
Παγκόσμιος Οικονομία

Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΤΟΥΡΚΙΑΣ

Ἀπὸ τοῦ παρελθόντος ἔτους ἡ Τουρκία ἀπέκτησεν ἐργατικὸν κώδικα. Ἀκολουθοῦσα τὴν αὐτὴν πολιτικὴν, ἦν καὶ κατὰ τὴν εἰσαγωγὴν τῶν ἐν ἰσχύϊ κωδίκων ἰδιωτικοῦ δικαίου (ἀστικοῦ καὶ ἐμπορικοῦ), ἔθεσε κανόνας ἐργατικοῦ δικαίου μὲ ἀρχὰς ὑπερακοντιζούσας τὸ σημερινὸν ἐπίπεδον τῆς οἰκονομικῆς ἀναπτύξεως τῆς χώρας καὶ τῆς κοινωνικῆς ὀριμότητος τοῦ λαοῦ. Ἀλλὰ καὶ ἔτι πλέον: Οἱ τεθέντες κανόνες δὲν ἐτροποποίησαν ἢ ἀντικατέστησαν ὑπάρχον ἤδη δίκαιον, ὡς συνέβη κατὰ τὸ 1926 μὲ τὴν εἰσαγωγὴν τοῦ ἐλβετικοῦ κώδικος τῶν ἐνοχῶν, τοῦ ἰταλικοῦ ποινικοῦ δικαίου καὶ τοῦ γερμανικοῦ ἐμπορικοῦ κώδικος. Ἡ βιομηχανικὴ δραστηριότης τῆς Τουρκίας δὲν εἶχε φθάσει εἰς σημεῖον, ὥστε νὰ ἀναπτυχθῇ μεγάλη τάξις μονίμων βιομηχανικῶν ἐργατῶν καὶ νὰ γίνῃ συστηματικὴ νομοθετικὴ ρύθμισις τῶν ἐργατικῶν σχέσεων. Αἱ σχέσεις συνεπῶς ἐργοδοτῶν καὶ ἐργατῶν διείποντο ὑπὸ τοῦ ἀστικοῦ ὀθωμανικοῦ κώδικος.

Ἡ καθυστέρησις αὕτη τῆς τουρκικῆς οἰκονομίας ὀφείλεται εἰς διαφόρους λόγους, μεταξὺ τῶν ὁποίων τὴν πρώτην θέσιν κατέχουν ἡ μέχρι πρό τιος ἔτι δυσπιστία τῶν Τούρκων πρὸς τὰς τεχνικὰς προόδους τῆς Δύσεως καὶ ἡ λόγω τῶν διομολογήσεων ἀδυναμία ἐφαρμογῆς προστατευτικῆς πολιτικῆς πρὸς ὑποβοήθησιν τῆς ἐκβιομηχανίσεως. Ἀλλὰ καὶ μετὰ τὴν ἐν ἔτει 1923 κατάργησιν τῶν διομολογήσεων δὲν ἦτο ἀμέσως δυνατὴ ἡ χάραξις σαφούς βιομηχανικῆς πολιτικῆς, ἀφοῦ διὰ τῆς συνθήκης τῆς Λωζάννης ἡ Τουρκία ἀνέλαβε τὴν ὑποχρέωσιν ἀπέναντι ἕξ κρατῶν (τῶν κυρίως συναλλασσομένων μετὰ τῆς Τουρκίας), ὅπως ἐξακολουθήσῃ ἐφαρμόζουσα τὸ δασμολόγιον τοῦ 1916 καὶ συνάμα νὰ καταργήσῃ καὶ μὴ δημιουργήσῃ οἰονδήποτε εἶδος ἀπαγορεύσεων. Καὶ ὅταν ὁμως ἀπεκτήθῃ ἡ πλήρης ἀνεξαρτησία, μόνον ἡ ἐνεργὸς ἀνάμιξις τοῦ κράτους ἠδυνήθη νὰ ἄρῃ τὰ ἐκ τῆς τεχνικῆς καθυστερήσεως καὶ τῆς ἐλλείψεως κεφαλαίων ἐμπόδια πρὸς ἐκβιομηχάνισιν. Οὕτω μόνον ἐδόθη μεγάλη ὠθησις πρὸς βιομηχανικὴν ἀνάπτυξιν, ἐξ ἧς καὶ ἐπῆλθε σημαντικὴ αὔξησις τοῦ ἀριθμοῦ τῶν ἐργατῶν. Τοῦτο φαίνεται καὶ ἐκ τοῦ ὅτι τὰ 75 % ἐκ τῶν 1310 μεγάλων ἐπιχειρήσεων, αἵτινες ὑπῆρχον κατὰ τὸ 1934, ἰδρῦθησαν κατὰ τὰ τελευταία ἔτη.

Οἱ πρὸ τῆς ὀλοκληρωτικῆς ρυθμίσεως τῆς ἐργασίας εἰσαχθέντες ἐργατικοὶ νόμοι εἶναι ἐλάχιστοι καὶ ἀφοροῦν λίαν περιορισμένον ἀριθμὸν ζητημάτων. Οἱ κυριώτεροι τούτων εἶναι: οἱ νόμοι τοῦ 1921 καὶ τοῦ 1927 ρυθμίζοντες τοὺς ὅρους ἐργασίας ἐν τῇ ζώνῃ Eregli· οἱ νόμοι τοῦ 1924 καὶ 1935 περὶ ὑποχρεωτικῆς ἐβδομαδιαίας

ἀναπαύσεως· ὁ τοῦ 1926 ἐπὶ τῆς συμβάσεως ἐργασίας· ὁ τοῦ 1930 ἐπὶ τῆς ὑγιεινῆς τῶν ἐργαζομένων εἰς τὰς μεγάλας καὶ τὰς μέσας ἐπιχειρήσεις καὶ τῆς μητρότητος· καὶ ὁ τοῦ 1932 περὶ ἀπαγορεύσεως τῆς ἀσκήσεως ὠρισμένων ἐπαγγελμάτων ἐκ μέρους τῶν ξένων ὑπηκόων. Ὁ ἐλβετικὸς κώδικς περὶ ἐνοχῶν δὲν ἦτο δυνατὸν νὰ πληρώσῃ τὰ κενά, καθ' ὅσον δὲν ἐρρυθμίζοντο δι' αὐτοῦ τὰ ἐκ τῶν ἐργατικῶν σχέσεων δημιουργούμενα εἰδικὰ ζητήματα. Ἡ ἀνάγκη ὅθεν τῆς ὑπάρξεως εἰδικῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας οὐδόλως ἐτίθετο ὑπὸ συζήτησιν. Συνεζητεῖτο μόνον ἂν ἡ νομοθετικὴ ρύθμισις θὰ ἔδει νὰ παραλλάσῃ κατὰ περιφερείας καὶ κλάδους.

Πρὸ τοῦ νόμου περὶ ἐργασίας τοῦ 1936 ἐπεδιώχθη διὰ δύο νομοσχεδίων ἡ ἐνιαία ρύθμισις τῶν ἐργατικῶν σχέσεων ἐν Τουρκίᾳ: τῶν τοῦ 1924 καὶ τοῦ 1932. Ἀλλὰ καίτοι τὸ δεύτερον νομοσχέδιον ἔλαβεν ὑπ' ὄψιν τὰς ἀτελείας τοῦ πρώτου δὲν ἐθεωρήθη ἀνταποκρινόμενον πρὸς τὰς οἰκονομικὰς συνθήκας καὶ τὴν ὅλην διάρθρωσιν τῆς τουρκικῆς πολιτείας.

Τὸ νομοσχέδιον τοῦ 1936, ὅπερ κατέληξεν εἰς τὸν ἐν ἰσχύϊ τουρκικὸν νόμον περὶ ἐργασίας, ἐμφορεῖται ἀπὸ τὰς ἀρχὰς τοῦ κρατουίντος κόμματος ὡς πρὸς τὴν ἀνάγκην ἐναρμονίσεως τῶν σχέσεων κεφαλαίου καὶ ἐργασίας πρὸς ἐξυπηρέτησιν τῶν ἀνωτέρων συμφερόντων τῆς κοινωνίας. Αἱ ἀρχαὶ αὗται, ἀναγραφόμεναι εἰς τὸ πρόγραμμα τοῦ κόμματος τοῦ 1931, διεκηρύχθησαν ζωηρότερον κατὰ τὸ μέγα συνέδριον τῶν μελῶν τοῦ Κόμματος τὸ λαθὸν χώραν εἰς Ἀγκυραν τὸ 1935.

Ὁ νόμος τοῦ 1936, ψηφισθεὶς τὴν 8ην Ἰουνίου καὶ δημοσιευθεὶς εἰς τὴν Ἐπίσημον Ἐφημερίδα τῆς Τουρκίας τὴν 15ην Ἰουνίου 1936 ὑπ' ἀριθ. 3008, ἀποτελεῖ ἀληθῆ Χάρτην τῆς Ἐργασίας μὲ 148 ἄρθρα. Ὁ νόμος οὗτος πράγματι, ρυθμίζει μέγαν ἀριθμὸν θεμάτων καὶ δῆ: 1) τὴν σύμβασιν ἐργασίας, 2) τὴν ὑγιεινὴν καὶ ἀσφάλειαν τῶν ἐργατῶν, 3) τὴν προσφορὰν καὶ ἐξεύρεσιν ἐργασίας, 4) τὴν ἀπαγόρευσιν τῶν ἀπεργιῶν καὶ τῶν λόκ-ἄουτ ὡς καὶ τὴν εἰρηνικὴν διευθέτησιν τῶν συγκρούσεων ἐργασίας, 5) τὸν ἔλεγχον καὶ τὴν ἐπιθεώρησιν τῶν συνθηκῶν ἐργασίας, 6) τὰς κοινωνικὰς ἀσφαλίσεις κλπ.

Εὐθὺς μετὰ τὴν δημοσίευσιν τοῦ νόμου ἰδρύθη παρὰ τῷ Ὑπουργεῖῳ Ἐθνικῆς Οἰκονομίας καὶ εἰδικῆ Ὑπηρεσίᾳ Ἐργασίας (εἰς ἀντικατάστασιν τοῦ Γραφείου ἐργασίας καὶ ἐργατῶν), ἥτις ἔχει ἀποστολὴν νὰ ἐφαρμόσῃ τὸν νόμον συμφώνως πρὸς τὰ κυβερνητικὰ διατάγματα, ἅτινα θὰ μεριμνήσουν περὶ τῆς βαθμιαίας προσαρμογῆς αὐτοῦ κατὰ περιφέρειαν καὶ κλάδον ἐργασίας. Ἀλλὰ καὶ αὐτὸς οὗτος ὁ νόμος τοῦ 1936 κανονίζει εἰς διάφορα χρονικὰ σημεῖα τὴν ἔναρξιν ἰσχύος τῶν καθ' ἕκαστα διατάξεων αὐτοῦ, ὀρίζων ὅτι αἱ μὲν διατάξεις αἱ ἀφορῶσαι τὴν ὀργάνωσιν τῆς ἐργασίας ἀρχοῦνται ἰσχύουσαι ἀμέσως, αἱ δὲ λοιπαὶ μετὰ ἓν ἔτος, ἥτοι ἀπὸ τοῦ Ἰουνίου 1937, πλὴν τῶν ἀναφερομένων εἰς τὰ γραφεῖα εὐρέσεως

ἐργασίας, ὧν ἡ ἰσχὺς θὰ ἀρχίσῃ μετὰ τριετίαν ἀπὸ τῆς δημοσιεύσεως τοῦ νόμου.

Ἡ νέα τουρκικὴ ἐργατικὴ νομοθεσία, συνταχθεῖσα ὑπὸ εἰδικῶς μετακληθέντων ξένων ἐπιστημόνων ἐπὶ τῇ βάσει τῶν τελειότερων εὐρωπαϊκῶν προτύπων καὶ δὴ τοῦ οὐγγρικοῦ νόμου, δὲν ἦτο δυνατόν νὰ μὴ λάβῃ ὑπ' ὄψιν καὶ τὰς διεθνεῖς συμβάσεις ἐργασίας καὶ συστάσεις τοῦ Διεθνοῦς Γραφείου Ἐργασίας. Ἐν τούτοις εἰς σημεία τινά, ὡς π. χ. εἰς τὴν ἡμερησίαν διάρκειαν τῆς ἐργασίας καὶ τὸ κατώτατον ὄριον ἡλικίας τῶν ἐργατῶν, οὐδόλως συμμορφοῦται ὁ τουρκικὸς κῶδιξ πρὸς τὰ διεθνῶς θεσπισθέντα, εἰς ἕτερα δὲ σημεία ὡς π. χ. εἰς τὰς συλλογικὰς συμβάσεις ὁ ἐργατικὸς νόμος τῆς Τουρκίας ἀπομακρύνεται τῆς διεθνοῦς πρακτικῆς καὶ λαμβάνει κυρίως ὑπ' ὄψιν τὰς ἐπιτοπίους συνηθείας.

Αἱ διατάξεις τοῦ νόμου ἀφοροῦν κατὰ κύριον λόγον τοὺς μισθωτοὺς τῆς βιομηχανίας, ἐφ' ὅσον ἐργάζονται εἰς ἐπιχείρησιν ἀπασχολοῦσαν τοῦλάχιστον δέκα ἄτομα, μένουν δὲ ἐκτὸς αὐτοῦ οἱ δημόσιοι καὶ δημοτικοὶ ὑπάλληλοι, οἱ ἀγροεργάται, οἱ ναυτεργάται, οἱ ἀλιεργάται, οἱ βιοτέχνηται ὡς καὶ ἡ κατ' οἶκον ἐργασία τῶν μελῶν οἰκογενείας ἄνευ συμμετοχῆς ξένων προσώπων. Ὡσαύτως οἱ προσφέροντες καθαρῶς διανοητικὴν ἐργασίαν ὑπάγονται μόνον μερικῶς (ὡς πρὸς τὰς κοινωνικὰς ἀσφαλίσεις καὶ τὰς συγκρούσεις ἐργασίας) εἰς τὸν νόμον περὶ ἐργασίας.

Οὐσιῶδες χαρακτηριστικὸν τοῦ νόμου εἶναι, ὅτι ἡ ρύθμισις σπουδαίων ζητημάτων ἀφίεται εἰς εἰδικοὺς κανονισμοὺς ἢ καὶ εἰς νεωτέρους νόμους πρὸς τὸν σκοπὸν, ὅπως μελετηθοῦν ἐπισταμένως τὰ σχετικὰ θέματα καὶ ἐπιτευχθῇ ἡ προσαρμογὴ τῶν θεσμῶν πρὸς τὴν τουρκικὴν ζωὴν. Σημειωτέον τέλος, ὅτι σειρὰ δλόκληρος ἄρθρων (108—140) ἀναφέρεται εἰς τὰς ποινικὰς κυρώσεις τὰς ἐπιβαλλομένας ἐν περιπτώσει παραβάσεως τῶν διατάξεων τοῦ νόμου περὶ ἐργασίας.

Ι. ΣΥΜΒΑΣΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Προκειμένου περὶ ἀτομικῆς συμβάσεως ἐργασίας, τὸ ἄρθρον 9 τοῦ νόμου ἀπήτησεν ἔγγραφον μόνον διὰ τὰς συμβάσεις τὰς συναπτομένας διὰ χρονικὸν διάστημα μεγαλύτερον τοῦ ἔτους, ὄρισαν καὶ τὰ στοιχεῖα, ἅτινα θεωρεῖ ἀπαραίτητα ὅπως περιέχονται ἐν αὐτῇ. Ἐπὶ συμβάσεων ἀορίστου διαρκείας ὡς καὶ ἐπὶ τοιούτων διαρκείας μεταξύ 30 ἡμερῶν καὶ ἐνός ἔτους δὲν ἀπαιτεῖται μὲν ἔγγραφον, ἀλλ' ὁ ἐργοδότης ὑποχρεοῦται, ἐὰν τὸ ζητήσῃ ὁ ἐργάτης, νὰ ἐγχειρήσῃ εἰς τοῦτον ἔγγραφον ἐφ' ἀπλοῦ θεβαιοῦν τὴν συναφθεῖσαν σύμβασιν.

Λίαν ἐνδιαφέρων τύπος συμβάσεως ἐργασίας εἶναι ὁ καθιερούμενος ἐν τῷ ἄρθρῳ 11. Ὁ τοῦρκος νομοθέτης λαμβάνων ὑπ' ὄψιν τὴν ἐπικρατοῦσαν συνήθειαν τῆς διὰ μέσου ἐνός προσώπου συνάψεως συμβάσεων ἐργασίας διὰ λογαριασμὸν πλειόνων ἀποτελούντων ὁμάδα, καθιέρωσεν ὡς θεσμὸν ἐν τῷ νόμῳ τὴν ὁμαδικὴν σύμ-

θασιν ἐργασίας. Αὕτη ἀνεξαρτήτως χρόνου διαρκείας ὀφείλει νὰ διατυποῦται ἐγγράφως. Ὁ ἐκπροσωπῶν τὴν ὁμάδα δὲν ἐμφανίζεται ὡς τρίτος ἢ ὡς ἐργολάβος ἔναντι τῶν δι' οὓς συμβάλλεται μισθωτῶν, ἀλλ' ἀντιθέτως ρητῶς ὀρίζεται ὅτι οὗτος πρέπει νὰ εἶναι ἐργάτης συνενδιαφερόμενος διὰ τὴν περὶ ἧς πρόκειται ἐργασία. Τοῦτο ἐγένετο ἵνα παταχθῆ ἢ ἐκμετάλλευσίς ἐκ μέρους τῶν μεσαζόντων, οἵτινες κατὰ παλαιὰν συνήθειαν παρενεβάλλοντο μεταξύ ἐργοδοτῶν καὶ ἐργατῶν. Ἡ διαφορὰ τῆς μορφῆς ταύτης τῆς συμβάσεως ἀπὸ τῆς συνήθους συλλογικῆς συμβάσεως ἐργασίας εἶναι προφανής. Ἡ ὁμαδικὴ σύμβασις ἀναφέρεται πάντοτε εἰς μίαν συγκεκριμένην ἐπιχείρησιν, ἐν αὐτῇ δὲ καθορίζονται, ὡς ἐν τῇ ἀτομικῇ συμβάσει, οἱ εἰδικοί ὅροι ἐργασίας οἱ ἀφορῶντες κατ' εὐθείαν τὰ πρόσωπα τῶν ἀπασχοληθησομένων, ὧν καὶ σημειοῦνται τὰ ὀνόματα. Εἰς ἕκαστον τούτων ἐξατομικεῦται ἡ ἐφαρμογὴ τῆς συμβάσεως, εὐθύς ὡς ἀρχίσῃ ἐργαζόμενος παρὰ τῷ ἐργοδότη, μεθ' οὗ ἡ ὁμαδικὴ σύμβασις ἐργασίας.

Ἡ σύμβασις δύναται ἐλευθέρως νὰ ὀρίσῃ τὸν χρόνον μαθητείας προκειμένου περὶ ἐργασίας, εἰς ἣν τὸ πνευματικὸν στοιχεῖον πρωτεύει. Ἀντιθέτως εἰς τὰς καθαρῶς χειρωνακτικὰς ἐργασίας ὁ χρόνος οὗτος οὐδέποτε δύναται νὰ καθορισθῆ εἰς διάστημα μακρότερον τοῦ μηνός. Κατὰ τὸν χρόνον τῆς μαθητείας ἐπιτρέπεται ἡ διάρρηξις τῆς συμβάσεως ἀνευ συνεπειᾶς.

Τοῦναντίον, ἐπὶ τῶν κυρίως ἐργατῶν εἰς σύμβασιν ἀορίστου διαρκείας διὰ νὰ δύναται ὁ ἐργοδότης ἢ ὁ ἐργάτης ἀζημίως νὰ λύσῃ τὴν σύμβασιν ἐργασίας ἀπαιτεῖται προειδοποίησις, ἧς ὁ χρόνος ποικίλλει (1 — 4 ἑβδομάδες) ἀναλόγως τοῦ χρόνου, καθ' ὃν ἔχει ἐργασθῆ ὁ μισθωτὸς ἐν τῇ συγκεκριμένῃ ἐπιχειρήσει. Προκειμένου ὁμοίως περὶ μισθωτῶν προσφερόντων πνευματικὴν καὶ χειρωνακτικὴν ἐργασίαν ὁ χρόνος προειδοποιήσεως αὐξάνεται εἰς τὸ διπλάσιον. Αἱ συμβάσεις δύνανται νὰ ὀρίσουν καὶ μείζονα χρόνον. Ἐν περιπτώσει μὴ τηρήσεως τῶν διατάξεων περὶ καταγγελίας, ὁ παραβάτης πλὴν τοῦ ποσοῦ τῶν μισθῶν ὑποχρεοῦται εἰς ἀποζημίωσιν, καθοριζομένην ὑπὸ τοῦ δικαστηρίου ἀναλόγως τῆς φύσεως τῆς ἐργασίας. Ἐὰν μισθωτὸς τις ἐγκαταλείψῃ τὸν ἐργοδότην κατὰ παράβασιν τοῦ νόμου ἢ τῆς συμβάσεως καὶ προσληθῆ παρ' ἑτέρου ἐργοδότη εὐθύνεται εἰς ἀποζημίωσιν, κατὰ τὰς περιστάσεις δὲ εὐθύνην ὑπέχει καὶ ὁ νέος ἐργοδότης.

Αἱ ἐπιζήμιοι συνέπειαι τῆς καταγγελίας δὲν βαρύνουν τὸν ἐργοδότην ἢ τὸν μισθωτὸν ἂν ὑπάρχουν βάσιμοι λόγοι προώρου λύσεως τῆς συμβάσεως. Οἱ λόγοι οὗτοι, ὄντες ἄλλοι διὰ τὸν ἐργοδότην καὶ ἄλλοι διὰ τὸν ἐργάτην, ἀναγράφονται ἐν τῷ νόμῳ καὶ ἀναφέρονται εἴτε εἰς τὴν ὑγείαν τοῦ ἐργάτου εἴτε εἰς τὴν ἠθικὴν καὶ τὴν καλὴν πίστιν εἴτε εἰς ἀνωτέραν βίαν. Ὁ διὰ τοιούτους λόγους διαρρήξας τὴν σύμβασιν δύναται νὰ ζητήσῃ δικαστικῶς ἀποζημίωσιν. Σημειωτέον προσέτι, ὅτι ὁ νόμος ρητῶς ὀρίζει ὅτι ὁ ἐργοδότης ὀφείλει νὰ παρέχῃ εἰς τὸν ἐργάτην κατὰ τὸν ἀπὸ τῆς προ-

ειδοποιήσεως χρόνον δώρων τουλάχιστον ἡμερησίαν ἄδειαν διὰ τὴν ἐξεύρεσιν νέας ἐργασίας.

Ἡ πληρωμὴ τοῦ μισθοῦ ἐνεργουμένη εἰς χρῆμα σημειοῦται ἐκάστοτε εἰς βιβλιάριον κατεχόμενον ὑπὸ τοῦ μισθωτοῦ. Ὡς πρὸς τὰ κατώτερα ὅρια τοῦ μισθοῦ καὶ τὰς μεθόδους πληρωμῆς αὐτοῦ, ἀνατίθεται ἡ μέριμνα εἰς εἰδικούς κανονισμούς.

Διὰ τοῦ ἄρθρου 31 τοῦ νόμου καθιεροῦται ὁ θεσμὸς τοῦ πιστοποιητικοῦ ἐργασίας πρὸς βεβαίωσιν τοῦ εἴδους καὶ τῆς διαρκείας τῆς ἐργασίας, ἢ καὶ ἄλλων λεπτομερειῶν ἂν τοῦτο ζητήσῃ ὁ ἐργάτης.

II. ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Ἡ ἐβδομαδιαία διάρκεια τῆς ἐργασίας εἶναι κατὰ κανόνα 48ωρος, ἢ δὲ ἡμερησία τὸ πολὺ 9ωρος διὰ τὰς ἐπιχειρήσεις, αἵτινες δὲν λειτουργοῦν τὸ ἀπόγευμα τοῦ Σαββάτου. Ἐν τοιαύτῃ περιπτώσει καταβάλλεται πλήρης ὁ μισθὸς καὶ κατὰ τὸ Σάββατον. Ὑπὸ τοῦ αὐτοῦ πνεύματος ἐμφορεῖται καὶ ἡ διάταξις τοῦ ἄρθρου 53, ἣτις ἀπαγορεύει τὴν μείωσιν τῶν μισθῶν εἰς τὰς περιπτώσεις μειώσεως ἐκ τοῦ νόμου τῶν ὥρῶν ἐργασίας. Εἰδικὸς κανονισμὸς δύναται νὰ ἐπιτρέψῃ ὑπὸ ὠρισμένους ὄρους ἐξαιρέσεις ἀπὸ τὸν κανόνα τοῦτον διὰ λόγους γενικωτέρου συμφέροντος ἢ τοιούτους ἀναγομένους εἰς τὴν φύσιν τῆς ἐπιχειρήσεως.

Κατ' ἀρχὴν ἐπιτρέπεται ἡ ἐργασία καὶ εἰς τὰ 12ετῆ παιδιά, ἀλλ' ὁ νόμος λαμβάνει ὠρισμένα μέτρα πρὸς προστασίαν τῶν νεαρῶν ἐργατῶν. Οὕτω τὰ κάτω τῶν 16 ἐτῶν παιδιά δὲν δύνανται ὅπωςδήποτε νὰ ἀπασχολῶνται πέραν τῶν ὀκτῶ ὥρῶν καθ' ἐκάστην. Ὡς πρὸς τὰ φοιτῶντα εἰς σχολεῖα, δὲν πρέπει ἡ ἐργασία νὰ ἀπασχολῇ αὐτὰ ὁμοῦ μετὰ τοῦ σχολείου χρόνον μείζονα τῶν ὀκτῶ ὥρῶν ἡμερησίως. Οἱ κάτω τῶν 18 ἐτῶν καὶ αἱ γυναῖκες πάσης ἡλικίας δὲν εἶναι ἐπιτετραμμένον νὰ ἐργάζωνται κατὰ τὴν νύκτα εἰς οἵανδήποτε ἐργασίαν, εἰς ὠρισμένας δὲ κατὰ τὴν ἡμέραν. Ἐξαιρέσεις δύναται νὰ γίνῃ κατὰ τὴν πρώτην τετραετίαν τῆς ἐφαρμογῆς τοῦ νόμου.

Εἰς τὸ ἄρθρον 25 τίθεται ἀπαγόρευσις εἰς τὰς ἐργατρίδας νὰ ἐργάζωνται ἐπὶ διάστημα τριῶν ἐβδομάδων πρὸ τοῦ τοκετοῦ καὶ τριῶν ἐβδομάδων μετ' αὐτόν. Κατὰ τὸν χρόνον τοῦτον, ὅστις κατὰ τὰς περιστάσεις δύναται νὰ αὐξηθῇ μέχρι τοῦ διπλασίου, αἱ ἐργατρίαι θεωροῦνται διατελοῦσαι ἐν ὑποχρεωτικῇ ἀδείᾳ καὶ λαμβάνουν τὸ ἡμισυ τοῦ μισθοῦ των, ἐφ' ὅσον αὐταὶ ἔχουν ἐργασθῆ παρα τῷ αὐτῷ ἐργοδότη τὸνλάχιστον τρεῖς μῆνας ἐντὸς τοῦ τελευταίου ἐξαμήνου. Ὡσαύτως, ὁ ἐργοδότης εἶναι ὑπόχρεως, ὅπως παράσχη περίθαλψιν εἰς τοὺς συνεπείᾳ τῆς ἐργασίας ἀσθενοῦντας ἐργάτας. Ἀμφότεραι ὁμως αἱ ὑποχρεώσεις αὐταὶ τοῦ ἐργοδότη θέλουσιν ἐξαλειφθῆ βαθμιαίως, ἵνα ἀναληφθοῦν ἐκ μέρους τῶν κοινωνικῶν ἀσφαλίσεων.

Ἐτέρα ὑποχρέωσις ἐπιβαλλομένη εἰς τοὺς ἐργοδότας εἶναι ὁ καταρτισμὸς κανονισμοῦ τῶν ὄρων ὑγιεινῆς, ἀσφαλείας καὶ τάξεως ἐν τῷ ἐργοστασίῳ, ὅστις ἰσχύει ἀφοῦ ἐγκριθῆ ἀπὸ τὸ Ὑπουργεῖον τῆς Οἰκονομίας, τὸ ὁποῖον ἐπίσης εἶναι ἀρμόδιον καὶ διὰ τὴν ἔγκρισιν τῶν ἐπιφερομένων τροποποιήσεων εἰς τὸν κανονισμὸν τοῦτον ἐκ μέρους τοῦ ἐργοδότου. Τοὺς γενικοὺς ὄρους ὑγιεινῆς καὶ ἀσφαλείας θέλει θέσει εἰδικὸς κανονισμὸς τῶν Ὑπουργείων Οἰκονομίας καὶ Ὑγιεινῆς. Ἰδιαιτέρα δὲ μέριμνα λαμβάνεται ἀπὸ τῆς ἀπόψεως ταύτης διὰ τὰ μετὰ τὸν νόμον ἰδρυόμενα ἐργοστάσια.

III. ΡΥΘΜΙΣΙΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Ἡ μέριμνα τῆς τοποθετήσεως τῶν ἐργατῶν εἰς ἐργασίαν ὡς καὶ τῆς ἐξευρέσεως ἐργατῶν θεωρεῖται ὑπὸ τοῦ νόμου ὡς δημοσία λειτουργία καὶ ἀνατίθεται εἰς εἰδικὸν ὀργανισμὸν προσκεκολλημένον εἰς τὸ Ὑπουργεῖον Οἰκονομίας καὶ ἔχοντα τοπικὰ παραρτήματα, διὰ τὴν ὀργάνωσιν καὶ λειτουργίαν τῶν ὁποίων συνεισφέρουν καὶ οἱ οἰκεῖοι δῆμοι καὶ κοινότητες. Ὁ ὀργανισμὸς οὗτος, προσφέρων τὰς ὑπηρεσίας του δωρεάν, ἐκπληροῖ τὴν ἀποστολὴν του συγκεντρῶν στοιχεῖα ἐπὶ πάσης ἐπιχειρήσεως, ρυθμίζων τὴν προσφορὰν καὶ ζήτησιν ἐργασίας, παρακολουθῶν τὰς διακυμάνσεις τῶν μισθῶν καὶ τὴν σχέσιν των πρὸς τὸ κόστος τῆς ζωῆς, μεριμνῶν διὰ τὴν ἐπαγγελματικὴν ἐκπαίδευσιν τῶν ἐργατῶν κλπ. ὡς θέλουν ὀρίσει εἰδικοὶ κανονισμοί. Ἀπὸ τῆς ἐνάρξεως τῆς ἰσχύος τοῦ Νόμου ἀπαγορεύεται ἡ σύστασις ἰδιωτικῶν γραφείων ἐργασίας μὲ κερδοσκοπικὸν χαρακτῆρα, ὡς καὶ ἡ καθ' οἰονδήποτε τρόπον μεσολάβησις ἰδιωτῶν πρὸς τοποθέτησιν τρίτων εἰς ἐργασίαν. Τὰ προϋπάρχοντα ἰδιωτικὰ γραφεῖα ἐργασίας διατηροῦνται ἐπὶ μίαν τριετίαν ὑποβαλλόμενα εἰς διαφόρους ὑποχρεώσεις, ἐκτὸς ἐὰν ἐπιζημίως λειτουργοῦν, ὅτε δύνανται καὶ ἐνωρίτερον νὰ διαλυθοῦν.

IV. ΔΙΑΦΟΡΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Ἡ ἀπαγόρευσις τῆς ἀπεργίας καὶ τοῦ λόκ - ἄουτ, καθιερωθεῖσα ρητῶς ἐν τῷ νόμῳ, κρίνεται ὡς μέτρον σύμφωνον πρὸς τὰς βάσεις, ἐφ' ὧν εἶναι θεμελιωμένη ἡ σύγχρονος τουρκικὴ πολιτεία, ἥτις δὲν γνωρίζει τάξεις χωριστάς μὲ συμφέροντα ἀλληλοσυγκρουόμενα, ἀλλ' ἄτομα ἀσκούντα διάφορα ἐπαγγέλματα, ἔχοντα ἀλληλεγγύην καὶ ἀφοσιωμένα εἰς τὴν ἐξυπηρέτησιν τοῦ γενικοῦ συμφέροντος τῆς πατρίδος. Δεδομένου προσέτι, ὅτι λόγῳ τῆς καθυστερήσεως τῆς βιομηχανικῆς ἀναπτύξεως τῆς Τουρκίας ὑπῆρχεν ἔλλειψις μονίμων καὶ ὠργανωμένων βιομηχανικῶν ἐργατῶν, ἡ ἀπαγόρευσις αὕτη δὲν δύναται νὰ θεωρηθῆ ὡς ἀνατρέπουσα ὑπαρχούσας συνηθείας ἐργατικῆς τακτικῆς.

Ἐν περιπτώσει διαφορᾶς ἐργασίας καταβάλλεται κατὰ πρῶτον προσπάθεια πρὸς συμφιλίωσιν διὰ μέσου ἀριθμοῦ τινὸς ἐργατῶν ἐργαζομένων ἐν τῷ αὐτῷ ἐργοστασίῳ, οἵτινες ἔρχονται εἰς συνεννόησις μὲ τὸν ἐργοδότην ἢ ἀντιπρόσωπόν του, συμφώνως

πρὸς τὰς διατάξεις εἰδικοῦ κανονισμοῦ. Καὶ ἐὰν μὲν πρόκειται περὶ ἀτομικῆς συγκρούσεως ἐργασίας συντάσσεται πρακτικὸν περὶ τῆς ἐπιτευχθείσης λύσεως, ἐλλείπει τῆς ὁποίας ἡ διαφορὰ φέρεται εἰς τὸ Δικαστήριον. Ἐὰν πρόκειται περὶ συλλογικῆς συγκρούσεως, ἡ ἐπελθοῦσα συμφωνία τοιχοκολλᾶται εἰς ἐμφανὲς μέρος τοῦ ἐργοστασίου, εἶναι δὲ ἰσχυρὰ δι' ὅλους ἐὰν ὠρισμένον ποσοστὸν ἐνδιαφερομένων δὲν δηλώσῃ ἐντὸς δύο ἡμερῶν ὅτι ἐμμένει εἰς διάφορον λύσιν. Ἀντίγραφον κοινοποιεῖται εἰς τὴν ἐντεταλμένην τὴν ἐφαρμογὴν τοῦ νόμου ἀρχήν, ἣτις καὶ ἐξετάζει τὴν νομιμότητα τῆς δοθείσης λύσεως.

Ἐὰν δὲν ἐπετεύχθη συμφωνία, ἡ ἀρμοδία ἀρχὴ πέμπει δημόσιον ὄργανον, παρουσία τοῦ ὁποίου συνεδριάζουν ὁ ἐργοδότης καὶ οἱ ἐντεταλμένοι ἐργάται πρὸς συμβιβαστικὴν λύσιν τῆς διαφορᾶς τῆ συνδρομῆ αὐτοῦ. Ἐν περιπτώσει ὁμοφώνου λύσεως τῆς διαφορᾶς, συντάσσεται πρακτικὸν ὑπὸ τοῦ κρατικοῦ ὄργανου, οἱ ὅροι δὲ τούτου εἶναι ἔναντι πάντων τῶν ἐργατῶν ἐφαρμόσιμοι. Ἐὰν δὲν ἐπιτευχθῇ συμφιλίωσις, ὁ φάκελλος ὑποβάλλεται ἐντὸς 24 ὥρῶν διὰ τοῦ Νομάρχου εἰς τὴν διαιτητικὴν ἐπιτροπὴν τῶν διαφορῶν ἐργασίας, ἣτις ἐπιλαμβάνεται ἐντὸς τριημέρου, προσκαλοῦσα προσωπικῶς τοὺς ἐνδιαφερομένους ἄνευ τῆς μεσολαθήσεως δικηγόρων ἢ τρίτων προσώπων. Ἡ ἐπιτροπὴ αὕτη ἀποτελεῖται ἐκ τοῦ Νομάρχου, ὡς προέδρου, τοῦ προϊσταμένου ἐργασίας τῆς ἐν λόγῳ περιφερείας, τοῦ τμηματάρχου τοῦ Δικαστικοῦ καὶ δύο εἰσέτι προσώπων ἐκλεγομένων ὑπὸ τῶν ἐνδιαφερομένων ἀλλὰ μὴ ἐχόντων σχέσιν τινὰ πρὸς τὴν ὑπόθεσιν. Ἡ ἀπόφασις τοῦ δικαστηρίου, λαμβανομένη κατὰ πλειοψηφίαν, καθίσταται ὀριστικὴ καὶ δημοσιεύεται, ἐὰν οὐδέτερον τῶν μερῶν ἀνακόψῃ αὐτὴν ἐντὸς προθεσμίας δώδεκα ἡμερῶν.

Ἐν περιπτώσει ἀνακοπῆς, ἡ ὑπόθεσις φέρεται ἐνώπιον τῆς ἀνωτάτης διαιτητικῆς ἐπιτροπῆς συλλογικῶν διαφορῶν ἐργασίας, ἣτις σύγκειται ἐξ ἐνὸς ἀντιπροέδρου τοῦ Συμβουλίου Ἐπικρατείας, ὡς προέδρου, τοῦ διευθύνοντος τὴν κεντρικὴν Ὑπηρεσίαν Ἐργασίας, τοῦ προϊσταμένου τῆς σχετικῆς μετὰ τὴν διαφορὰν Ὑπηρεσίας τοῦ ὑπουργείου τῆς Οἰκονομίας, τοῦ γενικοῦ διευθυντοῦ τοῦ Δικαστικοῦ τοῦ ὑπουργείου Δικαιοσύνης, καὶ τῶν νομικῶν συμβούλων τῶν ὑπουργείων Οἰκονομίας καὶ Ἐσωτερικῶν. Καὶ ἐνταῦθα δὲν εἶναι δεκτοὶ δικηγόροι καὶ γενικῶς τρίτοι.

Αἱ ἀποφάσεις τῶν διαιτητικῶν τούτων ἐπιτροπῶν εἶναι ὀριστικαὶ καὶ ἐκτελοῦνται ἀπὸ τῆς ἐπομένης τῆς κοινοποιήσεώς των εἰς τοὺς ἐνδιαφερομένους. Νέα διαφορὰ ἐπὶ τοῦ αὐτοῦ ζητήματος μόνον μετὰ πάροδον 26 ἐργασιμῶν ἐβδομάδων ἀπὸ τῆς ἀποφάσεως δύναται νὰ ἐγερθῇ. Ἡ ἰσχὺς τῆς ἀποφάσεως ἐκτεινομένη ἀπ' ἀρχῆς εἰς πάντας τοὺς ἐργάτας τῆς ἐπιχειρήσεως ἐν ἣ ἐγεννήθη ἡ διαφορὰ δύναται προτάσει τοῦ ἀρμοδίου ὑπουργοῦ καὶ ἀποφάσει τοῦ ὑπουργικοῦ συμβουλίου νὰ ἐπεκταθῇ καὶ εἰς ἄλλας ἐπιχειρήσεις εὐρισκομένας ὑπὸ ὁμοίας συνθήκας.

V. ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Ἡ Ὑπηρεσία Ἐργασίας περιλαμβάνει μεταξύ τῶν ὀργάνων της ἰκανὸν ἀριθμὸν ἐλεγκτῶν καὶ ἐποπτῶν, οἵτινες ἀσκοῦν τὸν σχετικὸν ἔλεγχον εἰς τὰς ἐπιχειρήσεις, ἐρευνῶντες πᾶν στοιχεῖον ἀναφερόμενον εἰς τὴν ζωὴν, τὴν ὑγείαν, τὴν ἀσφάλειαν, τὴν ἀνάπαυσιν καὶ τὴν στέγασιν τῶν ἐργατῶν. Ἡ ἐκπλήρωσις τῶν καθηκόντων τῶν ὀργάνων ἐλέγχου ἐπ' οὐδενὶ λόγῳ δύναται νὰ γίνῃ ἀφορὴ ζημίας εἰς τὴν ἐργασίαν ἢ τὴν ἐπιχείρησιν, ἀπαγορεύεται δὲ εἰς αὐτὰ ρητῶς νὰ προβαίνουν εἰς ἀνακοινώσεις πρὸς τρίτους σχετικὰς πρὸς ὅ,τι ὑπέπεσεν εἰς τὰς αἰσθήσεις των κατὰ τὴν ἄσκησιν τῶν καθηκόντων των. Οἱ ἐργοδότες ὑποχρεοῦνται, πλὴν ἄλλων, νὰ τηροῦν βιβλίον πρὸς ἀναγραφὴν τῶν παρατηρήσεων τῶν ἐποπτῶν.

VI. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΕΙΣ.

Ἡ μέριμνα καὶ ἡ διαχείρησις τῆς κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως ἀναλαμβάνεται ἀπ' εὐθείας ὑπὸ τοῦ Κράτους περιλαμβάνει δ' αὕτη πάσας τὰς γνωστὰς ἀσφαλιστικὰς περιπτώσεις, οὐδ' αὐτῆς τῆς ἀσφαλίσεως ἀνεργίας ἐξαιρουμένης. Φορεὺς τῆς ἀσφαλίσεως εἶναι εἰδικὸς κρατικὸς Ὄργανισμὸς προσκεκολλημένος εἰς τὴν Ὑπηρεσίαν Ἐργασίας. Ἡ ὑπαγωγή εἰς τὴν ἀσφάλισιν εἶναι ὑποχρεωτική, οἱ δὲ διέποντες αὐτὴν βασικοὶ κανόνες εἶναι ἀναγκαστικοῦ δικαίου. Νόμοι ψηφιζόμενοι ὑπὸ τῆς Ἐθνικῆς Συνελεύσεως θὰ ρυθμίσουν τὰ καθ' ἕκαστον θέματα. Πάντως, κατὰ πρῶτον θέλει τεθῆ εἰς ἰσχὺν δι' εἰδικοῦ νόμου ἡ ἀσφάλισις τοῦ ἐργατικοῦ ἀτυχήματος, τῶν ἐπαγγελματικῶν νόσων καὶ τῆς μητρότητος.

Σ. ΑΓΑΠΗΤΙΔΗΣ
