

MÜSTAHDEMLER ZÜMRESİ VE MESELELERİ

Prof. Dr. Orhan Tuna

Istanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

Dilimizdeki «müstahdem» tabirinin diğer lisanlarda da yerleşmiş ve kökleşmiş karşılıkları mevcuttur. Almancada Der Angestellte, Fransızcada Employé, İngilizcede ise White Collar mefhumları gerek tatbikatta, gerek sendikacılık hareketlerinde, nihayet İş Hukuku mevzuatında çoktan beri yer etmiş birer terim mahiyetindedir. Bilindiği gibi müstahdem mefhumu ve müstahdem zümre esas itibariyle kapitalist fabrika sanayiinin mahsulü bulunmaktadır. Ortaçağ zanaat hayatında ve lonca rejiminde müstahdem yoktur, müstahdem sınıfı veya zümresi ile ilgili problemler mevcut değildir. Bunun sebebini küçük sanayide ne idarî, ne teknik bakımdan bir iş bölümünün mevcut olmamasında, idarî, icraî, teknik ve ticarî bütün faaliyetlerin «usta»nın şahsında toplanmış bulunmasında aramak lâzımdır. Buna mukabil kapitalist fabrika bir iş bölümüne dayanmak suretiyle çalışmaya başlamış, hattâ bu iş bölümü giderek bir iş parçalanmasına kadar uzanmış, bir sanayi ünitesinde, istihsal faaliyetleriyle teknik ve iktisadî faaliyetler birbirinden tamamiyle ayrılmış, sevk ve idare, alım, satım, reklâm, sürüm ve istihsal işleriyle uğraşacak ayrı kalite ve kabiliyette insanlara ihtiyaç hasıl olmuştur. Aşağıda da görüleceği gibi, teknolojinin süratle ilerlemekte olması, daha bugünden müstahdemlerin sayı ve nisbetinde dikkate değer artışlara meydan vermiş, işçilerin nisbî ehemmiyetinin gittikçe ve hızla azalmasına karşı, müstahdem zümre gözleri kendi üzerine çekecek bir ehemmiyet kazanmıştır.

Bununla beraber literatürde ve İş Hukuku mevzuatında «işçi» ile «müstahdem» arasında kesin bir ayırma yapmanın, çok hallerde mümkün olmadığını da kaydetmek lâzımdır. Gerçi «işçi piramidi» ile «müstahdem piramidi» nin uç noktalarını birbirinden ayırmak kolaylıkla kabildir. Bir mühendis elbette müstahdem, bir vasıfsız veya yarı vasıflı işçi elbette işçidir. Ancak mesele çok zaman bu kadar basit formüllerle çözülememekte, hususiyile iki züm-

renin birleştiği hat üzerinde daima münakaşalar, İş Hukukuyla ilgili uyumsuzluklar başgöstermekte, yurdumuzda geçmiş yıllarda mecburî tahkim rejiminin tatbikatında da görüldüğü gibi, bu hususta bir karara varmak müşkül olmaktadır. Bütün bu zorlukların, söylediğimiz gibi, işçi piramidinin tavanı ile, müstahdem piramidinin tabanında yer almış bulunan meslek, iş ve sanatlardan ileri geldiği meydandadır. Bu zorluğu «fikrî mesaf» veya «bedenî mesaf» gibi normlarla halletmeye imkân bulunmamaktadır. Umumiyetle işçi addedilen bir tornacının sırf mekanik bir şekilde çalışan bir daktilograftan, bir puvantörden, bir alım veya satım memurundan daha az fikrî mesaf sarfettiğini söylemeye imkân var mıdır? Yahut bir puvantör işçi midir, yoksa müstahdem midir? Daktilo makinası başında çalışan veya hesap makinası başında basit toplama - çıkarma işleriyle uğraşan bir insan hangi guruba girmektedir?

Burada meseleyi uzatmadan ve misâllere boğmadan şu kadar söyleyelim ki, işçi - müstahdem tefriki meselesini tek bir kıstasla, bedenî veya fikrî mesaf kıstası ile yahut ücret seviyelerindeki farklarla çözmeye imkân yoktur. Bu ayırma için pek çok sosyal, ekonomik ve hukukî kriterlere başvurmak zarureti, kanun koyucularını bu hususta tarif vazı yerine, müstahdem guruplarıyla ilgili işlerin ve faaliyetlerin listelerle tesbiti cihetine sevketmekte ve problem ancak bu şekilde çözülebilmektedir. Nitekim Birleşik Amerika Devletlerinde yapılan tetkikler, bu memlekette «beyaz yakalı işçi» tâbir edilen müstahdemlerin büyük bir kısmının, ortalama fabrika işçisine nazaran daha düşük ücret aldığını göstermektedir. Meselâ 1956 yılında adı geçen memlekette aile reisi olan bir vasıflı işçinin yıllık ortalama geliri 4697 Dolar iken, büro işlerinde çalışan bir müstahdemın yıllık ortalama geliri 4263 Dolar dır. Bu durum müstahdem zümrenin umumî ve mutlak olarak bir gelir avantajına sahip bulunmadığını açıkca göstermektedir.

Diğer taraftan müstahdem zümre ile işçi sınıfı arasında sosyal - ekonomik bakımdan bazı farklar olduğu gibi, benzerlikler de vardır. Bir kısım müellifler benzerliklerin farklardan çok daha ehemmiyetli bulunduğu noktası üzerinde durmakta, her iki zümre veya sosyal sınıfın da kapitalizmin «ecirleri» olduklarını, istihsâl vasıtalarına sahip bulunmadıklarını, emekleri karşılığı aldıkları ücretle yaşamak ve geçinmek zorunda olduklarını söylemekte, gerek işçilerin, gerek müstahdemlerin hayat boyunca «ecirlik» durumunu muhafaza edeceklerine dikkati çekmektedir. Gerçekten her

iki zümrenin de istihşâl vetiresinin dışında bulunduğunu tesbit etmek kabildir. Bu düşüncelere ilâve olarak, işçi ve müstahdem zümre arasındaki farkların gittikçe azalmakta ve geçmiş devirlerdeki ehemmiyetini kaybetmekte olduğunu hatırdâ tutmak faydalı olur. Filhakika aradaki farkların azalması hususunda rol oynayan bir çok sebepler vardır. Fakat neticede işçilerle müstahdemler arasında hiç bir farkın kalmıyacağını söylemekte bir hata teşkil eder. Bununla beraber ehemmiyetini kaybedecek olan cihet, bilhassa geçmişte büyük ölçüde hattâ zamanımızda kısmen mevcut olan politik farklardır. Gerçekten dünya görüşü, doktrin ve siyasî parti mensubiyeti gibi farkların ileride hiç bir rol oynamıyacağı bir çok müellifler tarafından ileri sürülmektedir.

Ancak bu «yaklaşma»ya rağmen, müstahdemler zümresine dahil olan insanlardan bir çoğu kendilerinin «işçi» kelimesiyle adlandırılmalarına razı olmamakta ve orta sınıfın kıymetlerine sıkı sıkıya bağlılık göstermektedirler. Memleketimizde de zaman zaman görüldüğü gibi, aşağı kademeye mensup olan bir kısım müstahdemlerin, daha düşük ücretlere rağmen, kendilerini bir türlü işçi saymamaları ve işçi olarak tescil edilmemeleri hususunda gösterdikleri reaksiyon dikkate şayandır. Burada ücret gelirinin başta gelen kısıtlardan biri olmadığına tekrar işaret etmek isteriz. Belki sevk ve idare kademelerinde yükselme arzu ve temayülü bu hususta ücret unsurundan daha mühim bir rol oynamaktadır.

Şimdi yukarıda bahis konusu ettiğimiz işçi ve müstahdem faaliyetlerinin listelerle tesbiti hususunda başvurulabilecek ne gibi tasnifler vardır? Bununla beraber bizzat beyaz yakalı işçiler (müstahdemler) arasındaki farklar, aslında o kadar çoktur ki, her şeyden önce, meselenin aydınlatılabilmesi için, müstahdemler hakkında bir sınıflandırma zarureti kendisini hissettirmektedir. Böyle bir sınıflandırma Milletlerarası ölçülere göre şu şekilde olmaktadır:

1) Profesyonel ve yarı profesyonel şahıslar (müstakil meslek sahipleri, öğretmenler, araştırma işlerinde çalışanlar ve her çeşit teknisiyenler),

2) Devlet teşkilâtında ve endüstrinin her seviyesinde çalışan icracı ve idareciler,

3) Büro ve satış işlerinde çalışanlar (az çok sanayiî şartlarına uygun şekilde çalışan bu zümre sigorta şirketlerinde, banka ve bor-salarda ve umumiyelte büyük şirket ve müesseselerde rastlanan bü-ro personeli, stenograf veya büyük bir mağazanın satış kısımların-da faaliyette bulunan kimselerden mürekkeptir),

4) Küçük şirketlerde istihdam edilen ve müessesenin sevk ve idaresiyle yakın ilgisi olan büro ve satış memurları.

5) Sanayiî ve diğer işletmelerin teknik, ekonomik, hukuk ve sağlık kısımlarında çalışan ve umumiyetle tahsil seviyesi itibariyle yüksek olan veya bu sahalarda kabiliyet ve tecrübe sahibi bulunan kimseler (fabrikalardaki mühendisler, teknisyenler, kimyagerler, ustabaşılar, kısım şefleri... ilâh. ile sanayiî iktisadî, ticarî ve hu-kukî işleriyle uğraşan aynı vasıftaki insanlarla sağlık işlerinde ça-lışanlar).

Diğer taraftan işçilerle müstahdem zümreyi birbirinden ayır-mak için umumiyetle sosyal siyaset ilminin tesbit ettiği farklar ol-dukça çeşitlidir. Bunlar arasında işverene yakınlık, işverenin emni-yet ve itimadı, orta sınıf durumu, hususiyle doktrin, dünya görü-şü, siyasî parti ayrılığı, hattâ meslekî teşkilât itibariyle ayrılık, ha-yat telâkkisi, yaşama ve giyim itiyatları, uzun ihbar müddet-leri, meslekî yetiştirme tarzı vs. zikredilebilir. Hususiyle İş Hukuku bakımından mevcut olan farklar, bir çok memleketlerde müstahdem zümre için bir imtiyaz teşkil etmektedir. Mesele hakkında yapılan ilmî münakaşalar, müstahdemler lehindeki hukukî imtiyazların kal-dırılması değil, fakat bu imtiyazların işçilere de teşmilini hedef tut-maktadır. Ayrıca müstahdem zümrenin, hususiyle yüksek kademede bulunan müstahdemlerin, tıpkı teşebbüs erbabının haiz olduğu va-sıflara sahip olmaları zarureti ortaya koymakta, bu zaruret de yetiştirme bakımından bu zümrenin bazı hususiyetleri olduğunu gös-termektedir. Bunlara ilâve olarak müstahdemlerin bir çok hallerde ve memleketlerde hususî meslekî teşkilâta, sendikalara, yardım san-dıklarına, meslekî ihtisaslaşma organlarına sahip bulduklarına işaret etmek lâzımdır. Hattâ bu zümre kendi iş verenleriyle ayrı kol-lektif akidler yapma temayülünde olup, işçilere ait toplu sözleşme-lerin dışında kalmayı tercih etmekte, bazen bu hususta daha da ile-ri giderek ayrı işletme temsilcileri seçmektedirler.

On sekizinci yüzyılın son çeyreğinde İngilterede, daha sonraları Batı Yarım Küresinin diğer memleketlerinde başlayan sanayi ihtilâli veya radikal teknik değişmeler, cemiyetlerin bünyesinde «muazzam» kelimesiyle vasıflandırabileceğimiz değişmelere yol açmış, cemiyetlerin sosyal bünyelerinde cezri tahavvüller meydana gelmiş, sanayi kapitalizminin «yeni sınıf»ları doğmağa başlamıştır. Bunlar sanayi işverenleri, sanayi işçileri ve sanayi müstahdemleridir. Gerçekten bilfarz 1750 yıllarında İngiltere veya Fransada işçi, işveren meseleleri ve bunlarla ilgili konular hemen hemen hiç münakaşa mevzuu olmazken, zamanımızda aynı meseleler cemiyetin en ehemmiyetli problemleri haline gelmiş bulunmaktadır. Nitekim K. Marx'ın en yakın fikir arkadaşı olan Engels dahi, «İngilterede işçi sınıfının durumu» adlı tanınmış eserinde, daha on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında, işçi meselesinin hemen her gün basında ve parlâmentoda münakaşa konusu yapıldığına, artık meselenin millî bir mahiyet aldığına dikkati çekmektedir. Filhakika zaman ilerledikçe ve sanayileşme hareketleri bütün hızı ile devam ettikçe, işçi meseleleri, daha da canlı bir karakter almış, politik bir mahiyete bürünmüştür.

Buna mukabil dünyamızın bir çok memleketleri henüz sanayi çağına ya hiç girmemiş, yahut yeni yeni intibak gayretleri içinde bulunmuştur. Bu kabil memleketlerde nüfusun büyük bir kısmı halâ ziraî faaliyetlerle uğraşmakta, geri kalan kısmını ise zanaatkârlar, esnaf ve küçük hizmet erbabı teşkil etmektedir. Gerçekten 1950 başlarında ziraat ile meşgul olanların iktisaden faal nüfusa nisbeti Mısır ve Meksikada % 61, Hindistan ve Burmada % 69, Taylan ve Türkiyede % 76, Pakistan ve Belçika Kongosunda % 79 idi. Yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, geri kalan nüfus esas itibariyle ticaret, şahsî hizmetler, küçük sanatlar vesair işlerle uğraşmaktaydı. Ancak söylemeğe lüzum yoktur ki, aradan geçen müddet içinde aktif nüfusun bünyesinde mesleklere dağılışı itibariyle bir hayli değişmeler olmuştur.

Şimdi müstahdem meselesinin hususî problemlerini gözden geçirmeden önce, endüstrileşmenin belli başlı dört karakteri hakkında kısaca malûmat vermeği faydalı bulduk. Zira konumuzu teşkil eden müstahdem zümrenin doğuşu meselesi de, netice itibariyle, sanayileşmenin dikkate değer özelliklerinden biridir ve bu vasfiyle sade geçen yüzyılda başlıyan büyük sanayileşme hareketinin değil, fakat bilhassa dünyamızın içinde bulunduğu otomasyon devrinin en dikkate değer mahsulû ve neticelerinden biri, belki de Sosyal Siya-

set ve İş Hukuku bakımından birinci derecede ehemmiyet taşıyan problemlerin başında gelmektedir.

Sanayileşmenin belli başlı dört karakterini tesbit etmek mümkündür:

1) Yeni endüstrilerin ve yeni mesleklerin ortaya çıkması, Geçen yüz yılda başlayan endüstrileşmenin en aşikâr tezahürlerinden birini yeni endüstrilerin ve netice itibariyle mesleklerin ortaya çıkması teşkil etmektedir. Bu arada geniş imalât sanayiini başta saymak cap eder. İmalât sanayiinin yanı sıra yapı sanayii de büyük bir gelişme ve genişleme kaydetmiştir. Diğer taraftan demiryolları ile diğer transport şirketleri, âmme hizmetleri, hükûmet servisleri profesyonel mesleklerin istihdam hacmi de ehemmiyetli şekilde genişlemiştir.

Buna mukabil Batı Yarım Küresinde ziraî sektörde istihdam edilen iş gücünde devamlı ve mütemadi bir azalma meydana gelmektedir. Meselâ Birleşik Amerika Devletlerinde ziraî faaliyetlerle meşgul insanların nisbeti 1850 de bütün faal nüfusun % 64,5 ğunu teşkil ederken, bu nisbet 1957 de % 9,5 a, Japonyada 1872 de % 76,4 iken, 1955 de % 27,7 ye, İsveçte 1840 da % 62 iken, 1950 de % 19'a, Kanadada 1901 de % 43,6 iken, 1956 da bu nisbet % 15,8 e kadar düşmüştür.

2) İkinci olarak muayyen gelirlerin dikkati çekecek derece ve nisbette büyük bir kısmı istihlâk maddeleri yerine, yatırımlara tahsis olunmakta, başka bir ifade ile yeni binalar inşasına, makinalar, yani istihşâl vasıtaları istihsaline ve âmme hizmetlerine ayrılmaktadır.

Diğer taraftan dünyamızın az gelişmiş bir çok memleketlerin de millî hasılanın yüzde beşten az bir kısmı bu yolda kullanılmakta ve çok büyük bir kısmı ise gelişmiş ülkelerin aksine olarak, doğrudan doğruya istihlâke gitmektedir. Filhakika «gelişmiş» denilen endüstri memleketlerinde millî hasılanın % 15 - 20 nisbetindeki kısmı yatırımlara tahsis olunmakta, bazı memleketlerde ve devirlerde bu nisbet yüzde otuza, hattâ daha büyük oranlara ulaşmaktadır.

3) Üçüncü olarak endüstrileşme yeni bir işletmeci ve profesyonel meslek sınıfı doğurmuş, gelişmekte olan çeşitli sanayi kollarının daha iyi sevk ve idaresi, çok fazla miktarda mühendis ve teknik elemana ihtiyaç göstermiş ve bugün de gittikçe artan nisbette göstermekte bulunmuştur. Esasen aşağıda teknik eleman sayısının

daki artışa rakkamlarla tekrardan işaret olunacaktır. Filhakika hekimlerin, avukatların, hocaların, iktisatçıların ve âmme hizmetlerinde çalışanların miktarında çok süratli bir artış kaydedilmiştir. Bu yeni orta sınıf refah, prestij ve siyasi nüfuz sahibi olarak yeni çağlarda adetâ eski aristokrasinin yerini almış bulunmaktadır.

4) Nihayet dördüncü nokta veya endüstrileşmenin dördüncü karakteri olarak, bütün bu sanayileşme hızı ve istikameti içinde ücret karşılığı çalışan yeni bir sanayi işçisi sınıfının doğmuş olması zikredilebilir.

Filhakika yeni endüstri kollarının ihtiyaçlarını karşılamak için türlü çeşit ve vasıflarda yetiştirilmiş, toprak ve ziraat ile münasebetlerini kesmiş, ehemmiyetsiz denilecek kadar mal ve mülk sahibi olan, yahut hiç mülkiyeti bulunmayan, yaşamak için sadece ve sadece ücret gelinine muhtaç bulunan bir işçi sınıfı vücut gelmiştir. Bu yeni sınıf hususiyle endüstrileşmenin ilk devirlerinde umumiyetle ziraatten temin olunmuş, sonraları şehirlerin nüfus kaynakları bu ihtiyacı karşılamıştır.

Diğer taraftan güçlü makinalar kullanan ve kuvvetli organizasyonlar vücut getiren bu yeni endüstriler tipik olarak ziraatte cari olan saat başına istihşâlden çok daha fazla istihşâle muktedir olduklarından, netice itibariyle sanayi, ziraat faaliyetlere nazaran işçilere fazla ücret ödemek imkânlarına sahip bulunmuştur. Bu ücret farklılığı, nüfusun ziraat sektör ve bölgelerden şehirlere göç etmesi hususunda bir miktatsız rolü oynamıştır. Öte yandan bir çok memleketlerde ziraat muntıkalarında umumiyetle karşılaşılan yüksek doğum nisbetleri, bahis konusu sahalarda kronik bir nüfus fazlası meydana getirmektedir. Bu durum, bir taraftan ziraat istihşâl artarken, köylerden şehirlere milyonlarca işçinin transferine imkân ve meydan vermiştir.

Gerçekten endüstri inkılâbı sıralarında İngilterede ortaya çıkan yeni sanayi kolları ancak eski rengberlerin işçi olarak istihdamı sayesinde gelişebilmiştir. On dokuzuncu yüzyılın ilk yarısında tekstil sanayii sahasındaki pamuklu fabrikaları uzun müddet Batı memleketlerinden, Bermount'dan ve New Hemshir'den toplanmış dağ köylüleriyle idare ve idame edilmiştir. Diğer taraftan Güneydeki yeni endüstri kollarının gelişmesi ziraat nüfus fazlalığına dayanarak meydana gelebilmiştir.

1850 yıllarından 1914 e kadar geçen devre zarfında, Birleşik Amerika Devletlerinde sanayi, Avrupa memleketlerinden kütle ha-

linde muhaceret yoluyla gelen ve esas itibariyle eski ziraat erbabından mürekkep bulunan insanlara dayanarak gelişme imkânı bulabilmiştir. Bugün endüstrileşmenin ilk safhalarında bulunan memleketler aynı vetireyi tekrarlamaktadırlar. Filhakika zamanımızda Meksika, Mısır, Hindistan, Pakistan ve geri kalmış diğer memleketlerde yaşayan ve tam istihdam imkânından mahrum bulunan milyonlarca köylü, şehirlerde sanayi faaliyetlerinin gelişme derece ve safhalarına uygun bir şekilde topraklarını ve köylerini terketmeyi beklemektedirler.

Endüstrileşmenin bu umumî karakteri, kapitalist memleketlerde olduğu kadar komünist memleketlerde de görülmektedir. Ancak gelişme, kapitalizmin esas prensiplerinden farklı bir şekilde organize, finanse ve kontrol edilmektedir. Nitekim Sovyetler Rusyası, Kızıl Çin, Yugoslavya, veya Polonya gibi demirperde gerisi bütün memleketlerde, yukarıda izah edilen esas karakteri bulmak mümkündür.

*
**

Birinci Cihan Savaşından önce, sanayileşme sahasında, daha o tarihlerde bir hayli yol almış bulunan Batı Avrupa memleketlerinde, müstahdem zümre yeni bir sosyal tabaka olarak adetâ keşfedilmiştir. Bu zümreyi ilk olarak süzgeçten geçiren, tahlil ve tetkike tâbi tutan Emil Lederer olmuştur. Bundan sonra daha bir çok ilim ve fikir adamları müstahdem zümre ile meşgul olmaya devam etmişlerdir. Nitekim büyük ekonomik krizden önce meselenin mahiyetine bir hayli nüfuz edilmiş bulunuyordu. Filhakika bu sahada bütün sanayi memleketlerinde ilerliyen ilmî araştırmalar, bağımlı olarak sanayide ve hizmetlerde çalışan insanlar arasında ne kadar farklı grupların mevcut olduğunu ortaya koymuştur.

Eskiden «hususî memurlar» şeklinde adlandırılan kimselere bugün artık her tarafta «müstahdem» denilmektedir. Bu zümre, ileri bir halkın ve iktisaden gelişmiş bir memleketin büyük sosyal grupları arasında hiç şüphesiz en yenisini teşkil etmektedir. Yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, müstahdem zümrenin doğuşu, Birinci Cihan Savaşından önceki devrelere, yani modern sanayiın çok hızlı şekilde geliştiği zaman parçası içine rastlamaktadır. Mesele ile yakından meşgul olmuş bulunan müellifler, müstahdem zümresinin doğuşunu belli başlı iki sebebe dayamaktadırlar. Bu iki sebebin sıkıca birbirine bağlı bulunduğunu söylemek lâzımdır. Bunlardan birincisi,

iktisadî ve idarî işlerin büyümesidir. Bu büyüme, sayısı gittikçe artan yeni neviden iş güçlerine ihtiyaç hissettirmiştir. Gerçekten bir taraftan münferit işletmeler sayı bakımından büyük bir hızla artmakla beraber, diğer taraftan teferruatlı bir iş bölümüne, hattâ iş parçalanmasına tâbi tutulan el ve makina işçilerini, işletmenin çeşitli ve karışık kısımlarında işvereni temsilen mürakabe, sevk ve idare edecek müstahdemlere olan ihtiyaç kendini hissettirmiştir. İkinci sebep ise, gerek teknik, gerek iktisadî ve idarî sahalarda fikren çalışan kimselere olan şiddetli ihtiyaçtır.

*
**

Müstahdem mefhumu memleketimizde gerek tatbikatta, gerek hususiyile İş Hukuku mevzuatımızda kullanılan bir tâbirdir. Gerçi bir çok hususî sanayi kollarında ve Devlete ait iktisadî teşebbüslerde «müstahdem» yerine «memur» kelimesi daha yaygın bir manzara göstermekte, başka bir ifade ile müstahdem sıfatiyle çalışanlara çok hallerde «memur» denilmektedir. Banka ve büro memurları ile sanayide çalışan mühendis, teknisiyen ve kimyagerin memur adı altında anılması gibi. Bu terimin pek yerinde olmadığını söylemeğe ihtiyaç dahi yoktur. Zira Milletlerarası Sosyal Siyaset prensiplerine göre, memur, ancak muayyen barem kanunlarıyla Devlet emrinde ve âmme hizmetlerinde çalışan, istihdam şartları kanunlarla düzenlenmiş bulunan kimseler hakkında kullanılan tahsisî bir mefhumdur. Memur serbest akid münasebeti içinde bulunmayan, diğer taraftan hususî hukuk rejimine ve hususî teminata tabi olup, yine hususî sadakat mükellefiyetleriyle bağlı bir hizmet münasebeti içinde bulunmaktadır.

Bilfarz iş mücadelesi hakkını tayin ve tanzim eden kanunlar «memurların grev hakkı»ndan bahsederken, aynı esaslardan hareket etmekte, istihdam şartlarının bütün detaylarıyla kanunlara dayandığı bu zümreyi, bir çok memleketler «iş mücadelesi hakkı»ndan mahrum eylemektedirler. Bununla beraber hususile tatbikatta gerek fonksiyon, gerek muayyen haklar itibariyle memur sıfatını haiz olmayan kimselerin böyle bir isim ve ünvan altında anılmaları, galip bir ihtimale göre, bundan sonra da devam edip gidecektir.

Bununla beraber Batı memleketlerinde, yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, vaktiyle müstahdemler hakkında kullanılan «hususî memur» tâbiri zamanla ortadan kalkmış ve müstahdem zümre hakkında her memlekette muayyen lisan guruplarına göre, hususî tabir ve mefhumlar yerleşmiştir.

Filhakika bir taraftan sanayide temerküz ve temerküz neticesi meydana gelen büyük işletme, diğer taraftan teknik, iktisadî ve idarî sahalarda çalışanların gittikçe çoğalması, müstahdemlerin, işçilere nazaran bağımsız bir duruma sahip olmalarında büyük bir rol oynamıştır. Bugün artık «müstahdemlik» hayat boyunca devam eden bir meslek halini almış bulunmaktadır. Esasen müstahdem mesleğinde gerek kalite, gerek kantite itibariyle yükselme imkânlarının genişlemiş olması, bu mesleğin hudutlarının günün birinde daralma ihtimallerini ortadan kaldırmıştır.

*
**

Memleketimizde Borçlar Hukukundan sarfınazar edildiği takdirde, 1936 tarihinden itibaren doğmaya başlayan İş Hukuku mevzuatımız, geniş mânasiyle sanayide çalışan ve endüstriyel faaliyetlerle meşgul bulunan ücretlileri belli başlı iki kısma ayırmış bulunmaktadır.

Bunlardan birincisi işçiler, yani bedenî faaliyetleri fikrî faaliyetlerine üstün olanlarla, bedenen ve fikren çalışan kimselerdir. Diğer kategori ise müstahdemlerdir. Mevzuatın işçiler hakkında az veya çok tatmin edici kriterler koymuş bulunmasına mukabil, müstahdemler hakkında herhangi bir tarif veya kıstas vazetmemiştir.

Ancak 1936 tarihli ana kanunumuzun esas itibariyle beden ve fikir işçileri, yani vasıfsız, yarı vasıflı ve vasıflı işçilerle meşgul olduğunu da hemen söylemek lâzımdır. Bu suretle «müstahdem» zümre umumiyetle modern iş hukuku mevzuatımızın dışında bırakılmıştır. Bununla beraber adı geçen ana kanunumuzun 75 ve 101 inci maddelerinde, adetâ birdenbire karşımıza çıkan «müstahdem» mefhumu ve bu zümre ile ilgili hükümler, tıpkı işçiler hakkında olduğu gibi, müstahdemlerin de İşçi Sigortaları teşkilâtı içine alınacaklarını, diğer taraftan bunlar hakkında da grev yasaklarının mevcut bulunduğunu açıkça göstermektedir¹. Şu halde müstahdem züm-

1) 1936 tarihli İş Kanunu'muzun 75 inci maddesi, «Grev ve lokavt hallerine müteallik 73 ve 74 üncü maddelerin hükümleri işbu kanunun tatbik olduğu işyerlerinde birinci maddenin «işçi» tarifi çevresine girmeyecek tarz ile çalışmakta olan müstahdemler hakkında dahi caridir» demektedir.

Aynı kanunun «Sosyal Yardımlar»a tahsis edilmiş olan 7 inci faslının 101 inci maddesinde ise «... bu kanunun tatbik edildiği işyerlerinde işçi tarifine dahil olmaksızın çalıştırılmakta olan müstahdemler hakkında dahi işçi sigortası hükümlerinin hak ve vebeleri cari olur.» denilmektedir.

Filhakika metinde de söylediğimiz gibi bu iki madde dışında «müstahdem» zümre ile ilgili herhangi başka bir hükme, bahis konusu kanunumuzda raslamak kabil değildir.

re sadece grev yasakları ve sosyal sigortacılık bakımlarından 1936 tarihli Türk İş Kanununu ilgilendirmiş, bunların dışında kanun koyucu müstahdem zümrenin meseleleriyle hususî şekilde ve daha yakından ilgilenmek zaruretini duymamış, problemlerin çözülmesini alâkalı kanunların umumî hükümlerine terk etmiştir.

Bu suretle muayyen imtiyazlarla teşhiz edilen işçilere nazaran müstahdem zümre uzun yıllar, mevzuat ve tatbikatta adetâ üvey evlât durumunda kalmış, bankalar, sigorta şirketleri, büro ve ticarethaneler, sanayi kolları ve umumiyetle hizmet işletmelerinde çalışan onbinlerce müstahdem, çalışma müddetleri, ücretler, teşkilâtlanma ihtiyacı ve istihdam şartlarının, cebrî tahkim kanalıyla dahi olsa düzeltilmesi ve daha birçok bakımlardan elverişsiz bir durumda bulunmuştur. Diğer taraftan bu na hoş vaziyetin sebep ve hikmetini anlamak bir türlü mümkün olamamıştır. Umumî talim ve terbiye seviyesi itibariyle, fikrî mesai bakımından, sosyal statü ve sevk ve idare fonksiyonları zaviyesinden ve daha bir çok noktalardan belki de hayat şartlarının ve kaderin bir neticesi olarak işçilerden umumiyetle ve aşikâr şekilde üstün bulunan bu zümrenin, bizzat tâbî tutulduğu istihdam şartları üzerinde, sözde «hür iş akdi» münasebetleri dışında, en küçük bir tesir ve nüfuza sahip bulunmaması elbette ciddî tenkitlerin mevzuunu teşkil etmeğe lâyıktır. Hususiyle meslekî teşkilât, yani sendikalar kurmak suretiyle derlenip toplanma hakkından uzun yıllar mahrum bırakılmış olmaları, yine elbette adalet ve nasafet kaideleriyle bağdaştırılamaz. Gerçekten yirmi küsur yıllık tatbikat, müstahdemlerin kader ve akıbetlerinin, işverenlerinin dudakları arasından dökülecek tek bir kelimeye bağlı olduğunu açıkça göstermiş, çok hallerde ve hususiyle özel hizmet işletmelerinde, bunlar zaman zaman birer serf gibi istihdam edilmişlerdir.

Mamafih bu vahim boşluğun doldurulması maksadiyle, muayyen iş kollarında dahi olsa, zaman zaman bazı kanunî aksiyonlarda bulunulmamış değildir. Bu cümleden olmak üzere, 13/6/1952 tarih ve 5953 sayılı (Basın Mesleğinde Çalışanlarla, çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkında kanun) ile, 10/3/1954 tarih ve 6379 sayılı (Deniz İş Kanunu) nu saymak lâzım gelir.

Filhakika bu kanunlardan birincisi sırf basın sanayiine olmak üzere, müstahdemleri muayyen ve hususî bir zümre olarak ele almış, bu arada baş muharrir, muharrir, mes'ul müdür, yazı işleri müdürü, istihbarat şefi, mütercim, musahhah, foto muhabiri, ressam...

ilâh. gibi kimselerin, İş Kanununun (İşçi) tarifi şumulü dışında bulunduğunu kabul ederek, (müstahdem) mefhumunu kullanmamakla beraber açıkça, müstahdem zümrenin mensubu saymış, bunlarla işverenleri arasındaki münasebetleri hususî bir kanun çerçevesi içinde tayin ve tanzim etmiştir.

⁊ Bu arada aynı maddenin şumulü içinde bulunmakla beraber, Devlet, Vilâyet ve Belediyelerle, İktisadî Devlet Teşekkülü ve Müesseseleriyle, sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler bu kanun hükümlerinin dışında bırakılmış, netice itibariyle basın mesleğinde hususî bir kanunla korunmak istenilen müstahdemlerin sayısı ehemmiyetli şekilde sınırlanmıştır.

Bahis konusu bu kanunun haricinde, yukarıda ismi geçen Deniz İş Kanunu da, ikinci maddenin b bendi ile umumiyetle işçi vasfını haiz tayfaların yanında, gemi kaptanlarıyla zabitlerini (Gemi Adamı) mefhum ve kategorisi içinde toplamak suretiyle, denizcilik sahasında çalışan müstahdem zümrenin, kendi işverenleriyle olan münasebetlerini hususî bir kanun içinde tanzim etmiştir.

Bununla beraber ihtilâl sonrasında Cumhuriyet Anayasasının getirdiği geniş ve manâlı sosyal esprinin ışığı altında, yurdumuzda işçi - işveren münasebetlerinin, bu defa istisnalara yer ve rol vermeyen toptan bir rejim içinde tanzimi gayretlerinin hususî ve umumî mahiyette birçok kanunların hazırlanmasına yol açtığı malûmdur. Esasen Cumhuriyet Anayasasının «Memur»lar hariç ücret karşılığı çalışanları tek bir terim ve kategori içinde mutalâa etmiş bulunması, bundan böyle çalışanlar bakımından bir adaletsizliğin bahis konusu olamayacağını, zümre kanunlarına ihtiyaç hissedilmeyeceğini aşikâr şekilde göstermektedir. Bundan dolayıdır ki, halen hazırlanmış, fakat teşriî organlara henüz sevkedilmemiş bulunan yeni İş Kanunu tasarısı, bittabi yine «memur»lar hariç tutulmak suretiyle, ücret karşılığı çalışan herkesi «işçi» adı altında toplamış ve hiçbir istisna gözetmeden aynı hükümlere dahil tutmuş, 1936 kanununda yapıldığının aksine olarak, «müstahdem» mefhumunu kullanmamış, bu zümre de, işçi adı altında tıpkı klâsik işçi tarifine uygun kimselelerle birlikte ele alınmıştır. Nitekim 24 Temmuz 1963 tarihinde neşredilen «Sendikalar Kanunu» ile, «Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu» da aynı espri ile hazırlanmış, çalışanlar arasında bir tefrik yapılmamış, müstahdem tâbiri kullanılmamış, sadece «işçi»lerden bahs olunmuştur.

Şu hale göre, başta Cumhuriyet Anayasası olmak üzere, halen tedvin edilmekte olan yukarıda adları yazılı iki kanunla, henüz tasarısı halinde bulunan İş Kanununda, artık «müstahdem» mefhum ve kategorisi tamamiyle terkedilmiştir.

*
**

Filhakika, yeni sanayi kollarında imalâtın fevkalâde hızlı şekilde artması, bir kısım endüstri kollarının önceden hesaplanamayacak tarzda gelişmesi, diğer taraftan ziraatin nisbî öneminin gittikçe azalması yatırıma tahsis edilen millî hasıla nisbetinde muazzam bir yükselme gibi hâdiseler ve vâkıalar profesyonel meslek sahibi şahısların, teknisyenlerin ve menejerlerin gerek nüfuz, gerek perestij itibarıyla küçümsenemeyecek duruma yol açmıştır. Esasen yapılan dikkatli tetkikler endüstrileşmenin ilk merhalelerinden sonra çalışan sınıfın bizzat kendi içinde «zümreleşmeye» doğru gittiğini göstermekte, yukarıya doğru bazı hareketlerin doğduğuna işaret etmektedir. Bu arada el işi gören işçilerden daha yüksek ve girift mesleklere doğru dikkate değer bir yükselme kaydolunmuştur. Ancak bu «yükselme»nin, geniş ölçüde işçi çocuklarının üniversite ve lise tahsili imkânlarına bağlı bulunduğunu da hatırlamak lâzımdır. Meselâ Birleşik Amerika Devletlerinde el ile çalışan işçilerin nisbeti 1920 yılına kadar devamlı şekilde artmıştır. Mamafih o zamandan bu yana bu oran tahminen % 45 seviyesinde karar kılmış, iktisadî konjonktürün hararetli devirlerinde yükselme, depresyon halinde ise düşme temayülü göstermiş, ancak uzun vâde ve devrede istikrarını muhafaza etmiştir. Tabiatıyla el işçileri nisbetinin umum işgücü içinde muayyen bir seviyede karar kılması ve zamanla bu seviyenin de altına düşme temayülü göstermesi hususunda rol oynayan birçok sebepler vardır. Filhakika şehirli işçinin istihdam imkânları bulunduğu imalât sanayii, endüstrileşmenin ilk devirlerinde büyük bir süratle genişliyerek ehemmiyet kazanmış, fakat bundan sonraları bu genişleme muayyen bir seviyede duraklamıştır. İngilterede 1951 yılında imalât sanayiinde çalışan işgücünün nisbeti aşağı yukarı 1871 senesindeki oranın hemen hemen tamamiyle aynıdır: % 39,5 ve % 39,80. Birleşik Amerika Devletlerinde de imalât sanayiinde çalışanların nisbeti 1900 ve 1957 yılları arasında ancak hafifçe artabilmektedir: % 22,8 ve % 22,5.

*
**

Diğer taraftan imalât sanayiindeki istihdamın konpozisyonu da zamanın seyri içinde esaslı şekilde değişmiştir. Yüzlerce işçiyi ciüz'i bir miktar ustabaşının ve bir fabrika menejerinin sevk ve dare ettiği devirler artık arkada kalmıştır. Fabrika cesametinin genişlemesi, istihsal metodlarının gittikçe muğlâk bir mahiyet alması, pazarlama ve satış gayretleri, muhasebe ve ilmi sevk ve idare tekniğinin kullanılmaya başlanması, mavi yakalı işçilere nisbetle beyaz yakalı işçilerin nisbetinde dikkati çekecek bir artışın meydana gelmesine yol açmıştır. Filhakika 1947 ve 1957 yılları arasındaki on senelik bir devre zarfında, Birleşik Amerika Devletlerinde imalât sanayiinde doğrudan doğruya müstahsil olmıyan işçilerin nisbeti % 16 dan % 23,1 e yükselmiştir. Hattâ yüksek seviyede teknik değişmelerin yapıldığı, otomatik istihsal metod ve vasıtalarının kullanıldığı geniş araştırma faaliyetlerine ehemmiyet veren endüstri kollarında ve işletmelerinde doğrudan doğruya istihsal faaliyetlerine katılmayan işlerin nisbeti 1957 yılında daha da yüksek seviyelere ulaşmıştır. Meselâ sırf alet imal eden sanayide (çalı aletleri gibi), bu nisbet % 34,4; uçak inşaat sanayiinde % 34,5; kimya endüstrisinde % 35,5 ve askerî malzeme imalât sanayiinde % 40,5 a kadar yükselmiştir. Zamanımızda birçok sanayi kollarında tatbik edilmekte olan otomasyon el işçilerinin nisbî önemini şüphesiz daha da azaltacak, asgarî hudutlara kadar götürecektir.

Bu izahata ilâve olarak söylenebilir ki, bir milletin prodüktiv kapasitesini ve hayat seviyesini yükseltip geliştirmesiyle birlikte, «beyaz yakalı»lara olan ihtiyaç daha büyük bir nisbet ve derecede artmaktadır. Meselâ toptan ve perakende ticaret, sağlık, eğitim ve sair profesyonel hizmetler, amme servisleri çamaşırhane ve kuru temizleme işleri, güzellik salonları seyahat, eğlence ve diğer her çeşit şahsi hizmetleri karşılayan işler ve daha birçokları işgücü içinde «beyaz yakalı»ların artmasında belli başlı rol oynamaktadır. Diğer taraftan bu durum zamanımızda şehirlerin hummalı bir ticarî hayata ulaşmasını ve gittikçe karışık hizmetlere sahne olmasını aksettirmekte, ayrıca halkın maddî mallar istihlâk kapasitesinin yanında, yarı lüks mallara olan temayülünü de göstermektedir. Şehirlerdeki bu yeni endüstri ve hizmetlerde profesyonel, teknik, iera, idare işlerinde çok sayıda «beyaz yakalı» (müstahdem) istihdam imkânı bulunmaktadır. Bu zümrenin gittikçe ehemmiyet kazanması ise, diğer taraftan el işçilerinin nisbî ehemmiyetlerinin azalması mânasına gelmektedir.

Gerçekten müstahdem zümrenin işgücü içindeki mutlak ve nisbi ehemmiyeti hakkında dikkate değer birçok istatistikî malûmat vardır. Biz, vaktin darlığını dikkate alarak, bunlardan ancak bazılarına temas etmekle yetindik ve yetineceğiz:

Önce milletlerarası çalışma teşkilâtınca yapılan bir tetkikten bahsedelim. Bu tetkike göre, sanayi memleketlerinde müstahdemlerin sayısı umum ücretlilerin sayısı içinde gittikçe artmaktadır. Bu cümleden olmak üzere, 1900 yılında umum ücretliler sayısı içinde müstahdem zümrenin nisbeti % 14,1 iken, bu nisbet 1950 yılında % 30 a yükselmiştir.

Daha eski tarihlere ait olmakla beraber, Almanyada yapılan başka bir tetkik, bu memlekette 1882 - 1907 yılları arasında müstahdem sayısının yarım milyondan iki milyona çıktığını göstermektedir.

Amerika Birleşik Devletlerinde sırf Du Pont işletmelerine ait istatistik malzemesi meseleyi çok daha aşikâr şekilde ortaya çıkarmaktadır:

Filhakika bu firmaya ait iş yerlerinde çalışan «beyaz yakalı» (müstahdem) insanların sayısı 1948 yılında 170,000 den ibaret iken, bu miktar 1962 senesinde 331,000 rakkamına yükselmiştir ki, 14 senelik bir devre içinde artış nisbeti % 95 dir. Bu müstahdem zümre içinde Teknik Üniversite ve yüksek okullardan mezun olanların sayısı 1948 de sadece 6164 iken, miktar 1962 de 12.529 rakamına ulaşmıştır ki, bu yüzdeyüz bir artış ifade etmektedir. Yine aynı firma emrinde ofislerde çalışanların sayısı 1948 de 110, 1962 de ise 372 dir. Artış nisbeti % 240 dır.

Diğer taraftan Birleşik Amerika Devletlerinde Çalışma Bakanlığının 1955 yılında yaptığı tahminlere göre, bu memlekette müstahdemlerin sayısı aşağı yukarı işçilerin sayısı kadardır. Bu arada mecmû işgücünün yüzde onundan daha az olduğu kabul edilen ziraf işgücü bu hesabın dışında tutulmuştur. Buna mukabil 1965 yılı için aynı Bakanlıkça yapılan tahminler, müstahdem sayısının 27 milyondan 32 milyona yükseleceğini göstermektedir.

Şimdi birçok memleketlerde işçilerle müstahdemlerin umum işgücü içindeki nisbetlerine ait bir tabloyu gözden geçirelim:

Seçilmiş Memleketlerde iktisaden faal nüfusun meslek itibariyle bölünüşü

Tarih	Memleket	Mecmu	Çiftçi ve Ben- zeri işler	Beyaz yakalı	El işleri	Sair
		(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1951	İngiltere	100	5,5	28,5	55,5	
1947	Avusturalya	100	14,6	31,9	48,9	
1951	Kanada	100	18,7	33,3	45,4	
1950	İsveç	100	20,3	27,0	51,9	
1950	Danimarka	100	20,6	23,4	48,5	
1952	Şili	100	28,4	20,3	44,2	
1951	Avusturya	100	32,2	19,5	45,4	
1950	Portoriko	100	35,9	20,5	39,7	
1950	Venezüella	100	36,4	15,5	33,1	
1946	Güney Afrika					
	Birliği	100	46,9	7,9	41,0	
1950	Japonya	100	47,9	23,5	29,2	
1950	Ekvator	100	49,8	10,0	35,8	
1950	Meksika	100	57,7	15,7	19,1	
1950	Brezilya	100	59,1	12,3	24,8	
1950	Guatemala	100	67,3	8,1	23,5	
1953	Yugoslavya	100	68,0	8,7	23,31	
1951	Hindistan	100	70,6	7,4	22,2	
1951	Pakistan	100	76,4	7,9	15,6	0,01

- a) Yüzdeler yuvarlak alındığı için, bazan % 100 ü doldurmayabilir.
b) Çiftçiler, balıkçılar, avcılar, keresteciler ve benzeri işler.
c) Profesyonel işler, teknik ve benzeri işler, sevk ve idare ve katiplik ve benzeri büro işleri, satış ve mübayaa işleri.
d) Maden ve taş ocakları işçileri ile benzer mesleklerde çalışanlar, ustalar, istihsal prosesi işçileri, hizmet işçileri.
e) Silâhli Kuvvetler ve diğerlerinde tasnif edilmeyenler.

Bu tablo bize iktisaden gelişmiş memleketlerde müstahdemlerin umum işgücü içinde gittikçe artan bir mevki işgal etmekte olduklarını, buna mukabil az gelişmiş ülkelerde ise, müstahdemlerin sayı itibariyle oldukça zayıf bir duruma sahip bulduklarını açıkça göstermektedir. Filhakika teknoloji insan enerjisi talebi üzerinde fevkalâde kuvvetli ve şiddetli bir tesire sahip bulunmaktadır. Bugün yeni teknolojinin yol açtığı imkânlar daha az el işi, buna mukabil daha çok fikrî ve zihnî faaliyet istemektedir. Şu halde bugün ileri memleketlerde sanayide ve hizmet işletmelerinde çalışanlar ağır fizikî gayretten çok uyanık ve dikkatli olmak, meseleleri gözelebilmek için fikrî hazırlıklara sahip bulunmak durumundadırlar. Başka bir ifade ile yeni teknoloji insan gayret ve faaliyetinin gittikçe artan ölçüde kantiteden kaliteye doğru intikaline zemin hazırlamaktadır. Diğer taraftan yeni teknoloji dediğimiz ve bugünkü tatbikiyle otomasyon kelimesiyle vasıflandırılan teknik değişmeler, iktisadî realiteleri muazzam şekilde değiştirmektedir.

Bu değişmelerin başında mecmû işgücü içindeki kaymalar dikkati çekmektedir. Gerçekten otomasyon rejiminin bütün hızı ile yürürlükte olduğu Birleşik Amerkia Devletlerinde, son yıllarda sendikaların üye sayısında bir istikrar meydana gelmiş, artış durmuştur. Bu netice karşısında sendikacılık hareketinin, şimdilik bu memlekette, yakın bir gelecekte ise diğerlerinde, büyük istihsale dayanan modern sanayiide çalışanları tekilâtlandırmak itibariyle belirli hattâ nihai hudutlara ulaşmış bulunduğunu, bundan sonra aynı hareketin bugüne kadar kavranmamış veya kısmen ele alınmış olan başka sahalardaki çalışanlara nazarlarını çevirmek zorunda bulunduğunu söylemek kabildir.

B İ B L İ Y O G R A F Y A

F. Croner; Die Angestellten in der modernen Gesellschaft, Humbolt - Verlag, Frankfurt a. M., 1954.

L. Heyde; Abriss der Sozialpolitik, 10. Auflage, Heidelberg, 1953.

G. Albrecht; Sozialpolitik, Göttingen, 1955.

L. Reynolds; Labor Economics and Labor Relations, Third Edition, New Jersey, 1960.

Welt der Arbeit; D. G. B. neşriyatı, 1962 - 1963.

The New York Times; Gazete nüshaları.

Wirtschaft Und Wissen; D. G. B. neşriyatı.

Neue Zürcher Zeitung; Gazete nüshaları.

- W. W. I. Mitteilungen*; D. G. B. neşriyatı.
Die Quelle; D. G. B. neşriyatı.
Der Arbeitgeber; Dergi nüshaları.
Gewerkschaftliche Monatshefte; Dergi nüshaları.
W. Weddigen; Sosyal Siyasetin vazifeleri, İktisat Fakültesi Dergisi.
Auslaendische Sozialprobleme; Nüshaları.
Orhan Tuna; İş İstatistikleri, İktisat Fakültesi Dergisi.
Issues and Ideas; A. B. D., Dergi.
İşveren Dergisi; İstanbul.
Revue Internationale du Travail; O. I. T. neşriyatı.
Sosyal Siyaset Konferansları; 14. Kitap.
Soziale Welt; Dergi.
G. Kessler; İçtimai Siyaset, 1945. Orhan Tuna tercümesi.
Orhan Tuna; Sosyal Siyaset Ders Notları, 1962 - 1963.
K. V. Mueller; Soziologie der Angestelltenbewegung, Göttingen.
Der Gewerkschafter; Dergi.
E. Liefmann - Keil; Auslaendische Sozialprobleme, 1955.
Privatangestellte; Handwörterbuch der Staatswissenschaften, IV. Auflage.
Arbeitsrecht; Handwörterbuch der Staatswissenschaften, IV. Auflage.
Better Living; Du Pont neşriyatı, A. B. D., 1963.
-