

Kemal Sütker  
Arşivi  
TÜSTAV

# Çalışma

SAYI : 1

20 / Eylül / 1945

YIL : 1



*Millî Şef bir işyerinin temelini atıyor.*



*Başbakan Şükrü Saracoğlu Fındık İşleme Atölyesinde.*

TUSTAV

## DERGİMİZ ve AMACIMIZ

Prof. Dr. Sadi IRMAK

Çalışma Bakanlığı, yüklendiği sosyal ve ekonomik görevleri başarmak için çalışanlarla, çalıştıranlarla ve bütün milletle en sıkı bir işbirliği halinde bulunmak zorundadır.

Bu dergi, o iş birliğini sağlayacak vasıtalarından birisi olarak yayınlanmaktadır. Bu sebeple dergimiz, sadece Bakanlık ilgilendiren kanun tüzük, genelge ve buyrukları memurlarına bildiren bir organ olmakla yetinemez.

Onun sayfalarında kendi rejimimizin çalışma konusundaki görüşünü belirtmek, başka memleketlerin bu alandaki faaliyetlerine yer vermek, çalışanların haklarını ve sağlıklarını korumak için girişilen ve girişilecek olan teşebbüsleri anlatmak, çalışma gücümüzün verimli kullanılması meselelerini ortaya koymak, bizzat çalışanların düşüncelerini ve dileklerini aksettirmek ve nihayet çalışanlara pratik ve faydalı bilgiler vermek niyetindeyiz. Bu sebeple dergi, yalnız kendi memurlarımızın değil, memleketin bütün fikir adamlarının ortak eseri olacaktır.

Çalışanı korumak, Türk Devletinin prensiplerindedir. Bu ileri görüşün şimdiki fiili belgeleri İş kanunu ile İşçi Sigortaları Kanunlarıdır. Bu kanunların iyi ve tam olarak uygulanmasını sağlamak ve bu alandaki tedbirleri sistemli bir surette geliştirmek düşüncesi, Çalışma Bakanlığının kurulmasına yol açan âmillerdendir.

Bu Bakanlıkta ilk hizmet nöbetini almış olan bizler, emanet edilen görevin ağırlığını ve sorumluluğunu tamamen kavramış bulunuyoruz. Gücümüzün son haddine kadar çalışmak, memleket gerçeklerine en uygun yolları aramak ve çalışanlar için sosyal hizmetleri genişletmek suretiyle emanete ehil olmağa uğraşacağız.

İşte, dergiyi bu zihniyetle çıkarmağa başlıyoruz.

Çalışma dâvamızın iki yönü vardır:

1 — Çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, sağlıklarını ve geleceklerini korumak:

2 — Türk topluluğunun özlediğimiz seviyeye ulaşması için bugünkünden daha çok ve daha verimli çalışmasını sağlamak.

Bugün İş ve İşçi Sigortaları Kanunlarıyla dâvanın ilk kısmının gerçekleştirilmesi yoluna girmiş bulunuyoruz. Çalışma hayatımız bakımından çok önemli olan bu garantileri her türlü riskleri karşılayacak hale getirmek, işveren - işçi münasebetlerini sosyal adalete ve milli menfaatlere en uygun ölçülerle nizamlamak, sosyal dayanışmayı pekleştirmek en önemli meselelerimizdendir.

İkinci kısma gelince itirafa mecburuz ki bir yandan körpe endüstrimiz işçi darlığı çekmekte, öteyandan pek çok kol henüz tam verimle çalışmamaktadır.

Şunu da biliyoruz ki Türkiye, özlediğimiz kuvvette bir memleket olmak için endüstrisini süratle geliştirmeye muhtaçtır. Türkiye'nin sadece tarım memleketi olduğu veya olması lâzım geldiği iddiası doğru değildir. Tabiat şartlarımız tarım için olduğu gibi endüstriye de elverişlidir. Esasen tarımda kalkınmak da muayyen bir endüstri seviyesine ulaşmakla mümkündür. Öteyandan endüstrinin gelişmesi için tarımın teknikleşmesi ve bu suretle fazla iş kuvvetinin endüstriye akabilmesi lâzımdır.

Türk insanının endüstriye uyamıyacağı sanısı da çoktandır fiiliyatla yalanlanmıştır.

Şüphe yok ki başlamış olan endüstrileşme hareketimiz günden güne gelişecektir. Bunun için iş ve işçi bulma, teknik vs rasyonel çalışma ihtiyacı her gün biraz daha fazla duyulacaktır.

Dergimizin bir ödevi de bu alanda hizmet etmektir.

Çalışma dâvamızın bu gereklerini düşünürken Türk kamu vicdanının ve onu temsil eden Atatürk — İnönü dünya görüşünün demokrasi telâkkisindeki şu inanına güveniyoruz.

Kabiliyet ve istidatların gelişmesine yolu açık tutmak.

Çalışanı korumak ve bu korumayı gittikçe daha fiili ve daha tesirli kılmak.

Kanunlarda büyük kitlelerin yaşama standartlarını yükseltme iradesini hâkim tutmak.

Her türlü Devlet icraatında müsbet bilimi rehber tanımak.

*Bu görüşün son büyük eseri olan toprak kanunundaki ruh ve anlayışın bütün problemlerimizin çözülemini kolaylaştıracağına inanıyoruz.*

Bu düşünceler şüphesiz bütün ihtiyaçlarımızın şimdiden karşılanmış olduğunu iddia etmek ve realitelere göz yummak demek değildir. Aksine olarak her alanda daha pek çok çalışmaya mecbur olduğumuzu müdrükiz. Fakat Cumhuriyet Halk Partisi programında beliren ve büyük tecrübelerle olgunlaşmış realist bir milletin vicdan ve şuuruna en iyi tercüman olan prensiplerin vatanımızı sosyal sarsıntılardan koruyacak ve gelişmemizi sağlayacak kudrette olduğunu biliyoruz.

Çalışan kolların sayısı arttıkça mükellef olacağımız sosyal hizmetler ve yardımlar artacaktır. Bu yardımlar insanî olduğu kadar da ekonomikdirler. Çünkü çalışanı iş yerine bağlarlar, işin verimini arttırırlar. Muhtaç olduğumuz büyük sayıdaki mütehasıs işçinin bir an evvel yetişmesine imkân verirler.

İşçi meskenleri, kreşler, tedavi ve dinlenme müesseseleri, spor ve ortopedi tesisleri, kültür kurumları bu sosyal yardımın başlıca vasıtalarıdır.

Dergimiz bu önemli konuya da lâyık olduğu yeri verecektir.

**Ş**üphesiz çalışma meselemizin sınırları yalnız kol emeğinde nihayetlenemez. Entellektüel çalışma alanında da kamu ilgisine lâyık noktalar vardır: Zihin emeğini memleket yararına rasyonelleştirmek, ahenkleştirmek gerçek ve derin bir ihtisaslaşmayı kolaylaştırmak fikir ve sanat adamlarından devlet kadroları dışında kalmış olanların hayatlarına gerekli garantiler yaratmak bu guruptandır.

İşte dergimiz bu meselelerde memlekete faydalı olmak amacıyla çıkmaktadır.

## SERMAYE ve EMEK GELİRLERİNDE FARK GÖZETME

Esat TEKELİ  
Urfa Milletvekili

Vatandaşın, bağlı bulunduğu topluluk için para fedakârlığını ifade eden vergide, adalet kurma kaygısı, bir çok memleketleri sermayenin geliri ile emek kazancının vergileri arasında fark gözetmeğe götürmüştür. Gerçekten devlet tahvillerine sahip olan veya kiralık apartmanı bulunan bir vatandaşın, tahvillerinden aldığı faiz ve apartmandan aldığı kira, devamlı bir gelir olduğu gibi sahibinin fazla gayretine ihtiyaç göstermeden her yıl tazelenen bir kazançtır. Bir işçinin aldığı gündelik ve aylık işe, işçinin çalışma imkânlarının devamına bağlı bir gelirdir. İşçi hastalanır veya işsiz kalırsa bu gelirden kesilir. Gelirin devamlı hale gelebilmesi için, işçinin bazı mahrumiyetlere katlanıp gündelik ve aylığının bir kısmını artırarak bir tasarruf sermayesi vücuda getirmesi gerektir. Böylece kaynağı zaif olan bir gelirle sermaye gelirini vergi bakımından bir tutmak, ve

ikisinden aynı nisbette vergi almak haklı olamazdı.

Bu hakkı gözetmek kaygısı, vergicilikte sermaye ve emek gelirleri arasında «fark gözetme = diskriminasyon» diye bir kaideye yer vermiştir. Bu kaide, çeşitli şekillerde uygulanır. Bazan gelir, «sermaye geliri», «emek geliri», «karma gelir» yani sermaye ile emeğin birlikte faaliyetinde bulunmasından doğan gelir şeklinde üçe ayrılır. «Sağlam gelir» adı da verilen sermaye gelirinden daha fazla nispette, emek gelirinden daha düşük nispette ve karma gelirlerden ise orta derecede vergi alınır. Meselâ ikinci dünya harbinden önceki zamanlarda Fransa'da gayri menkul gelirlerinden % 16 menkul gelirlerinden, yani hisse senetleri, her türlü tahviller, bankalara yatırılan paralar gibi kıymetlerin getirdiği gelirlerden yine % 16, ticari olan ve olmayan meslekler kazançlarından % 15, zirai kazançlardan % 12, ve gündelik ve aylıklardan ise sadece

% 10 vergi alınır. İtalya'da bu ayırmaya daha belirli bir şekil verilmişti. Bu memlekette gelirler A, B, C, D şeklinde beş zümreye ayrılmıştı. A zümresine, senetli veya ipotekli alacaklar karşılığında alınan faizler, eshamlı şirketlerin temettulu hisseleri gibi münhasıran sermayeden doğan gelirler konmuştu. En sağlam sayılan bu gelirlerin vergi nispeti de en yüksekti; yüzde yirmi idi. B zümresinde, sınaî, ticarî, ve ziraî kazançlar gibi sermaye ile emeğin el ele vererek getirdiği kazançlar vardı. Bunlardan % 14 nisbetinde vergi alınıyordu. Sade emekle kazanılan, fakat düzgün olmayan ve miktarı değişen gelirlerin yani serbest meslek sahiplerinin kazançları C zümresinde bulunuyordu. Bunların vergi nispeti % 12 idi. Gündelik, aylık, emekli aylığı gibi emekten doğan fakat alacağı katî ve miktarı belli olan gelirlerde C zümresine ayrılarak % 9 ve memur aylıkları D zümresine konarak % 8 nisbetinde vergiye tabi tutuluyordu.

Gelirlerden böyle ayrı ve parçalı vergi alınırsa vergi nisbetlerinde de gelirin kaynağına göre fark yapmak kabildir. Fakat gelirlerden ayrı ayrı vergi alınmayıp hapsi bir araya getirilir, toptan vergi alınırsa gelirler arsında kaynaklarına göre fark gözetmek ve vergi nisbetlerini ona göre yüksek veya düşük yapmak güçleşir. Almanya'da böyle toptan tek gelir vergisi alındığı için, vergi nisbetlerinde bir «ayırdama - diskriminasyon» ya gidilememiş, aynı maksadı sağlayacak başka bir çareye baş vurulmuştur. O da gelirin tamamı üzerinden tek vergi aldıktan sonra, sermaye üzerinden ikinci bir vergi almak, böylece sermayeyi daha fazla vergi altında bı-

rakmaktır. Bu şekilde yine sermaye ile emek gelirleri arasında bir fark vücut buluyor. Çünkü emek geliri bir defa, sermaye ise iki defa vergi veriyor. Ayırdama kaidesini haklı gösteren esas sebebi yukarıda açıklamıştık. Bu kaideyi beslemek için başkaca nazari deliller arayanlar ve vergide «fedakârlık müsavatı»nın dayanak olması gerektiğini göz önüne alarak bu müsavat nazariyesine bir eş yapmak isteyenler, sermaye ile emeğin geliri istihsalde aynı fedakârlığı ihtiyar etmediğini, kazancı elde etmek için emek sahibinin gayret harcadığını, sermaye sahibinin aynı yorgunluğa uğramadığını, bundan ötürü «istihsal fedakârlığının» aynı derecede olmadığını, bu sebepten vergi nisbetlerinin de aynı olmaması gerekeceğini ileri sürerler ki bu görüş te yerindedir.

Akli ve nazari bütün deliller, böyle bir ayırdamayı haklı göstermekle beraber bazı müelliflerin dediği gibi, emek kazancının vergisini azaltmak, verginin bünyesinde bir adalet kurmaktan ziyade, varlıksız sınıflar lehine vergi yoluyla bir adalet kurma mahiyeti göstermekte ve ifrata giden demokrasilerde kaide nin, varlıklı sınıfların büsbütün aleyhine çevrilmesi tehlikesini de arz etmektedir.

Bizdeki duruma gelince: bizde 1940 yılına hattâ 1943 yılına gelinceye kadar emek gelirlerinden, ticaret kazançlarına nisbetle daha fazla vergi alınır. (Kazanç, muvazene, buhran ve hava kuvvetlerine yardım vergileri bir araya toplanınca) yani, «farklandırma» esası gözetilememişti. Her ne kadar 1940 yılından beri olağanüstü haller dolayısıyla ticarî ve sınaî kazançlar vergisine yapılan zamlar, bu durumu değiştirmişse de bu netice, durumu islah maksadiyle alınmış bir tedbirin

mahsulü olmayıp sadece malî zararlar dolayısıyla vergi zamları yapılacağı sırada, aylık ve ücretlilerin yeni bir zamma tahammül edemeyeceği ve bunu ancak ticaret kazançlarının yüklenebileceği düşünülmüşünden ileri gelmiştir.

Bundan sonraki vergi ıslahlarımızda «ayırılma» gibi sosyal görüş ve tedbirlere de yer verileceğini şüphesiz görürüz. Maliyece hazırlanmakta olan «tek ve umumî gelir

vergesi» sistemi bu ayırdlamayı doğrudan doğruya yapmağa imkân veren bir tarz olmadığı için yukarıda açıkladığımız şekilde, emek gelirinin vergisini indirmek değil, sermayenin vergisini çifteleştirmek ve böylece sermaye ve emek gelirleri arasında fark ihdas etmek yoluna girilmek istendiğini öğreniyoruz. Bu farkın dolayısıyla değil de, doğrudan doğruya tesisi, bizce daha ziyade temenniye değer bir noktadır.

## TÜRLÜ İŞLERDE ÇALIŞANLAR ve BUNLARLA İLGİLENME ÖDEVLERİMİZ

Enis Behiç KORYÜREK

Çalışma ve çalıştırmayı, çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetleri, bunların karşılıklı hak ve ödevlerini düzen altına koyan, usullere bağlayan İş Kanunlarına, İş Tüzüklerine «Halkçılık» prensiplerinin birer eseri diye bakılabilir. «Halkçılık» sosyal bir prensip olduğu kadar, hem çalışanları hem de çalıştıranları kendiliğinden kucaklaması yönünden, ekonomik bir mahiyet de taşır. Zaten bütün sosyal olayların ekonomik olaylarla karışması gerçeğini belirtmeğe de hacet yoktur. Böylece, yeryüzündeki İş Kanunlarının hepsi, «sermaye» ile «emek» arasındaki ayrışık karşılaşmaları kurullamak amacını taşımaktadır.

Memleketimiz için İş Kanunu'nun, bu amaç dolayısıyla dahi büyük önemi inkâr edilemez. Lâkin bu hayırlı eserin gerekliliğini kavnyamayanlar, hattâ bunu yadırgıyanlar — yürürlüğe girdiğinden beri sekiz yıl geçtiği halde! — arasına görülüyor. Bunda, İş Kanunu'na karşı kayıtsızlığın, onu bir türlü öğrenip tanıyamayışın tabii bir rolü ve uygulamadaki süreksizlik ve yetersizliğin testiri vardır. Fakat dünya olayları öyle karışık ve öyle kararsız bir değişkenlikle esti ve aktı ki Kanun'un yürütümünün bundan sarsılıp sallantıya uğramaması mümkün olamadı. Yoksa, sürekli ve azimli bir kovuşturma ile pek çabuk halkın başına yakıştırılıp yerleştirilmiş olan şapka gibi, ve ondan daha pek az kimsenin zittına gitmeden, İş Kanunu'muz da şimdi gayet hoş görülen, gayet benimsenmiş olan bir âdet halini almış bulunabilirdi. Aslını ararsanız, bundan hoşlanmayacak kimselerin sayısı ile buna canla, başla sarılacak yurtdaşların çokluğu okadar büyük bir nisbet farkı göstermektedir ki bu farkın açıklanmasına hiç de lüzum yoktur.

Bu böyle olunca, artık dünya yüzündeki korkunç kasırganın durulup durgunlaşmağa başladığı şu günlerde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin içinde, bir Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasından daha gerekli, daha tam zamanında ve daha hayırlı bir tedbir de olamazdı. Bundan sonra, iş düzeni, çalışma kuralları, işçilerin ve işverenlerin hakları — sözün özü: «sosyal adalet» — bu yeni Bakanlığın organları tarafından, aralıksız, programlı ve gevşemez bir yürütümle korunacak, savunulacak ve sağlanacak demektir. Başka türlü de olamaz. Bakanlık bu ihtiyacı, karşılamak için kurulmuştur.

Öte yandan, İş Kanunu'nu ancak fabrikalara, atelyelere mahsusmuş gibi görenlere de rasılayıp durmaktayız. Bu dar ve yanlış görüşle, kanun yürütümünü denetlemek ve kovuşturmak görev ve yetkisini işletecek olan organların ancak endüstri bölgelerinde bulundurulmaları ile yetinilebileceğini sananlar ve ileri sürenler var!.. Halbuki işin aslı öyle değildir: Bir kere, İş Kanunu yalnız sanayi alanına uygulanmak için çıkmadı. Bu kanun, deniz ve havada seyrişifer işleri ile tarım işlerinden başka, her türlü çalışmalara hükmeden bir düsturdur; yâni ticaret işlerinde de uygulanır. Kaldı ki deniz ve havada ulaştırma işleri ile çiftçilik işleri de her halde özel kanunlara bağlanacaktır. Bunlar gibi, beri yanda ancak fikirle, kültürle, kalemle çalışanların da kanunlarının çıkarılması tabiidir. Endüstriye gelince, bu anlam içinde yalnız fabrikalar, atelyeler değil, daha türlü, türlü işletmeler ve işler de vardır; meselâ: yol, demiryolu, köprü, rıhtım, liman, dok ve her çeşit bina ve başka türlü yapı işleri... gibi. Demek oluyor ki Türkiyede İş Kanunu hükümlerinin uygulanma alanlarını ancak endüstri bölgelerinden, fabrikaların çok bulunduğu çevrelerden ibaret sanmak yanlıştır. O halde yurdumuzun fabrikasız taraflarında, söz gelişi Tunceli, Hakkâri... ve buna benzer ücra gibi görülen yerlerinde dahi girilmiş ve girilecek yol, bina yapımlarında, yâni yurdumuzun her köşesindeki bayındırlık işlerinde, çalıştırılıp duran binlerce ve binlerce köylü işçilerin, bu çalışıcı halk yığınlarının Kanun'a uygun olarak çalıştırılmalarının, onların enerji ve sağlıklarının yıpratılmamasının sıkı denetlemeler ve korumalarla, sağlanması, haklarının savunulması gerekmez mi? İş Kanunu bütün bu yurddaşları kucaklamaktadır;

Demek ki Kanunumuzu yalnız şu yanda veya bu yanda değil, Türkiye'nin her tarafında aynı kuvvet ve aynı dikkatle yürütmek lâzım geliyor.

Simdi bir de bu konunun başka bir yüzünü görelim: İş Kanunu «volunda yürütüldüğü takdirde günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren» işlere mahsustur; amma «on işçi çalıştırılan» değil, «on işçi çalıştırmayı gerektiren» işler... Bu, elimizde bir esas!.. Fakat, hiçbir bakımdan on işçi çalıştırılmasını gerektirmiyen işler de var. Memleketimizde asıl bunlar, öteki gerektiren» işlerden pek çok daha fazladır. Şehirlerde, kasabalarda... her yerde bir kişi, üç - beş kişi çalıştırılan binlerce işyerleri ve işler her an gözümüzün önünde...

Halbuki İş Kanunu'na göre, bütün bu gibiler için bir Tüzük çıkarılarak, gerekli hükümler, tedbirler uygulanabilir.

Bütün şu sözlerinden, şu hepimizin bildiği ve gördüğü şeyleri bir kere de burada topyekûn söylemiş olmamdan çıkarmak istediğim sonuç nedir? Bu sonuç şudur ki:

Görevlerinin ana temeli «İş hayatı» olan Çalışma Bakanlığının, Yurdun her tarafında kurulmasına, faaliyete geçirilmesine



zaruret görülen organlarının nasıl önemli ödevler başarmaları gerektiği ve bu önem derecesinde ne kadar yetki ve imkânlarla da sahip olmalarının belirgin bulunduğu kolayca kavranabilir. Şukadarki, bunları bir hamlede ve taştamam, bütün genişlik ve kuvvetiyle meydana getirip hemen işliyen, yürüyen ve yürüten bir hale koyuvermek de öyle kolay bir mesele değildir. Devletin bunun gibi daha ne kadar başka ve çok işleri, meseleleri de var... Bunları da gözden uzak tutmamak gerek. Fakat, her halde, ben öyle umuyor ve diliyorum ki, İş Kanunu'nun yayımlandığı günden bu güne kadar geçen zamanın belki yarısından bile az bir zaman içinde pek büyük başarılar, hayırlı ve çalışanları ferahlandırıcı sonuçlar elde edilmiş olsun.

Ö yakın ve güzel günleri telâssızca ve inanla beklileyim.

## MİLLETLERARASI ÇALIŞMA TEŞKİLÂTI

Muslih FER

Her memlekette, çalışanların haklarını ve refahlarını sağlayacak tedbirlerin gerçekleştirilmesi, ilk bakışta, sadece bir iç politika meselesi olarak görülebilir. Şüphe yok ki işverenlerin en düşük maliyet ve en çok kâr hedeflerine yönelmiş menfaatleriyle, işçilerin en elverişli çalışma şartları ve en yüksek ücret yolundaki dileklerinin bağdaştırılması her devletin kendi kuruluş tarzı ve politik temellerine göre halledeceği bir iç mesele olarak büyük önem taşımaktadır.

Fakat dünyanın içinde bulunduğu «piyasa için istihlal rejimi» ve bütün milletler arasındaki kaçınılmaz ekonomik bağılıklar, her milletin kendi bünyesi içindeki sosyal tedbirleri milletler arası bir düzene de desteklemeye ihtiyaç göstermektedir.

Daha XIX üncü yüzyılın başlarında Robert Owen iş hukukunun Milletlerarası bir düzene bağlanmasına taraftar olmuş ve o zamandan beri bir çok mütefekkirler, milletlerarası işçi dernekleri işçilerin asgari haklarını teminat altına alan kaidelerin kurulup gelişmesinde milletlerarası iş birliğinin çok tesirli bir yardımı olacağı hakikatı üzerinde ısrar-

la durmuşlardır. Bu yoldaki çalışmalarında içinde toplıyan bazı milletlerarası teşebbüslerden sonra nihayet Birinci Dünya Harbinden alınan dersler, bu yolda en kuvvetli adımı atmak imkânını vermiştir. Harbin devamınca bilhassa İngiltere de Amerika'da büyük ölçüde işçi hareketleri olmuş, işçi birlikleri tarafından yapılan toplantılarda çalışanların refah ve mukadderatını teminat altına alacak önemli tedbirlerin bütün devletlerce benimsenmesi için kuvvetli bir temayül belirmişti. 1919 da Harbi tasfiye eden Versay barış andlaşmasında milletlerarası barışı sınıflararası barış esasıyla tamamlayacak ve kuvvetlendirecek bir müessese olarak Milletlerarası İş Teşkilâtı kuruldu.

Gerçekten bu teşkilât, büyük bir ihtiyacı karşılamakta idi: Her memlekette makinaya dayanan istihlal tekniğinin endüstride gittikçe daha geniş ölçüde yer alması büyük sayıda işçi kütellerinin korunması ihtiyacını politik ve sosyal olduğu kadar da ekonomik bir mesele olarak ortaya çıkarmış, bir yandan endüstrinin diğer yandan demokrasinin gelişmesi, geçimini emeği karşılığında aldığı ücretle sağlıyan işçi kütle-

lerinin ihtiyaçlarını Devletlerin iç siyasetlerine şekil ve istikamet veren kuvvetlerden biri haline getirmiştir. Halkın dileğiyle iktidara geçen ve halk karşısında sorumlu olan her hükümet endüstrinin büyük şehirlere çektiği işçi kalabalıklarının karşılaş-tıkları ekonomik ve sosyal güçlüklerle çareler araştırmış, fakat bu kalabalıkları yoksulluk ve güvensizlik şartlarından kurtarmak için lüzumlu tedbirleri alırken, ucuz ve kötü şartlarla işçi çaşıtıran yabancı memleketlerin dünya piyasasında elverişli rekabet şansları elde etmesi yüzünden millî sermayeye sosyal ödevler yüklemenin güçlükleriyle engellenmiştir.

Bu itibarla çalışan insanlara refah getirmeye yarayan sosyal politika tedbirleri millî ekonomilerin sınırları dışına taşan milletlerarası ekonomik şartlara bağlı kalmakta, bir memleketteki refah davasının yalnız o memlekete münhasır tedbirlerle hallolunamayacağı apaçık bir hakikat olarak anlaşılmış bulunmaktadır. Meselenin biricik hal çaresi olarak sosyal politika gayelerinin gerçekleşmesi için milletlerarası iş birliğine ve bütün milletleri içine alacak şümüllü bir nizama ihtiyaç vardır.

Büyük işçi kütlelerinin ihtiyacının tazyiki karşısında sosyal politikayı zarurî olarak benimsiyen büyük endüstri memleketleri bu sosyal tedbirlerin istihsal maliyetleri üzerine yükliyeceği masrafları ve bunların ekonomik tesirlerini gözönünde tutmuşlar, millî ekonomiyi bir bütün olarak ele alan bir zihniyetle, dünya piyasasındaki rakiplerinin de aynı sosyal siyaset icaplarına uymalarında fayda görmüşlerdir. Milletlerarası anlaşma ve işbirliği yoluyla hem işçilere refah ve hem de ekonomik teşebbüslere verim temin etmek gayelerini birarada ve bütün ilgili

milletler için sağlamak, dünyayı için de bulunduğu çıkmazdan kurtarmak isteyenlerin bel bağladığı bir ümit olmuştur.

Diğer taraftan sosyal politikanın yürümesine engel olan millî ekonomiler rekabetini milletlerarası anlaşmalarla muvazene haline getirmenin her memlekette işçi ve işverenler arasındaki menfaat tezatlarından doğan gerginlikleri hafifleteceği düşünülmüştür. Öyle umulmuştur ki Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı, hükümetlerin de yardımıyla işçi ve patron unsurları arasında ahenk kurmayı gözeten bünyesi içinde sınıflararası barış gayesine yaklaşacak ve böylece milletlerarası barış gayesi en sağlam bir teminatını kazanmış olacaktır.

Bu düşünceler ve sebeplerle kurulan Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Versay Barış Andlaşmasının XIII ncü bölümüne konu teşkil etmektedir. Geçen harp sonunda Amerika İşçi Federasyonu Başkanı olan Samuel Gompers bu kurumun en kuvvetli taraftarı sıfatıyla kurucuları arasında çalışmış ve bu teşkilâtın dayandığı esaslar, Amerika İşçi Federasyonunun 1914 toplantısında verilen kararlara uygun olarak şekillendirilmiştir.

Dünya barışının temeli olan sosyal adalet gayesine erişilebilmek üzere başlıca iki prensip bu teşkilâtın anayasasında yer almış bulunmaktadır:

1. İnsan emeği ticaret metası değildir.
2. İşçilerin serbestçe dernek kurma ve kolektif pazarlık yapma hakkı tanınmalıdır.

Bundan başka sosyal adalet bakımından zarurî görülen bir takım koruyucu tedbirler de anayasanın prensipleri arasındadır:

Günlük ve haftalık çalışma süresinin azamî haddini tayin edecek

surette çalışmanın düzenlenmesi, işsizliğin önlenmesi, yaşama yetecek bir ücret seviyesinin sağlanması, işçilerin hastalık ihtiyarlık ve kaza hallerine karşı teminata kavuşturulması, kadınların ve çocukların ve yabancı ülkelerde çalışan işçilerin korunması gibi esaslar bu asgarî hakların kısa bir listesini kaplamaktadır.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı, ilk önce yalnız işçi-patron münasebetlerine ait sosyal meselelerle uğraşırken bugün bu çalışma sahası genişlemiş ve bu meselelerin bağlı bulunduğu bir çok diğer konular da teşkilâtın çerçevesi içine girmiştir. Makinaya dayanan istihsalin gelişmesi yüzünden ortaya çıkan sosyal ve ekonomik problemler eskiden ayrı olarak ele alınıyordu. Bu dar görüşün manasızlığını isbat eden tecrübeler, bugün bu cemiyet meselelerini bir bütün halinde ve aralarındaki karşılıklı bağımlıkları gözönünde tutarak tedbire bağlamak lüzumunu açıkça ortaya koymuştur.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının gayesi ve şümülü sosyal ve ekonomik meselelerin bütünlüğünü gözetten zihniyetle beraber genişlemektedir.

Teşkilâtın gayretleri hergün biraz daha fazla olarak yeni bir sosyal nizam içindeki sosyal ve ekonomik âmillerin başaştırılması gayesine çevrilmiş bulunuyor. Ekonomik buhranın başgöstermesi ile beraber, kalkınma davalarını başarabilmek üzere geniş bir işçi refahı programının temelleri atılmıştır. Böylece Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı, kredi hacminin genişlemesi, bayındırlık işleri, ve mesken meselesi gibi konulara önem vermeğe başlamıştır.

Bundan başka sosyal sigorta tedbirleri ileri götürülmüş, nihayet başlıca endüstri kollarında çalışma müddetlerini azaltma esasının

gerçekleşmesine de ara vermeden uğraşmıştır.

Bu teşkilât, hür ve gönüllü işbirliğinin tamamen demokratik safhalarından geçerek, ve seri istihsal sisteminin verdiği semereleri bir nizam içinde dağıtımına tabi tutarak, sosyal adalet ve dünya barışı davalarına hizmet etmek gayesini gütmektedir. Teşkilât hükümet, patron ve işçi unsurları arasındaki ahengi üçüzlü temsil esasına dayanan bünyesinde sağlarken herhangi bir ekonomik sınıfın üstünlüğü fikrinden tamamen uzak, tarafsız bir rol oynamaktadır.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının çalışmalarına üye sıfatıyla katılan Devletlerin sayısı 62'yi bulmuştur. Milletler Cemiyetine girmiş olan Devletler kendiliğinden bu teşkilâta da üye olmuş sayılırlar. Ancak Birleşik Amerika ve Brezilya gibi Milletler Cemiyeti dışında kalmış memleketlerden de bu teşkilâta üye olanlar vardır.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı üç kısımdan teşekkül eder:

- (1) Milletlerarası Çalışma Konferansı,
- (2) Yönetim Kurulu,
- (3) Milletlerarası Çalışma Bürosu.

Konferans Teşkilâtın Genel Kuruludur. İşçi, işveren ve hükümet temsilcileri en aşağı yılda bir kere konferans şeklinde toplanırlar. Bazan arada özel toplantılar da yapılır. Üye olan her memleket biri işçileri, diğeri işverenleri ve diğeri ikisi de hükümeti temsil etmek üzere dört delege gönderir. Bu delegelerin yanında oy vermemek üzere teknik müşavirler de bulunur. İşçi ve işveren delegeler her memlekette bu zümreleri en çok temsil edebilecek durumdaki teşekküller tarafından seçilir. Meselâ Birleşik Amerika'da

işçi delegelerini Amerika İşçi Federasyonu, işveren delegelerini de Ticaret Odaları seçer.

Yıllık konferansın, çalışması şöyledir:

(1) Milletlerarası Çalışma Bürosu Müdürünün işçileri ve endüstriyi tesiri altında bulunduran dünya şartlarıyla ilgili yıllık raporunu incelemek,

(2) Milletlerarası Çalışma sözleşmelerini ve incelenmek üzere sunulan tavsiyeleri görüşmek ve karara bağlamak,

Konferansın karara bağladığı sözleşme ve tavsiyeler onanmak üzere üye Devletlere sunulur. Her devletin ilgili yetkili makamı tarafından onandığı zaman bu sözleşmeler bu devletle bunları onanmış olan başka devletler arasında bir anlaşma mahiyetine girer.

Yönetim Kurulu Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının Müdürler Meclisidir. Bu kurul 32 kişiden teşekkül eder. Bunlardan onaltısı Hükümetlerin, sekizi işçilerin ve diğer sekizi de işverenlerin temsilcilerinden ayrılır. Yönetim Kurulunun başlıca işi Milletlerarası Çalışma Bürosunun müdürü olacak zatı seçmek, bütçeyi kabul etmek, konferans gündemlerini tesbit eylemek ve Büronun faaliyet plânlarına veche vermektedir.

Milletlerarası Çalışma Bürosu ise Çalışma Konferansının faal sekreteri sıfatıyla hareket eden bir müdürün emri altındaki memurları ihtiva eder. Büronun ilk müdürü Fransız delegesi Albert Thomas olmuştur. 1932 de bu zatın ölümü üzerine yerine Büronun müdür muavini İngiliz delegelerinden Harold Butler geçti. Bü-

ro 400 den fazla idareci ile araştırma yapan diğer memurları ve 40 muhtelif memlekete mensup uzmanları sinesinde toplamaktadır.

Büronun başlıca görevi her memlekete ait işçilik ve endüstri konuları üzerinde elde edilebilecek bilgileri toplamak, tahlil etmek ve yayım için hazırlamak, üye milletlerle temaslarda bulunmak, konferansa ait sekreterlik işleriyle sair işleri yürütmektir.

Teşkilâtın masrafları her üye memleketten alınan aidatla karşılanır. Yönetim Kurulunca kabul edilen bütçeye göre her yıl değişmek üzere İngiltere ve Amerika müsavi miktarda aidat öderler.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının rolü yukarıda da kısaca işaret ettiğimiz gibi işçi sendikalarının rolüne benzer:

Sendikalar nasıl ücretler için asgarî bir haddin teessüs etmesi yolunda teşebbüse geçerek müşterek hareket etmek suretiyle çeşitli iş sahalarında ücretleri aynı seviyeye yükeltmeye çalışırlarsa, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı da bu bakımdan aynı düzenliyici tesiri yaparak milletlerarasında asgarî çalışma standartlarının meydana gelmesine uğraşır. Bu çalışma standartları (Convention) milletlerarası sözleşmeler vasıtasıyla tesbit olunarak gerçekleşir. Çalışma standartlarını ihtiva eden sözleşme tasarıları Konferansa sunulur. Eğer temsilcilerin üçte iki çokluğu tarafından kabul edilirse, o zaman her hükümet bu sözleşmeyi onamaya yetkili makama vermeğe mecburdur.

Devletler sözleşmeleri ya hemen onarlar, yahut ancak muayyen devletlerin onaması halinde kabul etmeyi taahhüt ederler, yahut da bu hususta menfi karar verirler. Hangi şekilde karar verilmiş olursa olsun sözleşme bütün üye devletlerin onamasına açık sayılır. Sözleşmeyi onayan devlet, kanun koymak yoluyla veya lâzım gelen diğer şekillerde bu sözleşme hükümlerini kendi ülkesinde yürürlüğe geçirmek ödevini yüklenmiş olur.

Şimdiye kadar 60 dan fazla sözleşme Milletlerarası Çalışma Konferansınca kabul edilmiş bulunuyor. Bu sözleşmeler çalışma saatleri, asgari ücretler, yıllık ücretli izinler, iş kazası tazminatı, işsizlik tazminatı ve çeşitli sosyal sigorta kolları gibi konulara taallük etmektedir. Son yıllar içinde sözleşmelerin onanması yılda ortalama 50 yi bulmuştur. Devletler bu sözleşmeleri kabul edip etmemekte serbest oldukları gibi herhangi bir sözleşmeye katılmış olmaları bununla gözetilen asgari şartlardan daha iyisini memleketlerinde uygulamalarına engel teşkil etmez. Hükümetimizce (maden ocaklarıyla yer altı işlerinde kadınların çalıştırılmaması hakkındaki 45 numaralı sözleşmeye iltihâk edilmiş ve bu husustaki sözleşme 3229 sayılı ve 23/6/1937 tarihli Kanunla onanmıştır ki bu hüküm esasen İş Kanunu'nun 49 uncu maddesiyle de sağlanmış bulunmaktadır.

Netice:

Bütün milletlerce müştereken kabul edilmiş bir asgari standardın mevcut olması, dünya piyasasında birbirine rekabet eden muhtelif memleketlere ait ticaret ve endüstri müesseselerinin istihsal maliyetlerini denkleştirir ve böylece işçilerine iyi çalışma standartları sağlamış olan

memleketlerin bu yolda devam etme imkânlarını koruyan bir tesir yapar.

Teşkilâtın milletleri çözülmeye götüren zümre çatışmalarını uzlaştıracak bir sosyal adalet nizamına yaptığı hizmetlerden başka her memleketteki çalışma hayatına ait en doğru ve geniş malûmatı toplayıp ilmi ve ameli bakımlardan değerli bir tahlile tabi tutarak yayınlaması ve bütün ilgililere dağıtması da çok faydalı olmaktadır.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı sosyal adaletin dünya barışına temel olduğu fikrine dayanılarak kurulmuştur. Fakat gün geçtikçe şu hakikat de iyice anlaşılmaktadır ki milletlerin saldırganlığa karşı korunmalarını teminat altına alan sürekli bir barış ve güvenlik kurulmadıkça milletlerarası işbirliğinin bu ümit verici organı ile sosyal adalet ülküsü arasındaki engeller mevcut olmakta devam edecektir. Bunun içindir ki dünya barışını eski Milletler Cemiyetine nisbetle daha iyi koruyabileceği umulan Birleşmiş Milletler Teşkilâtının kurulması üzerine Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının da bu kurumun Ekonomik ve Sosyal Meclisine bağlanması ihtimali bu yolda daha güvenilir başarı şansları vadetmektedir.

Bununla beraber Çalışma Teşkilâtının Milletlerarası Barış ve Emniyet Teşkilâtına bağlanmasını sosyal adalet gayelerinin gerçekleşmesi için bir kuvvet ve teminat sayanlar olduğu gibi bu Teşkilâtın büsbütün bağımsız olmasını ve böylece daha üstün bir otoriteye sahip bulunmasını isteyenler de vardır.

Her halde harp sonrası sosyal ve ekonomik problemlerin gittikçe daha iyi anlaşılın önemi, bütün bu konularda milletlerarası işbirliği ve

Koordinasyonu çok daha ileri götürmek lüzumunu her zamandan fazla hissettirmektedir. Üzerinde hemen herkesin mutabık olduğu fikir şudur ki Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı sosyal politikanın asgari standartlarını koyarken devletlere karşı daha büyük bir yetki ile hareket edebilmelidir. 1944 de Filadelfiyada kabul edilmiş olan (Gayeler Beyannamesi) bu hedefe doğru kuvvetli bir adımdır, önümüzdeki Ekim ayının 15 inde Paris'te yapılacak olan 27 nci toplantının gündemindeki konulardan belki de en önemlisi Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının statüsüdür. Bu

hususla yapılan incelemeleri tartışması, devletlerin sosyal politikalarında Milletlerarası Teşkilâtın müdahale ve kontrol etme yetkisinin sınırlarını cizecek ve şimdiye kadar bu teşkilât tarafından kabul edilen kararların kuru ve hayalî temennilerden ibaret kaldığı yolundaki iddiaları cevaplandırmış olacaktır. Öyle görünüyor ki yarınki dünyanın sosyal ve ekonomik düzeninin şekillendirilmesinde devletlerin bağımsızlığı ile bu milletlerarası kurumun yetkilerinin bağdaştırılması önemli bir faktör olacaktır.



TÜSTAV

**HERKESE İŞ,**

**HERKESE OCAK,**

**HERKESE TOPRAK**

**Şevket Süreyya AYDEMİR**

İş; insan gücünün yaratıcı bir istikamette harekete getirilmesidir. Şeklinde de târif edilebilir. Fakat bu «hareket» in, bazen bir angarya, bazen de insan ruhunun severek benimsediği bir vazife, hattâ bir zevk olması mümkündür. İş her iki şekilde de yaratıcı olabilir. Fakat birinci şekilde iş, ancak bir «esir sayı» ikinci şekilde ise «benliğine sahip insan» ın, şerefli bir faaliyetidir.

Bizim hedefimiz, Türkiyede işi bir zevk ve işçiyi, benliğine sahip, halinden memnun ve istikbalinden emin, şerefli bir insan haline getirmek olmalıdır.

Bu hedefe ulaşmak için, kanunlar çıkarmak, teknik kayıtlar koymak ve sıhhi tedbirler almakla beraber, daha doğrusu onlardan ziyade «insan ruhu» nun kanunlarını tanıyarak onun basit, fakat kütleleri kazandırıcı isteklerine uymak ve bu suretle de kütleleri fethetmeğe çalışmak ihmâl olunmaz bir şarttır ve kütleleri fethetmek, ülkeleri fethetmekten daha şerefli ve daha devamlı bir «fetih» dir.

**Herkese İş :**

İş, «benliğine sahip insan» ın ilk şartıdır. Çalışabilir, fakat «iş» in dışında kalan bir insanın ne şerefi, ne de ruhi sıhhati olabilir. İşsizlik, iş görmek istiyen için hakikî bir felâket, işten kaçmak ve onun dışında yaşamak isteyen için ise etrafına zarar verici bir hastalıktır. Bunun içindir ki:

— Herkese iş !

yeni demokrasinin ilk şiarı olmalıdır. İşsiz, güçsüz, tembel, hazır yiyici yahut iş bozan, yeni demokraside yurttaş sayılamaz. Ancak çocuklar, okuma ve yetişme çağında olanlar, yahut hayatlarının evde veya ev dışında çalışma çağlarını namusla tamamlayıp cemiyetin kaidelerine uygun bir yaşlılık istihabatine kavuşanlardır ki, cemiyetin nimetlerinden faydalanabilirler.

Yurtta dâima yeni işler açmak ve işi angarya olmaktan çıkarmak, nitekim yeni devletin de ilk plânda gelen vazifelerinden biridir.

Vatanımızı; herkesin «iş sahibi» ve işin bir zevk olduğu bir «faideli insanlar ülkesi» haline getirmek, bunun içindir ki çalışan neslimizin «zevklî bir iş» i olacaktır.

**Herkese ocak:**

Kendi malı olan, kendi buyruğu altında bulunan, kendi zevkine göre kurulmuş bir ev ve ocağa sahip olmak, hayata bağlanışın, işe devamın ve istikbale inamışın ilk şartıdır. Evsiz, barksız insan; rüzgârların önüne katılan yaprak gibi, tali ile fazla mücadele etmeden, hadiselerin kendini sürüklediği istikametlerde savrulur. Ev bark ise, dalgaların içinde çalkalanırken

dahi, gemiyi, denizin sakin ve sağlam derinliğine bağliyan demir çengel-  
dir. Bu çengel etrafında gemi istediği kadar yalpalıyabilir. Fakat onun  
istikamet değiştirmelerinin daima bir mihveri vardır. ki gemici bu  
mihvere daima güvenir.

Ev, iş sahibinin hayatında bu mihverdir. Ondan uzaklaşabilir, fakat  
ona bağlı kalmak şartıyla. Ocağın dumanı, ondan ayrılan ocak sahibinin  
hayalinde, gurbet ne kadar uzarsa uzasin ve aradaki arızalar ne kadar çoğal-  
lırsa çoğalsın, ufukların ardından bir şimal yıldızı gibi görünür.

Yurttaş iş sahibi ve işçi de ocak sahibi olunca vatanda istikrar man-  
zarası belirir. Ocak sahibi, yurduna bağlı ve kendi mukadderatını yurdunun  
mukadderatiyle birleştirmiş köklü bir unsur olur. Her hadise, bu köklü un-  
suru artık kolay kolay sarsamaz.

Vatanımızı herkesin iş ve herkesin ocak sahibi olduğu köklü ve istik-  
rarlı insanlar ülkesi haline getirmek, bunun içindir ki neslimiz'n en heyve-  
canlı işidir.

#### Herkesine toprak :

Toprak ana, hatır gönül tanımayan en heybetli varlıktır. Hiç bir ihmali  
affetmez. Fakat ne çareki cemiyetin en sağlam temeli ve bütün yaratıcı  
kuvvetleri nefsinde toplanan odur. Ona sarılmasını bilirsek, rüzgârlar, bizi  
kolay kolay önlerine katamazlar. Roma yedi defa yıkılmış ve sahip değiş-  
miştir, fakat Kampani di Romadaki çiftçi toprağı üstünde ocaklar, hâlâ  
Spiçyon zamanındaki gibi tüterler.

Yurttaşı ise; işçiyi ocağı ve ocağı gönlümüze göre işleyip, gönlümüze  
göre süsleyebileceğimiz bir avuç toprağı bağlyabilirsek, dünyanın akışına  
milletçe gülererek bakabiliriz. Çünkü bu akışın istikametlendiğı hedef n biz  
bu toprakta her milletten evvel bir nişan taşını dikmişiz demektir. Her  
tarafıta aranan ve özlenen odur.

Susuz, yeşilliksiz, ışiksiz ve köksüz sanayi mahalleleri; her gözünde bir  
aile kaynaşan kiralık kışlalar, yeraltı evleri, yahut da sefil ve perişan bekâr  
odalarındaki izdihamlar yurdumuzun simasından silinmesi lâzımgelen  
şeylerdir.

İşçinin seviye ve ahlâk sukutuna, işçi ailesinin dağılmasına, hülâsa  
işçi mahallelerinin ruha iztirap verici müteaffin bir hava çinde bunalmasına  
ve nihayet maddî ve manevî sıhhatliğe meydan açan sebebler arasında  
işsizlik kadar evsizlik ve topraksızlık da vardır. Herkes iş, her iş sahibine  
ev ve her evin etrafına, bağrından yeşillik fışkırarak bir avuç toprak sağla-  
mak bunun içindir ki şimdi iş başında olan neslimiz'n en büyük siyasi şiarı  
olmalıdır.

İş sahibi,

Ocak sahibi,

ve

Toprak sahibi yurttaş,

İşte yeni Türkiyenin hakiki temsilcisi budur.



# ÇALIŞMA İSTATİSTİKLERİ

Şefik BILKUR

Memleketimizin sosyal ve ikdisadî faaliyet ve durumunu kavramaya imkân veren istatistiklerden çoklarının henüz tesis edilemediği bilinen bir gerçektir. Çalışma Bakanlığının kurulması bu bakımdan bir çok eksiklerin tamamlanmasına imkân verecektir. Çalışma İstatistikleri adı altında tophiyabileceğimiz bu rakam malzemesi bir taraftan yeni Bakanlığın tabîi faaliyeti neticesinde ortaya çıkacak bir taraftan da bu teşkilâta verilen esaslı ödevlerin yerine getirilebilmesi için kendisinin üzerinde ısrarla durmak zorunda kalacağı dökümantasyonu teşkil edecektir.

Çalışma Bakanlığının ihtisas sahasına giren çeşitli istatistiklerden başlıcalarını şu dört grupta toplamak mümkündür: 1) İş ücret ve saatleri ile iş geliri, 2) Mesguliyet ve işsizlik, 3) İş kazaları, 4) Geçinme masrafları ve yaşayış seviyesi. Birinci grupta gösterilen iş ücreti ve saatleri ile işçi geliri istatistikleri bu yazımızın konusunu teşkil edecektir. Mesguliyet ve işsizlik istatistikleri ile iş kazaları istatistikleri de bir ikinci yazımızda tahlil edilecek ve dördüncü gurubu teşkil eden ve bu güne kadar Ticaret Bakanlığı tarafından yapılmakta olan geçinme masrafları ve yaşayış seviyesi anket ve istatistikleri de en son olarak ele alınacaktır.

Her ne kadar yeni Bakanlığın teşkilât kanunu kabul edilmeden kendisine verilecek ödevleri kesir olarak bilmek ve dolayısıyla bu teşkilât tarafından toplanmasında zaruret bulunan ve Bakanlığın normal çalışmalarında toplanabilecek olan çeşitli istatistiklerin neler olabileceğini kestirmek kolay değilse de yukarıda adı geçen istatistiklerin bir as-

gari rakam malzemesi teşkil ettiği ve bunların bir araya getirilmesinden hiç bir suretle kaçınılmayacağı da muhakkaktır. Memleketimizde bu anda büyük bir işsizlik bulunmadığını düşünerek mesguliyet ve işsizlik istatistiklerine şimdilik ikinci derecede bir ehemmiyet vermek ve iş kazaları istatistiklerini de buna ait tabikatin içtimaî sigortalar tesis edilinceye kadar geçikeceğine göre daha sonra mütalea etmek ve geçinme masrafları ve yaşayış seviyesi anket ve endekslerinin halen Konjonktür Dairesi tarafından yapılmakta olduğunu düşünerek bunun da üzerinde bugün durmamak kaabil ise de hayat pahalılığının alıp yürüdüğü ve Hükümetin bütün dikkatinin bu konu üzerinde toplandığı bir sırada iş ücreti ve işçi gelirleri istatistik ve tetkiklerinin önemini küçümsemeye imkân yoktur.

## A) Yapılması Gereken İş Ücret ve Saatleri ile İş Geliri İstatistikleri [\*]

I — Normal ücretler ve çalışma saatleri istatistikleri:

Çeşitli mesleklerde ve memleketin türlü bölgelerinde cari normal iş ücret ve çalışma müddetleri hakkındaki malûmatı umumiyetle iş verenler ile iş alanlar arasındaki müşterek mukavelelerde yazılı şartların tetkikinden veya ferdî anlaşmalardaki hükümlerin tesbitinden ortaya çıkarmak mümkündür. İş piyasası veya

[\*] Bu hususta Milletlerarası Çalışma Bürosunun İstatistik Yıllıkları ile Milletlerarası Çalışma Konferansının 1938 de yapılan 24 üncü toplantısında yayımlanan «Statistiques des heures de travail et des salaires...» adlı VI inci raporda esaslı malûmat vardır.

borsaları olan yerlerde bu istatistiklerin tesisi için mezkûr teşkilâtta bulunacak kayıtlara dayanmak kabul olacağı gibi, çok defa Belediyelerce tesbit olunan asgarî ve azamî iş ücreti tarifeleri (Memleketimizde bilhassa hamal, araba, sandal v.s.. ücretlerinde olduğu gibi) veya mahkeme kararları bu hususda esaslı dokümantasyon menbaı teşkil edebilir. Umumiyetle iş verenlerin tek başına tesbit etmek mevkiinde bulunduğu ücret ve çalışma saatleri şartlarını da doğrudan doğruya patronlara baş vurmak veya esnaf ve işçilerin teşkil ettiği cemiyetler ve küçük sanat kooperatiflerine müracaat etmek suretile öğrenilmesi kabilidir. Bu menbalar normal işçi ücretlerinden başka bu ücretlere tekabül eden çalışma saatlerini de kavramaya imkân verir. Bir taraftan ücretler diğer taraftan da çalışılan iş saati sayısı bilineceğine göre gündelik, haftalık, onbeş günlük, aylık, mevsimlik ve senelik gibi muhtelif zaman ölçülerine göre ifade edilen ücretleri, Milletler arası ücret istatistikleri normlarında olduğu gibi, saat veya gün vahidine tahvil etmek her zaman kabil olur.

Ücret rakamlarının esasen çeşitli meslekler itibarile ifade edilmiş bulunması ve bu malûmatı memleketin muhtelif şehirlerinden toplamak zorunda kalınması elde edilen istatistiklerin hem mesleklere ve hem bölgelere göre kolayca ayrılmasını mümkün kılar. Ancak işçiliklerin meslek gurupları ve memleket vasatı olarak ortalamaları yapılacağı zaman umumî nüfus sayımlarındaki nüfusun mesleklere göre ayrışımını gösteren rakamlardan veya beş on sene gibi uzun fasıllarla da olsa teferrüatlı bir şekilde yapılan sınaî işletmeler sayımlarından veya daha sık tekrarlanan istihsal anketlerinden istifade etmek ve buna göre

pondere vasatiler bulmak yerinde olur. Elde edilen malûmatın hem çocuk, kadın ve erkek işçilerine göre ayrı ayrı hem de bunların vasatı olarak bir kalemde bildirilmesinde şüphesiz fayda vardır. Normal gündelikler dışındaki çeşitli ödeme şartlarının da tesbit edilmesi ve meselâ gece ve tatil günleri gibi fazla mesai ücretlerinin, yemek, giyim eşyası, iş yerine götürme, istihsal vasıtaları, doktor tedavisi, ilaç tedavisi, mesken temini v.s.. gibi aynı yardımların da bildirilmesi ve bunların nakdî mukabillerinin takdir edilmesi icap eder. Milletler Cemiyetinin bu hususda 20 kadar memlekette toplayarak yayınladığı rakamlardan iş ücreti ve saatlerine müteallik istatistiklerin daha ziyade aylık ve üç aylık fasıllarla toplandığı, fakat hemen hemen yarıya yakın memleketlerde ise altı aylık ve senelik tesbitlerle iktifa edildiği anlaşılmaktadır.

Memleketimizde yapılacak bir «İş Ücreti ve Saatleri» istatistiğinin aylık veya üç aylık fasıllarla yürütülmesi mümkün olmakla beraber imkân bulunduğu takdirde hiç değilse 10 sene kadar geriye götürülmesi çok faydalı olacak bu rakamların şüphesiz eski tarihlere ait olanlarını ancak yıllık rakamlar halinde tesbit etmek kabil olacaktır. Bu rakam serilerini meselâ 1933 senesine kadar geri yürütmek kabil olduğu takdirde aynı tarihler için mevcut olan ve bölgeler itibarile tesbit edilmiş bulunan gıda ve geçinme masrafları endeksleriyle yapılacak kombinasyonlar hayat pahalılığı ile hakikî ücretlerin durum ve inkişafının takibini mümkün kılacaktır. Bu maksatla yaptığımız araştırmalar Nafia Teşkilâtının, büyük inşaat müteahhitlerinin, maden işletmelerinin, tütün imalâthanelerinin, iplik ve dokuma fabrikalarının, ticaret ve esnaf

odalarının, büyük çiftlikleri ve emsali teşkilâtın kıymetli yardımları dokunabileceğini ve hiç değilse inşaat işçi ve ustalarının, maden işçilerinin, tütün amelesinin, fabrika işçi ve müstahdemlerinin, çeşitli küçük sanat erbabının ve ziraat işçilerinin son 10 - 12 sene zarfındaki gündelikleri ile senede çalışılan gün sayısının tesbitine imkân vereceğini göstermiş bulunmaktadır.

2 — Ödenen ücretler ve çalışılan iş saatleri istatistikleri:

İşçiye muayyen bir devre zarfında meselâ saat başına, bir günde, haftada, onbeş günde veya bir ayda filen ödenmiş olan işçilik tutarı ile ve yine muayyen bir devre zarfında filen çalışılmış olan saat veya gün sayısını gösteren rakamların da tesbiti lâzımdır. Bu hususta müraaat edilecek en sağlam kaynaklar iş verenler tarafından belli fasıllarla tanzim edilmekte bulunan tediye bordrolardır. Umumiyetle sabit gündelik alanlar ile parça başına çalışanları yani zaman ve akort işçilerini bir arada toplayan bu tediye bordrolarında her türlü prim ve çeşitli yardım ve tazminat da dahil bulunacağından bu suretle filen ödenen ortalama ücretlerin tesbiti de kolay olmaktadır. Muntazam tediye bordroları yaparak bunları muhafaza eden ve istatistik tanzimi işlerinde Devlet makamları ile iş birliği yapmağa hazır olan müesseselerin ekseriya büyük ve teşkilâtı kuvvetli işletmeler olduğu ve dolayısıyla buralarda çalışan işçilerin kazançlarının da memleketin umumî işçi kazançları seviyesinden bir az yüksek bulunduğu ve bu gibi iş yerlerinin temsili karakterlerinin de iyiye doğru kaymış bulunacağı göz önünde tutulmak gerektir.

Ödenen ücretler yekûnu ile saat başına veya gündelik filî ücretleri tesbite yarayan tediye bor-

droları aynı zamanda çalışılan iş saatleri istatistiklerini de tanzime imkân verir. Muhtelif iş yerlerinden alınan tediye bordrolarındaki çalışılan iş saatleri rakamlarını toplamak suretile bulunan umumî iş saati yekûnunu çalışılan günler sayısına bölerek «günlük ortalama iş saati sayısı» nı bulmak ve aynı rakamı bir defa da tediye bordrosunun taalluk ettiği devredeki işçi sayısına bölmek suretile «işçi başına ortalama iş saati sayısı» nı tesbit etmek mümkündür.

Tediye bordrolarına istinaden tanzim edilen bu istatistiklerde ücret ve saatlerin esaslı sanayi guruplarına ve bu guruplar içerisinde de adi işçilik ve kalifiye işçilik, umumî hizmetlerle ihtihsal hizmetleri ve nihayet bazan de kadın ve erkek işçilikleri gibi basit bir tasnife imkân bulunabilmekte ve fakat işçiliklerin meslekler itibarile ayrılması umumiyetle kabil olamamaktadır. Filen ödenen işçiliklerin meslek gurupları itibarile tasnifi ancak beş on senelik fasıllarla tekrarlanabilen hususî ve geniş anketler sayesinde mümkün olabilmektedir. Muhtelif iş yerlerinden alınan malûmatın bölgeler itibarile guruplandırılabilmesi imkânı da tanzim edilen bu çeşit istatistiklerin bölgelere göre tasnifini kolaylıkla mümkün kılmaktadır.

Sümerbank fabrika ve müesseseleri ile Etibank işletmeleri, İnhisarlar ideresi, Şeker fabrikaları ve Devlet Ziraat İşletmeleri gibi çeşitli iktisadî devlet teşekkülleri tarafından senelerdenberi hazırlanmakta olan aylık işletme istatistikleri ve mizanların kömür ve diğer maden işletmelerile belli başlı imalât sanayimizdeki filî ücretler ve çalışma saatleri hakkında hiç değilse 10 sene kadar geriye yürütülebilecek istatistikler tanzimini mümkün kılacağına şüphe yoktur. Başbakanlık Genel De-

netleme Kurulu istatistik servisinde muntazam dosyalar içerisinde ve eksiksiz olarak toplanmış olduğunu gördüğümüz ve Konjonktür Dairesi mesaisi dolayısıyla üzerinde durmak fırsatını bulduğumuz bu dokümantasyondan küçük bir himmetle ücret mevzularını aydınlatabilecek kıymetli rakam serilerinin çıkarılabileceği ve Çalışma Bakanlığımız istatistik teşkilâtının da resmî makamlara intikal etmiş bulunan bu malzeme üzerinde ehemmiyetle duracağı muhakkaktır. Bunun dışında olarak hususî teşebbüs tarafından işletilmekte bulunan belli başlı mensucat fabrikaları ile imalât sanayiinin çeşitli sektörlerinden, maden işletmelerinden, inşaat şirketlerinden, ziraat işletmelerinden v.s. teşebbüslerden gerek geri tarihlere ait ücret rakamlarının tesbitinde gerekse gelecek yıllara müteallik serilerin tanziminde büyük mikyasta faydalanılmak mümkündür.

3 — Umumi iş geliri istatistikleri:

Bundan önceki iki gurupta mütealea ettiğimiz istatistikler işçi başına ortalama ücretler ile çalışılan iş saatlerini gösteren rakamlardır. Bir de memleketteki işçi sınıfının yıllık topyekûn gelirini ve bu gelirin yani satın alma gücünün milli gelirdeki hissesi ile muhtelif zaman devrelerindeki inkişafını takip etmek zarureti vardır. Konjonktür ve milli gelir etütlerinin ilerlemesi ile gitikçe daha büyük bir önem kazanmış olan bu umumi iş geliri istatistikleri bu gün bir çok memleketler tarafından ehemmiyetle ele alınmış bulunmaktadır. Muhtelif sanayi branşlarında iş gücünün, çalışma vasıtalarının ve diğer istihsal faktörlerinin ayrı ayrı nisbî ehemmiyetini de ortaya çıkaran bu gibi tetkikler yalnız iktisatçı ve içtimaiyatçıyı ilgilendirmeyip müteşebbisler ve iş adamlarını da yakından alâkadar etmektedir.

İşçi küttlesinin hemen hemen tamamının kavranılması zaruretini doğuran bu istatistikler bir çok memleketlerde içtimai sigortalar ve sınaî istihsal istatistiklerine dayanılarak tanzim edilmektedir. Bazı memleketlerde ödenen ücretler istatistiklerinin tanzimine yarayan işçilik tediye bordrolarından aynı zamanda umumi iş geliri istatistiklerinin yapılmasında da istifade edilmektedir. Diğer bazı memleketlerde ise milli gelir etütlerinin ve hatta vergi istatistiklerinin bu işte büyük yardımları görülmektedir. Konjonktür Dairesinin 1935 / 1936 senesi milli gelir hesapları münasebetile bir taraftan 1935 sayımındaki nüfusun meslekler itibarile ayrılışına, diğer taraftan da Teşviki Sanayi Kanunundan istifade eden müesseselerdeki işçi başına vasatî ücret ve gelir rakamlarına dayanarak yaptığı bazı hesapların elimizdeki mevzu bakımından kıfayetsiz sayılması ve bu vadede daha esash mesnedlerin ortaya çıkarılması gerektiği aşikârdır.

Istatistik Umum Müdürlüğünün 18 sene evel yapmış olduğu ve bu günün kavrayışına göre artık kıfayetsiz sayılan 1927 sanayi tahririnden beri memleketimizde esash bir sanayileşme hamlesi olduğu da düşünülünce artık yeni ve şumullü bir sanayi tahriri zamanının çoktan geldiği ve geçtiği anlaşılır. Gerek Ekonomi Bakanlığını, gerekse Çalışma Bakanlığını son derecede ilgilendirecek ve memleketin bu günkü sanayi durumunu açıkça kavramağa ve ilerisi için bilgili bir sanayi politikası gütmeğe imkân verecek böyle bir anket yapıldığı takdirde hem «umumi iş geliri» istatistiklerinin tanzimine hem de diğer ücret istatistiklerinde lüzumlu olan «sanayi gurupları itibarile ponderasyon emsalleri» nin tesbitine imkân verecek rakam malzemesi temin edilmiş bulunacaktır.

Memleketimiz için nüfus sayımından daha az ehemmiyetli olmayan ve hatta 5 sene önce bir nüfus sayımı yapılmış olduğuna göre bu gün için nüfus sayımından da büyük bir ihtiyaç şeklini almış bulunan «sınai işletmeler ve sınai istihsal anketi yapılmasına karar verildiği takdirde iktisatçı, istatistikçi ve sanayici ihtisaslarının geniş bir iş birliğine dayanması gereken böyle şumullü bir ilmî mesainin ancak Ekonomi Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, İstatistik Umum Müdürlüğü gibi resmî makamlar ile İktisat Cemiyeti, Sanayi Birliği gibi meslekî teşekküllerin kolaborasyonu ile en iyi şeklini bulacağını da Lu vesile ile belirtmek yerinde olacaktır.

**B) Çalışma Konuları İle İlgili Olup Nesriyata İntikal etmiş bulunan İstatistiklerimiz :**

Çalışma konuları ile ilgili yeni istatistikler tanzim edilinceye kadar hemen hemen hepsi İstatistik Umum Müdürlüğü neşriyatı içerisinde yer almış bulunan aşağıdaki istatistiklerden istifade edilebileceği aşikârdır. Dergi okuyucularını yakından ilgilendirecek olan bu istatistikleri kısaca şöyle sıralamak mümkündür:

1 — 1935 nüfus sayımı neticelerine göre nüfusun meslekler itibarıyla ayrılışı.

2 — Teşviki sanayi kanunundan istifade eden müesseseler istatistiklerine göre muhtelif sanayi şubelerinde elde edilen istihsal kıymeti ve bu istihsal kıymetinin işçi ücretleri, memur ve müstahdem masrafları, ham maddeler ve malzeme ile sair masraf gurupları itibarıyla ayrılışı ve çalışılan iş günü ve saati ile çalıştırılan işçi sayısı.

3 — Devlet daireleri ile Mahalli İdareler ve İktisadî Devlet Teşekküllerinde çalışan memurların kazanç guruplarına göre ayrılış ve gelirleri ve vilâyet merkezleri itibarıyla ayrılışı.

4 — Mahalli İdareler senelik sarfiyatının ücretler ile diğer masraf guruplarına göre ayrılışı.

5 — İşçi istatistikleri (1937 / 1938) ve iş kazaları istatistikleri (1937 / 1940). İktisat Vekâleti İş Dairesi tarafından hazırlanarak İstatistik Umum Müdürlüğü vasıtasıyla dökümleri yapılan ve 1941 senesinde neşredilen bu kıymetli dokümantasyonda iş yerleri ve işçi sayısı ile işçi ücret ve gelirlerinin ve çalışılan iş günlerinin meslekler ve vilâyetler itibarıyla ayrılışı gösterilmekte ve ayrıca iş kazaları ile ölümlerin ve çalışılmayan günler ve kaybedilen gündelikler sayısının mesleklerle göre ayrılışı tesbit edilmiş bulunmaktadır. (Aynı şekilde hazırlanan ve 1943 senesi rakamlarını tesbit etmekle beraber eski istatistikleri de ihtiva eden yeni bir broşür de Çalışma Bakanlığı tarafından önümüzdeki ay içinde bastırılacaktır).

6 — İstanbul işçileri geçim masraflarının 1929 senesinden bu güne kadar geçirdiği umumî inkişaf ile 20 vilâyet merkezindeki gıda masraflarının 1933 senesinden beri gösterdiği tahavvüller ve işçilerin geçim masraflarının gıda, giyim, tenvir ve teshin, mesken ve sair ihtiyaç gurupları itibarıyla 1938 senesinden beri gösterdiği inkişaf ve işçi ve küçük memur sınıfının ikinci dünya harbine tekaddüm eden günlerdeki aile bütçesi terekütübü (Ticaret Bakanlığı Konjonktür Dairesi neşriyatında).

7 — Ankara, İzmir ve Zonguldak şehirlerinde Ekim 1939 ayı zarfında muhtelif mesleklerle mensup işçilerin haftalık çalışma saatleriyle saat başına ortalama ücretleri (Milletlerarası İş Bürosunun 1940 senesi istatistik yıllığında).

# BEVERIDGE PLÂNINA GÖRE SOSYAL DAYANIŞMA

Prof. Dr. Sadi IRMAK

Bu dünya faciasından insan oğlunun iki ders almasını dileyelim:

1 — Milletlerin hürriyet ve istiklâllerini saldırganlardan masun tutmak,

2 — İnsanlar, hattâ milletler arasında ilmin açıkladığı kader beraberliğini kavrayarak her çeşit sefaletle karşı bir sosyal dayanışma emniyeti kurmak.

Birçok belirtiler, sadece bir hayır ve sevap çerçevesine giren sosyal yardım düşüncesi yerine yeni bir devlet vazifesi olarak sosyal dayanışma fikrinin doğmakta olduğunu göstermektedirler. Bu alanda girilmek istenen büyük teşebbüslerden birisi Beveridge Plânıdır. Şimdilik fikrî sahada olan bu büyük hazırlığın yarınki barış devresinde kısmen belki de aynen tatbik mevkiine konacağına şüphe etmiyoruz.

Bu Plân hakkında şimdiye kadar bir kaç yazı çıkmıştır. Fakat önemi dolayısıyla, birçok dillere çevrilmiş olan tam metnin Türkçeye de tercüme edilmesini dilemeye değer buluyoruz.

Bu yazımızda Plânın sosyal dayanışma bakımından esasların bir kere daha gözden geçirmek istiyoruz.

Plânın hareket noktaları şunlardır:

1 — Sefaleti yenmek lâzımdır. Bunun için başlıca âfetlere karşı umumî bir sosyal sigorta kurmak gerektir.

2 — Sigorta edilmesi lâzım gelen riskler şunlardır: İşsizlik, çalışma kabiliyetini azaltan sakatlıklar, ihtiyarlık, hastalık. Bu hallerden başka doğum, ölüm, evlenme, dul kalma, meslek değiştirme gibi masraflı icabeden hâdiseler de tâli sigorta

unsurlarını teşkil etmelidirler.

3 — Sosyal sigorta, bütün çağları ve bütün meslekleri yani milletin umumî heyetini kavramalıdır.

4 — Çağ, cinsiyet, meslek, gelir farkları olduğuna göre sigorta kademeli olmalıdır.

5 — Sigorta sermayesi üçüzlü kaynaktan tedarik edilmelidir. a) İşçinin, b) İş verenin, c) Devletin payı.

6 — İdarede basitliği ve tutumu sağlamak için buldukları daire veya müesseselerde değil tek bir müessesede sigorta edilmeli ve primler birleştirilmelidir.

Beveridge, Plânına karakteristik bir ad takmıştır:

Sosyal Emniyet Plânı, Plân sahibine göre, tavsiye edilen usuller tatbik edilirse harpten sonra İngiltere'de sefaleti kaldırmak mümkün olacaktır. Ve bu, harbin getirmesi icabeden bir yenilik olmalıdır. Şimdi evvelâ Plânın gerçekleştirilmesi için üçüzlü kaynaktan elde edilmesi düşünülen meblâğları yazalım:

Devletin verdiği ve vereceği: 1939 da 212, 1945 te 351, 1965 te 519.

Sigortalı şahıslardan toplanacak: 1939 da 55, 1945 te 194, 1965 te 192.

İş verenlerden alınacak: 1939 da 66, 1945 te 137, 1965 te 132. (Rakamlar milyon İngiliz lirasıdır.)

Bu rakamlara göre yükün büyük kısmını devlet üzerine almaktadır. Ancak bu sayededir ki işçiden ve başka sigortalı şahıslardan alınacak haftalık sigorta taksitleri onların bütçelerine uygun bir miktara dü-

şebilmektedir.

Şimdi sigortalılara temin edilecek umumî menfaatleri gözden geçirelim:

1 — İşsiz kalma halinde:

Yeni bir iş zuhuruna kadar haftada 56 şilin. İşsizlik uzarsa, sigorta idaresi sigortalının devam edeceği bir sanat ve meslek kursunun masraflarını ödeyecektir.

2 — Çalışmıyacak hale gelmek:

Zamanla mukayyet olunarak haftada 56 şilin.

3 — İhtiyarlık:

Tekaüt aylığı olarak başlangıçta haftada 40 şilin.

4 — Dul kalma (kadınlar için):

haftada 40 şilin.

5 — Ana olma halinde, 13 hafta için haftada 36 şilin ve çocuk için, ayrıca bir zam.

6 — Hastalık halinde:

Hekim, hastane, ilaç ve gerekiyorsa prevantoryum veya sanatoryum ücretleri tam şifa hâsıl oluncuya kadar tamamen sigorta idaresi tarafından ödenecektir.

7 — Ölüm ve doğum, evlenme, taşınma vakalarında muayyen bir yardım sağlanacaktır.

Şimdi bu çapta bir sigortanın ele alınabilmesi için tabiidir ki millet fertlerinin çağlara ve mesleklere dağılımını araştırmak lâzımdır.

İngiltere'nin şimdiki durumu şöyle bulunmuştur:

İşçiler 18,4 milyon, diğer mesleklerde çalışanlar 2,5 milyon, ev kadınları 9,3 milyon, meslek hayatında kadınlar 2,4 milyon, 15 yaşından aşağı çocuklar 9,6 milyon, çalışma çağını geçmiş ihtiyarlar 4,6 milyon.

Sigorta idaresini güçlüklerle karşılaştıran unsurlardan birisi ihtiyarlık çağında yani istihsal faaliyeti dışında kalanların sayısının gitgide artmasıdır. Sağlık tedbirlerinin umu-

mileşmesi sayesinde insanın ömrü artmaktadır. Yapılan hesaplara göre şimdiki halde İngiltere'de yaşlıların umum nüfusa nisbeti yüzde altı iken 1965 te bu nisbet yüzde yirmiyi geçecektir. Bu nisbetin yükselmesinde şüphesiz büyük şehirlerde doğumun azalması da ehemmiyetli rol oynamaktadır.

Görülüyor ki Beveridge Plânında, insanın başına gelmesi muhtemel ve sefaletle sebep olabilecek bütün riskler hesaba katılmıştır. Böyle bir sigorta millet çapında olarak kurulabilirse gerçekten büyük bir terakkî ifade edeceği aşîkârdır. Bu Plânın tamamlanmaya muhtac bir tarafı aranacak olursa şu önemli nokta hatıra gelir:

Bu teminatı kurarken mesken ve gıda ihtiyaçlarını da gözönüne almak lâzımdır. Bütün bu garantilere rağmen mesken durumu hem kemiyet hem keyfiyet bakımından yetkisiz kalır ve gıda ihtiyacı da yeter derecede temin edilemezse gayeye ulaşmak güçleşir. Onun için bütün bu güzel garantileri sağlarken devletçe ele alınacak bir mesken hareketi icabettiği gibi gıda maddelerinin istihsalını, naklini, satışını sıkı bir kontrol altına almak da gerekmektedir. Ancak bu tedbirlerin eklenmesiyedir ki Beveridge Plânı sefaletle karşı bir zafer ifade edebilir.

Her halde şurası muhakkaktır ki yakın tarihlere kadar hemen her yerde sadece hayır cemiyetlerinin faaliyet mevzuu sayılan sosyal yardım, devletlerin temel ödevleri arasına girmektedir. Çalışan insana gairesiz bir hayat sağlamak, çocuğu, kadını, ihtiyarı korumak bu ödevin esasıdır. Yaşama emniyetini bu çapta kurabilmeyenin başlıca çaresi, bütün millete şamil bir sigorta müessesesi meydana getirmektir. Beveridge Plânında bu müessesenin bir devlet kurumu olması tavsiye edilmektedir.

## İŞ ve İŞÇİ

Dr. Osman Şevki ULUDAĞ

Memleketimizde iş hayatı küçük esnaflık ve iptidai fabrikacılıktan ibaret bulunduğu yakın zamanlarda, her iki kolda durum şöyle idi:

1 — Baba, küçük oğlunu ustaya (eti senin kemiği benim) diye teslim ederdi. O andan itibaren çırak ustanın kendi evladından farksız bir yardımcısı olurdu. Büyümüşte olsa ustanın eşi ondan kaçmazdı. Çırağın eli işe yatıkça gündeliği de artardı. Kalfa olduğu vakit dükkânın ikinci derecede işleri ona verilirdi. San'ata tamamiyle sahip olunca bütün esnaf topları şenlikler yapılır, kalfaya peştemal kuşatılırdı. Bu diploma ve ehliyetname demekti. Artık yeni usta asil ustasının dükkânına yakın olmak üzere bir dükkân açar ve eski ustası da bunun için kendisine yardım ederdi.

2 — İptidai fabrikacılık bambaşka bir durumda di. Meselâ Bursa da kırk iki ipek fabrikası vardı. Bunlar sabahleyin daha gün ısımadan düdüklarını uzun uzun çalarlar. Ameleyi iş başına çağırırlardı. Sıcak yatağını terkeden işçi kadın, evinin her işini yüzüstü bırakarak ekmek ve zeytinden ibaret azık çıkını alır. Ve acele acele fabrikaya koşardı. Akşam üzeri gün batarken ayrıldığı işinden yorgun ve bitkin bir halde evine dönerdi. Kaynar suyun içinde çalışa çalışa dökülen tırnaklar, 12 saat çalışma yüzünden uğramları vücut düşkünlüğü ve yıpranma şikâyet edilse de dinliyecek kulak bulmazdı. Geçen büyük harpten sonra durum değişti. Asırların kurduğu ve kuvvetlendirdiği ahlâka dayanarak çırağı evlat sayan ve onu hayata hazırlayan küçük esnaflık yavaş yavaş ortadan kalktı. Medeniyetin yeni icatları memleketimize de girince bunların hayat hakkı sönmiye başladı. Otomobil devrinde araba kamyon varken deve katarı kullanamazdı. Sonuç olarak semercilik, demircilik, marangozluk, boyacılık saraçlık. Gibi birçok ufak sanatlar otomobil yüzünden uğradıkları sarsıntıya dayanamadılar ve ortadan çekildiler.

Çok işçi kullanan işyerleri zaten türkler elinde değildi. Memleketimizde sömürgecilik zihniyeti ile hareket edenler işçiye insan diye bakmazlardı. Grizu, çöküntü gibi çok defa noksan tedbirleri ve yanlış hesapların doğurduğu felâketler, ancak hasılatın azaldığından dolayı geçici bir tesir uyandırmırdı. Oralarda işçinin değeri yağlanmaya silinmeye muhtaç olan makine ile bile ölçülemezdi. İşçi karanlıkta ve havasızlık içinde erir solar ve tükenirdi.

Zonguldak'ta Cumhuriyet devrinden önceki varlık ile bugünkü durumu karşılaştıranlar eyvelce orada işçinin ne acıklı şartlar içinde çalıştırıldığını kolayca ölçebilirler.

Memleketimizde açlıktan ölen yoktur. Her kes kendine göre az çok bir kazanç sahibidir. Hayatını herkes kazanabilir. Bununla beraber yaşayış seviyesi çok düşüktür. Yemekler tam beslevici değil, evler basit, giyim iyi değildir. Hayat bitevi olarak aynı sade şartlar içinde geçer. Yine memleketimizde büyük servet sahipleri de yoktur. En zenginlerimizin serveti başka memleketlerdekine nisbetle çok mütevazî bir haldedir. Bununla beraber Türkiyede sanat hayatı düzenlenmektedir. 20 sene önceki durum ile bugünkü varlığı ölçenler bu hakikatı teslim ederler. Sanat kalkınmasında



görülen muvaffakiyetlerin zaruri bir sonucu da halkın yaşayış tarzı üzerine yapacağı tes'dir. Yakın yıllara gelinceye kadar küçük sanatların basit çiftçiliğin bir rençberliğinin sağlayabileceği hayat seviyesi gelişen ve yükselen sanatın vereceği daha artık kazanç ile uygun olarak kalkınacaktır. Bugün için memleketimizde sanat olarak en başta dokumacıhğa yer verilmiş olduğu ve maden işlerine de düzen vermekte olduğumuzu görüyoruz. Ele aldığımız başka işler de var. Bununla beraber genel bakımdan henüz sanatın kaba taraflarını işliyeblmekte olduğumuzu neye sakhyalım. Meselâ üzümden yalnız şarap yaparız. Onun çekirdeklerinden potas ve yağ çıkaramayız. Zeytin yağından yalnız sabun yaparız. Ve sabun yapma yerlerinden akan sular memleketin çok muhtaç olduğu gliserini de dereler halinde akıtır durur. Kozadan yalnız ipek çekeriz. Memleketimizde yetişen üç buçuk dört milyon kilo kozadan yüzbin kilo krizalet yağı ve yüzelli ikiyüzbin kilo sabun yapmak mümkün olduğu halde bundan da faydalanamayız. Meyva memleketi dediğimiz Türkiye'de çürüyen meyvalar ağaçlarının dibini gübreler bunlardan da alkol çıkarmak için harekete geçmedik şimdiye kadar bunların yapılmamış olması yapılamıyacağı manasına alınmamalıdır. Son harbin 6 mahrum yetli senesi içinde çekişe didişe dahi olsa biraz kaput bezi, biraz basma ve elbisel k kumaş bulabildiysek ve yine bu yıllar içinde midelerimizin ihtiyaçlarına yalnız kendi buğdayımızla cevap verebildiysek bundaki kerameti henüz dörtte bir asrlık ömrü dahi olmıyan Cumhuriyet devrinde ve bir taraftan inkilâp hayatı yaşarken kurab ldğimiz sanatta ve çalışma şeklinin düzenlenmesinde aramalıyız.

Az zaman içinde fakir bir memlekette hiç yoktan ancak bu kadarı yapılabildi. Memleketimizin muhtaç olduğu şekerin yüzde yüzünü bizim gümrüklerimize boşaltan yerlerde son harpte halk bir parça şeker bulamazlarken biz pahalı da olsa zor da olsa kendi şekerimizi yedik. Ve görülüyor ki sanatımız filizlenmiye devrin dahi aşmıya başlamıştır. Artık rahat ve huzur çinde yaşamayı beklediğimiz yeni yıllarda akla gelen ve gelmiyen birçok sanatların yepyeni hamlelerle uyanacağına şüphe etmiyoruz.

Sanatın inkişafı işinin de çokluğuna ve olgunluğuna bağlı olduğunu söylemiye lüzum bile görmüyoruz. Halbuki 1935 yazıcına göre memleketimizde küçük sanatlar dahi dahil olduğu halde madencilerimizle birlikte bütün sanayi işçilerinin genel nüfusa nisbeti ancak dörtte bir radesinde ve çalışmak ihtiyacında olanların çoğu ne verilse onu yapan ırgatlar durumunda. Onları bu günün işçisi yapmak ve olgunlaştırarak gelecek günlere hazırlamak zorundayız. Yüksek sanayiın kuruluşu ile çalışan kolları büyük kitleler halinde bir arada bulundurmak icabetmektedir. Dükkândan fabrikaya atlıyan sanayiimz bunu da zarurî kılmaktadır. İşte bunun içindir ki içtimai durumda değışecek, bir lokma bir hırkaya kanaat eden eski hayatın yerini yeni ihtiyaçlarla dolu ve çekinilmesi kabil olmıyan bir yaşama tarzı işgal edecektir. Dükkânını gün doğduktan sonra açan ve gün batışından çok önce kapıyarak yunvasına dönmeye alışmış olan neslin yeni çocukları, büyük sanat kurallarında toplu hayat yaşıyacakları ve kendi iradeleriyle istedikleri gibi değil, belli bir program altında istenilen şekilde çalışacakları için daha fazla yorulacaklar ve yeni yeni dinlenme vasıtaları arıyacaklardır.

Niçin bu zor ve ezici yaşayış tarzına giriyoruz, diye bir soruyu kimse soramaz. İnsanlar muhte uymak zaruretinde oldukları gibi milletler de

dünyanın gidişine uymak zoru karşısındadırlar. Yaşamak için tevekkül değil didismek gerektir. Medeniyet yalnız refah getiren ve yalnız cennet müjdeciliği eden bir şey değildir. O aynı zamanda rahat ve sükûn bozucudur da.

\*\*\*

Bugün için memleketimizde bir işçilik meselesi yoktur. Fakat sanayiimiz ilerledikçe işçilerin de sayısı artacağı ve ihtiyaçları çoğalacağı için böyle bir meselenin ileride doğacağı muhakkaktır. Yeni çalışmalarla refah ta artacağı için insan tabiatının ruhu ve fizik ihtiyaçlarını doyurmak bir mesele olacaktır. İşçi karşılığını bulamazsa yalnız maddî zarurete uğramış olmakla kalmıyacak, fakat ezici tesiri daha aşırı olan ruhi sefaleti de hissedecektir. Çalışanların ruhca ve fizik olarak düşkünlüklerine meydan vermemek içindir ki, memleketimizde imkânsızlıklar karşısında yavaş da olsa gittikçe inkişaf eden işlerin işçileri hakkında şimdiden emniyetli ve koruyucu tedbirler alınıyor.

Amele çokluğu bugün ancak birkaç merkezde görülmektedir. Çoğalacak ve gelişecek olan bu merkezlerde işçiliği meslek yapanlar için gereken tedbirler bugünün ihtiyaçlarından daha ileri bir görüşle alınmaktadır.

İş Kanunu,

İş Kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunu,

İş Sigortaları Kurumu Kanunu... bunlar yeni ve ileri hayatın içinde işçinin faydalanmasına ve haklarının korunmasına hizmet etmek üzere tanzim olunmuşlardır.

Dün yabancıların idare ettikleri sözde fabrikalara işçi olarak giden kadınlar, küçük çocuklarını komşularına, daha iricelerini sokaklara bırakıyorlardı. Bugün meselâ Cibali Tütün Fabrikasında çalışan analar, yavrularını fabrikanın yanında temiz bir dairede hekim ve bakıcı dikkati altında bulunduruyorlar. Yine dün karanlıkta, havasızlık ve toz içinde kazma salıyan kömür amelesi, kendi teşebbüsleriyle tedarik edebildikleri biraz mısır ekmeği ve sovan ile mide doldurup vücutları üzerinde kalın bir tabaka teşkil eden kömür tozlarından kurtulmak açık havada, nihayet basit barakalarda uyumaya çalıştıkları halde bugün aynı amele [\*] 3800 kaloriyi aşan sıcak bir yemek yiyor. Ocaktan çıkar çıkmaz sıcak su ile yıkıyor. Radyo karşısında havadis alıyor, Şarkı dinliyor, sinamada eğleniyor ve temiz bir karyolada rahat bir uyku uyuyor.

Bahsettiğim kanunlar, iş ve işçisi çok olan memleketlerde ki kanunlarla eşittir. ve memleketimizde işçinin kendi tarafından dahi düşünülemediği faydaları ona sağlamaktadır.

İşçi, işinin ağırlığından veya arızalarından dolayı geçici ve daimi olarak çalışamaz bir hale gelirse ona, eskiden olduğu gibi hemen yol verilmeyecektir. Hastalıkları tedavi edilecek, arızaları onarılacak ve çalışmadığı günlerde bakımsız ve ilgisiz kalmıyacaktır.

Zonguldak'ın slikozlu, amfizemli, işçisi Keçiburlu kükürt madenlerinin tırmakları kaşları dökülmüş cilt hastalıklarına uğramış emeklisi tütün ve dokuma fabrikalarımızın toz emci tertibatı olsa dahi yine ciğerlere dolan

[\*] Kalori miktarının 4000 i aşması için son aylarda tedbirler alınıyordu.

Bu bir başlangıçtır. Ve yeni yılların eseridir. Elbette gittikçe daha düzenli bir şekil alacaktır.

tozlarından doğacak arızalar işçiliğin taliidir. Dünyada hangi iş vardır ki insanın sıhhati üzerinde müessir olmasın ve onu yıpratmasın.

Mücevhercilik ve saatçılık gibi zevkli görünen ve fazla yorgunluk vermiyen ince sanatlar bile gözlerin yakından görme kabiliyetini azaltır. Dimağ yorgunlukları ve bulaşık hastalıklara yakalanma şansları hekimlerden hiç de uzak değildir. Onun için:

Havası değiştirilemeyen maden ocaklarında ve tunellerde çalışanlar da kansızlık, verem,

Ocakçılarda, maden izabecilerinde sıcak çarpması,

Madencilerde, kuyucularda, lağımçılarda - asfiksiler ve zehirlenmeler

Benzin, nitrobenzin anilin işlerinde - baş dönmeleri his butlanları kansızlık, indifalar,

Sülfür dö karbon ile kauçuk yapılan yerlerde - baş dönmeleri, his butlanları iştahsızlık kötürümlük.

Fosforlu kibrit yapılan yerlerde - zehirlenmeler, hazımsızlık, sarılık, hattâ kangirenler,

Civa madenciliğinde diş etlerinin iltihabı, felçler,

Pamuk, yün, kenevir işçiliğinde - bronş hastalıkları,

Desterecilik, ağaç tornacılığı gibi işlerde - bronşit amfizem, verem

Galvanizmacılarda, arsenik ile zehirlenme,

Yün ve deri işçiliğinde - ekzimalar, çibanlar, cilt hastalıkları,

Yüksek fırınlarda - yanıklar, fazla ter yüzünden zaaf, görme bozuklukları kanarafatlar, bu sanatların doğuracakları arızalar arasında sayılıyor.

Zikrettiğimiz kanunlarda bu mahzurları önleyici tedbirler alınmıştır. Adale ve ruh kuvvetleri ve bunların çalışma ile uğnyacakları değişiklikler her vakit kontrol altında bulundurulacağı için doğacak olan arızalara ya meydan verilmeyecek veya zamanında önlenecektir.

\*\*\*

Harplerin zararını yalnız harbedenlerin ölümleriyle veya sakat kalmalarıyla ve milletlerin o esnada çektikleri ıstıraplarla ölçmek kâfi değildir. Harpler bir sağnak gibi bir anda tahribatın en acılarını yapar, fakat onun asıl önemli tesiri pek sinsidir. Ve toplar. Sustuktan sonra başlar. Bu andan itibaren sosyal nizam hayli hırpalanmıştır. Önceden akla sığmayan şeyler olağanlaşmıştır. Her harp büyüklüğü nisbetinde böyle akibetler doğmuştur.

Geçen büyük harbin harp sonrası zararı elbette yalnız caz ve rumba gibi birisi musiki diye baş ağrıttıcı gürültüyü, diğeri bedii dans yerne tepinmeyi moda yapmasından ibaret değildir, hakikatte biraz ruha ve mânaya önem verenin yaşanan mesut hayat üzerinde maddeyi bütün ezici ağırlığı ile oturtmasındadır. Hırslar o harpten sonra daha artmış, hisler yine ondan sonra nasırlaşmıştır. Son harbin sebep olacağı değişiklikleri de göreceğiz, ki insanlar buna da uymak zorundan kendilerini kurtaramıyacaklardır.

Gelecek günler bizim için de iş ve işçi günleridir. Hali anlamak ve istikbalî görmek kabiliyetleriniz arttığı için bu görüşte hata yoktur. Zikrettiğim kanunlar görünüşe göre hazırlanmanın eserleridir.

Memleket ilim ve fikir yolunda eskiye nisbetle hayli ilerlemiştir. İş bahsinde de aynı yolun yolcusudur. Terazinin kefelerine koyduğu ilim ile

## ÇALIŞMA DÜZENİ HAKKINDA

Faris ULUBAY

Çalışmanın, her memlekette olduğu gibi memleketimizde de kendine mahsus bir düzen altında yürüdüğü bir hakikat olmakla beraber, Cumhuriyet rejimi ile eski şeklini tamamen değiştiren bugünkü düzenin, modern bir anlayışa başlangıç teşkil ettiği de bir hakikattir.

«İş Kanunu» ile, hususî hukuk prensiplerinden ayrılarak âme hukuku alanına giren bir çalışma düzeni, Türk Hukukunda yer almış oldu. Bugün Milletlerarası İş Hukuku alanında çok işlenmiş görünen bu hukuk müessesesi yarın daha çok geliştirilecek, dünün prensiplerine yeni bir hamle verilecek, yeni nesil bunun feyizli sonuçlarından faydalanacak, ve sosyal adalet - sosyal emniyet ülküsünden kuvvet alan bu yeni düzen yurdumuza refah ve huzur sağlayacaktır. Bunun böyle olmasını bütün kalbimizle dileriz.

«İş Kanunu» nun yürürlüğe girdiği 16 Haziran 1937 tarihinden önceki insan çalıştırma şartlarını bilenler, bu çok önemli Kanunun yurdumuza getirdiği yeniliği elbette takdir ederler. Hakikatta, İş Kanunu hükümlerinin büyük bir yumuşaklık, uyma kabiliyeti ve elastiklikle, çalışma hayatımıza sindirilmesi yoluna gidilmiştir.

Ancak, bu düzenin daha çok genişlemesi, üzerinde daha çok işlenmesi ve gereklerinin tamamlanması için çalışma bütünlüğümüzün hedef-

lediği refahı, sosyal adalet ve sosyal emniyetin sağlayabileceğine inanmalıyız. Çünkü sosyal adalet prensiplerini benimsemeyen ve unsurları arasında ahenk olmayan istihsal, cılız ve kifayetsiz kalmak ve öylesine dayanan Millî refah da takattan kesilmek tehlikesine düşebilir.

İstihsalın «emek» ve «sermaye» unsurlarından birine diğerinden fazla önem verilirse istihsal rasyonellik niteliğini kaybeder ve normalin daima aşağısında kalır. Bunun gibi, teknikleşmeyen ve makineleşmeye, ihtisasa yer vermeyen istihsalın da temel çürüktür. Çalışma alanında 20 nci yüzyıl tekniğe büyük bir rol vermiştir. Teknik gerekleri ise, hareket ve uyma kabiliyeti ister. Bununla beraber, ancak sosyal - ekonomik gelişmelere göre hareket ve uyma kabiliyeti gösteren teknik faaliyet, iyi sonuç verir. Memnuniyet ve iftiharla görüyoruz, yurdumuzda dünyayı saran makineleşme ve teknikleşme hareketine uyma inanı vardır.

Bugün çalışma Bütünlüğümüzde işveren - işçi münasebetleri bir usule bağlanmış bulunuyor.

— İş Kanunu kapsamına giren her işyerinden işyeri beyannamesi alınmış ve ayrılama işlemleri tamamlanmıştır. İş Kanunu kapsamına giren işyerleri ile burada çalışan işçilerin sayısı ve çalışma durumunu doğruya yakın biliyoruz.

İşi muvazeneli ve denk tutmak mevkiindedir. Çok işimiz var, bunlara yetecek işçiyi de aramızdan bulacağız. Cumhuriyet devrinde başlayan sanayi kalkınmasına daha fazla hız vermek lüzumunu geçirdiğimiz buhranlı yıllardan aldığımız derslerle öğrendik. Dünün işçisi ile bugünkü arasında halden memnunluk ve refah bakımından çok fark olduğu gibi, yarının işçisini de bugünkünden ziyade memnun bırakacak tedbirler alınmış bulunmaktadır. Memleket, çalışacak kollarm çokluğu ve becerikliliği nisbetinde yükselseceği için ve işçi bugün bizde millî bir dâva halindedir.

— «İş bağıntının feshini ihbar» esası uygulanmaktadır.

— İşçi ayartma hususları mümkün merteye dizginlenmiştir.

— İşveren ve işçinin, bağıtı ihbarsız feshetmeleri imkânları, her iki taraf için mütevizin bir hale konmuştur.

— İşçi ücretlerinin ödenmesi esasları, şekilleri ve bu ücretlerden yapılabilecek ve yapılamıyacak kesintiler hakkında esaslar konmuştur.

— Çocukların işe giriş yaşları esasları uygulanma yoluna yöneltilmiştir.

— Kadın işçilerden gebe olanların ve kazaya uğrayan bütün işçilerin izin, tedavi, bakım ve ücretleri esasları üzerinde yürüyoruz.

— Gerekli durumda olan işyerlerinde işçilerin zarurî ihtiyaç maddelerini temin eden ekonomalar açtırılmaktadır.

— İş Kanunu kapsamına giren her yerde çalışma şartlarını gösteren işyeri iç yönetmeliği hazırlanmış, işyerine astırılmış ve hemen her yerde bu yönetmeliklerdeki çalışma şartları gereğince iş görülmesi imkânlarının sağlanmasına çalışılmıştır.

— Yurdumuzun hemen bütün iş sahalarında çalışmaya, günlük iş müddetine bağlanmıştır. Bunun içinde olmak üzere «fazla saatlerle çalışma» şartları da ayrıca tesbit edilmiştir.

— İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti bakımından işyerleri denetlenir ve yeni işyerleri Kurma İzinleri'ne eski işyerleri de İşletme Belgeleri'ne bağlanır.

— Eski İş Dairesinin merkez ve illerdeki kuruluşları; her bakımdan muslih ve mürşit rolünü yapmış ve işçilere iş, işlere işçi bulma faaliyetinde idarî olarak oldukça müsbet faaliyetlerde bulunulmuştur.

— Çalışma bütünlüğümüzde devamlı istihsal faaliyetinin durmama-

sı için azami itina gösterilmiş, işveren ve işçi arasında çıkan binlerce «Tekbaşlı İş İhtilâfları» ile bir çok «Toplulukla İş İhtilâfları» uzlaştırma ve tahkim yolu ile kotarılmıştır ve kotarılmaktadır.

— Şimdiye kadar, İş Kanunu ile ilgili olarak:

a) İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü,

b) Fazla saatlerle Çalışma Tüzüğü,

c) (Sağlık bakımından) Günde ancak sekiz saat veya daha az çalışması gereken işler hakkında Tüzük,

ç) İş Müdetleri Tüzüğü,

d) Hazırlama, Tamamlama veya Temizleme İşleri ile Aralı İşler Tüzüğü,

e) Devlet, Valilik veya Belediyelerce doğrudan doğruya işletilen müesseseler ile memleket savunmasıyla ilgili işyerlerinin denetleme ve teftişine dair Tüzük ve nihayet,

f) İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Tüzüğü yayımlanmıştır ki bu tüzükler bugün yürürlüktedir.

— Bundan başka iş hayatıyla ilgili diğer kanunların hükümlerinin de yürütümü takibedilmiş ve birçok çalışma konuları üzerinde incelemeler yapılmıştır.

— Çalışma Bakanlığının kurumasıyla «İş Kazalarıyla, Meslek Hastalıkları ve Anahk Sigortaları» Kanunu ile «Sigorta Kuruluş Kanunu» gibi çok hayırlı olan mecburî sigortaların meydana gelmesi sağlanmıştır.

— Bununla beraber eser, tamamlanmış değildir. daha temelin üzerinde çalışılmaktadır. Herhalde, tamamlanmış halî çok cazip olacaktır.

Yukarıki tafsilâttan da anlaşılıyor ki Çalışma Bütünlüğümüzde iş hayatının bir düzen içinde yürütmesi için mümkün olanın başarılması amacına doğru ilerlemekteyiz.

## Çalıştıranlar ve Çalışanlarla Bir Konuşma

İ. Hakkı YENİAY

Memleketimizde iş hayatı ile ilgili şartları düzenlemek üzere çıkarılmış olup 15/6/1937 de yürürlüğe giren İş Kanunu hükümlerinin uygulanması görevi Ekonomi Bakanlığına verilmiş ve bunun için anılan Bakanlık içinde bir (İş Dairesi) kurulmuş idi.

27/6/1945 de yürürlüğe giren, (Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve görevleri hakkındaki Kanun) la ise Ekonomi Bakanlığının kadrosundan İş Dairesi kaldırılmış ve iş hayatı ile ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetleme görevi Çalışma Bakanlığına verilmiştir. Çalışma Bakanlığı kadrosuna da gene bir İş Dairesi konulmuştur.

1/7/1945 tarihinde küçük bir kadro ile faaliyete geçen bu Bakanlık geniş çapta ve şümulü görevlerine, 1946 yılı başında yürürlüğe girmek üzere hazırlanan yeni Kuruluş Kanunu B. M. M. nce kabul edilip yayınlanınca başlıyacaktır.

İş Kanununda bir taraftan işverenlere ve işçilere yapmaları emrolunan hususlar, diğer yandan da onlar için yasak edilen haller yazılı bulunduğu gibi 7/7/1945 de neşredilip 1/7/1946 da yürürlüğe girecek olan (İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu) nda işçilere verilecek ödenekler hakkında bir takım hükümler yer almıştır.

Bu kanunların hükümlerinin ve bundan sonra çalışma hayatını düzenlemek üzere çıkarılacak yeni mevzuatın uygulanmasını sağlamak için tedbirler alınmakla görevli bulunan Çalışma Bakanlığı çeşitli ko-

nularla meşgul olmak durumundadır.

Genel olarak dünyanın her memleketinde kanunların hükümlerinin iyice yerine getirilmesi, resmi makamlarla halk arasında bir işbirliği kurulması ile mümkün olur. Bu suretle, Çalışma Bakanlığı çalışmalarına başlarken, ilgililerin bu ciheti gözönünde buunduracaklarını umar. İş Kanunu, işçilere iş ve işverenlere işçi bulmak, işçileri tescil etmek, onlara karneler vermek, ehliyet kazanmalarını sağlayacak şekilde yetiştirmek, işçi çocukları için kreşler açtırmak, Sigortalar Kanunu da, işverenlerden primler alarak, bunlarla işçilere ve hak sahiplerine tazminat vermek işten dolayı hasta olanları tedavi ettirmek gibi bir takım ödevleri doğrudan doğruya Bakanlığa yüklediği gibi, bu kanunlarda işverenler ve işçilere emrolunan hususların yapılmasını ve yasak edilen hallerden çekinilmesini kontrol görevini de Bakanlığa vermiştir. İşte, işverenlerin ve işçilerin en iyi niyetle hareket ederek Bakanlığın denetleyici vasfını taşıyan bu ikinci kısım görevini yapmasını kolaylaştırmaları gerekir. Bu takdirde Bakanlık denetleyici rolünde ortada suçlandırmaya ve cezalandırmaya mevzu teşkil edecek bir hal bulamayarak sadece istemiyerek ve bilmeyerek yapılmış hataları ve noksanları düzeltme işi ile meşgul olacaktır ki bu da memleket, işverenler ve işçiler yararına en hayırlı sonuçlar verecektir.

Şimdi işverenlerin kanunî vecibelerini ne suretle iyice yerine getirebileceklerine gelelim: Çeşidi git-

tikçe artan Kanun ve Tüzüklerin bir defa baştan başa dikkatle okunması, tam şekilde anlaşılması ve sonra da uygulanması lâzımdır. İşte işverenler bu kanunî ödevleri kendilerinden ne derece titizlikle yerine getirirlerse Bakanlığın denetleme işini o derece hafifletmiş ve yapıcılık görevi için o nisbette fazla emek harcamasına yardım etmiş olacaklardır. Bu hususta, bütün işverenlerden hassas davranmaları istenmekle beraber, ayrıca da önemli sayıda işçi çalıştıran işverenlerden beklenen tedbir, bir taraftan bununla, diğer taraftan işçilerin yapacakları şikâyetleri, ileri sürecekleri dilekleri dikkatle dinleyecek ve haklı oldukları takdirde onlara haklarının verilmesini sağlamakla meşgul olacak özel bir servis kurmaktır. Bugün bu çifte görev, personel şefliği adı altında bazı işyerlerinde mevcut teşekküllere verilmiş gibi görünüyorsa da hakikatte bu servisler, yalnız işçilerin işe alınma, işden çıkarılma hususları ile meşgul olmakta, fakat mevzuatın uygulanması, işçilerin şikâyetlerinin iyice incelenmesi yolunda beklenildiği derecede bir varlık gösterememektedirler. Gene bazı büyük müesseseler bu maksatla idare merkezlerinde ayrıca bir teşekkül vücuda getirmişler ve şüphesiz bu suretle işe, gerektirdiği bütün önemi vermişlerdir. Ancak, burada nazara alınacak nokta, bu merkezî teşekküllerin de, mahallî servisler gibi, kuruluşlarından beklenen amacı filî ve hakikî şekilde yerine getirebilmeleri için onlara tam yetki ve imkân verilmesidir.

Bakanlık, işverenlerin kanunî mevzuat hükümlerinde tereddüde düştükleri noktaları aydınlatmağa büyük bir memnurlukla hazırdır ve bu yoldaki çalışmaların herkes için faydalı olmasını sağlamak amacıyla bu derginin bir kısmını buna ayır-

maya karar vermiştir. Bu kısımda, işverenlerin, işçilerin ve ilgili her şahsın soruları ile bunlara verilen cevaplardan, lüzumlu görülecekler, mümkün mertebe aynen yayınlanacaktır.

\*\*\*

Konuşmanın bundan aşağı kısmını işçi arkadaşlarla yapıyorum:

Arkadaşlar, aziz yurdumuzun çeşitli istihsal, yapı ve diğer kol emeği ile başarılması gereken işlerinde beden kuvvetinizi kullanarak çalışan siz işçilerin her türlü haklarını ve sağlık ve güvenliğini korumak için özel kanunlara dayanarak tedbirler almaktan geri kalmayan Hükümetimiz durumunuzla en yakından ilgilenmektedir. Bu ilgi, sizin meselelerinizle meşgul olmak üzere evvelce sadece bir daire (İş Dairesi) varken bir kaç ay evvel ayrı bir Çalışma Bakanlığı kurulmak suretiyle en açık ve canlı bir şekilde belirmiştir. Çalışma Bakanlığı her derdinizi, dileğinizi dinleyip incelemek, sizden bir müracaat olmadan da durumunuzu gözetleyip imkânlar nisbetinde iyileştirmek ödevini yüklenmiş bulunuyor. Buna karşılık sizlerden beklenen hizmet, gönül arzusu ile işlerinize sarılarak en verimli şekilde çalışmaktır. İktisadî alanda milletçe çalışmaların büyük bir düzenlik içinde yürüyerek tabii servet kaynaklarımızın, istenilen şekilde işlenmesi, fabrikalarımızın bol, sağlam ve iyi mal çıkarması, kara ve demiryollarımızın bir an evvel çoğalması ile hülâsa edilebilen amacımızda hissenize düşen, bu verimli çalışmayı memleket sevgisi adına sizden istemek her halde gözünüze fazla bir talep gibi görünmez değil mi?

Bakanlığımızın her müracaatınızı ilgi ile inceleyip sonuçlandırdığını söylemiştim. Ancak müracaatlarınız makul ve haklı olmalıdır. Aksi tak-

dirde, kendinizi ve Bakanlığa beyhude yere işgal etmiş, memurların müsbet işlerle uğraşmak için kullanacakları zaman payını azaltmış olursunuz. Bunun için sizi ilgilendiren Kanun ve Tüzükleri sizin de okuyup anlamanız lâzımdır. Bu vesile ile, şimdiye kadar yapılan tecrübelerle dayanarak en çok alınan şikâyetlerinizden bir tanesinden bahsetmek isterim:

Genel olarak, işverenlerin sizi hiç bir zaman işden çıkarmağa haklı olmadıklarını sanmakta ve böyle bir halde işe iadeniz için Bakanlığa başvuruyorsunuz. Bu yanlıştır. Çünkü işverenlerle işçiler arasında, müddete dayanan bir sözleşme (yazılı veya ağızdan mukavele) yoksa, her iki taraf, İş Kanunu'nun 13 ncü maddesinde yazılı mülhet kaydına riayet etmek şartı, serbesttir. Yani işçi, kademine göre belirli bir müddet evvel işverene haber verip işinde ayrılmakta serbest olduğu gibi, işveren de aynı kayıt ve şartla işçiye yol vermekte serbesttir. Bu mülhete riayet etmeyen taraf ise, mülhet zarfındaki ücret (stihkak) nisbetinde karşı tarafa ödenek vermekten başka bir mükellefiyet altında değildir. Kanun, bu suretle her iki tarafa da

aynı hakkı vermekle adaleti gözetmiştir.

Ancak, Millî Korunma Kanunu yürürlükte kaldığı müddetçe, işçiler, meşru mazeretleri olmadan çalıştıkları sanayi ve maden müesseselerindeki işlerini bırakıp gidemezler ve giderlerse eski işyerlerine zabita kuvveti ile tekrar sevkolunabilirler.

İkinci bir noktaya daha dokunacağım:

Her müracaatınızı daima Bakanlığımıza yapabilirsiniz. Ancak, gene kendi menfaatiniz namına, Hükümet kapısından evvel, çalıştığınız müessesedeki şefinize ve içabında, mümessil işçilere başvurunuz. Ancak, onlar sizi dinlemezlerse resmi makamlara müracaat ediniz. Bunun için de Bakanlık Merkezinden evvel, çalıştığınız işyerinin bağlı bulunduğu Bölge merkezindeki ilgili Müdürlüğe başvurmanız tabii yoldur. Yukardaki tavsiyelerimi tuttuğunuz takdirde, bundan ancak kazanacağınızı unutmayınız.

\*\*\*

Yazımı bitirirken, Hükümet, işverenler ve işçiler arasında yurdun büyük yararı adına işbirliği bulunmasının önem ve lüzumuna bir defa daha işaret etmek isterim.

TÜSTAV



## Çalışma Hekimliğinin Konusu

Prof. Dr. Saip ATADEMİR

### Çalışma Hekimliği:

İş Hekimliği uluslararası kurumunun 1929 da Lyon Kongresinde «çalışma hekimliği = Arbeitsmedizin» tabiri kabul edilmiştir. Bununla her türlü çalışmanın biyolojik ve tıbbî bütün konuları bir araya getirilmiştir. Şu halde (Çalışma Hekimliği): (Adli Hekimlik) gibi tıbbin bir tabakat alanıdır. Bu Şube tıbbin bütün şubelerini yani Fizyoloji, Patoloji, Toksikoloji, Klinik, Hijyen ve tıbbî dışı olarak Teknoloji, Sosyoloji ve Sosyal Politika'yı da içerisinde toplar.

Çalışma Hekimliğinin bir şubesi olarak «İş Kazaları Hekimliği» de bu guruba sokulur.

İşçi veya Meslek Hastalıkları denildiği zaman bir meslek veya sanatta çalışan ve belirli bir iş yapan kimselerin işi sebebiyle herhangi bir surette sağlığının bozulması anlaşılmalıdır. İşçi denilince sadece bedeni ile iş yapan kimseler değil dimağı ile çalışarak iş yapanlar da anlaşılır. Çünkü bunlarda bir kıymet temin ederek memleketlerine ve vatandaşlarına faydalı olmaktadır. Böyle olmakla beraber hepsinin sağlıkları aynı derecede iş tehlikesine maruz değildir. Bu sebeple hepsinin aynı surette ve değerinde korunmaya ihtiyaçları yoktur.

Bir kısım işçileri korumak için bazı devletler çok eski zamanlardan beri teşkilât kurmuş bulunmaktadır. Bugün dünyanın her yerinde en çok korunması gerekli görülen ücretli işçilerdir. Böyle olmakla beraber başlıbaşına iş yapanlar, el sanatlarıyla uğraşanlar, iş başı çalı-

şanlar ve serbest meslek sahipleri de birçok hususlarda korunmaya muhtaçtırlar. Zira her meslek ve çalışmada kaza ihtimali, yorulma ve yıpranma vardır. Bunları da hesaba katmak lâzımdır.

**Bu günkü görüşümüze göre hekimlik sadece hastalıkları iyi etmeyi değil, hastalıkların sebeplerini bulup gidermeyi, hastalıkları önlemeyi ve hastalanmamayı sağlamayı daha önemli saymaktadır.**

Bir kısım hastalıklar ve kazalar vardır ki çalışırken yanlış hareket etmek, iş şartlarına riayet etmemek, zararlı tesirleri bilmemek ve duymamaktan ileri gelmektedirler. Ayrıca da çalışan, iş yapan varlığın makine değil insan olduğunu; yaşayan, düşünen, duyan, yorulan bir varlık olduğunu, bütün insanların dayantılarının bir olmadığını; her bünye ve bedenin her işe uymadığını kabul etmek mecburiyeti vardır. Bu suretle çalışmada bünye ve beden ile iş arasında uyarlığın, çalışmanın fizyoloji ve patolojisinin iyice incelenmesi ve araştırılmasına lüzum hasıl olmaktadır. İnsanlar belirli bir müddet çalıştıktan sonra öyle bir çağa ulaşıyorlar ki artık çalışabilecek bir durumda bulunmuyorlar. Şu halde çalışanları ihtiyarladıklarında korumak, beslemek, iyi yasatmakta lâzım gelmektedir. (İhtiyarları Koruma Teşkilâtı).

Çalışanların aldıkları ücretin yeter derecede yüksek olmamasını gözde tutarak hastalık dolayısıyla çalışmadıkları günlerde hem kendilerini geçindirecek ve hem de hastalıklarını baktıracak ve ilaç alacak

bir yardımcı teşkilâta lüzum vardır. (Hastalıkları muayene ve tedavi ettirme teşkilâtı).

Herhangi bir işde veya meslekte çalışanların yaptıkları iş dolayısıyla sağlıklarının zararlandığı az veya çok çalışmayacak bir hale geldikleri görülmektedir. Çalışanın sağlığının bu zararlanmasını önlemek için tedbirler aramak, çalışmayı incelemek lâzımdır (İş Hekimliği). Bu suretle sağlıkları bozulmuş olanlara - derecesine göre - bir yardımda bulunarak zararını ödemek insanî bir ödevdir. (Meslekî Zararlanma Sigortası), herhangi bir surette zararlanmış «kaza veya san'at veya meslek icabı» olanların veya çeşitli sebeplerden ötürü işsiz kalanların topluluk için zararlı olmaları ihtimali çok kuvvetlidir. Bunu önlemek için onlara yardım etmekte ayrıca bir zarurettir. (Sosyal Düzeni Koruma Teşkilâtı). İşsizlerin korunması - eğer iş bulamamak kendi kusurları değilse - cemiyetin en mühim ödevlerinden birisini teşkil eder. Meslekte usta işçi yetiştirmek için de buna lüzum vardır. İşsizlik dolayısıyla meslek değiştiren işçiden iyi bir verim elde etmek mümkün değildir.

Bütün bunları gözde tutarak Çalışma Hekimliği alanını şu konular içerisinde çevrelemek mümkündür:

- 1 — Çalışmanın uygunluğu (meslek seçimi),
- 2 — Çalışmanın fizyolojisi ve patolojisi (yorulma)
- 3 — Çalışmanın İjyeni ve (koruyucu tedbir olarak spor),
- 4 — Meslek hastalıkları, kazalar (özel meslekler ijyeni),
5. — Endüstride sağlık teşkilâtı (endüstri ijyeni),
- 6 — Sosyal Sağlık Kontrol Teşkilâtı,
- 7 — Çalışma Hekimliğinin özel araştırma ve laboratuvar usulleri,
- 8 — Sosyal Sigorta,

9 — Çalışmanın Sosyal Biyolojisi ve (İstatistik),

10 — Sağlık politikası,

Bu konulara bakıldığı zaman çalışma hekimliği alanının ne kadar geniş ve derin olduğu pek açık olarak göze çarpar. Burada yazılan bahislerin ayrı ayrı incelenmeleri büyük birer konu teşkil ederler. Çalışma üzerine yaşayış tarzının, fizik ve sosyal çevrenin, çalışma yerinin; yapısının, havasının ısıtılmasının, serinleştirilmesinin, rutubet miktarının, ışık miktarının, tezgâhların, oturma yerlerinin, teneffüs yerlerinin, yemek yerinin, yıkanma ve temizlenme yerlerinin, helâ ve hamamların temizliğinin, işletme düzeninin etkileri; çalışma nevelerinin; el ve makine işlerinin, çeşitli ve tek işin rolleri, İşin rasyonalize edilmesi (çalışma metotları), alışma, ritm, monotoni'nin önemleri; çalışma müddeti, teneffüs aralığı, gece çalışması, pazar tatili, yıllık istirahat, iş değiştirmenin yapacakları tesirler; çalışma üzerine ferdi ve ruhi tesirler, heves ve isteğin, ücretin rolleri, beslenmenin en önemli faktör olması; hatta giyeceğin de, dış çevrenin manzarasının da büyük tesirleri olduğundan ayrı ayrı incelenme ve araştırmalarına lüzum vardır.

Yukarıda kısaca çalışma üzerine fizyolojik olarak tesir yapan âmilleri gözden geçirdiğimizde bu meslek dahının hemen bütün meslekler ve mes'elelerle ilgili olduğunu görürüz. Demek oluyor ki çalışma hekimliği «çalışanların en iyi verimli bir surette, zararlanmadan çalışmalarını sağlamak, eğer zararlanmış işeler iyileştirmek, iyileştiremediği takdirde çalışmaları kollyarak daha fazla zararlandırmamak, çalışmayı rasyonalize etmek ve sosyal bakımdan organize etmek, böylelikle kamusal sağlığı korumak amacını gütmektedir.

Hiç şüphe yoktur ki çalışanın sağlığının korunmasında «ferdî sağlık koruma bilgisi» nin de büyük önemi vardır. Çalışanların sağlıklarının korunmasında hekim kadar - belki de daha fazla - ferdin bünyesi yaşayışı, düşüncüsü de rol oynar.

Yapılan işden alınan Verimde çalışanların gayreti kadar işverenin de anlayışı ve bilgisi önemlidir. Çalışanların iyi beslenmeleri, sağlam olmaları az zararlanmaları, hastalanmamaları verimde ayrıca müessir olurlar.

İşçilerin Sağlığını korumanın verimde ve işlerin yolunda gitmesindeki büyük önemine endüstri kurmuş devletlerce çok değer verilmektedir. Bu hususta şimdiye kadar üç sistem tatbik olunmuştur:

1 — Resmî veya hususî hekimlere ek bir görev olarak işletmelerin sağlık kontrolünü yaptırmak;

2 — İşletmelerin sağlık kontrolünü yapmak ve istişarede bulunmak üzere hekimler bulundurmak;

3 — Belirli mıntaka ve şehirlerde meslek hastalıkları uzmanı olarak sağlık kontrolü işinde çalışmak üzere mütehassıs hekimleri asıl çalışma hekimliği görevi ile kullanmak.

\*\*\*

**Çalışma hekimliğinin doğuşuna doğru atılan ilk adımlar:**

Bütün eski Uluslarda bir çok el sanatlarıyla uğraşanların zararlanmalarını önleyecek bilgilere malik olduklarını görüyoruz.

Kamunun sağlığına zarar veren meslek sahiplerinin özel yerlerde, şehir dışarısında veya bir kenarında, muayyen şartlara riayet ederek çalışmalarını için usuller konulmuş olduğunu öğreniyoruz. Bunlardan anlaşıldığına göre ilk sosyal ve iş kanunlarının çalışana değil onun çevresinde bulunanları korumak için yapılmıştır. esasen böyle zararlı iş yapanların kendilerini ne suretle ko-

ruyacıklarını bildiklerinden, ustalarından öğrendiklerinden bunlar için düzen koymak mecburluğu duyulmamıştı.

Eski Yunan ve Roma'da bilhassa büyük halk kitlelerinin toplu yaşadığı şehirlerde resmî görevli hekimlerin tayin olunduğuna, **Hypocrates** ve **Plato** sonra **Aristoteles** bazı sanatlarda özel hastalıkları hususle geldiğinden bahsetmişlerdir. Bilhassa birincisi hasta muayene ederken ne gibi iş yaptığını da gözde tutulmasını ileri sürmektedir. Kurşun zehirlenmesi, yumuk gözlü demirci, dar göğüslü ekmekçi, topal terzi, soluk benizli madenci, Yunan tiyatrocuları tarafından çok kullanılan karekteristik tabirlerdir.

Orta zamanlarda doğuda kamusal hekimliğe ve sosyal yardıma çok önem ve yer verilmiştir. Bütün dinlerde buna büyük bir yer ayrılmıştır. Fakat henüz bunlar elde mevcut eserler taranarak işlenmiş ve birbirleriyle ilgileri tesbit olunmuş değildirler. Meslek hastalıkları bakımından da islâm hekimlerinin büyük eserleri henüz taranmamıştır. Buna karşılık çalışma hekimliği alanı ve tarihi batıda iyi taranmış ve işlenmiştir. Bu hususta ilk önemli eser **Paracelsus**'ün «Maden iptilâsı ve madenci hastalıkları» adlı kitabıdır. (1535).

Burada kum tozundan mütevelit veremden, akciğer hastalıklarından, kurşun ve cıva zehirlenmelerinden bahsetmektedir. Bundan sonra bilhassa meslek hastalıklarının ve madencilğin zararlı tesirleri ve korunma çareleri üzerinden çalışılmış ve çeşitli eserler yazılmış. Bu alanın en büyük eseri (1700) tarihlerinde İtalya'da Padua Üniverstesi Profesörlerinden Bernardo **Ramazzini** o zamana kadar dağınık bir halde bulunan bütün kaynaklara baş vurarak, kendi sayısız tecrübelerini de katarak lâtinçe «De Morbis Artificum Diatribe»

adlı «meslek hastalıkları kitabı» nı vücuda getirmiştir. Bu eser kısa bir zaman sonra beş dile çevrilmiş, şerh edilmiş ve yirmi beş defa basılmıştır. 1705 de İngilizce, 1740 da ilk defa 1772 de **Fourcroy** tarafından ikinci defa olarak Fransızca'ya çevrilmiş 1823 de bir kere daha tercüme edilmiştir.

18 inci yüz yıl içerisinde tabiatla uğraşan bütün bilginlerin denemelere, müşahedelere önem vermeye başladıklarını, meslek hekimliğine dair bir çok eserler yazdıklarını görüyoruz. Batı medeniyetinin Doğu ile teması artarak bir çok sosyal kuruluşların batıya geçtiğini tesbit ediyoruz. 1717 - 1721 de **Lady Mantagne**'in İstanbul'da çiçek aşısının tatbik olduğunu görerek İngiltere'de de yayılmasına gayret sarfettiğini öğreniyoruz. Bu suretle salgın ve bulaşıcı hastalıklar mefhumu yine canlanıyor onlara karşı savaş ve onlardan korunmaya yol açılıyor. bir çok kimselerin çalıştığı yerlerle sağlığın ilgisi araştırılmaya başlanıyor. 1756 da **Mirabeau** «Kamusal sağlığın korunması» nı hükümetin başlıca ödevlerinden birisi olarak ileri sürüyor. 1777 de Almanya'nın küçük bir Ünversite şehri Giessen de **Baumer** «siyasî tib» in temellerini atarak «adli tib» dan ayırmayı deniyor. 1779 da Almanya'da hükümet hekimlerinden **Peter frank** «tibbî polisey» adı altında ilk büyük İjyen Ansiklopedisini yarattı. **Franklin**, **Voltaire** ve **Rousseau** nun tenkid ve fikirlerinin; hekimlerin, halkın ve çalışanların sağlığı ile uğraşmasında çok tesiri olmuştur. 1797 de Fransa'da **Fodéré** sağlık polis kanunlarını (sağlık koruma kanunlarını) tabii ilimler bakımından temellendirmeye çalıştı. 1782 de **Kant** Gripin zararlı böceklerin sokması ile husule geldiğini, sade kötü havadan ileri gelmediğini düşünüyordu.

Yine aynı yıllarda sosyal meselerin aded mefhumile araştırılmasına başlandığını, devletin (Staat) rakkamlar tutmaya, saymaya başlaması lâzım geldiğine işaret edenlerin çoğaldığı görülmektedir. Devlet adamı manasına gelen (statist) kelimesinden 1749 da **Achenwall** tarafından (statistik) kelimesi vücuda getirilmiştir. İstatistiki mahiyette ilk araştırma 1662 de küçük tüccar ve musiki öğretmeni **John graunt** tarafından «Royal Socceity» e sunulan eserdir. Bunda 1603 yılından beri Londra'da tutulmaya başlanan doğum ve ölüm rakamlarını ele alarak erkek çocukların fazla doğduğunu, köylere nazaran Londra'da çocuk ölümlerinin fazla olduğundan Lahsederek Devletin dikkatini çekiyordu. Bunlardan çok önce meşhur filezof **Leibnitz** Almanya'da Breslau şehrinin kilisesinde tutulan muntazam rakkamları İngiliz astronomu **Halley'e** göndererek 1693 «ortalama ömrü» hesap etmesini rica etmiştir. Bunları da düşünerek büyük kitlelerin sayılması ve araştırılması ile sosyal meselerin incelenip incelenemeyeceği, hakikaun ne kadar yakınlıkla ifade edilebileceği meseleleri üzerinde büyük riyaziyeciler çok emek harcamışlardır. İhtimalî hesap bu suretle yaratılmıştır. bu günkü sigortacılık ve piyangoculuğun doğmasına da bu hesaplar esas teşkil etmiştir. Sebep ile tesir arasındaki Causalite'nin tesbiti imkânı olmadığından aradaki dinamik tesbit için istatistik rekkamlara müracaatın faydalı olacağı meselesi hem sosyal meselerin ve hem ilmi araştırmaların ilerlemesinde pek büyük rol oynamıştır 1741 de Alman askeri rahibi **Süssmilch** «insan neslinin değişmesinin ilâhi düzeni» adı altında istatistikler neşrederek memleket içinde ve dışında bir çok şehirlere ve köylere ait rekkamları karşılaştırıyordu.

1798 de önceleri rahip, sonraları iktisat profesörü **Malthus** nüfusun hendesi dizilerle, beslenme imkânının ise ancak adedi dizilerle artığını ileri sürerek sosyal meselelere karışıyordu. Meşhur İsviçreli fizyolog **Haller**'in araştırmaları ile tıbbi yeni temeller üzerine kurulurken bir çok büyük hekimlerin ve tabiat bilginlerinin de büyük yardımlarda bulduklarını biliyoruz. Lâkin bunlar tarafından insan sağlığı daha ziyade ferdi ve şahsi olarak göze alınmıyordu. Gerçi dış çevrenin sağlık üzerine olan tesirini de pek iyi biliyorlar ve hattâ o zamana göre yazmış bulunuyorlardı. Fakat esaslı bir surette bunları incelemek ve tatbik etmek daha bir az sonraki yıllara düşüyordu. XIV ve XV inci yüz yıllar da terbiyeci ve hekimleri insanı dinlendirecek, kuvvetlerini toplayacak, bedeni düzenleyecek vasıtalar aramaya götürmemiş değildi. Bilhassa eski Yunan bu hususta çok ilerlemiş bulunuyordu, bir çok felsefeciler ve büyük fikir adamları bu hususta fikir yormuşlar bir çok hakikatlar ortaya koymuş bulunuyorlardı. 1762 de **Rouesseau**' ve 1788 de hekim cerrâh **Basedow** müessir olmuşlar. bilhassa terbiyeci **Guts Muths** 1793 de «gençler için jimnastik» adlı kitabını yaratarak bu yönetimin yapıcısı olmuştur. Bu sonralar **Vjeth** (1794) ve **Yehn** (1811) taraflarından tekâmül ettirilmiştir. **Frank** yukarıda yazdığımız «tıbbî polislik» adlı ve mükemmel (sağlık koruma bilgileri ansiklopedisini) yazdığı zaman bütün modern (**Hvgiene**) bahislerini bir arada toplamış bulunuyordu. Fakat meslek hastalıkları ve bunların korunma tedbirlerini yazmamıştı. **Frank**'ın arkadaşı **Heidelberg**'li **Mai**, **Frank**'ın görüşlerinin bir nizamname halinde nasıl toplanabileceğini denedi. Fakat her ikisi de muvaffak olmadılar; çünkü eserleri-

ne ve görüşlerine «tıbbî polislik» adını takıyorlardı. Mutlak hakimiyetin havasından teneffüs ediyorlardı. Halbuki **Büyük Fransız Devrimi** sokakları kana boyayordu. Hürriyet savaşı almış yürümüşü. İyi de olsa bu devirde polislikten bahsedilemezdi. Şunu söylemek lâzımdır ki **Frank**'ın da fikir, söz, hareket hürriyetlerini bir tarafa bırakarak kanun ve kaideden bahsetmemesi; daha açık olarak sağlık bilgisi ve teşkilâtı suretinde ifade etmemiş olması en büyük hatasını teşkil etmektedir. **Makine sanayinin doğuşundan sonra**: Lâkin aynı yıllar büyük endüstrinin kurulmasına makine sanayinin doğmasına yol açan büyük buluşların yapıldığı zamanlara raslar. 1782 de **Buhar Makinesinin keşfi**, 1738 - 1775 örme makinelerinin 1805 - 1808 **Dokuma makinelerinin yapılmaları**, kimya, porslen, ve cam ve diğer bütün sanatların büyük ölçüde gelişmesi, yeni yaşama şartları doğurmuş, Tehlike ve kaza imkânları artmıştır.

On dokuzuncu yüz yılın başında İngiltere bu savaşların başında bulunuyordu. Ve 1802 yılında ilk sosyal içki kanunu olarak «ahlâk ve sağlığı koruma kanununu» çıkardığını görüyoruz. Bunda fakir çocukların, çırakların gece çalıştırılması men ve çalışma müddeti gündüz 12 saat olarak kabul ediliyordu.

İngiltere' de ilk defa olarak 1796 da savaş açanlar arasında **Percival** i görüyoruz, bu sanatların büyümesinin halkın sağlığını fena bir surette zararlandığını ileri sürüyordu.

1819 da 9 yaşından küçük çocukların çalışması men olundu 16 yaşına kadar olanlara 12 saat çalışma müddeti kabul olundu. 1831 de yapılan eklemelerle bu kanun daha kamusal bir şekil aldı, mamafî şunu kaydetmek lâzımdır ki 1832 de avam kamarasında bu kanunlardan

maksat yetişkinlerin çalışmasını düzenleme olmadığı, çalışmanın her kesin kendi bileceği ve yapacağı bir hareket olduğu ileri sürülmüştü. Sonra 1833 yılında İngiltere'de ilk defa olarak Fabrikaların teftişi kabul edilmiştir. Bu sıralarda İngiltere'de ve Avrupa'da müthiş bulaşıcı hastalıklar hüküm sürüyordu. Bunları incelemek ve araştırmak üzere sağlık istatistik teşkilâtı kuruldu, şehirlerin sağlığı, su, süprüntü yapı işleriyle ilgilenme başladı. 1844 de yetişkin çocukların ve kadınların çalışma müddeti sınırlandırıldı 1847 de günlük çalışma saati bu şahıslar için dokumacılıkta 10 saat olarak kabul edildi. Gece mesaisi kaldırıldı. 1867 de bu kanunlar bütün endüstriye teşmil edildi. Bütün sağlık meseleleriyle ilgili «Kamusal Sağlık Kanunu» 1848 de kabul edilmiş bulunuyordu (Public Health act). Fransa'da 1841 de 8 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaması, mektep çocuklarının çalışmasının sınırlandırılması (gece, pazar günü çalıştırılmamasını men, okul öğretimini koruma) gibi bir çok esaslar kararlaştırılmış fakat iyi tatbik olunamamıştır. 1848 de günlük en uzun çalışma müddeti ( Paris için 10 saat ) tesbit edilmiş daha sonra bu müddet 12 saata çıkarılmıştır. 1851 de cıvıklık durumu düzenlenmiştir. 19 uncu yüz yıl başlarına kadar daha çok basit şartlar altındayışyan Almanya'da da gerek Fransız devrimi ve gerek İngiliz endüstri kalkınma ve irganizasyonu tesirlerini göstermeye başlamışlardır. Almanya'nın bilhassa doğusunda müthiş salgın hastalıklar hüküm sürüyordu. Felâket çok ağırdı, buhastalıklar o zaman daha ziyade açlığa veriliyordu, halk hakikaten fakir ve perişandı. Bu devrin en büyük şahsiyeti «hücre patolojisinin» ve «modern hekimliğin» kurucusu profesör R. Virchow 1848 de «hekimlerin fakirlerin tıbbî avu-

katı oldukları» fikrini yayıyordu. 1848 siyasi ve sosyal devrimi devletin hekimleri hükümetleştirmesini istiyordu. Fakat ileri sürülen fikirlerin tesiri altında Almanya'da çalışmanın yetişkin işçilerin sağlığının ve geçiminin düzenlenmesine başlandı. Bu suretle Almanya'da sosyal hekimlik 1848 devrimi ile başlamıştır denilebilir. Bir çok şehirlere, fabrikalara, işletmelere özel hekimler tayin ettiler, hastalık kasaları kurdular. Hekimlerden hem kasanın ve hem de hastanın menfaatını korumaları istenildi. Bir tek adam tarafından idare olunan devlet sistemi bir çok ithamların altında bulunuyordu. Yaptığı şeylerin hepsi fena görülüyor, devletin hiç bir şey yapmasına müsaade olunmuyordu. Herkesin işini kendisi yapması ve her şeyin serbest bırakılması prensibi müdafaa ediliyordu. Bu sebeple Alman hükümeti ancak 1869 da (Salgın hastalıklardan korunma ve işçileri koruma kanunu) nu kabul ettirilebilmiştir. İngiltere'de ise kadın ve yetişkin çocukların çalışma müddeti bir çok mesleklerde düzenlenmiş bulunuyordu.

Diğer taraftan makineler insanların işlerini elden almış, sermaye sahiplerine daha kolay ve fazla miktarda iş yapma imkânları vermiş. Bu suretle bir çok kimseler aç kalmışlardır. ucuz çocuk ve kadın işçiliğinden kolay makina işlerinde faydalanma düşünülmüştür. Bahalı yetişkin erkek işçiliği maayen alanlara bırakılmıştır. Eski devirlerde bu gibi durumları bilhassa Roma'da görüyoruz. Fakat on dokuzuncu yüz yılın başında İngiltere'de böyle bir durum göze çarpmaktadır. Bu suretle şehirlerde toplanan ve fakirleşen, işsiz kalan halk kitleleri sıhhi olmayan yerlerde, sefil, perişan, hastalıklara gömülmüş bir halde aç, susuz, çıplak bir hayat geçirmeğe mahkûm olmuşlardır. Fakat bu, aynı

zamanda bütün cemiyetin sağlığını sarsmıştı. Fransız devriminin (insanlık hakları) mefhumu da savaşı körüklüyordu.

İngiltere'de 1831 ve 1849 da şiddetli Cholera salgınları çıkmıştır. Bunlara karşı açılan savaşlar korunulabilen hastalıklar mefhumunu doğurmuş ve bunlara karşı tabiatın koruyucu tedbirler; veya «tabiat polisliği» gibi fikirler yaratmıştır. 1873 de İngiliz Başvekili Disraeli «halkın sağlığının iyileştirilmesi bütün ödevlerin başında gelen bir sosyal ödev olup devlet adamını ve her partinin siyasilerini ilk önce ilgilendirmesi lâzım gelir» diyordu. «Kamusal sağlık halkın refahının ve devletin gücünün dayandığı temeldir» fikrini yayıyordu.

O sırada Avusturya veliahtı «Devletin ve topluğun en değerli sermayesi insandır.» fikrini ileri sürüyordu. Bunlar meşhur Franklin'in «Public health in public Wealth» sözünün başka başka ifadeleri idi «Halkın sağlığı halkın varlığıdır» Bütün bu fikirler gösteriyorki on sekizinci yüz yılın son yarısı artık büyük Revolutionlardan sonra ne istediğini bilen, ilmin ve ilmi metodun her tarafa girdiği bir devir olarak kabul edilebilir. İngiltere'de 1878 çalışmaya ait bütün kanunlar toplanılarak bütün iş hayatı düzenlenmiştir. İsviçrede de 1878 de çıkarılan bir çalışma kanunu ile iş hayatı düzenlenmiştir. 1878 de toplu olarak çıkarılan «Alman hükümeti sanayi kanununun» ile mecburi fabrikalar teftiş esası kabul edilmiştir. Kadın ve çocukların çalışması sıhhi ve ahlâki bakımdan kontrol altına alındı. İngiltere, Almanya, Fransa'da 1883, 1891 ve 1895 de kaza, çalışma müddeti, gece çalışması, umumi pazar tatili meseleleri halledildi. 1900 — 1901 yıllarında Al-

manya, İngiltere, Fransada'da çalışmayı daha büyük ölçüde düzenleyen yeni kanunlar çıkarılmıştır. Fransada (10) saat çalışma müddeti kabul edilmiştir.

Almanya'da 1876 yılında (Resmi sağlık teşkilâtı = Reichsgesundheitsamt) kurulmuştur. Buna halkın sağlığına koruyacak tedbirler almak ve araştırmak ödevi verilmiştir. Hakikaten bu müessesese çok büyük başarılar elde etmiştir. Daha önce 1873 de «Alman kamusal sağlık esirgeme kurumu» yapılarak bütün sonra ki kurumlara ön ayak olmuştur.

Almanya'da kazalara karşı sosyal sigorta 1884 de başlar ve pek büyük resmi bir kurum olarak mütemadiyen büyüdüğü görülür. Kurulduğu tarihten (1885 den) 1935 tarihine kadar 556 milyar mark sarf etmiştir 1937 yılındaki bütçesi 3,5 milyar markı buluyordu. Kullandığı memur adedide 60 bin buluyordu. Alman halkının 2/3 si bu suretle sigorta edilmişti. Hasathıklara karşı Almanya'da sigorta kanunu yine aynı yıllarda başlar, bu husus için de aynı müddet içerisinde ayrıca 26,3 milyar mark harcamıştı.

20 milyon kimse buna dahildi. Ve müessesenin 40 bin memuru vardı. Bu teşkilâta 317000 hekim kayıtlı olarak çalışıyordu. 1934 yılında 1,3 milyar mark sarf etmişti. Bütçesindeki resmî parası 818.7 milyon marktı. 1889 da çalışma ve ihtiyarlamaya karşı sigorta teşkilâtı kuruldu, fakat 1891 de işe başladı. 1935 e kadar 17,8 milyar mark harcamıştı. Bunu 15,2 milyarı tekaüdiye olarak verilmişti.

1911 yılında Almanya ve İngiltere'de çıkan (ev çalışmaları kanunları = The home Work order) çalışma yerlerinin sıhhi ve ahlâki bakımından kontrolü, mesai saatleri düzenlenmiş, çocukların mektebe devamları imkânlarını sağlamış ücre-

tin tesbitine yol açmıştır. Almanya da 1908 de sağlık kontrolüne daha iyi bir temel kurmak için fabrika tabiri kaldırılarak en az 10 kişi çalıştıran işletmelerde sosyal kanunların tesir sahasına alınmıştır.

Japonyada 1911 de endüstri sağlık kontrolü geniş bir temel üzerine kurulmuş. Fabrikaları teftiş, kadın ve çocuk çalışma yaşları ve müddetleri, gebelerin, lohusaların, korunması, kaza ve yıpranma, meslek hastalıkları kanunları çıkarılmıştır. Bunlar 15 kişiden fazla işçi çalıştıran yerlere tatbik olundu. İtalya, Macaristan'da 1912 de çalışma kanunları yapıldı.

İngiltere'de 1919 a kadar sadece bir büro tarafından idare olunan sağlık işleri müstakil bir sağlık bakanlığı kurularak genişletildi. Almanya da sağlık işleri daima iç işlerine bağlı bir sağlık bürosu tarafından idare olunmaya devam olundu.

«Uluslar arası çalışmanın korunması» teşkilâtı 1867 denberi mevcuttur. Uluslar arası işçileri koruma kurumu 1899 da teşkil olunmuştur, ve 1901 de (Basel) de uluslar arası çalışma bürosunu kurmuştur. Bu büro bütün uluslar arasında çalışma meselelerinde ulaştırıcı rolü oynamıştır. Fakat asıl iş hekimliği ile uluslar arası iş hekimlik komisyonu 1909 dan beri uğraşmaktadır.

Almanya'da ilk (sanatlar işçileri enstitüsü) 1908 de Frankfort de kurulmuştur. Buna nazari ve ameli olarak meslek ve sanatlara ait sağlık bozukluklarını ve bunlardan korunmayı araştırmak iş veren ve alanları bilgilendirmek, hekimleri ve kontrol müfettişlerini ikmal kursları açarak sanatlar hijyeni alanında yetiştirmek ve çalışma hekimliğine ait yayınları toplamak ödevleri verilmiştir.

Uluslar arası iş hekimlik komisyonu 1906 da Milano'da, 1910 da Brüksel de 1925 de Amsterdam da

1929 da Lyon da 1931 de Cenevre'de 1935 tekrar Bruxsel' de çalışma hekimliği uluslar arası kongreleri toplamıştır. Geçen büyük harpten sonra Cenevre'de kurulan uluslar arası kurumunun sağlık koruma bürosu çalışma hekimliği organizasyonunu da üzerine almış, uluslar arası çalışma hekimliği komisyonunu kurmuştur. Burada uzun zamanlar tanınmış çalışma hekimlerinden **Devoto ve Rozzi** çalışmışlar meslek hastalıkları için ilk hastane İtalya'da Milanoda **Deveto** tarafından kurulmuştur. Daha sonra diğer İtalyan şehirlerinde ve başka yerlerde de bu şekilde hastaneler yapılmıştır. Bilhassa İtalya'da meslek hastalıklarına fazlaca ilgi gösterilmiştir. Almanya'da meslek hastalıkları ile esaslı bir surette oğraşılmaya başlanmış Berlin'de sağlık teşkilâtına bir «endüstri sağlık koruma bilgisi araştırma şubesi» eklenmiş ve 1914 de meşhur fizyoloğ **Rubner** tarafından «çalışma fizyolojisi enstitüsü» yaratılmış ve sonra yine meşhur fizyoloğ **Atzler** tarafından devam ettirilerek Dortmund endüstri çevresine götürülmüştür. München de de bir tane meslek hastalıkları araştırma müessesesi kurulmuştur, Berlin de Bukow şehir hastanesine bir meslek hastalıklar şubesi açılmıştır. 1918 geçen büyük harp yorgunluğu üzerine Almanya'da çalışma müddeti dinlenme zamanı çıkarılarak 8 saat olmak üzere tesbit edilmiştir. 1923 de zarurêt halinde bunun muayyen bir surette muvakkat olarak uzatılabileceği kabul olunmuştur.

Almanya'da 1922 de «sanayi sağlık müsavirliği» kadrosu genişletilerek kendilerine şu ödevler verilmiştir:

— Maden İşletmeleri veya fabrika idare müdürlerini sağlık bakımından tenvir ve ikaz etmek.

— Meslekî çalışma dolayısıyla işçilerin uzviyetinde vukua gelen



patolojik değişiklikler hakkında bilgiler; derinleştirmek, bunlardan korunma ve iyileştirme çareleri aramak

#### Çalışma hekimliğinde Yeni ilerlemeler:

1933 yılından sonra İngiltere'de sağlık teşkilâtında esaslı değişiklikler yapılmaya başlanmıştır. 1934 de 18 yaşdan küçük kimselerin haftada 48 santtan fazla çalıştırılmama esası kabul edilmiş ve diğer işçiler içinde müddetler tayin edilmiştir. 1934 yılında Almanya'da da bütün iş ve çalışma kanunları, sanatlar nizamname ve tarifeleri toplanarak (Gesetz zur Ordnung d. Nationalen Arbeit) vücade getirilmiştir. Bununla bütün çalışma işleri toplu olarak düzenlenmiştir. İngiltere'de 1936 da büyük bir «halk sağlık kanunu» Public Health act» ile şehirlerin sağlığı su ihtiyacı, hastalıkların kontrol ve kaydı, çocuk esirgeme teşkilâtı, hamamlar, çamaşırhaneler, oteller, küçük vapurların kontrolü esaslara tesbit olunmuştur. 1938 de gıda ve ilaçlar kanunu, tüberkulozların Korunma Kanunu yapılmıştır. 1937 de spor ve dinlenme kanunu ile ferdi sağlığın korunmasına büyük bir yer verilmiştir. İngiltere'de çalışanların sigortası hususunda resmî ilk büyük hareket yaşlılara gelir bağlanması Kanunu ile başlar (1908) «The old Age Pensionsact» yetmiş yaşından yukarı olanlara haftada (7) şilin veriyor. Yalnız bu yaşlıların özel gelirlerinin yılda 31 İngiliz Lirasından fazla olmamasını şart koşuyor. Sonraları 7 şilin ona çıkarılmıştır. 1911 de (National Health Insurance Act) namıyla büyük bir millî sigorta teşkilâtı kurmak için proje yapıldı. Fakat kabul edilmedi, ancak 1936 da kabul edilebildi. Bunda sağlığın arızaya uğraması; kaza halleri için koruma ve tedavi maksadlarıyla sigorta yapılması esasları tesbit olunmaktadır. 1938 yılında İngiltere'de 17,836,000 kişi bu suretle

sigorta edilmiş bulunuyordu. 1941 yılında kazaya uğramış kimselerin verilecek miktar 250 İngiliz lirasından 420 ye çıkarılmıştır. (The National health insurance contributory Pensions and Workmens copensation act 1941) bu büyük harpten önce Almanya'da halkın yarısı sosyal sigortaya bağlanmış bulunuyordu. Sosyal sigortanın önemini göstermek için tecrübe ile tesbit edilmiş bulunan şu rekkamları kaydetmeği çok faydalı buluyorum. Sanayide çalışan her ikinci, ziraatte çalışan her üçüncü işçi çalışmayacak derecede hastalanmakta ve bu hastalık ortalama 25 gün sürmektedir. Madencilikte 3/1 işçi yılda iki defa hastalanmakta ve 30 gün sürmektedir; sanayide çalışanların 1/13 ziraatta ise 1/70 nin kazaya uğraması ihtimali vardır. Büyük iş adamı Ford'un ve iş çalışma mütehassısı Taylor'un; çalışmayı rasyonelize ederek en fazla verimli bir surette çalıştırarak masraf azaltmak ve işçi ücretlerini artırarak refah temin etmek düşünceleri bir çok başarıların elde edilmesini temin etmekle beraber çalışma fizyolojisi, psikolojisi ve hijiyenini daha tamamen tatmin edememiştir. Çünkü canlı bir varlığın çalıştığını göze almıyor, çalışmayı ruhsuz bir hale sokuyor. Atzler bunları göze alarak her mihaniki iş veya hareket için en az enerji miktarını tecrübe ile tayin ederek her iş için en uygun hareket tarzlarını tesbit ederek işe can katma prensibi üzerinde yürümektedir. Hem iş verenler ve hemde işçilerin faydasını temin edecek olan bu araştırmalara başlanalı çok olmamıştır. Henüz büyük başarılar elde edilmemiştir. Fakat çok şeyler beklenmektedir.

#### Çalışma hekimliğinin diğer meseleleri :

Çalışanların sağlığı üzerine çalışma tarzının, çalışılan yerin, işle işçi arasında bedence ve ruhca uy-

gunluğun tesiri için nevinden daha çok fazladır. Yapılan araştırmalar büyük işletmelerde, bilhassa yeni kurulanlarda endüstri sağlık korunma usullerine uygun yapılanların küçük işletmelere faik olduğu göstermektedir. Büyük, orta ve küçük işletmelerdeki sağlık durumlarının muayyen esaslara göre karşılaştırılması sonuç alabilmeye müsait görülmektedir.

Büyük endüstride bir çok kimselerin bir arada toplanmış olmaları iyi oturacak, yatacak yerlerin bulunmaması, bulaşıcı hastalıkların çabuk yayılmalarına (Tüberküloz) yol açmaktadır. Büyük endüstride işin mihanikleşmiş olması; bir çeşit iş yapmak, (Monotonie) ve fazla dikkat sebebiyle yorulma bir çok kazalara yol açmaktadır. Sinir sisteminin yorulması bir çok sinir hastalıklarına sebep olmaktadır. Fabrikalarda makinelerin sürekli gürültüsünde sinirleri yormaktadır.

#### **Kadının ve Çocuğun çalışması:**

Büyük endüstride en çok zorluğu mucib olan meselelerden biriside çocuk ve kadının çalışması meselesidir. Yapılan araştırmalar şu neticeye varmaktadır ki evli kadının çalışmasının sebebi erkek kazancının yeter miktarda olmamasıdır. Her halde kadının ve neslin zararlanmaması için zehirli maddelerle çalışma, ağır işler, uzun çalışmalar, gece çalışması kadınlara men edilmelidir. Fabrikalarda çalışan kadınların evine bakacak vakti kalmıyor. Ancak, fabrikalarda kadının çocuğuna da bir yer ayırılarak çalışmasından faydalanmak doğru olur. Diğer taraftan ev sanatlarının kadınlar için uygun olduğu iddia edilmektedir. Bu da ancak çocuksuz kadınlar için doğru olabiliyor. Fakat bunlar da; iyi ücret vermeleri dolayısıyla fabrika ve atölye işlerini tercih etmektedirler. Çocuklu kadınlar daha ziyade ev işini terci ediyorlar fakat ev sanatlarını

iyi tanıyanlar bunun zor olduğunu, evlerde çok fena bir durumda çalışıldığını ileri sürerek doğru bulmayorlar. Ev sanatlarında dikkat edilecek diğer bir noktada çocukların fazla miktarda bu işlerde çalıştırılmasıdır. Ev çalışmalarında en fena tesirlerden diğer birisi de çok kere çalışma ve oturacak yerin aynı olmasıdır. Bu sebeple evlerde çalışanlarda tüberküloz iyi kurulmuş fabrikalarda çalışanlardan daha çok görülmektedir. Bilhassa küçük çocukların intane oğramaları tehlikesi pek fazladır. Bu sebeple ev çalışmalarını «kadının zarureti», «çocuğun sefaleti» diye tavsif edenler vardır. Sosyal hekimlikte «çirak koruma», «ev temini», «ev sağlığı» meseleleri de büyük birer yer alırlar. Sade çocuğu çalışmaktan men etmek kafi değildir. Küçük işletmelerde (5 işçinin çalıştığı yerler) orta işletmelere geçenler (6 - 50 işçinin çalıştığı yerler) bilhassa şehirin içerisinde dar yerlerde eklemeler yaparak büyümüş olanlar sağlık koruma bakımından pek iyi bir durum göstermezler. Havasız, intane elverişli, ziyasız, fazla tozludurlar. Helâ, hamam, soyunma, giyinme yerleri, yıkanma yerleri çok iptidaidir. Orta işletmelerden yeni kurulan ve şehir kenarlarında olanlar daha iyi kurulmuş olarak belirmektedirler. Büyük sanayi memleketlerinde küçük işletmelerin miktarı çoğalmıyor, fakat azalmadığıda görülüyor. Lâkin artık bunlar kendi hesaplarına değil bir çok büyük teşkilâtlar veya mağzalar hesabına çalışıyorlar; buna karşılık küçük işletmelere fazla önem verilerek kontrolleri yapılamıyor. Çırakların ustanın yanında yediği, yattığı, çalışma müddetinin muayyen olmadığı göze çarpıyor. Çıraklık müddeti çok fazla uzatılıyor. Bu sebeple bütün işletmeler için çalışma müddetinin ayarlanması, muayyen olması lâzımdır. Çocukların muayyen işlerde

çalışmasına müsaade verirken onların az çalışmasına, bilhassa mektebe gitmeleri için müsaade verilmesini de kanunla temin etmek icap eder.

El sanatlarında insan kuvveti fazla bir yer tutduğundan meslek hastalıkları çok görülmektedir. Fabrikalarda ağır işler makina ile yapılmaktadır. Küçük sanatlarda iskelet bozuklukları nasırlar, sertleşmeler, bacakların eğilmesi, varisler, taban düzlüğü, kanburluk, göğüs kabarması, daralması, baldır kemiği büyümesi, bilek kemiği iltihabı, ayaklı dikiş makinesiyle çalışan kadınlarda tenasül uzvu hastalıkları, zehrlenmeler, kazalar pek çektir. Büyük sanayide kaza ve zehirlenme işlerin düzenlenmiş olması dolayısıyla daha

azdır. Meselâ boyacılar, badanacılar çok zehirlenme tehlikeleri geçiriyorlar.

Bir kere çalışma müddeti düzenlendikten sonra geri kalan zamanlar vücudun sağlığı için beden hareketlerine, bahçe işlerine tahsili tamamlamaya, meslekte ihtisas kazanmaya yani eksiklerini tamamlamaya imkânlar hazırlamaktadır Toplu olarak şunuda kaydedelimki yapılan araştırmalarda ölüm miktarı büyük fabrikalarda çalışanlarda küçük işletmelerde çalışanlara nazaran daha azdır. Buna mukabil hastalanma ve hekime müracaat büyük işletmelerde fazladır. Buna sebep olarak küçük işletmelerde hasta olanların yerlerini kaybetme korkusuyla az müracaat etmeleri, büyük fabrikalarda ise buna fazla bir değer verilmemesi gösterilmektedir.



TÜSTAV

## Meslek Riskleri Sigortasının Teşkilatlanmasında Devletin Rolü

Vedat BAYRU

Meslekten doğan risklere, yani iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı alınacak sosyal güvenlik tedbirlerinden en mütekâmil şeklin mecburî sigorta olduğu bugün münakaşa götürmez bir hakikattir. Buna mukabil sigortadan en iyi netice alabilmek için bunun nasıl bir teşekkül tarafından yürütülmesi gerektiği el'an bazı tartışmalara konu teşkil etmektedir. Filhakika bu sigortalarm hususî sigorta şirketleri, meslekî veya meslekler arası birliklerin tesis edecekleri müttüalitelere yahut Devletin kuracağı resmî veya yarı resmî teşekküller tarafından yapılması mümkündür.

Bu çeşitli teşekküllerin hangisinin, anılan sigortayı, istihdaf olunan amacı tahakkuk ettirecek tarzda uygulayabileceğini kestirmek için bu müesseselerin her birinin bünye ve çalışma tarzlarının gözden geçirilmesi faydalı olur.

**Hususî Sigorta Şirketleri:** Ticarî maksatlarla kurulmuş olan sigorta şirketlerinin, bu sigortaları yapmağa elverişli bulunmadığı kolayca kestirilebilir. Evvelâ bu şirketler bir taraftan sermayelerine verilmesi lâzım gelen kâr hissesini, diğer taraftan da sigorta tellâllarına ödyecekleri komisyonlar dolayısıyla kabaran umumî masraflarını karşılamak üzere primlerine mühimce bir miktar zam yapmak mecburiyetindedirler. Bu itibarla hususî sigorta şirketleri, aralarındaki rekabet dolayısıyla, en ucuza sigorta yapmağa gayret etseler dahi hiç bir vakit maliyet fiyatına sigorta yapamazlar. Halbuki topluluğun menfaati bakımından mecburî kılınan bu sigortalarm maliyet fiyatına yapılması yine

topluluğun menfaatı icabıdır. Saniyen, hususî sigorta şirketleri bu konuda ne işverenler ne de işçi için kâfi garanti teşkil etmezler. Hususî sigorta şirketleri, münhasıran kâr amacı ile hareket ettiklerinden, sigortalıyacakları riskleri seçime tâbi tutarlar ve fena riskleri yani fazla tehlikeli görünen riskleri sigortalamamak imkânlarını ararlar. Diğer taraftan her hasar vukuundan sonra şirketin, mukaveleyi fesh etmek selâhiyeti vardır ki bu da mukavele serbestisinin ve riski seçmek hakkının tabii bir sonucudur. Ancak bu haller yüzünden de gerek işverenin gerekse işçinin sigortadan beklendikleri garanti ortadan kalkmış olur. Salisen hususî sigorta şirketleri sigortayı bütün işverenlere eşit şartlarla uygulamazlar, ve ekseriyetle fazla prim ödiyen büyük müşterilerini elden kaçırmamak için bunlara iskonto yaparlar. Böylece, risk bakımından aralarında hiç bir fark bulunmayan iki işverene aynı tarifeyi tatbik etmekle beraber, ödedikleri primin ehemmiyetine göre birisine iskonto yapmak suretiyle farklı muamele yapabilirler ki bu da adalet mefhumu ile telifi kabil olmayan bir olaydır.

Meslekî birlikler veya meslekler arası birlikler tarafından kurulan karşılıklı sigorta sandıkları (müttüalitelere): Meslekî tehlikelere karşı yapılacak sigortalarm bu nevi teşekküller tarafından tatbikinde muhtelif bakımlardan faydalar vardır.

Bütün sosyal sigortalarm tatbikinde esas olan kâr amacı gütmek hususu, bu teşekküller tarafından uygulanan sigortalarda sağlanmış bulunmaktadır. Sermayeye kâr

payı ayırmak ve tellâl komisyonu ödemek durumunda bulunmayan bu teşekküller hususî sigorta şirketlerinden daha ucuz fiyatla, maliyet fiyatıyla sigorta yapabilirler. Bu kurumların iyi yönetiminde işverenler doğrudan doğruya menfaatdar bulduklarından, içlerinden herhangi birinin ihtiyatsızlık veya tedbirsizlik yüzünden kazalara sebebiyet vermesini önleyici ve alelittak işçiyi kazalara karşı koruyucu tedbirler alırlar. Kazaya uğrayan bir işçiye tazminat vermektен ziyade onun kazaya karşı korunmasının camianın menfaatlerine daha uygun olduğu muhakkaktır. Diğer taraftan hususî sigorta şirketleri ekseriya kazazede-yi tazmin ile iktifa ettikleri halde bu teşekküller işçi hakkında durumunun icabettirdiği her türlü sihhî tedbiri almakta tereddüt göstermezler. Böylece yükselen tedavi masrafları ise, işçinin bu yüzden veniden çalışma gücünü iktisap etmesi halinde tazminatın kesilmesi suretiyle yapılacak tasarruf sayesinde fazlasıyla karşılanır.

Faydalarını ve hususî sigorta şirketlerine üstünlüğünü belirttiğimiz bu teşekküllerin belli başlı iki mahzuru vardır. Birincisi sigortanın pahalıya mal edilmesi ikincisi de karakterinin tamamen patronal olmasıdır. Şukadar varki sigortanın meslekler arası bir teşekkül tarafından yapılması halinde birinci mahsur bertaraf edilmiş olur.

Meslekî birliklerin teşkil edecekleri müttalitelere bu sigortalı, hususî sigorta şirketlerine nispetle daha ucuza ve maliyet fiyatına tatbik edecekleri bir hakikattir, ancak bu durum, meslekî risklere karşı yapılacak sigortalıların daha ucuza mal edilemeyeceği demek değildir. Filhakika her meslek için ayrı bir sigorta sandığının kurulması halinde bunlar kendi mensupları arasında sigortayı uygulayabilmek için bir

çok yerlerde şube ve acentalıklar açmak zorunda kalacaktır. Bu hal ise aynı mahalde aynı sigortayı türlü meslek mensuplarına tatbik için müteaddid şube ve acentalıkların bulunmasına ve dolayısıyla idare masraflarının ve sigorta priminin artmasına sebep olur. Sigortanın daha ucuza mal edilebilmesi için, türlü meslekler için ayrı ayrı olacak yerde meslekler arası birliklerin teşkil edeceği bir sandığın bu sigortalıların uygulaması daha ekonomik olacak ve en ucuza sigorta yapmak amacı tahakkuk ettirilmiş bulunacaktır.

Meslekî birlikler veya meslekler arası birliklerin kurdukları sigorta sandıkları için ileri sürülen diğer bir mahsur da karakterlerinin tamamen patronal olmasıdır. Her ne kadar bu birliklerin teşkil ettikleri sigorta sandıkları kazazede işçiler için tarafsız bir kurum telekki edildiği ve dolayısıyla hususî işverene nispetle daha emniyet verici olduğu ileri sürülebilir isede hakikat buna tamamen uymamaktadır. Çünkü bir patron teşekkülü olan sigorta sandığının upki hususî sigorta şirketi gibi sigorta masraflarını daima azaltmak mkânlarını arayacağı tabiidir. İşçilerin doğrudan doğruya ilgili oldukları bu işin idaresine iştirâk ettirilmemeleri bunların uzun boylu itirazlarına yol açmış hattâ bazen bu olay işçi sendikaları ile patron korporasyonları arasında gerginlik yaratmağa kadar varmıştır.

Gerek ticarî mahiyetteki sigorta şirketlerinin gerekse bunlara nispetle daha müttekâmil olan meslekî birliklerin kurdukları teşekküllerin bu sigortalıların uygulama bünye ve çalışma tarzlarının tamamen elverişli olmadığı böylece belirmiş olmaktadır.

Devlet tarafından kurulacak sigorta idareleri: Bu sigortalı uygulayacak teşekküllerde, sigortadan

faidalanan işçilerin, primi ödiyen işverenlerin ve nihayet bir taraftan sigortadan doğan masrafları bilvasta ödemesi diğer taraftan kazaların içtimaî sefalete sebep olması itibariyle bu iş ile iki yönden ilgisi bulunan camianın temsil edilmeleri lâzımdır. İlgi ve sorumluluk itibariyle diğer ikisine nisbetle daha ehemmiyetli mevii bulunan topluluğun veya bunun mümessili Devletin, bu sigortanın yönetim tarzını teşkilâtlandırmasını tabii görmek lâzımdır. Ancak bu takdirde, Devletin bu işteki rolünü iyi çerçevelemek ve bir Devlet kurumu şeklinde kurulacak olan sigorta idaresine bir taraftan malî ve idarî muhtariyet tanımak diğer taraftan da bunun yönetiminde işçi ile işverenlerin de aynı tarzda temsil olunmalarını sağlamak lâzımdır. Bu tarzda kurulacak bir teşekkülün uygulayacağı sigorta, işverenler ve cemiyet için bir çok faydaları sağlayacaktır.

İşverenlere sağladığı faydalar: İdarî ve malî muhtariyeti haiz bir Devlet Kurumu şeklinde kurulacak olan sigorta, hususî sigorta şirketleri gibi fazla tehlikeli riskleri kabul etmemek veya her hasar vukuundan sonra mukaveleyi fesetmek gibi işverenin emniyetini tehlikeye düşürecek hareketler de bulunamaz. Diğer taraftan, aynı tehlike derecesine giren bütün işverenler hakkında eşit prim nisbetleri uygulayacağı için bunlar arasında tam bir müsavat sağlanmış olur. Yine böyle bir kurum, sermayeye kâr payı ve tellâl Komisyonu vesaire gibi fuzuli masraflar ödemek zorunda kalmayacağı cihetle, bu sigortaları en ucuza mal edebilecek durumda olacaktır. Serbest rakabetin bu suretle kaldırılmasının primlerin ucuzlamasını sağlayan bir kontrol sistemini ber taraf edeceği düşünülebilir. Ancak şu noktayı hatırlamak lâzımdır ki hususî sigorta şirketleri her ne kadar

rakabet dolayısıyla primleri ucuzlatmağa çalışırlar ise de bu rakabet hiç bir vakit zararına sigorta yapmalarına kadar gidemez. Bundan başka işverenler kurumun idaresine doğrudan doğruya iştirâk edeceklerinden, rakabetin sağlanması muhtemel bulunan kontrolü filen yapacak durumdadırlar.

İşçilere sağladığı faydalar: Kazazede işçi, karşısında ticarî zihniyetle hareket eden bir sigorta şirketi veya kendi menfaatlerini iyi müdrük ve bunları sonuna kadar titizlikle müdafaa edebilecek durumda bir patron teşekkülü yerine, sosyal bir görevin başarılmaması için kurulmuş ve kendisini daima hayırhahlıkla karşılayan bir kurum bulacaktır. Bundan başka işçi, kendisine tazminatı ödeyecek olan teşekkülün ödemediği aczi tehlikesine karşı azamî surette korunmuş bulunmaktadır.

Camiaya sağladığı menfaatler : Meslekten doğan riskler, cemiyeti mustahsil elemanlarından mahrum bırakmaktadır. Binaenaleyh bu tehlikeler ile ilgilenmemek ve sonradan bunların tevliht ettikleri zararları tazmin etmek maksadı temine kâfi değildir. Evvelâ bu riskleri doğuran amilleri mümkün mertebe ortadan kaldırmak ve önüne geçilemeyen hadiselerin vukuunda ise işçiye yalnız nakten tazminat vermekle yetinilmeyerek kendisini sıhhi durumunun gerektirdiği şekilde tedavî ettirmek ve bedenî kabiliyeti gözönünde tutularak yeni işlere alıştırmak lâzımdır. Ancak bu suretle, meslekten doğan riskler yüzünden camianın dışarı olduğu zararlar asgari hadde indirilmiş olur.

Meslekten doğan risklerin önlenmesi, mesleki birlikler ve meslekler arası birliklerin kurdukları sigorta sandıklarının faaliyet mevzuuna girer ise de hususî sigorta Şirketleri meselenin bu cephesiyle hiç ilgilenmezler. Çünkü sigorta mukavelesi

yalnız işçinin tazminini garanti altına alır ve ancak hasar vuku bulduktan sonra şirkete vecibe tahmil eder. Tehlikenin önlenmesi için gereken tedbirlerin alınması keyfiyeti bu mukavelenin konusu dışındadır.

Kazaya veya meslek hastalığına uğramış bir işçiyi yeni bir işe alıştırmak keyfiyetine gelince, ne hususî sigorta şirketleri ne de meslekî veya meslekler arası birliklerin kuracakları sigorta sandıkları bu cihetle ilgilenmezler. Meslekten doğan risklerin tazminini derpiş eden bir çok kanunlarda bu cihet eksiktir. Bu eksikliği belirtirken kısmî işgörmezliğe duçar olan işçinin yeni bir işe alıştırılması meselesinin mutlak bir iş olduğunu da kabul etmek lâzımdır. Bir taraftan sigorta kurumu, ortopedik tedaviyi de içine alacak şekilde geniş tıbbî yardımlar yapmak ve işçiyi yeni bir işe alıştırmakla mükellef tutulur iken diğer taraftan işçi de kendisine, imkân nisbetinde çalışma gücünü iade etmek için, yapılacak bu tedavi ve yardımlara rıza göstermeğe mecbur edilmelidir. Bundan başka yeni bir işe alıştırılması üzerine tekrar çalışıp kazanmağa başlayan işçinin almakta olduğu

tazminatın bu yeni kazancı hesaba katılarak eksiltilmesi veya tamamen kaldırılması gerektir. Çok kere işçi, kendisine yeniden çalışıp kazanma gücünü sağlayacak tedaviden ziyade, alacağı tazminatın yüksek olmasını tercih eder. Diğer taraftan işçiyi ortopedi tedavisine tâbi tutmak, protez araçları vermek ve kendisini yeni bir işe alıştırmak, mutahassis doktor ve teknisyenlerin daimî müşahede ve denetlemelerine ihtiyaç gösteren bir iştir. Çeşitli safhaları bulunan ve muğlaklığına yukarıda da işaret olunan bu işin hususî sigorta şirketleri ve meslekî birliklerin kuracakları teşekküller tarafından başlanmamasını müsamaha ile görmek lâzımdır.

Yukarıda belirtilen faydalar gözönünde bulundurulunca, meslekten doğan risklerin doğurduğu zararların tazmini için ihdas edilen sigortaların, işçi ve işverenlerin de yönetimine iştirak ettireceği, malî ve idarî muhtariyeti haiz bir Devlet Kurumu tarafından yapılmasının, bu sigortaların amacını en iyi tarzda tahakkuk ettirecek bir sistem olduğunda şüphe edilebilir mi?



## Sosyal Hedeflere erişilmek üzere takip edilecek Ekonomik Siyasetlere dair karar

«Birleşmiş Milletlerin tam zaferi kazanmaları ihtimali, bu milletlerin herkes için ıslah edilmiş iş şartları, iktisadî ilerleme ve sosyal emniyetin temini gayesiyle bütün milletlerin aralarında iktisadî sahada en mükemmel bir iş birliğini tahakkuk ettirmek hususundaki arzularını Atlantik Beyannamesinde ifade etmek suretiyle, ilân etmiş oldukları sosyal hedeflere erişilmesine müteveccih daha iyi bir dünya nizamının hazırlanmasını mümkün kılmaktadır.

Birleşmiş Milletlerin bu gayeleri ise, Milletlerarası İş Teşkilâtının ana prensiplerine tamamen uygun düşmekte ve 1941 yılında New-York'ta toplanan Çalışma Konferansı da bu gayelerin kuvveden fiile çıkarılmasında Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının tam işbirliğini taahhüt etmiş bulunmaktadır. Milletlerarası Çalışma Konferansı 26'ncı toplantısında gündeminin 2'inci maddesine göre Birleşmiş Milletlere bugünkü ve harpten sonraki sosyal politikaları için ezcümle tam çalıştırma, sosyal emniyet ve yaşama standartlarının yükseltilmesini temin etmek üzere milletlerarası sahada ve millî hudutlar içinde alınması lâzımgelen tedbirler hakkında tavsiyelerde bulunmaya davet edilmiştir.

Halihazırda milletlerarası politika mevzuunda teşebbüse geçmek Birleşmiş Milletlere aittir ve yukarıda işaret edilen hedeflere erişilmesi için, bütün milletlerin elverişli bir politika takip etmeleri arzuya değer bulunmaktadır. Harpten sonra muhtelif milletler tarafından yüksek bir istihsal takatine erişilmesi ve tam çalıştırmanın gerçekleştirilmesi, yoksulluktan masuniyet gayesinin elde edilmesi için olduğu kadar yaşama

standartlarının yükseltilmesi, hakiki ekonomik emniyetin başarılması ve barışçı ekonomik ilerlemenin devamı için de zarurîdir.

Tam çalıştırma ise, ancak istihsalın genişletilmesi ve dağıtımın iyileştirilmesine devam olunmasını tesirli surette teşvik eden politika ve tedbirlerin, hükümetler, sanayi erbabı ve işçiler tarafından benimsenmesi yolu ile başarılabilir ve ancak o suretle idame edilebilir.

Tam çalıştırmanın sürülebilir yapılabilmesi, harpten sonra sanayinin, küçük sanatların, ticaret ve ziraatin çabuk ve muntazam bir surette sulh icaplarına çevrilmesini, yeniden kurulmasını ve genişletilmesini zaruri kılmaktadır.

İşte yukarıda zikrolunan bu sebeplere dayanarak Konferans şu kararı vermiştir:

1. Konferans şuna inanmaktadır ki; harpten zarar görmüş halk kütlelerine yardım edilmesi, esirlerin ve sürgünlerin ana vatanlarına kavuşturulması, zirai ve sınaî istihsalın yeniden başlaması, işgal altındaki memleketlerin kurtarılmasını müteakip derhal ve en âcil mahiyette baş gösterecek meselelerdir. Sosyal ve ekonomik refahın uzun vadeli hedeflerine erişilmesi imkânı daha ziyade bu meselelerin muvaffakiyetli bir surette hallolunmasına bağlı bulunmaktadır. Bu kanaatle, Konferans, Birleşmiş Milletler Yardım ve Kalkındırma İdaresinin kuruluşunu iyi karşılar ve ilgili bütün devletleri bu idareye verilmiş olan görevlerin yerine getirilmesinde faal iş birliğine davet eder ve bu idareye Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının her türlü münasip suretler dahilinde yardıma hazır olduğunu temin eder.



2. Muhasamatın sona ermesinden sonra değişik devreler zarfında bir çok zarurî emtianın ve nakil vasıtalarının ihtiyaca nisbetle azalacağı ve bu bakımdan mevcut levazımın daha âdilâne tahsisini temin etmek ve fahiş fiyat hareketlerini önlemek üzere milletlerarası anlaşmalara ihtiyaç duyulacağı bir hakikattir. Konferans, bunu nazarı itibara alarak, Birleşmiş Milletler hükümetlerinden âlakadar olanların, ciddi kıtlık müddetlerinin devam ettiği devreler zarfında bugünkü milletlerarası koordinasyon ve kontrol mekanizmasının, böyle bir mekanizmanın harpten sulhe geçişte daha hakkaniyetli ve daha verimli işlemesine yardım edebilecek surette tadillerle mukayyet olarak ve bilbassa ilgili salâhiyetli makamların âza sıfatıyla iştirakini genişleterek tatbika devam edilmesi hususunda anlaşmaları lâzım geldiği kanatindedir.

3. Konferans, 1943 senesi Mayısında toplanan Birleşmiş Milletler Yiyecek ve Tarım Konferansının beyannamesindeki şu noktayı tasdik eder: Her devlet, kendi halkının hayat ve sıhhati için muhtaç olduğu gıdayı elde etmesini temin işinde birinci derecede mesul olmakla beraber, her millet münasip milletlerarası teşebbüste iş birliği yapmak suretiyle bu gayeye tamamen erişebilecektir. Yiyecek ve Tarım Konferansında tavsiye edildiği üzere, beslenme derecesini yükseltmek, zirai istihsalın ve dağıtımın verimini iyileştirmek için milletlerarası daimî bir teşkilâtın kurulması lâzımdır.

4. Konferans, milletlerarası karşılıklı faydalar getiren ekonomik münasebetlerin tam bir gelişmesi için tatminkâr bir milletlerarası para sisteminin zarurî olduğunu teslim eder; milletlerarası ticarettin ve diğer muamelelerden doğan kredi bakiyelerinin tesvivesi ve kambiyo-

fiyatlarındaki istikrarın muhafazası için milletlerarası müessir bir mekanizmanın mümkün olduğu kadar erken bir zamanda kurulmasına büyük bir ehemmiyet atfeder ve şurasını memnuniyetle kaydeder ki, Birleşmiş Milletlerin hükümetleri bu mevzuda dikkatli bir âlaka göstermekten geri kalmamaktadırlar. Konferans; ilgili hükümetlerin, böyle bir mekanizmayı kurmak hususundaki anlaşmaya ayrı bir hüküm koyarak bunu tatbik ile mesul olan makamların bu husustaki politikaları şekillendirir ve yerine getirirken memleketteki iş hacmi ve yaşama standartları hakkındaki kararlarının yapacağı tesirleri gözönünde tutmalarının temini lüzumunda ısrar eder.

5. Kalkınma, gelişme ve bir çok memleketlerdeki yaşama standartlarını yükseltme hususunda sermaye ithalâtına ihtiyaç hissedilecektir, kanaat şu merkezdedir ki, böylece sermaye temini, ödünç veren memleketlerde tam çalıştırmanın muhafazasına yardım edecektir. Konferans, bu cihetleri gözönünde tutarak şu neticelere varmıştır:

a) Milletlerarası sermaye piyasasının bu günkü mekanizması, sermayenin milletlerarası hareketini hızlandırmak maksadıyla milletlerarası elverişli bir mekanizma kurulması yolundan ikmal edilmelidir.

b) Tam çalıştırmanın ve daha yüksek yaşama standartlarının geliştirilmesi, böyle milletlerarası bir mekanizmanın başlıca gayesi olarak göz önünde tutulmalıdır.

c) Böyle milletlerarası bir mekanizmanın işletilmesinde mesuliyet alan makamlar, milletlerarası Çalışma Teşkilâtına danışma ve ekonomik gelişme işlerinin böyle bir mekanizma ile tamamen veya kısmen finanse edilmesini ilgilendiren anlaşma şartları arasında, o işlerde çalıştırılan işçilerin refahı ve çalışma şartları

hakkında hükümler konulmasının uygun düşüp düşmediği bahsinde mütalea sorulmalıdır. Bu gibi hükümler Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı ile danışılarak tesbit edilmiştir.

d) Milletlerarası İş Teşkilâtı yukarıda işaret edilen hükümlerin gelişme işlerinin finanse edilmesini ilgilendiren anlaşmalara konulmasının uygunluğunu tayin, bunları tesbit ve tatbik etmek böyle milletlerarası bir mekanizmanın işlemesi yolu ile tam çalıştırma ve daha yüksek yaşama standartlarını gözeten umumî gayelere hizmet eylemek uğrunda elinden gelen her türlü yardımı yapmaya hazırdır.

6. Konferans, milletlerarası mal ve hizmet mübadelesinin, daha yüksek yaşama standartlarına ve iş hacmi seviyesinin yükselmesine yapabileceği büyük yardımı takdir etmektedir. Bu düşünce ile şu neticelere varılmıştır:

a) Yukarıki fıkralarda mübadele istikrarının ve milletlerarası ödünç vermenin geliştirilmesi yolunda tekli edilen tedbirler milletlerarası ticaretin genişlemesine yardım edecektir. Fakat Birleşik Milletler'in sanayi kapasiteleinde harp dolayısıyla vuku bulan değişiklikleri tetkik etmeleri ve harp sonrası sanayi programlarına dair malûmat alıp vermeyi aralarında kararlaştırmaları ve elverişli ticaret politikaları vasıtasıyla milletlerarası ticaretin genişlemesini hızlandırmak hususunda şiddetle harekete geçmeleri de lâzımdır. İster alacaklı, ister borçlu olsun, bütün memleketler kendi ticaret politikalarını milletlerarası muamelelerden doğan borçları ödemeye muktedir. kılacak bir tarzda o zamanki şeraite uydurmalıdır.

b) Birleşmiş Milletler dünya ticaretinin çok taraflı bir esas üzerinden istikrarlı bir genişlemesine hiz-

met etmek maksadı ile bütün memleketlerin ticaret politikalarını münasip görülecek milletlerarası bir mekanizma vasıtası ile ahenkleştirmeyi kolaylaştırmak yolunda ilk tedbirleri almaya başlamalıdır. Böyle bir ahenkleşme ve koordinasyon işinde, ihracatının karşılığında geniş ölçüde muhtaç bulunan memleketlerin ekonomik faaliyet seviyelerinde kuvvetli bir istikrar sağlayacak tedbirler almak ihtiyaçları ehemmiyetle göz önünde tutulmalıdır. Böyle tedbirlerin alınmasına olan ihtiyacın, milletlerarası iş birliğinin başarı göstermesi nisbetinde azalacağı düşünülmektedir.

Bu mahiyetteki bir koordinasyon işinde, harp hareketleri yüzünden husule gelen tahriplerin ve uzun bir zamandan beri sürüp gitmiş, bütün topluluğa şamil olmuş harp gayretleri içindeki memleketlerin sulh devresi istihsalinden çoktan beri uzaklaştırılması neticesi ortaya çıkan bocukluklar ve birikmiş ihtiyaçlar hesaba katılmalıdır.

7. Bütün dünyada yüksek istihlâk seviyelerine zemin hazırlamak ve başlıca ham maddelerin ve yiyecek maddelerinin istihsalı için hizmetlerine ihtiyaç bulunan birinci derecede müstahsillere daha istikrarlı ve kâfi gelirler sağlamak lâzımdır.

Birleşmiş Milletler, bu uğurda el birliği ile harekete geçip tedbir almalı ve bu gibi emtianın ihtiyacı karşılayacak miktarlarda ve verimli çalışan müstahsillere haklı bir karşılık gözeterek ve arzı yahut talebin kısa devreli büyük temevvüçlerine karşı korunma bakımından, yeter derecede istikrarlı hadler üzerinde tutulacak fiatlarla daimî surette bütün müşterilerin emrine hazır bulundurulmasını temin etmelidirler. Bu milletlerarası anlaşmalarda şu cihetler nazara alınmalıdır:

a) Politikanın tesbitine ve tatbıkına yetkili bütün makamlarda, gerek ithalâtçı ve gerek ihracatçı memleketler; temsil eden müstahsil ve müstehliklerin aynı suretle ve kâfi derecede temsil edilmeleri sağlanmalıdır.

b) Bu anlaşmalar bahis mevzuu emtianın istihsalinde, gerek başlı başına, gerek bir patronun emrinde olarak çalışan bütün işçilere, ilgili memleketteki umumî standartlara göre âdilane ücretler, memnun edici çalışma şartları ve yeter derecede sosyal emniyet himayesi teminini hedef tutmalıdır.

8. Dinamik bir ekonominin gelişmesinde, muhaceret hareketleri mühim bir rol oynar. Nizamsız bir surette milletlerarası muhaceretler vuku bulması ilgili memleketlerde ekonomik ve sosyal karışıklıklar yaratır ve bizzat muhacirlerin kendileri için de ciddi güçlükleri tazammun eder. Buna karşılık arzuya değer muhaceret hareketleri, çok kere teknik ve finansal güçlüklerle engellenmektedir. Bu güçlükler ise, milletlerarası iş birliği ile pek âlâ yenilebilir. Bu cihetleri gözden geçiren konferans, şu neticelere varmıştır:

a) Birleşmiş Milletler bütün ilgililer için kâfi emniyet tedbirlerini almak şartıyla, muhtelif memleketlerdeki ekonomik ihtiyaçlara ve sosyal şartlara uygun olarak, işçilerin ve göçmenlerin nizamlı bir şekilde muhaceret etmelerine elverişli tedbirleri teşvik edeceklerdir. Bu bahiste 1938 yılında Milletlerarası Çalışma Bürosunda toplanan (Muhaceretle ilgili Teknik ve Finansal İş Birliğine Dair Mutahassıslar Konferansı) nın kabul ettiği kararları dikkate alacaklardır.

b) Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı ile muhaceret meselesiyle uğraşmak üzere kurulacak olan her hangi bir milletlerarası müessese arasında

sıkı bir iş birliği yapılacaktır.

c) Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının Yönetim Kurulu Çalışma Konferansının en yakın bir toplantısında temsili bir komisyonun raporunu sunmak üzere teşebbüse geçecektir. Bu raporda bir taraftan dar kaynaklı sahalardan başka yerlere göç etmeyi önleyen engellere karşı, diğer taraftan göç edilen memleketlerin muhacir barındırabilme kapasitesini aşan bir had üzerinden vaki olacak muhaceretler sebebiyle Çalışma şartlarının kötüleşmesine karşı işçilerin menfaatlerini korumak için gerekli vasıtalar tetkik edilecektir.

9. Mihver işgalinden kurtarılan sahalarda iş hayatının yeniden başlamasının çabuklaştırılması ve en kısa bir zaman içinde sağlık icaplarına uygun yaşama şartlarının yerleşmesi zarurîdir. Bu maksatla konferans şu tavsiyelerde bulunur:

İstihsal kapasitelerini harbin devamınca muhafaza etmiş olan milletlerle, lüzumlu maddeleri verebilecek durumdaki diğer milletler ve bu işe elverişli milletlerarası teşekküller gerekli tertibatı almalı ve Mihver işgalinden kurtarılan memleketlerin sınaî tesisleri, ziraat, nakliyat, nafia işleri ve zarurî mahiyetteki amme hizmetleri için lüzumlu maddeleri ve vasıtaları hemen tedarik hususunda bu memleketlere harbin icapları ile telifi kabul edilecek en büyük tercih hakkını tanımalıdır.

10. Bütün dünyada yaşama standardının yükselmesi ve tam muhafazası için mümkün olan en iyi şartlar, ancak milli ölçüde karşılıklı surette bağdaştırılmış ekonomik, finansal ve sosyal politikalarla ve bu sahada muhtelif milletlerarası müesseselerin çalışmalarındaki koordinasyonla elde edilebilir. Bu sebeple hükümetler arası

olduğu kadar muhtelif milletler-arası müesseseler arasında da bu politikalar üzerinde gayeye uygun temas ve danışmayı temin eden milletlerarası münasip tedbirler alınmalıdır.

### Millî Politika

11. Sulh zamanının müstahsil iş sahalarında tam çalıştırma, yoksulluktan masuniyet, yaşama standartlarının yükselmesi ve hakikî ekonomik emniyet, harpten sonra en kısa bir zaman içinde başarılmalıdır. Bu maksatla Konferans, hükümetleri ve işverenlerle, işçilerin teşkilâtını kendi memleketlerinin hususî ihtiyaçlarına uygun olarak ve iş hayatının çabuk ve nizamlı bir şekilde harp icaplarından sulh icaplarına çevrilmesiyle kalkınma ve ekonomik genişleme maksatlarını gözeterek şümüllü ve bütün unsurları ahenkleştirilmiş programlar hazırlamaya davet eder; bu programların, yukarıda temas edilen milletlerarası tedbirleri aynı zamanda göz önünde tutmak suretiyle, hazırlanması ve tatbik edilmesi lüzumunda ısrar eder. Kabul edilmek lâzımdır ki, harbin sonunda muhtelif memleketlerin ekonomik durumları arasında farklar olacaktır. Bu bariz farklar bilhassa o memleketin sanayice gelişmesinin derecesine ve şekline, sulh zamanı ekonomisinin harp yüzünden sarsılmış olma derecesine ve memleketin düşman işgaline uğramış olup olmamasına göre değişecektir. Diğer taraftan millî ölçüdeki harp sonu ekonomik programları da tatbik olunduğu memleketin ihtiyacını en tesirli bir şekilde karşılayabilmek üzere değişiklikler gösterecektir. Bu bakımlardan Konferans, şu hususta ısrar eder:

Harp sonrası için sulh ekonomisine geçiş, kalkınma ve gelişme hususundaki programlar, milletlerin ekonomik durumlarına göre mevcut

farklara pay bırakmakla beraber, bazı umumî gayelerin teminine yarayacak sağlam politika ve usullerin teferruatını da içine almalıdır. Bunları şöylece ifade etmek kabildir.

a) Ordu mensuplarının, sivil işçilerin, esirlerin, sürgünlerin ve mültecilerin muntazam bir surette ve süratle, vaziyetlerine göre, terhisleri, yurtlarına kavuşturulmaları veya sulh zamanı iş sahalarında derhal yerleştirilmeleri için müessir tedbirler alınması, harp istihsaline ait sözleşmelerin hemen feshi ve ihtilâfların tesviyesi, hükümetin elinde bulundurduğu harp istihsalî kapasitesi ve vasıtalarının sulh zamanında kullanılış şekline ait politikanın hemen tesbiti ve arta kalan malzemenin sivil ihtiyaçları karşılamak üzere kullanılmak maksadiyle satışa çıkarılması, kaçınılmaz bir surette işsiz kalmış şahısların geçimleri, terbiyevî bakımdan yetiştirilmeleri ve ihtiyaca göre mesleğe hazırlanmaları maksatlarının geniş ölçüde teminat altına alınması.

b) Piyasada kıtlık sürüp gittiği müddetce harp şartlarından doğmuş ekonomik kontrol sullerinin, meselâ fiat ve döviz kontrolleriyle tayin usulünün, enflasyonu önlemek bakımından lüzumu olduğu nisbette, muhafazası, ve umumî refah ile telifi kabil olur olmaz bu gibi kontrol usullerinin derhal bırakılması.

c) Harp ekonomisinden sulh ekonomisine çevrilmeyi, kalkınmayı ve iktisadî genişlemeyi teşvik için vergi sistemlerinin bir icaplara ayduruşması diğer taraftan vergi yüklerinin âdilane bir surette dağıtımının gözetilmesi, enflasyon veya deflasyon tehlikelerini artırmak istidatındaki finansal tedbirlerden kaçınılması.

d) Harp ekonomisinden sulh ekonomisine çevrilmeyi, kalkınmayı sanayi, Küçük sanat, ticaret ve zira-

atin genişletilmesini yeter derecede finanse edebilmek için tesirli teşkilâtın geliştirilmesi ve hele yeni ve verimli teşebbüslerin kurulmasına yardım edilmesi.

13. Yüksek ve istikrarlı bir iş hacmi seviyesinin muhafaza edilmesi, ticaret faaliyetlerindeki temevvüçlerin en aşağı hadde indirilmesi ve muntazam surette genişleyip büyüyen bir istihlal hacminin teminat altına alınması için lüzumlu ve tatbiki kabil bütün tedbirler alınmalıdır. Bu arada bilhassa baş vurulacak vasıtalar şunlardır:

a) Vergileri ve parayı ilgilendiren tedbirlerle faydalı bayındırlık işleri gibi diğer tedbirler. Böylece mallara ve hizmetlere karşı talep hacmi yüksek bir seviyede tutulmalı. diğer taraftan fiatların ve ücretlerin birbirini takip ederek enflasyona münker olan fasit dairesindeki tehlikelerden kaçınılmalıdır. Bu bahiste diğer tedbirler arasında, ihtiyaca uygun gelir emniyeti sistemi ve buhran devrelerinde istikrazlarla finanse edilip en münasip zamanlarda tatbik edilmek lâzımgelen bayındırlık işleri gibi metotlar da göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma Konferansının 1937 toplantısında kabul ettiği ( Bayındırlık işlerini millî ölçüde plânlaştırma ) hakkındaki tavsiyenameye uygun tedbirler alınmalıdır.

b) Tekelci faaliyetleri önleyecek ve teknolojik ilerlemeyi teşvik edecek fiat ve ücretlerin makul surette elâstikiyetini idame edecek tedbirlerle, zayıflayan sanayi saha-

larından gelişen sanayi sahalarına doğru, işçilerin ve istihlal kaynaklarının intikalının kolaylaştırılması, İstihlal kaynaklarının hareket ve intikal kabiliyetinin en yüksek dereceye çıkarılması ve daima bir işten başka bir işe geçme serbestliğine erişilmesi yolunda tedbirler.

c) Kurucu ekonomik faaliyetle uğraşmayı ve bu faaliyeti genişletmesi teşvik ve plâsman faizini muhafaza edecek tedbirler. Bu arada dikkatle üzerinde durulması lâzımgelen cihetler: vergi sistemlerinin ekonomik icaplarına uydurulması, ekonomik kaynaklara ve pazarlara erişme imkânlarını sınırlandıran sun'î engellerin kaldırılması, Hükümet teşkilâtı, ticaret erbabı veya işçi teşekkülleri tarafından konulmuş mantıksız kayıtların hafifletilmesi ve emtia için yüksek ve istikrarlı bir talep seviyesinin gözetilmesi.

d) Müstahsil faaliyetle uğraşmak hususunda işçiler için kâfi fırsatlar temin edecek tedbirler. Bu arada üzerinde dikkatle durulması gereken cihetler: islah edilmiş ve daha geniş ölçüde herkesin istifadesine açık bir hale getirilmiş öğretim ve yetişme kolaylıkları temini, daha iyi beslenme ve sağlık standartlarının imkân dahiline alınması, devlet iş ve işçi bulma servislerinin iyileştirilmesi, ekonomik emniyetsizliğe karşı daha iyi bir teminatın sağlanması, ücretlerin yüksek seviyede tutulması ve işçilerin patronlarla kollektif pazarlık usullerinin korunması, genişletilmesi ve islahı. »

# Çalışma Eğitiminin Esasları

\*\*\*

Kişinin hayatında hareket, tabii insiyaklardan birisidir. Daha süt çocukluk çağında hedefsiz gibi görünen bir faaliyet vardır ki gerçekte hedefsiz değildir. Aksine olarak çocuğun biyolojik ve psikolojik gelişmesine yarar.

Çocuğun bütün organlarının gelişmesi hareket ve faaliyetle kabil olduğu gibi ruh fakültelerinin inkişafı da yine hareketle hele el hareketiyle sıkı sıkıya ilgilidir. Meselâ konuşmanın gelişmesi el hareketine çok bağlıdır. Ve yine sağ elin hareketleri ile hükmeden dımağ merkezi ile dli kımıldatan merkez birbirine çok yakındırlar. Bunun gibi vücudun bir organının çalışması dımağda belli merkezlerin gelişmesine hizmet eder.

Bu sebeple denebilir ki:

Çalışma yalnız bedeni değil ruhu da geliştiren bir vasıttır.

Gençlik çağında verilecek çalışma eğitiminde istidat, muhitteki örnekler önemli rol oynarlar.

Verimli bir çalışma eğitiminin ilk şartı gencin tabii temayüllerine uygun bir faaliyet alanı gösterebilmektir.

Denebilir ki alel'itlak tembel adam ancak marazi bir belirti olarak vardır. Normal bir psikoloji insanı her halde faaliyete sevkeder.

Fakat bu faaliyetin fert ve topl-

luluk için yararlı ve verimli olabilmesi şu şartlara bağlıdır:

1 — Gencin etrafında iyi örnekler,

2 — Gerçek istidadın keşfedilmesi ve faaliyetin bu yöne sevkı.

3 — Çalışma şartlarının, çalışma şevkini ve hazzını öldürmemesi.

4 — Verimli bir teknikle çalışması,

5 — Çalışmadan doğan yorgunluğun bitkinliğe götürmemesi, dinlenme zamanının ve şeklinin uygun olması,

6 — Çalışmaya kabil olduğu kadar hem bedeninin hem de ruhunun katılması.

Çalışma eğitimi ancak bu şartlar gerçekleştiği takdirde tesirli olabilir.

Çalışma eğitimi bu şartları, bir araya getirdikten sonra öyle bir telkinle ruhlara işlenmelidir ki «çalışma için çalışma» bile bir ihtiyaç haline gelmelidir. O eğitimi alanlar için boş kalmak en büyük azap teşkil eder.

Bu anlamda, çalışma ihtiyacı şurlu emek ve toplum sevgisinin şartlarından birisidir.

Gerçekten çalışma alışkanlığı bir milletin bütün fertlerinde köleşmedikçe ve maksada uygun bir iş bölümü yapılmadıkça mutlu ve kuvvetli bir toplum hayatı kurmak güç-

olur.

TUSTAV

## Yerde Yatan Servet, İşlemiyen Kol ve Çalışma Ruhü

Süleyman BURÇAK

Izmire Kütahya üstünden trenle gidiler, Tavşanlı, Değirmisaz. Soma gibi istasyonlarda trenin durduğuna bile dikkat etmezler.

Çoğumuz, bu küçük yurt köşelerinin haritada yerini bulmak, hafızalarımızda hatırasını taşımak zahmetine bile katlanmış değilizdir. Memekçi karış karış gezenlerimiz bile çok defa Evliya Çelebi görüş ve anlayış sistemile, yurdu görmeğe çalışırlar. Kaynak kitaplarımızın çoğu, eski sânameler gibi şüpheli rakamlar, işe yaramaz bilgiler ve basma kalıp hükümlerle doludur.

Bunları bir yana bırakalım: geliniz sizinle şu küçük Tavşanlı kasabasında bir az duralım. Ne kıptan bir saur ne hartadan bir çizgi aramadan, adım adım gezelim, dolaşalım.

İstasyonu kasabaya bağlayan tozlu yolun sonunda şirin bir memleket köşesinin birden bire karşınıza çıkmasına hem şaşar hem de sevinirsiniz.

Her adımda, eski bir tarihin yaşıyan eserlerine raslamak size zevk ve gurur verir.

Hele bir devlet adamının yanında bulunursanız yüzlerinden nur ve safiyet akan insanların; Devlete karşı duydukları saygı ve güveninin şahsına gösterdikleri sevgi ve saygı ile izhar etmeleri, size sevinç ve emniyet verir. Zaten nemiz var ki?.. Toprağımız ve insanımız!.. Tarih boyunca bu ikisine güvendik, sonuna kadar yine bu ikisine güveneceğiz.

Bu güler yüzlü insanları ve şirin kasabayı arkanızda bırakarak dağla-

ra doğru yol alın!.. Sırtlarda görünen bir kaç çamağacı eşsiz bir hazinenin bekçileri gibi gelir size! Hakikaten Yerde Yatan Servet,

terli yüzünüze yapışan simsiyah tozdan, ayaklarınıza takılan kara taşlara kadar, her şey eşsiz bir hazinenin müjdecisidir.

Sağa gidiniz. Sola gidiniz! Önünüze gelen her çukur, karşınızda dikilen her tepe siyah kehribar pırlantılarıyla gözleri alan linyit kömürleriyle doludur. Ve, elinizde olmuyarak söylenirsiniz:

«İşte bir servet ki, yerlerde yatıyor!»

\*\*\*

Tavşanlı linyit alanı, (50) kilometre uzunluğunda, (5) kilometre genişliğinde - ve sondajlara göre - (150 - 200) metre derinliğinde büyük bir kömür yatağıdır. Bu günkü kuruluşlarda oradan günde (800) ton kömür çıkarabiliyoruz. Bunu daha da artırabiliriz. Yeterki bu değerli cevherden faydalanmasını bilelim. İnsan bir an orta Anadolunun stepelerini, tezek yakan köyleri, yanan yok olan ormanları düşünüyor. İnsan bazan dört - beş günlük yoldan taşınan çalı çırpı ile tutuşan tenek sobaları, gözleri kör edersine tüten tezek ocakları karşısında ısınmağa çalışan yurtdaşları düşünüyor, acaba bu insanlara, daha medenî daha sıhhi ve daha ucuz bir yakacak bulamazmıyız?..

Çalışma Bakanının içini tizen de bu oldu!.. Sayın Bakan: «biraz dumanı var.. Biraz zor yanar.. Fakat bu değerli cevher dünyanın hiç bir yerinde

hor görülmez. Fabrikalar bununla işler. trenler bununla yürür elektrik bundan çıkarılır.»

«Her biri birer altın külçesi değerinde olan maden kömürlerimizi âdi bir yakacak gibi kullanmak ne büyük israf!.»

«Maden kömürünü bir döviz kaynağı yapmalıyız. Fabrikalarımızı kurmak, yollarımızı yapmak şehirlerimizi ve köylerimizi imar etmek için dışardan alacağımız şeylere kömürümüzü karşılık tutabiliriz.» di-yordu. Haklı değilmiydi?..

Memleketi yer yer dolaşınız: akar sular ve çağlıyanlar yanında mazotla işliyen motorlar şehirleri ışıklandırmıya çalışıyor. Kömür ocakları civarında odun ocakları tü-tüyor.

Bu kusur belki bu günün değil. halkımız yüz yılların alıştırdığı alışkanlıklardan kolay kolay kurtulamı-yor.

Cumhuriyet hükümeti memleke-ti karış karış elüt ettiriyor. Yaptık-larından daha çok yapacaklarını düşünüyor. Yarın liniyet havzasında muntazam bir elektrik santrali yük-selecek. O zaman bu, yerde yatan servet, yükselişimizin yardımcı olacak.

Kötü düşünüş karşımıza burda da çıkabilir ve şevkimizi kırmaya çalışır:

«— İyi amma bir gün gelecek bu ocaklar tükenecek!» diye mırıl-danır.

Daha elli yıl bu üzüntüye yer yok!. Tavşanlı, Değirmisaz ve So-madan bu gün günde (2000) ton kömür çıkarabiliriz. Bunu 2 - 3 mis-line çıkarmak her zaman mümkündür. Bu gün kömür sıkıntımız, kö-mür çıkarmaktan değil, kömürü satamamaktan geliyor. Bir çokları kömürümüzün % 40 dan fazla kül verdiğiinden bahsediyorlar. Bu gün kurulan yeni tesislerle kül miktarı

% 18 e kadar indirilmiştir. Daha başka mahzurları da olabilir. Fakat bunları da gidermek elimizdedir. Ye-terki bu yeraltı cevherimizi kulla-nalım.

O zaman, bugün yerde yatan bir servet değer kazanacak daha çok alın teri vererek çıkardığımız maden kömürü altın olacaktır.

\*\*\*

Tavşanlı kömür ocaklarının gü-zel bir adı var:

Tunç bilek!. Mümkün olsaydı bütün Türk işçisinin çalışma gücünü bu iki kelimenin enginliğinde toplamak isterdim.

Tunç bilek, yarıncı genç ve dinç Türkiyeyi kuracak olan nesille-rin yapıcı ve yaratıcı kudretinin en iyi bir sembolü olabilir. Yeterki çalışmayı, nizamlı ve yapıcı çalışmayı, öğrenelim. Değirmisaz ocaklarının genç mühendisi, gelip geçici işçile-rin çalışma düzensizliğinden ve ve-rim azlığından canlı örnekler verdi. Genç mühendis «Yeni gelen işçi kazma tutmasını bir haftada zor öğ-reniyor. Ocağı bir diriler mezarı sanıyor. Ve.. bütün gücüne ve gay-retine rağmen usta bir işçinin yaptığı işin dörtte birini yapıyor.» di-yordu.

Evet.. bu bir hakikattir. Çünkü bizde maden işçisinin çoğu tarla-sında çalışan ve boş günlerinde beş on kuruş kazanmak için ocaklara gelen çiftçi ve köylülerdir. Bu insan-lar, ayrı bir maharet isteyen madenci kazmasını kullanmayı ve yer altın-da çalışmayı kolay öğrenemiyorlar. Bu yüzden çalışma düzeni bozuluyor, verim düşük oluyor ve enerji israf ediliyor.

Dünyanın her yerinde bir ma-den ve yer altı işçiliği vardır. Bizde de bunu meslek edinen ve ömrünün sonuna kadar bu meslekte şerefle çalışmayı vazife bilen yurtdaşlara ihtiyaç vardır.



Türk'ye Cumhuriyeti halkını ayrı ayrı sınıflarda mürekkep değil fakat ferdi ve içtimâî hayat için iş bölümü itibariyle muhtelif iş ve hizmet sahiplerinden teşekkül etmiş bir camia telâkki etmek esas prensiplerimizdendir.

Vatandaşlar arasında beraberlik bütün manevî kuvvetlerin ahenk içinde ve nifaksız olarak mahfuz bulundurulması her mülâhazanın üstünde ve kabedirse her tedbir ile korunacak ehemmiyettedir.

Cihan Harbi devri bize en esaslı ihtiyaçlarımız hakkında kıymetli dersler vermiştir. Bu ihtiyaçları temin etmek vazifemiz olacaktır. Bu ihtiyaçlar başlıca ziraatte, endüstride, her türlü münakale vasıta ve teşkilâtında, büyük nafia işlerinde ve bir çok teknik ve ihtisas işlerinde kendini göstermiştir.

Her nevi iş ve çalışma teşkilâtı lâzım olan ölçülerde makineleştirilecektir.

C. H. P. Programından

Ötedenberi şunu duyarız: biz bir toprak memleketiyiz, ve övle kalacağız!.

Cumhuriyet hükümeti sanayileşme hareket ve programlarıyla bu düşünüşte olmadığını göstermiştir. Yer üstü ve yer altı cevherlerimizi işletmek millî bir ödev olmuştur.

Bizim üzüntümüz bundan değildir. Bizi üzen şey, kahveler dolup duran insanlar, ağaç gölgelerinde vakit öldürmeye uğraşan gençler ve işlemiyen kollardır. Çalışma Bakanı başka bir yerde tıklım tıklım dolu dumanlı kahvehaneleri gördüğü zaman;

« — İşte bir sürü işlemiyen kol! demişti. Yurdumuzda en az iki milyon kol bom boş duruyor!..»

«Bunları işe ve iş hayatına sokmak lâzımdır.» Evet bunları işe sokmak lâzımdır. İki milyon insanın işe girişi?.. Bu muazzam bir kazançtır.

Fakat bunu nasıl yapacağız?..

Artık memlekette bir çalışma havası yaratmak zorundayız. Dünkü cemiyet, çalışmayı ayıplamıyordu. Devlet, çalışmaya hiç bir mükelleflik yüklemiyordu. Bu günün ve yarının cemiyet; bunu hoş görmeyecektir.

Her insan, dünyaya kendi cinsinden olanlara yardım etmek için gelmiştir. Cemiyet, birbirini tamamlayan birbirine yardım eden insanların yarattığı bir topluluktur. Bu topluluğu zayıf düşürecek her hareket bir suçtur. Artık sırf tembellekle gelen hürriyetle değil çalışmanın verdiği bağımsızlıkla övünmeliyiz.

Artık Tanrı'ya el açıp lûtuf bekleyen insanlar yerine, «**Birimiz hepimiz hepimiz birimiz için!**..» diyen insanlar olmalıyız. O zaman beklenen çalışma ruhu doğmuş, boş duran kuvvetler şahlanmış ve yerde yatan servetler değerlenmiş olacaktır.

## **Gözlerimizi Koruyalım**

**Dr. Suat SEREN**

Gözlerin insanlar için paha biçilmez bir değeri olduğunda hiç birimiz şüphe etmeyiz. Hayatını, el emeği ve göz nuru dökerek kazanan kimseler içinse, göz başlı başına bir yaşama organı sayılır.

Gözleri hasta olan, iyi görmeyen veya hiç görmeyen bir adam, ufak tefek işler görebilir. Fakat iyi bir makinistin, iyi bir tornacının, iyi bir dokuma ustasının, yi bir terzinin yarım gözle veya kör gözle çalışmasına imkân yoktur. Bu sebebledir ki, gözlerimizi korumak hem işimiz ve hem de sağlığımız bakımından her şeyin üstünde tutmamız gereken bir ödevdir.

O halde gözlerimizi nasıl koruyalım?..

Bir şeyi korumak ona gelebilecek tehlikeleri bilerek önlemek demektir. Bizde göze gelebilecek tehlikeleri ve onları önlemenin yollarını bilirsek gözlerimizi korumuş oluruz.

Göze gelebilecek tehlikeleri iki grupta toplamak mümkündür:

a) Dışardan gelenler, b) içerden gelenler,

**Dışardan gelen tehlikeler nelerdir?..**

Bunları şöylece sıralayabiliriz:

1 — Göze bir şey kaçması, (toz, toprak, böcek kabukları çelik tozları gibi..)

2 — Göze bir şey çarpması, (taş, ağaç, yumruk gibi..)

3 — Gözün bir şeyle yanması (ateş, kızgın şeyler, barut, kaynar su ve saire ile)

4 — Göze bir şey batması (çöp, şiş, pıçak,) ve bu suretle gözün yaralanması;

5 — Göze bir bulaşıcı hastalık

mikrobunun girmesiyle, gözün hastalanması;

6 — Bazı zehirli maddelerle, boyalarla uğraşanlarda, çok sıcak ve çok ışıklı yerlerde çalışanlarda gözün bunlardan mütesir olarak hastalanması;

**İçerden gelen tehlikeler nelerdir?..**

Bunları da şöylece sıralayabiliriz:

1 — Göz civarındaki organlardan birinin (burun, kulak, yüz çibaneları, kızıl, kızamık, kuşpalazı gibi) hastalıklar yüzünden gözün hastalanması;

2 — Seker hastalığı, üre hastalığı, albüminli gebelik, frengi, vitaminsizlik, kansızlık, gibi içerde bulunan hastalıklardan biri sebebiyle gözlerin hastalanması;

3 — İhtiyarlık, damar sertliği ve buna benzer sebeplerle gözün görmeye yarayan parlak kısımlarının donuklaşması veya iyi çalışmamasıyla husule gelen görme bozukları ve göz hastalıkları.

Şimdi bu ana çizgiler içinde toplamaya çalıştığımız göz hastalıklarını kısaca anlatalım:

**Göze dışardan gelen tehlikeler:**

1 — **Göze bir şey kaçması:** Şimendiferellik, kömür işçiliği, ateşçilik, tuğlacılık, fırıncılık, tornacılık ve saire gibi mesleklerde çalışanlarda çok görülür. Bunlarda çalıştığı işe göre kömür tozu, çelik kapçığı, kiremit tozu, taş parçaları, böcek kabukları gibi şeylerdir. Gözüne böyle bir yabancı cisim kaçan adam, boynuna gözünü oğusturur. Eliyle kaçan şeyi çıkarmağa çalışır. Bazan çıkarır fakat, çok defa çıkaramaz, giren cisim

göze adamakıllı yapıştır. Göz kanlanır, sulanır, günlerce insanı rahatsız eder. Çok defa göz çapak bağlar ve kapaklar şişer. Göze bir şey kaçınca yapılacak iş elini cebine sokup hekime gitmektir. Zorlamak, üfleme çok defa daha kötü olur. Bazan ılık su ile gözü yıkamak faydalıdır. Hekime gidinceye kadar 2 % Novokain mahlulünden göze damlatmak faydalıdır. Gözün acımasını giderdiğinden, hasta, gözünü oğuşturmaz.

### 2 — Göze bir şey çarpması:

Göze bir şey çarptığı zaman çok defa yara bere görülmez, meselâ bir yumruk, bir ağaç parçası, bir makinanın kolu göze çarpabilir. Bu gibi çarpmaların sonunda bir veya iki gözün görmez olduğu olur. Buna halk arasında (akduman), (ak su), (perde) gibi adlar verilir. Hekimlikte (Tromatik katarakt) denir. Bu gibi ahvalde, gözün bebeği dediğimiz kara nokta, kurşuni veya beyaz bir renk alır.

**Çaresi:** Ameliyatla gözü açmaktır. Ameliyattan sonra gözü açılanlar daima olarak gözlük taşımak zorunda kalırlar. Bunlar gözlükle iş görürler, fakat malûl sayılırlar.

Çarpmaktan olan yara ve bere-ler varsa bunlara pansuman yapılmalıdır.

### 3 — Gözlerin yanması:

Gözler çeşitli şeylerle yanabilir. Av tüfeğiyle, ateşle, asitlerle, Kalevi ilâçlarla, kaynar su ve erimiş maddelerle olan yanıklar sık sık görülür.

Demir ocaklarında, dökümhanelerde, mermi ve barut fabrikalarında vücut yanıklarıyla birlikte yüz ve göz yanıkları da çok olur. Bu gibi hallerde, hem gözü hem de diğer taraflardaki yanıkları tedavi etmelidir.

Göz için banyolar, antiseptik ve iyileştiric merhemlerler kullanılır.

Ve gözler eyice bağlanır. Kör olmasını önlemek için sık sık açıp bakmalıdır. Bütün bu işlerle hekimin uğraşması lâzımdır.

### 4 — Gözün yaralanması:

Ke-sici veya batıcı birşeyle veya bir taş parçasıyla göz yaralanabilir.

Yara derin olursa, göz içindeki yumuşak kısımların buradan fırladığı görülür. Yara yüzegi olursa tehlike daha azdır. Derin yaralarda şiddetli göz ve baş ağrıları olur. Göz çok defa görmez. Ağrı artar, göz şişer, ve cerahatlanırsa tehlike büyüktür. Bu takdirde sağlam kalan göz de kör olmak tehlikesiyle karşılaşır.

**Çare:** Tedavisi mümkün bir yara ise tedavi etmelidir. Değilse hemen bu gözü çıkarmalıdır. Bir çokları buna razı olmak istemezler. İlerde bu gözün göreceğini sanırlar. Bu düşünüş yanlıştır. Bir göz için iki gözü kaybetmek ihtimali vardır. Hekimi dinlemelidir.

### 5 — Göze bulaşıcı bir hastalık mikrobunun girmesi:

Göze giren her mikrop hastalık yapmaz. Fakat bazı mikroplar gözü derhal hasta eder. Ve körlüğe kadar götürür.

Gözün mikroplu hastalıkları arasında, kaşımınca, sulanma ve hafif kızarmadan başlayarak çapaklı, cerahatlı, kanlı, ve şiş olmak üzere, çeşit çeşit göz hastalıkları vardır. Bunlar çok defa tek gözde başlar. Bir kaç gün içinde ötekine de geçer. Büyük, küçük tanımaz. Evdeki, fabrikadaki yakınlarına kolayca geçer. Tedavi edilmezse ilerler. Çapaklanır, gözde yaralar, çıbanlar yapar. Bu çeşit göz hastalıkları arasında Belsöğukluğu mikrobunun yaptığı en tehlikelidir.

Belsöğukluğu olanlar ellerini temizlemeden, kirli ellerle gözlerini karıştırırlarsa, gözde derhal hastalık başlar. Evvelâ gözün biri şişer, kapanır, kapakların kenarından yeşi-

linirak bir irin aktığı görülür. Bir müddet sonra öteki göze de geçebilir. Bu çeşit göz hastalığı kısa zamanda gözü kör eder. Diğer cerahtlı hastalıklar bunun kadar tehlikeli değildir. Birde çocuklarda çok görülen ve (oftalmi) adı verilen çapaklı bir göz hastalığı vardır. Bunda çocukların gözleri yumurta gibi şişer. Çocuğun gözü açılmaz. Eğer tedavi edilmezse bir iki gün içinde çocuğun gözleri kör olur.

**Çare:** Hafif şekilde sulanma ve kızarma görünen göz hastalıklarında göz banyoları ve sulfat dözenk damlaları iyi gelir. Çapaklı, kanlı ve yapışan göz hastalıklarında rianol mahlulü gibi antiseptik bir madde ile sık sık gözleri yıkamak ve her saat başında arjirol (5 - 7 %) mahlulünden damlatmak lâzımdır.

Gözün çapaklı cerahtlı hastalıklarında gözü bağlamak doğru değildir. Siyah bir gözlük takılabilir.

**6 — Çok sıcak ve çok ışıklı yerlerde çalışanların göz hastalıkları:** Bunlar fazla ışığın veya sıcaklığın yapacağı şeylerdir. Bu gibi yerlerde çalışanlar (meselâ cam fabrikalarında, demir eritme ocaklarında, dökümhanelerde, kaynak işlerinde, çinkograf işlerinde) gözlerine tri ve renkli gözlük takmalıdır.

Gözleri sık sık asidborik ve süğük çay banyolarıyla yıkamak, Sulfat dözenk solüsyonundan damlatmak faydalıdır. Uzun müddet bu gibi işlerde çalışanları ara sıra değiştirmeli, dinlenmesini sağlamalıdır.

Göz hastalıkları arasında mühim bir çeşidi vardır ki buna Trahom adı verilir. Bu hastalığın çalışmadan veya yorgunluktan, fazla ışıktan filan olmasına imkân yoktur.

Bu hastalık sadece başka bir trahomlunun bulaştırmasıyla insana

geçer. Yani, trahoma tutulmak için mutlaka bir trahomlu ile veya onun kirlettiği şeylerle temas etmek lâzımdır.

Trahom memleketimizin bir çok yerlerinde (cenup, şark illerinde çok) görülür. Orta anadoluda ve garpte daha azdır. Gaziantep, Urfa, Mardin, Mersin, Adana, Malatya illerinde çok görülür. Buralarda oturanların hemen hepsi bu hastalığı bilirler. Trahom mücadele teşekkülleri bu hastalığa tutulanları tedavi ve iyi eder. Fakat memleketin bir çok yerlerinde sinsi olarak bulunan trahom hem bilinmez hem de tedavi görmez. İşte bu gibilerden Trahomu almak mükündür.

Trahom üst kapağın içinde darı tanesî gibi kabarcıkların çıkmasıyla kendini gösterir. Hekim gözü bunu daha evvel anlayabilir. Kapak gittikçe ağırlaşır; kalınlaşır. Fakat hasta çok defa bu işin farkında olmaz Hastalık ilerler. Gözün aynasına saldırır. Göz puslu görmeye başlar. Hasta o zaman farkına varır. Ve telâş eder. (Pannüs) eğer bu devrede tedavi görmezse ilerler gözü kör edinceye kadar girer. Memlekette bu suretle kör olmuş on binlerce yurtdaş vardır.

**Çare:** Trahoma tutulmamak için, trahomlu denen insanlarla sıkı temas etmemeli, gözü yılda bir defa olsun hekime göstermeli, Yakalanmış olanlar inatla tedaviye devam etmeli. Evindekilere ve yanında bulunan arkadaşlarına vaziyeti haber vererek onların da yakanlanmalarının önüne geçmeli.

#### Göze içerden gelen tehlikeler:

Bunları kolay kolay anlamak ve önlemek elimizde değildir. Yalnız kızıl, kızamık, kuş palazı, gibi hastalıklarda gözleri korumakla (yani göze arjirol damlatmak, banyo yapmakla) göz hastalığına engel olmak

elimizdedir. Burun, kulak hastalıklarında göze dikkat ederek, ilaçlamak mikropların göze geçmesine mani olmak mümkündür. Bir taraftan da asıl hastalık tedavi edilirse mesele kalmaz. Fakat şeker hastalığı, frenji, gibi hallerden gelen göz hastalıklarında gözün damarlarında ve sinirlerinde olan bozulmalar yüzünden olan göz hastalıklarında tedbir almak elimizde değildir. Bu gibi hallerde asıl sebep olan hastalıkların tedavisi çok defa körlüğün önüne geçer.

Fakat ihtiyarlıktan olan (aksu) dediğimiz göze perde inmesinin çaresi vardır. Ameliyatla perdeli göz açılır ve hastaya bir gözlük verilir. Böylece daha yıllarca görmesi sağlanır. (Katarakt senil).

Kansızlık, gebelik, sebebiyle olan görmemezliklerde, bu haller geçince görmemezlik kendiliğinden geçer.

(Gece görmemezliği - tavuk karası) olanlar da hususi besinlerle ve ilaçlarla tedavi görürerse iyileşirler.

Anadan doğma perdeli olanların da gözleri açılabilir. Yalnız (karasu) denilen ve baş ağrısı, göz ağrısıyla beraber olan görmemezliğin - çok defa - çaresi yoktur. Bunlar için bazı ameliyatlar tavsiye edilirse de gör-

meğe tesiri yoktur. Ancak ağrıları hafifletir. (Glokom)

\*\*\*

Buraya kadar göze gelebilecek hastalıkları anlattık dikkat edilirse göze gelen hastalıkların çoğunu önlemek mümkündür. Taş ocaklarında, torna, tesviye işlerinde çalışanların gözlük kullanmaları, kızgın şeylerle, asitlerle, uğraşanların ve çok ışıklı yerlerde çalışanların da yine gözlük taşımaları faydalıdır.

Çapaklı, irinli, gözleri olan bir adamla el sıkılmaktan, sıkı temas etmekten çekinmeli. Hele trahomlu olanlarla hiç temas etmemelidir.

Trahomlu olanların, iş saatları dışında gözlerine ilaç koymak, ellerini temizlemek gibi hususlara dikkat etmeleri lâzımdır. Gözünde hafif bir rahatsızlık his edenlerin, temiz su ile göz banyosu yapmaları, ara sıra arjirol mahlûlü damlatmaları faydalıdır. Göze gelebilecek kazaları önlemek için yanlış hareketlerden ve manevralardan sakınmalıdır.

Pis ellerle gözleri sık sık oğuşturmak tehlikelidir. Göz hastalıklarının çoğu ellerden göze geçer. Sözün kısası; göz hastalıklarına tutulmamak için, insanın gözünü dört açması lâzımdır. Çünkü hiç bir göz hastalığı insana kolay kolay gelemez.

TÜSTAV

## Loncalar tarihi :

# Geçmiş Yüz Yıllarda Dokumacılığımız.

Fahri DALSAR

### I — Sanatın İdaresi :

A — Devirlerin duygu ve düşüncelerine uygun sanat düzenleri.

B — Geçmiş yüzyıllarda ipekçiler ve dokumacılar işlerini nasıl idare ederlerdi?

a) İşin idare yeri ve idare edenler,

b) İdare heyetinde bulunanların yetkileri ve yaptıkları işler nelerdi?

C — Yapılan işlerin kontrolü

a) Eminler ve Muhtesipler ne yaparlardı?

b) Kumaşların damgalanması.

### II — Ustaların Yetiştirilmesi :

A — Geçmiş yüzyıllarda çıraklık ve kalfalık,

B — Çıraklık ve kalfalıktan ustalığa nasıl geçilirdi?

C — Dokuma işçileri nasıl çalışır ve ne kadar ücret alırlardı?

### Yazımıza Başlarken :

Memleketimizde Loncalar Tarihi, doğru ve esaslı olarak henüz yazılmış değildir. Buna dair yazılanlar ise, çok defa, tahminler ve kıyaslardan ibarettir. Bizim bu yazımız da Loncalar Tarihini ele alarak yazılmamıştır. Bu yazılar, uzun süren bir araştırmadan sonra meydana getirilen ve henüz basılmıyan «Türk İpekçilik Tarihi» adlı eserimizin bölümleri arasında küçük bir yer tutmaktadır. Bundan dolayı, hep dokumacılık işleri üzerinde durulmuştur. Bununla beraber, Türkiyede ilk defa, orijinal vesikalara dayanılarak yazıldığı için, okuyucular, şimdiye kadar bilinen ve söylenen şeylerden tamamen başka bir görüş ve anlayış tarzı bulacaklardır.

Türkiyede «Çalışma» konusunun ilk devlet adamı olan ve sosyal bir meselenin başarılmasını üzerine alan sayın Doktor Sadi IRMAK'ın arzularına üzerine, kitabımızdan ayırdığımız bu parçayı, «Çalışma» dergisinin ilk sayısında yayınlamaktan büyük bir zevk duymaktayız.

Derginin ilk sayısında daha fazla bir yer tutmuş olmamak için, yazılarımıza esas olan orijinal vesikaları başka bir fırsatla yayınlamayı uygun gördük.

### A — Devirlerin duygu ve düşüncelerine uygun sanat düzenleri :

Hangi sanat ve meslek olursa olsun, bunların ferd ve devlet bakımından bir düzene konulması, her devirden düşünölmüş ve muhtelif memleketlerde türlü usuller tatbik edilmiştir. Bugünle kıyas edilmesi mümkün olmıyan geçmiş yüzyıllardaki işlerin idaresi daha zor görünmektedir. Çünkü, devlet kuvvetinin her yerde ve her zaman kendisini derhal göstermesi mümkün değildi. Fakat bir memlekette, sanat ve ticaret hayatının düzene konması, devlet bakımından olmaktan ziyade, ferd bakımından daha önemlidir. Esasen devletin bu husustaki rolü halkın duyduğu şeyleri unumileştirmekten ibarettir. Bu itibarla, geçmiş yüzyıllarda Türkiyede mevcut sanat ve meslek hayatında dokumacılık ve ipekçilik işleri de, Devletin karışmasıyla değil, halkın duygu ve düşüncelerine göre düzene konmuştur. Bundan dolayı, zaman zaman çıkan anlaşamamazlıklarda, Devlete başvuruldukça,

Hükümet kendi memurlarına verdiği emirlerde «Örf ve âdet ne ise ona göre hareket edilmesi...» kaydını çok defa tekrar etmiştir. O zamanın vilâyet ve kasabalarında en büyük mülkiye ve adliye âmiri olan Kadılar, verecekleri hükümlerde, önce şikâyetçileri dinlemişler, sonra bu işten anlıyan kimse-leri - Ehli hibre veya Ehli vukufu - çağırarak onlara sormuşlardır. Hüküm vermek bunlardan sonra gelmiştir.

Dokumacılık gibi, yüksek ve değerli işlerin meydana getirildiği bir sanat hayatında aldatmak ve aldatmak gibi büyük zararlara sebep olacak hadiselerin mümkün merteye yok edilmesi, bütün sanat sahipleri sanatlarının selâmeti için ve halkın kendilerine karşı güvenlerini kırmamaları için büyük bir gayret sarfetmişlerdir.

Bilindiği gibi, geçen yüzyıllarda, hemen her sanat ve mesleğin kendisine göre bir topluluğu vardı, buna (L o n c a) deniliyordu. Lonca, bir üretim hayatında, ferdlerin belli kaidelere bağlı kalarak çalışmaları, demektir. Lonca teşkilâtının, cemiyet hayatı bakımından iyi veya kötü tarafları oldu-ğuna dair bir çok düşünceler vardır. Kötü tarafları bilhassa, şahsî teşebbüs-lerin haddinden fazla çember içine alınmasıdır. Herkes, ustasından gör-düğünü yapmağa mecbur ve mahkûmdur. Yeni bir çeşid, yeni bir işçilik yaratmak mümkün değildir. Buna karşılık, Loncanın iyi tarafları daha çoktu. Her şeyin belli örneklerde meydana getirilmesi halkın aldanmasını önlediği gibi, sanat sahiplerinin de kötü kalitede mallar çıkarmasına karşı geliyordu. Bu suretle, bilinenen şeylerin fiyatları da belli olacağından, aldatmak ve aldatmak korkusu ortadan kalkmış oluyordu.

Düşüncemize göre, böyle bir teşkilâtın iyi veya kötü olduğunu iddia et-mek doğru değildir. Cemiyetin yapısına göre, iyi veya kötü olabilir. Geliş-miş ve nüfusu çoğalmış yerlerde her türlü meslek ve sanat sahipleri artaca-ğmdan kontrol imkânları azalır ve bunlar arasında bazı kimseler istedikleri gibi hareket etmekte serbest kalırlar. Bilhassa fazla ihtiyaç karşısında kalan sanat sahiplerinin, işlerini yürütmek için yeni yeni çarelere başvurmak mec-buriyetinde kalmaları da pek tabiidir. Bundan dolayı, ister istemez, yenilikler ve kolaylıklar ortaya çıkacaktır. Meselâ, bir dikiş makinesi, bir vapur ve bir tren ancak, bu şeylerin temin etmek istedikleri faydalara muhtaç olan insan-ların çoğalması sayesinde kabil olabilmıştır.

**B — Geçmiş yüzyıllarda ipekçiler ve ipekli dokumacılar, işlerini nasıl idare ederlerdi?**

Geçmiş yüzyıllarda, ipekli dokumacıların kendilerine mahsus düzenin çok esaslı olduğu görülmektedir. Bugün, yeni zamanın icapları, diye kabul ve tatbik etmek istediğimiz bazı teşkilâtın, daha o zamanlarda ihtiyaç du-yularak tatbik edildiğine dair çok açık kayıtlar görüyoruz.

Çok eskidenberi, her meslek ve sanat sahibi insan, kendisini, yapmakta olduğu işin ilk ustası olarak kabul ettiği bir kimseye bağlı sayardı. Bu ustad kimselerden bazıları peygamberler olduğu gibi, bazıları da şahıslardı. [\*]

Böyle bir kimseye bağlı olmanın en-büyük iyiliği, yapılan işin değerini

[\*] Din kitaplarının ve eski tarih kitaplarının yazdıklarına göre Hazreti Adem :(Çiftçilerin); İdris :(Terzilerin), Nuh :(Gemicilerin); Salih :(Tacırlerin); İshak :(Ço-banların), Davut :(Demircilerin ve müzikçilerin); İsâ :(Seyyahların) piridir. (Nişancı Paşa Tarihi.)

takdir etmek ve daima doğrulukla çalışarak, (Pir) olan üstadı darıltmamak ve onun mânevi hoşnutluğunu kazanmaktır. Sanat ve meslek sahiplerinin bu inanışları başlı başına bir inceleme konusu teşkil eder ki, yazımızın hacmini büyültmemek için burada daha fazla sözümüzü uzatmak istemiyoruz.

Dokumacıların kendi hayatlarını ve çalışmalarını yoluna koymak için ne gibi teşkilâtları olduğuna dair pekçok kayıtlara tesadüf edilmektedir. Geçmiş yüzyıllarda ipekçilik ve ipekli dokumacılık sanatlarının yolunda yürütülmesi için kurulmuş olan teşkilât iki kısma ayrılmaktadır. Bunlardan bir kısmı işin meydana getirilmesi için gerekli olan inzibatı temin etmek gibi tamamen sanata ait işlerden ibarettir. Diğer kısım, meydana getirilmiş olan şeylerin alınıp satılması gibi halkı ilgilendiren ticaret inzibatıdır. Önce sanata ait olan teşkilâttan bahsedelim.

#### a) Sanatın idare heyeti :

Bu teşkilâtın en büyük arzusu yapılan işin hilesiz meydana getirilmesini temin etmekten ibaretti. Kendi aralarında seçilmiş kimseler tarafından kurulan bir kontrol heyetinin zorlukla çalışabileceğini kabul etmek gerektir. Buna rağmen, yüzyıllarca, bu kendinden doğma teşkilâtın sanat ve meslek hayatını oldukça yoluna koyduğu veyahud, daha çabuk dağılmanın önüne geçmeğe çalıştığı görülmektedir.

Bursa'daki kayıtlardan edindiğimiz bilgiye göre, bütün dokumacılar bir tek birlik halinde değildi. İpekli kumaş dokuyan kimseler, dokudukları kumaşların cinsine göre, gruplara ayrılmıştı. Bunun sebebi, yukarıda anlatıldığı gibi, Lonca düşüncesinden dolayı herhangi bir çeşid kumaş dokuyan, ancak o çeşid kumaşı dokuyan kimseyi görebilir ve onun ileri geri gittiğini kontrol edebilirdi. Bundan dolayı, herhangi bir çeşid kumaş dokuyan kimseler aynı yerde otururlardı. Bugün Bursada Havlucuların toplandıkları Hanlar ve işyerleri o devirlerin birer yadigârıdır.

Eski dokumacılar ait en eski kayıtlar Kadifecilere ait bulunmaktadır. 17 nci yüzyılın başında yazılmış olan bir kayda göre, kadifecilerin kontrol teşkilâtı, bugün modern devletlerde kurulan işleri düzenleme idarelerinin hemen küçük bir örneği halinde çalışmıştır. Bu teşkilâtın idare heyetinde bilhassa üç türlü şahsiyet bulunmaktadır. Bunlar şunlardır:

- 1 — Ehli Hibre veya Ehli Vukuf;
- 2 — Yiğitbaşı;
- 3 — İşçi başı.

Önce, bu teşkilâtın ne suretle iş gördüğünü anlattuktan sonra, bu üç türlü şahsiyet hakkında bazı notları ilâve edelim. Kadifecilerin yapmakta oldukları işleri meydana getirmek hususunda büyük sıkıntılar çekmekte oldukları anlaşılmaktadır. Şurasını işaret edelim ki, dokumacı ustalığı herhalde tezgâh başında çalışmakla olmazdı. Herhangi bir dokumacı ustası veyahud sermaye sahibi bir kimse, bu işten anlıyan dokumacıları toplayarak onlara kumaş dokuturdu. Bundan dolayı, herhangi bir işe başlayan dokumacının işini bitirmeden başka kimsenin yanına gitmesi işleri ger kalmasına ve bozulmasına sebeb olurdu. İşte bu yüzden, kadife dokumacıları, işlerinin yolunda gitmesi için gayet iyi çalışan bir teşkilât kurmuşlardır. Bu teşkilâtın esasları şunlardır:

- 1 — Teşkilâtın bir merkezi vardı. Elimizdeki vesikanın kaydına göre, bu merkez (Sedbaşı) denilen yerde bulunuyordu;



2 — Her Cumartesi günü dokumacı ustaları, dokuma işçileri ve iş yaptırmak isteyen kimseler bu merkezde toplanırlardı;

3 — Bu toplanmaların birinci sebebi yeni işverenlerle yeni iş alanların karşılaşmasını temin etmektir;

4 — Yeni işverenlerle, yeni iş alacakların böyle bir yerde toplanmalarını icabettiren sebep ise:

a) Başkalarının işçilerini gizli olarak ayartmamak, herkesin gözü önünde görüşmek ve anlaşmak,

b) Herhangi bir işte çalıştığı halde o işi bitirmeden, başka birisinin yanına çalışmaya gitmek isteyen işçilerin bu hareketlerine karşı koymak.

Yeni iş verecekleri kendi yanlarında çalışmaya razı olan işçilerle pazarlığa başlamadan önce, orada toplanmış olan ustalara hitap edilerek, bunların bir başka kimse yanında çalışıp çalışmadıkları sorulur, eğer boş oldukları anlaşılırsa pazarlığa başlanırdı. Başka birisinin yanında çalıştığı söylenen işçiler tutulmazdı.

5 — Toplantılar dışında, herhangi bir işçinin işini bırakarak başka birisinin tezgâhında çalışmaya gitmesi halinde, teşkilâtın idare heyetine şikâyet edilir, Ehli-Hibre olan kimse o işçiye ve o işçiyi yeni tutan kimseye, vaziyetini bildirerek eski işine dönmelerini söylerdi.

6 — Verilen emri dinlemeyen kimseler bu heyet tarafından muhtelif şekillerde cezalandırılırdı. Bu cezalar bilhassa (İşten alkoyma = yolsuz), (Dayak), (İşten çıkarma) ve (Para ödeme) şeklinde olurdu. İdare heyetinin başedemediği kimseler mahkeme yoluyla şikâyet edilerek, İstanbula kadar bildirilir ve Hükümet tarafından verilecek ceza tatbik olunurdu.

7 — İşçiler ve işverenler hakkında yapılan şikâyetlerden başka, meydana getirilen işler hakkında yapılan şikâyetler de aynı heyet tarafından incelenir ve bir neticeye bağlanırdı;

8 — Bu teşkilâtın yaptığı işler hususi mahiyette olmakla beraber, Devlet kuvvetine de dayanırdı:

aa) Söz sahibi olan kimselerin, Ehli - Hibre, Yiğitbaşı ve işçilerin dokumacılar tarafından seçilmiş olmasına rağmen, Hükümetin resmi makamları tarafından bunların vazifeleri kabul ve tasdik olunurdu.

bb) Yapılacak işlerin de bir kanun hükmünde olması için, önce devlete başvurulur, ne yapılmak istendiği anlatıldıktan sonra, uygunluğu tesbit edilerek, hâdiseler buna göre incelenir ve hükümler buna göre verilir.

cc) Bununla beraber, vazifesini doğru olarak yapmadığı anlaşılan idare heyetinin her zaman işten uzaklaştırılması da mümkündür.

dd) İdare heyeti, verdiği hükümlerde müşkilât çekerse mahkemeye başvurarak, kararın tatbik edilmesi için Devlet kuvvetinin işe karışmasını isterdi.

İşlerin yürütülmesi ve bilhassa sanat kabiliyetinin ölmemesi için çalışan bu teşkilâtın 40 - 50 yıl önceye kadar, çok zayıf bir halde yaşadığı anlaşılmaktadır. Bazı yaşlı kimseler az çok bunlara yetişmişlerdir.

#### b) İdare heyetinde bulunanların yaptıkları işler :

Yukarda işaret ettiğimiz gibi, bu teşkilâtı idare eden kimseler, çok defa 6 kişiden ibaret bulunurdu. Uzun zamanlar bu heyetin adı (Altılar) diye söylenip kalmıştır. Bu altı kişiyi teşkil eden şahıslar şunlardı:

1 — Kahya (Kethüda),

2 — Yiğitbaşı,

3 — İşçibaşı,

4 — Ehli - Hibre,

5 — Şeyh.

1 — **Kâhya**, Kontrol heyetinin Başkanı, demektir. Resmî kayıtlarda (Kethüda) olarak yazarlardı. Toplantıları Kâhya idare ederdi. En son söz bunun olurdu. Kâhya olmadan diğerleri oturup bir işe karar veremezlerdi. Hâdiseler ancak Kâhyanın olduğu mecliste incelenir ve karar hep beraber verilirdi. Fakat bu vaziyet, Kâhyanın, verilen kararlarda istediği gibi hareket edebileceğini göstermez. Çokluk neye karar verirse Kâhya da bunlara uymaya mecbur kalırdı. (Tıpkı, bugünkü mahkeme Reisleri gibi.) Kâhyanın seçilmesi dokumacılara ait olmakla beraber, Devlet tarafından da vazifesi tasdik olunurdu.

2 — **Yiğitbaşı**: Altılar arasında, reisten sonra gelen söz sahibi bir ustadır. Yiğitbaşı, dokumacıların toplu buldukları yerde çalışan bir sanat-kârdır. Herkes onu kolayca görür ve tanırdı. Herhangi bir mesele hakkında şikâyeti olanların ilk başvuracakları kimse Yiğitbaşı olurdu. Yiğitbaşılardan, bugünkü savcılara benzetmek mümkündür. Bununla beraber, Yiğitbaşılardan kendilerine yapılan müracaatlar hakkında bir hüküm vermeden, yapılan şikâyeti dinler ve elde bulunan vesikaları - Kötü ve eksik yapılmış şeyleri - toplar, şahidler varsa onları çağırır, işte bir yolsuzluk olduğuna inaniyorsa, derhal meseleyi Kâhyaya haber verirdi. Kâhya da meselede bir yolsuzluk olduğuna aklı keserse, Ehli - Hibre'nin toplanmasını Yiğitbaşına söyler, Yiğitbaşı, (İşçibaşısı) vasıtasıyla, bunları toplar ve hepsi bir araya gelince meseleye bakarlardı.

3 — **İşçibaşı**: Yiğitbaşının yardımcısı gibi çalışan ve çalıştığı işte teknik bilgisi diğerlerinden fazla olan bir kimsedir. Yiğitbaşına yapılan şikâyet ilkönce işçi başı ile müzakere edildikten sonra meselenin (Altılar) tarafından görülmesi yoluna gidilirdi. Çok defa verilen kararlarda Yiğitbaşı ile İşçibaşı ağız birliği ederlerdi.

4 — **Ehli - Hibreler**: Bunların sayısı çok zaman birden fazladır. En az iki kimse olurlardı. Bu suretle toplantıda altı kişi tamam olurdu. Ehli - Hibreler, Kâhya ve Yiğitbaşının verecekleri hükümleri bir hakem gibi dinler, düşünce ve kanaatlerini en sonra söylerlerdi. Bilhassa yüzleştirmelerde, önce Kâhya ve Yiğitbaşılardan dinlenir, sonra, haklarında şikâyet yapılan kimselere sorulur, en sonra da ehli - Hibre veya Ehli - Vukuf olan kimseler dinlenirdi. Ehli - Vukuf, o meslekten anlıyan ve memlekette herkesin saygı ve sevgisini kazanmış kimselerdi. Ehli - Hibrelerin sözleri çok defa en doğru düşünce olarak kabul edilir, verilen kararlarda bunların düşüncelerine uyulurdu.

5 — **Şeyh**: Bütün sanat ve meslek sahiplerinin olduğu gibi, dokumacıların da bir Şeyhi vardı. Şeyhin mânası (Yaşlı) demektir. Bundan dolayı, bu gibi kimseler hakikaten yaşlı başlı olurlardı. Saygı gösterilme hususunda Şeyh Kâhyadan üstündü. Fakat Şeyhin Kâhyadan farkı, Şeyhin mânevî işleri idare etmesidir. Bu bakımdan, Kâhya olacak kimsenin işinde usta olması ve inanılır bir kimse olarak tanınması gerektiği halde, onda okur yazar olmak veya daha fazla bir bilgiye sahip olmak gibi kayıtlar aranmazdı. Halbuki, Şeyhlerin eski bir usta ve herkesin gözünde yüksek bir değeri olan, okur yazar bir kimse olması gerektiği. Meclislerde söz söylemek ve herkesin anlayabileceği şekilde konuşabilmek gibi vasıfları da vardı.

Umumî toplantılarda, eğer hususî dua okuyanlar yoksa, bu işi de Şeyhler yapardı. Bilhassa (Kalfa ve Usta) olma törenlerinde, yapılması icabeden şeyleri. Şeyhler idare ederlerdi. Şeyhleri, sanat sahiplerinin (Piri) sayılan kimselerin birer vekili veya mümessili gibi saymak yerinde olur.

**c — Yapılan işlerin kontrolü:**

a) **Emnler ve Muhtesipler:** Meydana getirilmiş şeylerin alınıp satılmasında halkın da yakın ilgisi bulunduğundan, bu husustaki şikâyetler az olmazdı. Sanatın kontrolü, yine sanatkârların kendileri tarafından idare edilmek istendiği halde, alışverişlerde meydana çıkacak yolsuzlukları önlemek ayrı bir iş sayılmıştır. Bu gibi işlere bakma vazifesini doğrudan doğruya Devlet kendi üzerine almıştır. Zamanla bu kontrol işi Devlete bir gelir kaynağı da olmuştur. En başta (İpek Mizanı), bütün ipek satışlarının aynı yerde yapılmasını temin için kurulmuştur. Daha 15 inci yüzyılda, dışarda ipek satışlarının yasak edildiğine dair kayıtlara rastlanmaktadır. İpek mizanlarını. Devletin resmen tâyin ettiği bir memur idare ettiği için, hak ve sanat sahipleri bu işe karışmazdı. Mizan Eminlerinin vazifesi, henüz işlenmek üzere alınmış her türlü ipek alışverişlerini kontrol etmektir. Bu ipek satın alındıktan ve işlemek üzere boyaya verildikten sonra, artık Mizan Eminlerinin işleri biterdi. Bundan sonra meydana çıkacak yolsuzluklara, her şehrin Belediye Reisliğini yapan (Muhtesipler) karışırlandı. Bazan muhtesiplerle Mizan Eminlerinin bu yüzden çatıştıkları olurdu. Mizan Eminlerinin işleri daha kolaydı. İpeklerin kaçak olarak satılmasına engel olmak gibi tek bir işleri vardı. Halbuki, Muhtesiplerin işleri pek karışık ve çeşidliydi. İpeklerin iyi boyanıp boyanmadıklarına tellerinin sık ve seyrek oluşuna, kumaşlarda görülecek her türlü eksiklere bakmak Mustesipleri işi sayılırdı. Surasını kabul etmek gerektir ki, geçen yüzyıllara aid ipekli kumaş tekniğine dair bir çok bilgileri bu şehir Muhtesiplerinin zaman zaman yakalayıp mahkemeye verdikleri ve orada ikrar ettirdikleri hâdiseler arasında toplayabildik. Muhtesipler, eksik ve yolsuz buldukları kumaşları ve ipekleri toplar, mahkemeye getirir, vaziyeti tesbit ettirdikten sonra, bir ceza (Cerime) alırlardı.

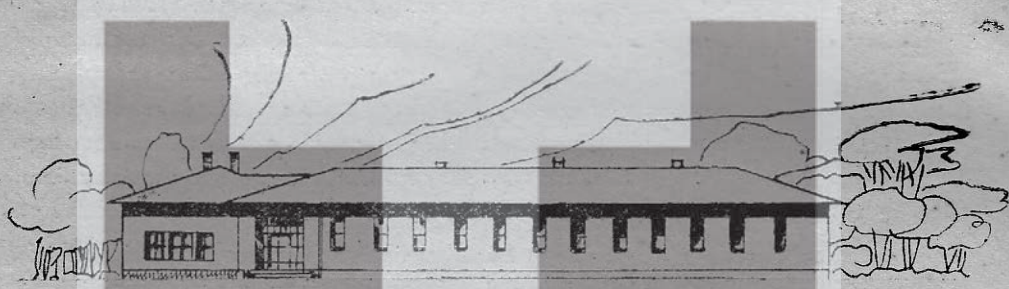
b) **Kumaşların Damgalanması:** Bursada yalnız dokumacılık işlerinin idaresine ait işlerden birisi de (Kumaşların damgalanması)dır. Bu işin ne zaman başladığını bilemiyoruz. Fakat 15 inci yüzyılın sonlarına ait bir vesikadan bu işin 1450 tarihinden sonra başlamış olduğunu tahmin ediyoruz. Kumaşların damgalanması başlı başına bir iş olduğundan; bunu idare etmek üzere, önce (Danga Eminleri) tâyin edilmiş, sonra bu iş iltizama (Mukataa) ya verilmiştir. 1508 Yılına ait bir vesikada, Bir Eminin, dört taksitte ancak 6.716 Akça gelir elde etmesine karşılık, 1570 yıllarında 782.000 Akçaya Mukataaya verilmiştir.

Kumaşların tekniğinden bahsederken, anlattığımız gibi, belli uzunluk-taki parçaları bir kumaş bir top sayılmıştır. Damgacılar, kendilerine mahsus damgalarla bu topları damgalamaya karşılık bir ücret alırlardı. Türkiyede-dokumacılık geliştikçe, kumaş damgacılığında elde edilen gelir de o nisbette artmıştır. 15 inci yüzyılın sonlarında, ancak 7.000 Akçalık bir geliri olan bu işin şöyle böyle yüzyıl içinde yüz defadan fazla arttığını görüyoruz. Bununla beraber, 16 ncı yüzyılın sonlarına doğru kumaş dokumacılığının azalması, damgacıların gelirini azalttığından, kumaşlarda görülen eksiklerden dolayı alınacak cezalar da bu işi idare edenlerin emrine bırakılmıştır.

Bundan dolayı, (Damgacı) sözünün, daha sonraları (Arşıncı) şeklinde kullanılmaya başladığını görüyoruz.

Kumaşları damgalama işlerini üzerine alanlara birer damga verilmeyle beraber, bunların ancak belli bir yerde, Bedestanda saklandığı ve buradan dışarı çıkarılmadığı anlaşılmaktadır. Eskimiş olan damgalar da Bedestanda saklanırdı.

Kumaşların damgalanması yalnız belli şehirlerde yapılırdı. Bursa ipeklî kumaşların merkezi olduğu için, ilk defa damga işinin burada başlamış olması muhtemeldir. Daha sonra, Şamda da bir kumaş damgacılığı kurulmuştur. Şamdan Bursaya gelen kumaşların yeniden damgalanması icabedip etmiyeceği üzerinde ihtilâflar çıkmıştır. Fakat bir yerde damgalanan kumaşların tekrar damgalanmasına ihtiyaç olmadığı bildirilmiştir.



### **Çalışma Bakanlığı tarafından Ankara'da ve başka yerlerde (İşçi Yurdu) Yaptırılması hakkında incelemeler yapılmaktadır.**

Endüstri ve tarım işçilerimizin büyük bir kısmının evinden ve köyünden uzak bir halde ve ekseriya (Bekâr) olarak iş ve endüstri merkezlerinde çalıştıklarını biliyoruz. Bu arada bu vatandaşların çeşitli zahmetlerle ve alın teriyle elde edebildikleri paralarını temizlemek, yemek ve yatmak gibi en lüzumlu ihtiyaçlarını gidermek maksadiyle ve çok kerre çarçur edercesine hareadıkları da malûmdur. Ve yine bu durum icabı, bir çok işçilerin bu kabil mahrumiyetlere katlanamıyarak vakitsiz ve yersiz bir surette işlerini bırakıp köylerine döndükleri, bu yüzden bazı iş ve endüstri yerlerinde vakit vakit işçi darlığının çekildiği, işlerin bazan istenen tempoda yürümediği kalifiye işçinin az yetişebildiği hakkında da çeşitli şikâyetler yapıldığı ötedenberi dikkati çeken olaylardan olmuştur.

Ve işte bu ve buna benzer uygunsuzlukların önüne geçilmek ve işçilerimizin çalıştıkları merkezlerde barınma ve dinlenme gibi başlıca lüzumlu ihtiyaçlarını karşılamayı göz önüne alan Çalışma Bakanlığı, ilki Ankara'da olmak ve sonra da diğer endüstri bölgelerine teşmil edilmek üzere bina resminin yukarıya ve plânının küçük bir kopyasını (103) üçüncü sahifeye koyduğum işçi yurtlarından yaptırılmasını sağlamak maksadiyle gereken tetkiklere girişmiş bulunmaktadır.

## Sosyal Sigortalara Doğru İlk adım [\*]

Hasan Refik ERTUĞ

Sevgili dinleyicilerim;

Bir kaç gün önce, Büyük Millet Meclisinde Kamutay gündemine alınmış olduğunu gördüğümüz İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkındaki Kanun Tasarısı'nı konuşmamızın konusu yapmayı düşündük.

Umarım ki, bir çoklarımız, bu harp yılları içinde, İngiltere'de tek-mil vatandaşlara, bütün ömürleri boyunca, sefaleti, açlığı, yoksulluğu tanıtmamak için büyük bir sigorta plânının kabul edilmiş ve uygulanmış olduğunu elbette ki duymuşsunuzdur. Beveridge Plânı adıyla anılan ve tek-mil vatandaşların, hayatın türlü sosyal tehlikelerine karşı sigorta yoluyla korunmalarını sağlayan bu teşebbüsün değeri üzerinde ısrarla duracak değilim. Çünkü, bu hususta, buradan sizlere bir kaç defa faydalı konuşmalar yapılmış olduğunu hatırlıyorum. Fakat, şimdi bu plânı tekrar anışım, ondan bahseden konferanslarımızın ve yazarlarımızın, duydukları ve sizlere ulaştırdıkları gıpta ve takdir hislerine bu kadar lâyıf görülen sosyal sigortanın artık yurdumuzda da tatbikine başlanmış olduğu müjdesiyle o duyguları karşılaştırmak içindir.

Sevgili dinleyicilerim;

Hükümet tarafından hazırlanıp geçen yıl haziran ayı içinde Büyük Millet Meclisine sunulan «İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu Tasarısı», Bir Geçici Komisyonunda uzun uzadıya incelendi, üzerinde bazı değişiklikler yapıldı ve Kamutaya sunuldu.

Her çalışana, iş hayatının zararî tehlikelerine karşı bir güvenlik sağlamak, medenî memleketlerde artık tabii bir hak halini almıştır. Çünkü, iş hayatının en önemli unsuru, işçidir. Onun sağlığı, işine bağ-

lılığı ve işindeki mehabeti, çalıştığı işte ortaya koyacağı verim üzerinde doğrudan doğruya müessirdir. Bu cihet, kanun tasarısını Kamutaya sunan Geçici Komisyon raporunda şöyle belirtilmiştir :

«Endüstri kurmanın başka milletler gibi bizim de karşımıza çıkardığı güçlükler vardır. Bunların başlıca ve çalışma konumuzla ilgili olanı, iş kuvvetinin, üretim etkeni olarak, para ve makine yanında yarasık olduğu yer almaktadır.»

Geçici Komisyonun raporunda bu suretle belirtilen şey, iş kuvvetinin gereği gibi korunmasındaki lüzumdur.

Sayın dinleyicilerim;

Biraz gerilere göz atacak olursak, bizde de işçilerin uğradıkları iş kazalarından dolayı tazminat almaları, epiyce önceleri düşünülmüştür ve hattâ kanunlarımıza girmişdir. Meselâ, madenlerde çalışanlar için Maadin Nizamnamesinde, Ereğli Kömür Havzasında çalışanlar için 151 numaralı Kanunda, madenlerin aranmasında ve işletilmesinde çalışanlar için 4268 numaralı kanunda; iş kazalarına uğrayanlara tazminat verilmesi hakkında türlü hükümlere rastlıyoruz. Bu hükümlerden başka Millî Savunma Bakanlığı, Devlet Demir Yolları ve Limanları İşletme İdaresi, Devlet Deniz Yolları İşletme İdaresi, Tekel İdaresi gibi devlet daire ve kurumlarına bağlı iş yerlerinde çalışanlara da, birbirlerinden farklı kanun hükümleriyle, türlü sağlık yardımları ve tazminat alma hakları tanınmıştır. Genel hükümlere gelince: İş Kanunu, 7 nci faslında işçiler için, iş

[\*] Bu konuşma, 4/VI/1945 tarihinde Ankara Radyosunda, saat 21,15 te yapılmıştır.

kazaları, meslek hastalıkları, analık, ihtiyarlık, ölüm, işten kalma ve hastalık sigortaları kurulmasını kabul etmişti. Şüphe yoktur ki, bu sigortaların hepsi, iş ve işçi hayatının düzenlenmesi, iş yerlerinde verimin artması, işçiliği meslek haline getirenlerin çoğalması ve mesleklerinde uzman işçiler yetiştirilmesi bakımından fevkalâde önem taşımaktadır. Ancak yine şüphe yoktur ki, pek zengin ve endüstrisi çok ilerlemiş memleketlerde bile, bu saydığımız sigortalar, adım adım, uzun yıllar zarfında ancak gerçekleştirilebilmişler ve ilk kuruluşları üzerinden çok zaman geçtikten sonradır ki, tekemmül ettirilebilmişlerdir.

Sevgili dinleyiciler;

Kamutaya sunulmuş olan kanun tasarısında, kurulması öngörülen üç sigorta, yani iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortaları, neden diğer sigortalara tercih edilerek ileriye alınmışlardır? Bu tercih aşağıdaki sebeplere dayanılarak yapılmış olabilir:

1 — İş hayatında işçiyi ve ailesini en ziyade yardıma muhtaç duruma düşüren hallerin başında, iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve ana - baba olmak «yani doğurmak veya evinde doğum vukubulmak» gelir. Bu itibarla bu hallerde, kendisini emniyette bulan bir işçinin kalp sükûnetini siz bir tasavvur ediniz.

2 — İş kanununa tabi yerlerde çalışan işçiler, kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber, iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortalarından hemen faydalanmağa başlayacaklar ve kazaya uğryanlarla hastalananların gördükleri zararlar, derhal tazmin edilecektir. Halbuki, analık sigortası da dahil, ihtiyarlık, ölüm, işten kalma, hastalık sigortalarından sigortalının, yani işçinin faydalanması için, belli bir müddeti sigortalı olarak geçirmiş olması şarttır. Ana-

lık sigortasından faydalanmak için de, yine belli bir müddeti sigortalı olarak geçirmek lâzımdır; ancak kanun tasarısında, bu müddet pek kısa olarak tesbit edilmiştir. Binaenaleyh işçiler için gayet kısa bir müddet içinde bu sigortalardan faydalanmak mümkün olacaktır ve iş hayatı üzerindeki tesirleri şüphele görülüp duyulacaktır.

3 — İhtiyarlık, ölüm, işten kalma, hastalık sigortalarında sigorta priminin, yani sigortalı sayılmak için muntazaman ödenmesi gereken ücretin, işçi tarafından verilmesi icabettiği halde, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortalarında, primler, İşveren tarafından ödenecektir. Çünkü, iş kazası da, meslek hastalığı da, yapılan işin bünyesinde mevcuttur. İş veren, nasıl makinelerinin amortismanını hesaplayarak malının umumî maliyetine bunları ekliyorsa, işçilerini iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı sigorta edecek olan İdareye ödeyeceği primleri de işinin genel masrafları arasında alabilecektir. Çünkü, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili tehlike ihtimalleri, işin bünyesinde mevcut farzedildiğinden bunlara karşı düşünülen sigortalarda «Meslek Tehlikesi» esas olarak alınmıştır. Bunun içindir ki, işverenin, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla işçiye tazminat ödeme hususundaki mecburiyetini üzerine alan Sigorta İdaresine, sigorta primini işvereni<sup>u</sup> ödemesi uygun görülmüştür. Bu itibarla, İşçi Sigortaları İdaresi, sigorta primini, işçi ücretleriyle müteneşip olarak, doğrudan doğruya işverenden tahsil edecektir.

4 — Analık sigortalarının primi çok az tutacaktır. Bu cüz'î primin işçilerden tahsilindeki müşkilâtı göz önüne alarak, bizzat işveren tarafından ödenmesi düşünülmüştür.

Sayın dinleyicilerim;

Kamutaya sunulan «İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu Tasarısı», yukarıdaki kısa izahlardan da anlaşılacağı gibi, iki konuyu ihtiva etmektedir. Bunlardan birincisi, meslek tehlikesi prensipine dayanan ve işçilerle müstahdemlerin iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden uğrayacakları arızaların tazmin edilmesi gayesiyle ihdas edilecek olan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortalarını; ikincisi ise, işçilerin çocuk yetiştirme hallerini, cemiyetin tesanüdü ile himaye eylemeği istihdaf eden Analık Sigortasıdır.

Kamutaya sunulan tasarı üzerinde henüz görüşmeler yapılmamış olduğundan bu sosyal sigortaların ne suretle işleyeceği hakkında etraflı izahlarda bulunacak değilim. Fakat konuşmamızın bu son kısmında, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortalarının esaslarından kısaca söz açacağım; müsaadenizi rica ederim, sevgili dinleyicilerim.

— Bu sosyal sigortalardan faydalanacak olanlar, İş Kanununun tatbik edildiği iş yerlerinde çalışan ve İş Kanununa göre sigortalı sayılanlardır.

— Sigorta primlerini, işveren ödeyecektir.

— Sigortalılara, iş kazasına uğrayınca veya meslek hastalığına tutulunca, derhal geniş bir sağlık yardımı başlayacaktır.

— Analık halinde, sigortadan ana olan kadın işçi veya karısı ana olan erkek işçi faydalanacaktır.

— İş kazası veya meslek hastalığı sonunda sigortalı işçiye, sağlık durumuna ve iş görme kabiliyetindeki eksilmeye göre türlü derecelerde para yardımı yapılacağı gibi iş

kazası veya meslek hastalığı yüzünden işçi öldüğü takdirde, geride bıraktığı kimselerin geçimleri temin edilecektir.

— İşçi Sigortaları İdaresinin iş verenlerden alacağı primler, çalıştırdıkları sigortalı işçilerin günlük kazançları yıllık tutarına ve her birinin iş kazası veya meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlike derecesine göre değişik olacaktır. Fakat Analık Sigortasında işyerine göre bir değişiklik yapılmıyacaktır.

— Sigortalı bir işçinin, sigortasından faydalanması lâzım geldiği vakit, Sigorta İdaresiyle kendisi arasında bir uyuşmazlık çıkacak olursa işçi, hakkını, Asliye Mahkemesine başvurarak arayabilecektir.

— Bazı Devlet Daire ve Müesseselerine bağlı olan iş yerlerinde çalışan işçi ve müstahdemlere, özel kanunlarda, iş kazası, meslek hastalığı analık ve umumiyetle hastalık hallerinde türlü yardımlar temin edilmektedir. Bu gibi yardımlardan faydalanana, İşçi Sigortaları İdaresinden ayrıca, yardım yapılmıyacaktır. Fakat, bu özel kanunların, buralardaki işçilere ve müstahdemlere sağladığı yardımlar, benzer hallerde İşçi Sigortaları İdaresinin yapacağı yardımlardan aşağı düşürülmeyecektir. Bu suretle haklı bir muadelet sağlanmaktadır.

Sevgili dinleyicilerim;

Bu önemli tasarrufların, kanunluk kazanıp yürürlüğe girdikten sonra memleket iş hayatının düzenlenip yükselmesinde oynayacağı büyük ve hayırlı rolü düşündükçe, derin bir vicdan rahathığı duymamağa imkân var mıdır?

Hepinize rahat geceler dilerim. aziz dinleyicilerim.

## Başka Memleketlerde Çalışma Bakanlıkları Hangi Konularla meşgul Olurlar

### I. HAKKI YENİAY

Dünyanın çeşitli memleketlerinde müstakil çalışma Bakanlıklarının veya diğer Bakanlıklar kuruluşu içinde yer alan Çalışma Dairelerinin meşgul oldukları esaslı konular, onların buna ait kanunlarının incelenmesi sonucunda tespit edilerek aşağıda gösterilmiştir. Memleketimizde 3008 sayılı İş Kanunu ile, İş Kazaları, ile Meslekî Hastalıklar ve Anahlık Sigortaları Kanunu, Umumî Hıfzıssıhha ve Borçlar ve hafta tatili Kanunları bu konulardan bir kısmını hükme bağlamış bulunmaktadır.

Konuların çeşitleri:

#### 1 — İşin tanzimi :

- a) Sanayi, ticaret, tarım, deniz, hava işlerindeki ve bürolardaki işçilerin günlük ve haftalık azamî çalışma müddetleri.
- b) Dinlenmeler.
- c) Gece çalışmaları.
- d) Mahiyetleri itibariyle haftalık mesai müddeti 48 saata sığdırılmayan işyerleri hakkında özel hükümler.
- e) Daimî mahiyetleri dolayısıyla gününün hiçbir devresinde durmayan işyerlerinde hafta tatili, gece çalışma şartları ve dinlenme zamanları hakkında özel hükümler.

#### 2 — İş bağtları :

- a) Ücretlerin ödeme zaman ve şekli.
- b) İşten çıkarma ve bu takdirde verilecek ödenekler.
- c) İşden ayartma halinde kanunî kovuşturmalar.
- d) Bazı işlerde asgarî ücret usulünün tatbiki.

#### 3 — Kadınlar ve çocuklar hakkında özel koruyucu tedbirler:

- a) Kadınlar ve çocuklar için gece veya yer altı işlerinde çalışma yasağı.

- b) Çocukların günlük azamî çalışma müddeti.

- c) Kadınlarla çocukların çalışmayacakları ağır ve tehlikeli işlerin tesbiti.

- d) Kreşler açılması.

- e) Gebe veya emzikli kadınların çalışmalarının yasak olduğu zaman ve işler.

- f) Hangi işyerlerinde banyo, uyku, istirahat ve yemek yerleri, meslekî veya terbiyevî tesisatın yapılacağı.

#### 4 — Sağlık ve güvenlik:

- a) İşyerlerinde tesis ve iş levazımı bakımından genel olarak alınacak tedbirler.

- b) Türlü işyerleri için özel güvenlik ve sağlık tedbirinin tespiti.

- c) Hasta işçilerin tedavisi.

#### 5 — İş anlaşmazlıkları :

- a) Grev ve lokavt meseleleri.
- b) İş anlaşmazlıklarının kotarılması.

- c) İş mahkemeleri.

- d) Prud'homme (işveren ve işçilerden mürekkep mahkemeler) meclisleri.

#### 6 — Ekonomalar.

#### 7 — Milletlerarası iş sözleşmelerine katılma.

#### 8 — Sosyal sigortalar :

- a) İş kazaları, meslek hastalıkları, diğer hastalıklar, anahlık, ihtiyarlık, malûliyet, işsizlik ve ölüm sigortaları.

- b) Tazminat.

#### 9 — Sosyal yardımlar :

- a) İşçilere her çocuk başına bir zam verilmesi.

- b) Kıdemli işçilerin iyi çalışıp yeter derecede kazanç sağlayamamaları halinde kendilerine yapılacak yardım.



c) Serbest karşılıklı yardım sandıkları kurulmasının teşviki.

**10 — Çıraklık :**

a) Çıraklık usulü kurulması - Küçük sanatlar.

b) Çıraklık mukaveleleri.

**11 — Meslekî Cemiyetler :**

Meslekî birlikler ve (sendikalar) kurulması.

**12 — İş odaları :**

İşçi haklarını korumak ve işverenlerle işçiler arasında iş birliğini sağlamak hususları ile ödevli iş odaları kurulması.

**13 — İşsizlik ve iş ve işçi bulma:**

İşsiz kimse kalmaması, işverenlere işçi bulunması için (işbulma idareleri) kurulması; askerî ve sivil malûller için özel tedbirler. İstatistikler.

**14 — Ücretli yıllık izinler:**

İşçilere bir yıl devamlı çalıştıkları takdirde yılda 6 - 12 gün ücretli izin verilmesi.

**15 — Müşterek iş mukaveleleri:**

Meslekî teşekküller vasıtasıyla işverenlerle işçiler arasında müşterek mukaveleler yapılması.

**16 — Kooperatifler:**

Yalnız işçilerin veya işverenlerin veya her iki zümrenin birlikte iştihsal veya kredi kooperatifi kurmaları.

**17 — Meslekî öğretim :**

Kalifiye işçi yetiştirmek. İşçiler için karne usulü kullanmak.

**18 — İşçi evleri :**

İşyerinde işverenler tarafından ve şehirlerde Belediyeler veya hükümetçe işçileri barındıracak evler, apartmanlar yaptırılması.

**19 — İş teftişi :**

İş Kanunlarının uygulanmasını iş müfettişleri ile denetleme.

\*\*\*

Yazının baş tarafında işaret ettiğim gibi, bu konulardan bir kısmı ile Çalışma Bakanlığımız şimdi meşgul olduğu gibi, 1946 yılı başından itibaren daha geniş yeni kadrolarla, bunlardan birçoğunu da ele alacaktır.

TÜSTAV

# AMERİKA ÇALIŞMA BAKANLIĞI TEŞKİLATI

## (DEPARTMENT OF LABOR)

Amerika Çalışma Bakanlığı 4. Mart. 1913 tarihinde Kongre tarafından kabul edilen bir kanunla yürütme erkinin bağımsız bir uzvu olarak ihdas edilmiştir. Daha önce 1884 de İçişleri Bakanlığına tâbi olarak bir İş Bürosu kurulmuştu. Bir müddet sonra bu daireye bir Bakanlık mahiyeti verilmeksizin İş Dairesi ismi altında istiklâlî tanındı, bunu müteakip aynı büro Ticaret ve Çalışma Bakanlığı içinde bir daire haline geldi.

1903 ten 1913 e kadar bu durumda kalan teşkilât 32 yıldan beri bir Bakanlık mahiyetinde bulunuyor.

Gaye : Çalışma Bakanlığının kuruluşunun gayesi, ücret karşılığında çalışan yurttaşların refahını desteklemek, iyileştirmek, çalışma şartlarını ıslah etmek ve yurttaşların kazanç getirir işlerde çalışma fırsatlarını geliştirmek, mevzularıyla ilgili meseleler üzerinde karar vermek ve icraatta bulunmaktır.

Bu Bakanlık çocuk sağlık ve refahına ait meseleler hakkında yapılan araştırmaları da idare eder.

Teşkilât: Çalışma Bakanlığının işleri Bakan tarafından yürütülür. Bakanın başlıca yardımcıları birinci ve ikinci Müştaşarlar (Muavinler) Hukuk Müşaviri ve Bakan tarafından tesbit edilmiş vazifeleri gören diğer yardımcılardır.

Bakanlığın Büroları ve daireleri ana hatlarıyla şu kısımlardan teşkil edilir.

1 — Çalışma İstatistikleri Bürosu: Bureau of Labor Statistics,

2 — Çocuklar Bürosu: Children's Bureau,

3 — Çalışma Standartları Dairesi: Division of Labor Standards,

4 — Birleşik Devletler uzlaştırma servisi: United States Conciliation Service,

5 — Ücret, İş Müddeti ve Devlet sözleşmeleri Daireleri : Wage Hour and Public Contracts Division Bureau,

6 — Kadınlar Bürosu: Women's Bureau,

### ÇALIŞMALAR

1 — Çalışma İstatistikleri Bürosu :

Bu büro en umumî ve şümullî manada çalışma ile ilgili mevzular üzerinde faydalı malûmatı toplamak ve bu malûmatı bütün Amerika Birleşik Devletleri halkı arasına yaymak vazifesiyle ödevlendirilmiştir. Bu mevzular bilhassa çalışmanın sermaye ile olan münasebetine ve iş müddetlerine, çalışan, erkek ve kadınların kazançlarına, onların maddî refahlarını içtimâî, fikrî ve ahlâkî bakımdan iyi durumda bulunmalarını gerçekleştiren vasıtalara taallük eder. Çalışma mevzuunun çeşitli cepheleri üzerindeki özel incelemelerden neticeler çıkarır ve bu neticeleri yayınlar. Meselâ muhtelif sanayi kollarında ücretler, iş hacmi, istihsal ve çalışma şartları üzerinde harbin yaptığı tesirler, işçi emeğinin ve sanayinin verimlilik derecesi, işveren ve işçi münasebetleri ve ücret karşılığında çalışan insanların hayatına müessir olan ve zamana göre alâka çeken bir çok başka mevzular istatistik bürosunun çalışmaları çevresine girer. İşçi değişimleri iş hacminin gösterdiği değişme seyri eşyanın toptan ve perakende fiyatları, hayat pahalılığı ve bina inşaatına ait rakamları adım adım takip ederek toplar ve yayınlar. Bu malûmat özel bültenlerde ve aylık Çalışma Dergisinde toplu bir şekilde bulunur.

## 2 — Çocuklar Bürosu:

Bu büronun görevleri büronun ihdasına ait kanun hükümleri dairesinde çocukların refahı ve çocuk hayatıyla ilgili bütün meseleleri inceleyip çareler araştırmak ve bu meseleler üzerinde raporlar hazırlamaktır. Yine bu büro federe devletlerden herbirine analık ve çocuk sağlığı, sakat çocuklar ve çocuk refahı servisleri için yardım ödeneği verilmesi hakkındaki muhtelif kanunların hükümlerini yerine getirir, ve 1938 tarihli kanuna göre çocuk işçilerin iyi şartlar altında çalışmasına ait hükümleri uygular.

Federal Hükümetin Amerika Cumhuriyetleri arasında daha sıkı iş birliği yapma hususundaki geniş programına uygun olarak, çocuklar bürosu, ana ve çocuk sağlığı ve çocuk refahının gerçekleşmesiyle alakalı çalışmalarda diğer Amerika memleketleriyle faal bir işbirliği yapmaktadır.

## 3 — Çalışma Standartları Dairesi:

Bu daire Bakanlığın nisbeten çok yeni ve 1934 te kurulmuş bir kısmıdır. İş hayatının fîli tatbikatında iş hukukunun yürütülmesinde ve iş mevzuatının tedvininde arzuya değer Çalışma standartlarını kurup geliştirmeye ve her türlü ücretlilerin çalışma şartlarıyla bunların ekonomik durumlarını iyileştirmeye doğru çevrilmiş tedbirler ve metotlar üzerinde ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmaya yetkili ve görevlidir. Bu daire Çalışma Bakanlığının elinde mevcut bütün vasıtaları resmî veya özel kaynaklardan elde edilebilecek münasip materyeli ilgili teşekküllerin veya şahısların emrine hazır bulundurur.

## 4 — Birleşik Devletler Uzlaştırma Servisi:

Bakanlığın teşkilât kanununa göre iş hayatında dirlik ve düzenliğin sağlanması için gerektiğince, Bakan anlaşmazlıklara aracı olarak

müdahale etmeye veya uzlaştırma komiserleri tayin etmeğe yetkilidir. İş ihtifları ile böylece ilgilenme vazifesi birinci derecede uzlaştırma servisi tarafından yerine getirilir. Bu servis memleketin muhtelif yerlerinde işveren ve işçiler arasında çıkan anlaşmazlıkları barıştırıcı bir yoldan halletme imkânlarını araştırır.

Uzlaştırma Servisi işveren ve işçi ihtilâfları vuku buldukça, bunların sebeplerini ve halin icabına göre bu sebeplerle ilgili diğer bir takım hadiseleri de araştırmak vazifesiyle ödevlidir.

## 5 — Ücret İş Müddetleri ve Devlet Sözleşmeleri Daireleri:

Bu iki daire Bakanlığın 1942 yılındaki bir emriyle aynı şefin idaresi altında birleştirilmiştir. Bu birleşmiş dairelerin başında bulunan şef Ayan Meclisinin mütalea ve tasvibi alınarak Cumhur Başkanı tarafından tayin olunur.

Çalışma Standartları hakkındaki kanun gereğince kurulan ücret ve iş müddeti dairesinin vazifesi ücret ve müddetlerin ve çalışma standartlarının tatbikini kontrol etmek ve bunlara riayet etmeyenleri riayete mecbur etmektir.

Devlet Mukaveleri Dairesi (Public Contracts Division) kıymeti on bin doları aşan devlet sipariş sözleşmelerinde azamî iş müddeti, asgarî ücret, çocuk çalıştırma, mahkûm çalıştırma, iş emniyeti ve sağlık şartları gibi hükümlerin yer almasını temin eder. Çalışma Bakanı bu hükümleri tedvin etmek ve bunların gereği gibi yerine getirilmesini sağlamakla ödevlidir.

## 6 — Kadınlar Bürosu:

Bu büro ilkönce 1918 yılında sanayide kadınlar servisi ismi altında ihdas olunmuştur. 1920 de çıkarılan bir kanunla daimî bir mahiyet almıştır. Bu büronun vazifesi ücret mukabilinde çalışan kadınların

## İNGİLTERE ÇALIŞMA BAKANLIĞININ KURULMASI VE GÖREVLERİ

İngiltere Çalışma Bakanlığı 1916 da yeni Bakanlıklar Kanununa göre kuruldu. 1917 de işsizlik sigortası, iş borsaları, iş istatistikleri, meslek odaları ve işçi - işveren münasebetlerine ait fonksiyonlar Ticaret Bakanlığından alınarak bu Bakanlığa verildi. Sonraları bu fonksiyonların kazandığı büyük ehemmiyet ayrı bir devlet dairesinin kurulması zaruretini göstermiş ve böylece bakanlık meydana gelmiştir. Hem bu sebepten, hem de bu fonksiyonların sosyal ve ekonomik değişmelerle çabucak genişlemesi yüzünden bu bakanlığın metod ve gelenekleri daima halin icaplarına uyacak şekilde elastiki olmuştur.

İşsizlik bakımından Bakanlık, topluluğun, çok hassas bir siyasi şura malik, geniş bir kısmı ile temastadır. İşsizlik sigortasının, iş borsalarının, ve işsizleri mesleğe yetiştirme merkezlerinin muvaffakiyetle işlemesi için bunların dileklerine uy-

gun bir idare sistemi lâzımdır. Harıçten danışma kurulları teşkil edilerek ilgililerin dileklerine göre idare etme imkânı bir hadde kadar temin edilmiştir. İşsizlik Kanununu değiştiren siyasette, her iş borsasına bir danışma kurulu bağlanmasında ve işçi, işveren münasebetlerini düzenleyecek hakem mahkemelerinde böyle olmuştur.

Gelenek ve tecübelerle işçiler ve işverenlerin teşkilatlanmış grupları iş saatlerinin, işçi ücretlerinin tayinini esas itibariyle üzerlerine almışlardır. Şimdi Trades Union General Council (İşçi sendikaları Genel Kurulu) ve British Employers Confederation (İngiliz işverenler konfederasyonu) şeklinde birleşmiş bulunan bu gurupların her ikisi de kendi birlikleri ve sendikaları vasıtası ile işçi ücretlerini, iş müddetlerini ve diğer şartları tayinde hareket serbestliklerini muhafaza etmekte ısrar ederler. Her iki taraf da devlet

sağlık ve refahlarını gerçekleştirmek, çalışma şartlarını iyileştirmek çalışmalarının verimini arttırmak ve kazanç getirir çalışma sahalarındaki fırsatlarını daha elverişli hale getirmek yolunda standart kaideler ve plânlar tesbit etmektir. Bu büro iş hayatındaki kadınların durumuna ait bütün meseleler üzerinde araştırmalar yapar ve raporlar hazırlar. Bu arada Bakan tarafından tensip edildiği takdirde, toplanan malûmatı yayımlar.

\*\*\*

Normal zamanlara ait bu teşkilattan ayrı olarak Amerika Birleşik

Devletlerinin harbe girmesi ve insan kuvvetini harp gayretleri uğrunda topyekûn seferber etmesi zaruretin-den doğan bir takım olağan üstü teşkilât da meydana gelmiştir. Bunlardan başlıcaları insan kuvvetini en faydalı ve verimli bir şekilde organize etmek üzere kurulan İnsan kuvveti Komisyonu ile sanayide çalıştırılmalarına ihtiyaç görülen kadın ve çocukların çalışma şartlarıyla ilgili meseleler üzerinde vazifelenirilen özel komisyonlardır. Bu komisyonlar muhtelif işveren ve işçi teşekküllerinin mümessillerini ihtiva eder.

müdahalesini - başka başka sebeplerden dolayı - şüphe ile karşılamaktadırlar. İşverenler, bazı hadiseler müstesna, her zaman devlet kontrolüne muarızdırlar. Bu kısmen kendi işlerine kayıtsız bir şekilde hakim olmak istemelerinden, kısmen de devlet memurlarının koyacağı sıkı kayıtların rekabete dayanan işi aksatacağından çekindikleri içindir.

Diğer taraftan işçiler de hemen hiç yardım görmeden kazandıkları ve her an kaybetmekten korktukları haklarını işçi sendikaları yolu ile elde etmişlerdir. Devlet ücretler ve diğer şartlar üzerinde geniş bir yetki kazanırsa bunları kaybedeceklerinden şüphelenirler.

Bunlardan dolayı Bakanlık mümkün olduğu kadar işçilerle işverenlerin iş ücretlerini iş saatlerini ve diğer şartları kendi aralarında münakaşa ederek kararlaştırmalarını gözetmektedir. Kendi yetkilerini arttırmaktansa, dışarıda bu işlerle alakalı kimselerin ve gurupların işçi - işveren anlaşmalarını tesbit ve tatbik mesuliyetini kuvvetlendirmeye çalışır. 1919 dan beri de bu meselelerde işçi sendikaları ile işveren birliklerinin yetkilerinin devamlı gelişmesi görülmektedir. Bakanlık ancak lock-out gibi grev gibi ciddi bir hadiseye yol açacak bir anlaşmazlık ortaya çıktığı zaman uzlaştırıcı mekanizması ile bir anlaşma temin etmeğe teşebbüs eder.

Sendikaların çok kuvvetli olmadığı meslek guruplarında Bakanlık ücret ve diğer şartları tayin ve tatbik selâhiyetini haiz müstakil ü-

ret kurulları teşkil ederek müdahale eder. Bakanlığın en alâka verici gelişmelerinden biri de iyi teşkilâtlanmamış meslekleri ele alıp, bunların teşkilâtlarını daha iyi işler bir hale getirerek hangi şartlar altında çalışacaklarını kendilerinin tayin etmesini mümkün kılmasıdır.

Bakanlık böyle yaparak, yani işçi ve işverenlerin işlerine ancak zaruret halinde müdahale ederek, alınacak neticelerin istikrarlı ve devamlı olmasını temin ettiğine inanmaktadır. Belirli bir meselede menfaatleri olan fertlerin veya gurupların meseleyi çözmesine izin vermek Bakanlık memurlarının vereceği hazır çözümden daha faydalı görülmektedir. Bakanlık da prensip olarak bunu kabul etmiştir.

Bu, Bakanlığın tatbik ettiği ve kendisine mahdut yetkiler veren kanunlarda işçi ve işverenler arasındaki kolektif pazarlığın inkişafı ile izah edilebilir. Bu kanunlar 1896 da kabul edilen uzlaştırma Kanunu, 1909 - 1918 tarihli meslek odaları kanunu 1918 tarihli Çalışma mahkemeleri Kanunu, 1937 tarihli yol tamiri kanunu, 1918 tarihli ücretli tatiller kanunudur. Bunlara ilâve olarak, devlet sözleşmelerinde adil ücret şartının yerine getirilmesi hakkındaki kanun gibi, bazı daha az mühim kanunlar da aynı mahiyettedir.

Bakanlığın merkezî bir kadrosu olduğu gibi memleketin muhtelif kısımlarında bölge teşkilâtına bağlı uzlaştırma memurları ve mahallî meslek odası müfettişleri vardır.

# FRANSADA ÇALIŞMA BAKANLIĞI KURULUŞU

ve

## GÖREVLERİ

Bu yazı esas itibariyle 1933 yılında yürürlükte bulunan kanunî hükümlere dayanmakta olup bu tarihten sonraki değişiklikler, elde edilebilen belgelerin ışığı altında ayrıca nazara alınmıştır.

Fransa'da çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasının ko-  
vuşturma ve denetlemesi ile «Çalışma Bakanlığı» görevlidir.

### A — Mevzuat

Çalışma Bakanlığının yürütül-  
mesini denetlediği mevzuat,

- 1) İş Kanunu,
- 2) Sosyal Sigortalar Kanunu,
- 3) Sosyal Yardım Kanunlarıdır.

Burada bunlardan yalnız İş Ka-  
nunu hakkında tafsilât verilecektir.

### İş Kanunu

Bu Kanun, her birinin madde-  
leri için ayrı ayrı No. lar konulmuş  
olan, 4 kitaba ayrılmıştır.

Bu kitapların mevzuları aşağıda  
gösterilmiştir:

Kitap: I. — İş mukaveleleri.

Bahis: 1 — Çıraklık mukavelesi:  
Mukavelelerin havî olmaları gereken  
hükümler, usta ve çırakların karşılıklı  
ödevleri.

Bahis: 2 — İş mukavelesi: Ge-  
nel hükümler. Müsterek mukavele-  
ler. Tasarruf sandıkları için işçilerin  
ücretlerinden kesilecek kefalet pa-  
raları.

Bahis: 3 — Ücretler: Evlerde  
çalışan işçiler için asgarî ücret tayi-  
ni usulleri. Bahşişlerin kontrolü ve  
dağıtılması.

Ücretlerin ödenmesi şekli. Üc-  
retten doğan alacaklar için rüchan  
hükümleri. Ücretten yapılacak ke-  
sintiler; ücretler üzerine konulacak  
hacizler. Çocuk zamları. Ekonomalar;  
evli kadınların ücretleri.

Bahis: 4 — İş bulma: Parasız  
iş bulma büroları (İşçi Ofisleri); Pa-  
ralı iş bulma. Paralı iş bulma büro-

larının kapanması.

Kitap: II. — İşini tanzimi.

Bahis: 1 — İş şartları: İşveren-  
lerin beyanname vermek mecburiyet-  
leri. Sanayide ve ticaretle işe alına-  
bilecek çocukların yaşı. Günlük ve  
haftalık azamî çalışma müddetleri.  
Fırınlarda geceleyin çalışmanın ya-  
sak olduğu. Kadınlar ve çocuklar  
hakkında özel hükümler. Hafta ve  
bayram tatilleri. Gebe ve emzikli  
kadınlar için özel hükümler. Yıllık  
izinler, yeraltı işleri. Tiyatrolar ve  
seyyar eğlence kumpanyaları. Ya-  
bancılardan istihdamı.

Bahis: 2 — İşçilerin sağlığı ve  
güvenliği: Genel hükümler, kadın  
ve çocuklar, için özel hükümler,  
maden ve taşocakları için özel hü-  
kümler, boyacılıkta kurşun kullanı-  
lmasına dair özel hükümler.

Bahis: 3 — İş teftişi: İş Müfet-  
tişlerinin görev ve yetkileri, maden  
ocağı işçileri temsilcilerinin görevleri.

Kitap: III. — Meslekî kurullar.

Bahis: 1 — Mesleki sendikalar:  
Sendikaların kuluşu, yetkileri. Kar-  
şılıklı yardım ve tekaüt sandıkları.  
Sendika birlikleri.

Bahis: 2 — İşçi istihsal ve kre-  
di kooperatif şirketleri, Genel hü-  
kümler, işçi kooperatif bankaları.

Kitap: IV — Kazaî hükümler.  
Uzlaştırma ve Tahkim, Meslekî  
temsil.

Bahis: 1 — Kazaî hükümleri: İş-  
verenlerle işçiler arasındaki anlaş-  
mazlıkların kotarılması için kurulan  
ve her iki gurupun eşit sayıda tem-  
silcilerinden teşekkül eden «Conseils  
de pud'hommes» karma hakimler  
meclisinin ödev ve görevleri. Uzlaş-  
tırma ve hüküm büroları.

Bahis: 2 — Uzlaştırma: Uzlaş-  
tırma ve Tahkim komiteleri.

Bahis: 3 — Meslekî temsil: İş-

tişari iş meclislerinin kuruluşu ve görevleri.

#### B — Kuruluş

Fransa Çalışma Bakanlığının, yukarıda yazılı mevzuatın uygulanmasını denetleme ile ödevli olan merkez ve iller kuruluşu aşağıda gösterilmiştir:

#### Merkez Kuruluşu

Bunlardan merkez kuruluşu, Çalışma hayatı ile ilgili bütün mevzuat ile, iller teşkilâtı ise, belirli konularla meşgul olmaktadır. Merkez kuruluşunun kolları ve bunların görevleri aşağıda yazılıdır.

#### Kadro:

Kısım I. — Özel Kalem Bürosu.

Kısım II. — İş Genel Müdürlüğü.

Bürolar: 1 — İşsizlik ve iş bulma,

2 — İş müddetlerinin ve ücretlerin tanzimi,

3 — İş emniyeti ve işçi sağlığı,

4 — Meslekî teşekküller - Grevler.

5 — Ofis.

Kısım III. — Özlük İşler ve Genel Muamelât Müdürlüğü.

Kısım IV. — Sosyal Yardım Müdürlüğü.

Bürolar: 1 — Karşılıklı yardım cemiyetleri işleri,

2 — Bu cemiyetlere hükümetce yapılan yardım işleri,

3 — Tasarruf sandıkları.

Kısım V. — Sosyal sigortalar Genel Müdürlüğü.

Bürolar: 1 — Genel incelemeler ve kanunlar,

2 — Genel ve hukukî işler,

3 — Sosyal sigorta sandıkları - Dağıtma Rizikoları,

4 — Sosyal sigorta sandıkları - Sermayeleştirme rizikoları,

5 — İhtiyarlık - Tekâütlük sandıkları,

6 — İstatistik,

7 — Dağıtma rizikoları,

8 — Sermayeleştirme rizikoları.

Kısım VI. — Özel Sigortalar Kontrol Servisi.

Kısım VII. — İş kazasına uğrayan harp malûlleri yardım sandığı.

Bakanlık Merkezinde ayrıca 6 Meclis, 5 Komite ve 16 Komisyon vardır.

#### Görevler:

Bunların başlıcaları aşağıda yazılıdır:

Kısım I. — Özel Kalem Bürosu - Gelen kâğıtların açılması. Bakanın imza edeceği kâğıtların toplanması; Kanun tasarıları, kararnameler ve diğer belgelerin Cumhurbaşkanlığına; Âyan ve Mebuslar Meclislerine sevki; Meclis müzakereleri için belgelerin toplanması. Resmî Gazete ile yayım - Hiç bir kısmı ilgilendirmeyen özel mahiyetteki işler. Basına bildirimler verilmesi.

Kısım II. — İş Genel Müdürlüğü.

1 — İşsizlik ve iş bulma bürosu: Umumî iş bulma bürolarına yapılan yardım hakkında Cumhurbaşkanına verilecek yıllık raporların hazırlanması - İş bulma hakkındaki yıllık istatistiklerin hazırlanması.

İşsizlik için kurulan millî sandık - İşsizlik için Belediyelerde ve hususî idarelerde mevcut sandıklara para yardımı. İstemiyerek işsiz kalanlar için sendikalar, fedarasyonlar ve karşılıklı yardım cemiyetleri tarafından kurulan sandıklara ait işler.

Resmî iş bulma büroları: Merkezde, Bölgelerde, İllerde, Belediyelerde mevcut iş bulma bürolarına ait işler. İller ve Belediyeler tarafından kurulan bürolara para yardımı işleri.

2 — İşin ve ücretlerin düzenlenmesi bürosu: İş Kanununda ücretlere ait olarak mevcut umumî hükümlerin uygulanması.

Ücretlerin ödenme şekli - Üc-

retlerden yapılacak kesintiler; ücretler üzerine konulacak haciz. - Ekonomalar - Demiryolları ekonomalarının kontrolü. Ailelere para yardımı.

İşe kabul için konulan yaş had-di - Çalışma müddetleri - Gece işleri - Hafta ve bayram tatilleri - Doğumdan evvel ve sonra dinlenmeler - Günde 8 saat çalışmaya ait tüzüklerin hazırlanması - Milletlerarası İş Teşkilâtı ile ilgili meseleler: İş Konferansı müzakereleri - B. İ. T. Müdürü ile haberleşme - İş mukaveleleri ve bunların onanması.

3 — İşçilerin sağlığı ve iş emniyeti bürosu - Sinaî ve ticarî müesseselerde sağlık ve emniyet tedbirleri hakkında İş Kanununda mevcut hükümlerin uygulanması. Bu müesseselerde emzik odaları. Meslekî hastalıklar ve iş kazalarının önlenmesi için yapılacak araştırmalara para yardımı.

İş Kazaları: Bu meseleye ait olarak mevcut mevzuatın uygulanması.

Meslekî hastalıklar: Bu husustaki mevzuatın uygulanması.

Sinaî ve ticarî müesseselerde iş teftişi.

Maden ocaklarında iş teftişi.

4 — Meslekî teşebbüsler bürosu: İş mukaveleleri hakkındaki kanunî hükümlerin uygulanması. Müşterek iş mukaveleleri - Bu mukavelelerin merkezleştirilmesi ve istatistiklerinin yapılması. İşçilerin ortak oldukları Anonim Şirketler.

- Çırak yetiştirecek iş zümrelerinin her il için bir listesinin tanzimine ait kararname hazırlanması. Meslekî topluluklar, sendikalar, Meslekî sendikaların evrakının kaydı ve saklanması, iç tüzüklerin incelenmesi.

Toplulukla iş anlaşmazlıklarının çözümlenmesine ait Kanun hükümlerinin uygulanması, Grevler, lokavtlar hak-

kında daimî incelemeler. İş anlaşmazlıklarını çözmek için işverenle işçilerden mürekkep karma meclisler hakkındaki kanun hükümlerinin uygulanması Bu meclisleri ilgilendiren türlü işleri

İşçi istihsal ve kredi koorparatiflerini teşvik. Bu korparatiflerin kurulmasına ve yürütümüne ait türlü işler.

Küçük sanatlara ait işler - Küçük sanat mensuplarına veya cemiyetlerine avans vermek meseleleri. Küçük sanat odaları hakkındaki Kanun'un uygulanması. Bu odaların bütçelerinin onanması ve dileklerinin incelenmesi.

5 — İş Ofisi.

Müdürlük Bürolarının müşterek işlerini bir araya toplamak. - Bütçe - Basım işleri - Satın almalar.

Fransa'da ve başka memleketlerde, iş piyasası, işsizlik, işçilerin yaşama şartları, grevler, sendika hareketleri hakkında haber, bilgi toplamak ve istatistik hazırlamak.

Fransa'da ve yabancı memleketlerde mevcut iş hayatına ve sosyal kurumlara ait kanunlar arasında mukayeseler yapmak. İş meselelerine ait hukukî içtihatlar.

Çalışma Bakanlığı servislerine ait türlü belgelerin her ay toplanıp yayınlanması.

Ofisin kütüphane işleri.

Kısım III. — Özlük İşler ve genel muamelât müdürlüğü.

1 inci Büro: Merkez ve İller teşkilâtı memurları.

1 inci Şube: Kâtiplik. - Merkezî idare memurları. - Görev istekleri dosyaları. - Bakanlığın doktor, avukat, noter ve odacılarına ait işler. - Türlü üsürgiler. Bakanlık memurlarının tayin ve terfilerine ait her türlü tüzük ve yönetmelik tasarıları hakkında mütalâa beyanı - Memurların sicil işleri - Askerî malûller ve dullar hakkındaki kanunî hükümlerin uy-



gulanması. Askerlik hizmetinde geçen müddetlerin terfi sırasında hesaplanması tarzına ait kanun ve kararnamelerin uygulanması. Askere çağrıldıklarında memurların hangi hizmetlerde kullanılacaklarını belirten kanun hükümlerinin uygulanması. İnzibat Meclisi.

2 ncı Şube: İş teftişi.

Tayin ve terfiler, memuriyete kabul için müsabakalar, İnzibat Meclisi, Tekaütlük dosyeleri, İş teftiş servisinin muhasebe işleri. İş müfettişlerinin harcırah hesaplarının kontrolü.

3 ncü Şube: İşçiler ve iş anketi memurları: Tayin ve terfiler, müsabakalar. İnzibat Meclisi. Tekaütlük dosyaları.

4 ncü Şube: Hususî sigortaların kontrolü. Hususî sigorta kontrolü servisi memurlarına ve muhasebesine ait işler.

5 ncı Şube: Sosyal sigortalar kontrolü dış servisleri memurları: Tayin işleri, yardımlar, tekaüt işlemleri, izinler, aylık ve tazminat, askere çağrılacak memurların hangi hizmetlerde kullanılacaklarını belirten kanun hükümlerinin uygulanması.

6 ncı Şube: Tekaütlük - Bakanlık teşkilâtına mensup bütün memurların her türlü tekaüt işleri.

2 ncı Büro: Bütçe, Muhasebe, Vezne.

1 ncı Şube: Bütçe - Bakanlık bütçesi ile ilgili bütün işler.

2 ncı Şube: Muhasebe - Umumi Muhasebeye ait bütün işler.

3 ncü Şube: Vezne - Bütün vezne işleri.

3 ncü Büro: Levazım - Levazım ve idare işleri.

Kısım IV. — Sosyal Yardım Müdürlüğü.

1 ncı Büro: Karşılıklı yardım cemiyetleri genel idaresi: Kamuya yararlı olduğu tanınan serbest karşılıklı yardım cemiyetleri.

Hayat, ölüm, kaza sigortalarına mahsus olup özel tüzük hükümlerine tâbi bulunan bağımsız yardım sandıkları, analık, öğrencilik ve askerlik karşılıklı yardım sandıkları.

Reassüran sandıkları, İş kazaları, karşılıklı yardım cemiyetleri tüzüklerinin onanması.

2 ncı Büro: Karşılıklı yardım cemiyetlerine Hükümetçe yapılacak para yardımı, bu cemiyetlerin tekaütlük işleri ve istatistikleri.

3 ncü Büro: Tasarruf sandıkları: Tasarruf sandıklarının kurulması için izin verilmesi. Bu sandıkların tüzüklerinin onanması işlemlerinin kontrolü, yönetim kurulu kararlarının onanması v. s.

Kısım V. — Sosyal sigortalar Genel Müdürlüğü.

1 — Teknik servisler ve genel idare Müdürlüğü.

1 ncı Büro: Gene incelemeler ve kanunî işler. Sosyal sigortalara ait Kanun tekliflerinin incelenmesi ve Kanun tasarılarının hazırlanması.

2 ncı Büro: Genel ve ihtilâflı işler ihtilâflı işler. İller işlemlerinin işler, ihtilâflı işler. İller işlemlerinin kontrolü. Mülteferarası mukaveeler.

3 ncü Büro: Sosyal sigortalar sandıkları - Rizokolar ve dağıtma işleri. -

Dağıtma sandıklarının kurulmasına ait izinler.

Sandıkların birleşmesi.

Hastalık, analık, ölüm yardımları ve malûllerin tedavisi, Kazaları önleyici tedbirler.

4 ncü Büro: Sosyal Sigortalar sandıkları - sermayeleştirme rizikoları - Sermayeleştirme sandıklarının kurulmasına ait izinler.

5 ncı Büro: İhtiyarlık için patron cemiyetleri ve millî tekaüt sandığı hususî tekaütlük rejimleri ve bunların genel sosyal sigortalar rejimleri ile ahenkleştirilmesi; hususî

bir tekaüt rejiminden ayrılan ücretliler hesabına yatırılacak riyazî ihtiyatların tasfiyesi.

II. — Sigortalar, istatistik ve aktüerlik muhasebesi Müdürlüğü.

6 ncı Büro: İstatistik: Bütün istatistik işleri ve Bakana, Genel Müdüre ve Yüksek Sosyal Sigortalar Meclisine verilmek üzere istatistiklere dayanan raporlar hazırlanması. Sosyal sigortalar teftişine ait istatistikler.

7 ncı Büro: Dağıtma rizikoları: ilk dağıtma sandıkları kâr ve zarar hesaplarının ve bilânçolarının incelenmesi. İllerdeki ilk sandıkların kâr ve zarar hesaplarının ve bilânçolarının incelenmesi.

8 ncı Büro: Sermayeleştirme rizikoları.

İlk sermayeleştirme sandıklarının kâr ve zarar hesaplarının ve bilânçolarının incelenmesi. Bağımsız karşılıklı yardım sandıklarının kâr ve zarar hesaplarının ve bilânçolarının incelenmesi. Bağımsız karşılıklı yardım sandıklarının yerinde kontrolü. Malûliyet ve ihtiyarlık sigortası hakkında aktüer ve mali bakımında incelemeler. Patron tekaüt kurulları hakkında aktüer ve mali bakımından incelemeler. Özel tekaüt kurullarının aktüer ve mali bakımlardan durumları.

Sermayeleştirme sandıkları hakkındaki kontrolör ve müfettişlerin raporlarının incelenmesi.

Kısım VI. — Özel Sigortaların Kontrolü:

Çalışma Bakanlığında, doğrudan doğruya Bakana bağlı olmak üzere, bir özel sigortalar Müdürlüğü vardır. Bunun görevi, ayrı bir Kanuna dayanan «Özel sigortaların denetlenmesi» ni sağlamaktır. Özel sigortalardan maksat, iş kazalarına ve diğer bazı tehlikelere karşı bir takım Şirketlerce yapılan sigortalardır. Bu şirketlerin muamelelerini ve hesap-

larını kontrol görevi İş Bakanlığına verilmiş olup bunun için doğrudan doğru Bakana bağlı ve bir Müdürün idaresi altında bir «Özel Sigortalar Kontrol Servisi» kurulmuştur.

Kısım VII. — İş kazasına uğrayan harpmalûlleri yardım sandığı:

İş Bakanlığında «İş kazasına uğrayan harp malûlleri yardım sandığı» servisi unvanı altında bir kurul vardır. Görevi bu sandık işlemlerini yürütmektir.

\*\*\*

Kısım VIII. — Meclisler - Komiteler - Komisyonlar:

Çalışma Bakanlığında, günlük işleri ve genel işlemleri yürütmek üzere mevcut kuruluştan başka, araştırma ve danışma ile görevli bir çok kurullar vardır. Bunlar aşağıda gösterilmiş olup unvanlarının delâlet ettiği konularla iştilal ederler. Araların da Hükümet erkânı Ayan Üyeleri, sayıtlar, işveren ve işçi temsilcileri bulunan bu meclislerin üye sayıları hizalarında yazılıdır.

a) Meclisler:

1 — Hukukî İşler Meclisi: 18

Üye,

2 — Yüksek Koorperatif Meclisi: 44 üye,

3 — Yüksek Çalışma Meclisi: (Çalışma hayatını ilgilendiren bütün meselelerle meşgul olur) 79 üye,

4 — Karşılıklı Yardım Cemiyetleri Meclisi: 46 üye,

5 — Yüksek Sosyal Sigortalar Meclisi: 49 üye,

6 — Yüksek İstatistik Meclisi: 68 üye,

b) Komiteler:

1 — Hukukî ihtilâflar Danışma Komitesi: 17 üye,

2 — Sermayeleştirme ve Tasarruf Teşebbüsleri Danışma Komitesi: 15 üye,

3 — İş kazaları Sigortaları Danışma Komitesi: 53 üye,

4 — Reassürans ve Sigortalar

Danışma Komitesi: (Ödevi, yabancı Sigorta Şirketlerinin Fransa'da çalışmasına müsaade edilip edilmemesi gerektiği ve kendilerinden ne gibi teminat isteneceği hakkında mütalâa beyanıdır): 16 üye,

5 — Hayat Sigortası Şirketleri Danışma Komitesi; (Ödevi, yerli veya yabancı bütün hayat sigorta şirketlerinin kontrolüdür): 23 üye,

c) Komisyonlar:

1 — İşçi İstihâl veya kredi kooperatiflerine yapılacak teşvik yardımlarını dağıtma komisyonu: 13 üye,

2 — İstihâl kooperatiflerine verilecek avansları dağıtma komisyonu: 18 üye,

3 — Küçük sanatlar Özel komisyonu: 20 üye,

4 — Evlerde çalışan işçilerin ücretlerine mahsus merkezî komisyon: 5 üye,

5 — İş bulma Komisyonu: 16 üye,

6 — İşsizlere yardım sandığı komisyonu: 12 üye,

7 — Yüksek Çalışma komisyonu (yalnız kadınların ve çocukların çalışmaları ile, bir de bölge ve il İş müfettişliklerine kabul şartları ile meşgul olur.): 10 üye,

8 — Yüksek tasarruf sandıkları komisyonu: 26 üye,

9 — Sınai Sağlık Komisyonu: 32 üye,

10 — Ölüm ve kaza sigorta sandıkları yüksek millî komisyonu: 13 üye,

11 — İş göremezlik danışma komisyonu: 12 üye,

12 — İhtiyarlık için millî tekaüt sandığı Yüksek komisyonu: 21 üye,

13 — Meslekî hastalıklar yüksek komisyonu: 24 üye,

14 — Kaza halinde yapılan tedavi ve ilaç masraflarının geri verilmesine mahsus tarife komisyonu:

47 üye,

15 — Merkezî hayat pahalılığını inceleme komisyonu: 27 üye,

16 — İş esnasında malûl kâlanlara tekrar meslekk terbiyesi vermek için Yüksek danışma komisyonu: 12 üye.

İller Kuruluşu

İllerdeki kuruluş aşağıda yazılı görevleri yapmaktadır:

İş teftişi:

B. İ. T. tarafından bir çok meleketteki iş teftişi kurulları hakkında mukayeseyi havi olarak 1939 da yayınlanan bir raporda, esaslı bir nümune diye vasıflandırılan Fransız iş teftişi mekanizması şöyledir:

1 Genel İşmüfettişi,

12 Bölge İşmüfettişi,

132 Erkek İl müfettişi,

30 Kadın İl müfettişi,

110 Erkek ve kadın İşmüfettişi

yardımcısı.

Genel İşmüfettişi teftiş kurulunda en yüksek memurdur. Teftiş kurulunun, direkleri, Bölge işmüfettişleri olup, İşmüfettişleri ve yardımcıları onlara bağlı olarak çalışmaktadırlar. 12 Bölgeye ayrılan Fransa'da 12 Bölge İşmüfettişi, bu Bölgelerin merkezleri olan İl merkezlerinde bulunmakta, İl İşmüfettişleri ise, Bölgeler içindeki İllerde görevlerini yapmaktadırlar. İş Teftiş kurulu Paris'te Çalışma Bakanlığındaki İş ve İşçi Genel Müdürlüğüne bağlı bulunmakta ve ondan talimat almaktadır.

İş Teftiş Kurulunun görevlerinin ana hatları, İş Kanunu'nun 2 inci kitabında (İş teftişi) unvanını taşıyan fasılda belirtilmiştir. Buna nazaran, bu memurlar, Kanun'un 2 inci kitabında yazılı maddelerini ve diğer kitapların muayyen maddelerini uygulamakla ödevlenmişlerdir. Bunun sebebi ise, iş şartlarını ve işçilerin sağlık ve güveneklerini

ilgilendiren bütün hükümlerin, bu 2nci kitapta bulunması ve Kanun'un geri kalan kısmının, iş mukavelelerine, meslekî teşekküllere ve anlaşmazlıklarla uzlaştırma ve tahkim konularına taallük etmesidir. İşmüfettişlerinin, İş Kanunu'nun 2 nci kitabındaki maddeleri dışında takibi ile görevli oldukları diğer hususlar, çıkarların meslekî yetiştirilmelerine, işçilerin taşeronlarca istismarının yasağının bulunmasına, işçilerden alınacak kefalet parasına, kendi evlerin de çalışan işçilere verilen işler için ücret tanzimine ve ödeme tarzına, ekonomalara, işyerlerinin iç yönetmeliğine, müşterek mukaveleler hakkında bazı esaslara, genel olarak ücretlerin nakit para ile ödenmesine, işçilere işverenler tarafından ödenecek çocuk zamlarına, yerli işçilerin korunmasına taallük eden hükümlerdir.

#### İşçi Ofisleri:

İş Kanununda iş ve işçi bulma meselesine ait hükümlerin tatbiki, işmüfettişlerine değil, Paris'te merkezi işçi ofisi ile II merkezlerde kurulan Bölge işçi ofislerine verilmiştir. Fransa'nın illeri 7 bölge arasında taksim edilmiştir. Bölge ofisleri, Paris'teki merkez ofisine ve bu da İş Genel Müdürlüğüne bağlıdır.

Bölge ofislerinin başında bir şef bulunup bunun idaresi altında şef yardımcıları, kontrol şefleri, baş kontrolörler ve kontrolörler vardır.

#### Sosyal Sigortalar:

Sosyal sigortalar kanunlarının uygulanmasını kovuşturma ve denetleme ödevi, Paris Bölgesinde sigorta kontrolörlerine ve illerde sigorta Müfettişlerine verilmiştir. Kontrolör ve Müfettişler, merkezde Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğündeki Sosyal Sigortalar Genel Kontrol Kuruluna bağlıdır.

## İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortalar, Kanunu

Kanun No: 4772

Kabul tarihi: 27/6/1945

Yayın tarihi: 7/7/1945

#### Ana hükümler

Madde 1 — İş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık hallerinde bu kanunda yazılı yardım ve ödeneklerden faydalanmak, 3008 sayılı İş Kanununun uygulandığı işyerlerinde çalışanlardan o kanuna göre sigortalı sayılanların hakkıdır.

Madde 2 — I - İş kazası, sigortalının aşağıdaki hal ve durumlardan birinde yukubulan ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça ârizaya uğratan olaydır:

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada;
- b) İşveren veya vekili tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla;
- c) Sigortalının işyerinde can kurtarmak için veya işverenin, yahut işyerinin veya yürütülen işin çıkarına ve faydasına çalıştığı sırada;
- d) 3008 sayılı İş Kanununun 40 ıncı maddesine göre günlük iş süresi içinde sayılması gereken zamanlarda.

#### II - Meslek hastalıkları:

Sigortalının çalıştırıldığı işin mahiyetine göre tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya daimi hastalık veya sakatlık halleridir.

İş Kanununun 55 ve 58 inci maddeleri gereğince tesbit edilmiş olan hastalıklar

listesi dışında her hangi hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar Yüksek Sağlık Şûrasınca kesin karara bağlanır.

### III - Analık;

Sigortalı kadının veya sigortalı kişinin karısının gebelik veya doğurma halidir.

Madde 3 — Sigorta hakları ilgilinin aşağıda sayılı hal ve iş durumlarından birinde bulunduğuna göre değişir:

#### I - Kaza veya hastalığı sonunda:

- Geçici işgöremezlik;
- Daimi kısmi işgöremezlik;
- Daimi tam işgöremezlik;
- Ölüm.

#### II - Analık durumunda:

- Sigortalının ana olması;
- Sigortalının karısının ana olması.

Madde 4 — Sigortalıya sağlanan menfaatler:

- Sağlık yardımları;
- Geçici işgöremezlikte verilecek gündelik ödenekler;
- Daimi işgöremezlik hallerinde verilecek ödenekler;
- Ortopedi tedavisi ve protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması ve yenilenmesi;
- Yukarıki (A) ve (D) fıkralarında yazılı yardımlar için sigortalının başka yere gönderilmesi gerekirse gidip gelme parası;
- Cenaze için harcanacak paralar karşılığı;
- Sigortalının hak sahibi kimselerine bağlanacak ödenekler;
- Analık halinde sigortalı kadına ve karısının analığı halinde sigortalı olan aile sahibine verilecek ödenekler.

Madde 5 — Bu kanuna konu olan sigortalının gerektirdiği yardım ve ödeneklerle her türlü idare giderlerini karşılamak üzere İşçi Sigortalıları İdaresince bu kanun hükümlerine göre primler alınır ve ödenir. Bu primleri vermekle yalnız işveren ödevlidir.

Madde 6 — kanunun uygulanmasında esas tutulan günlük kazanç:

- Sigortalı gündelikle çalışıyorsa iş bağına göre kararlaştırılmış olan gündeliği;
- Haftalık veya aylıkla çalışıyorsa aldığı miktarda 6 veya 26 ya bölünmesinden çıkan miktar;
- Saatine veya parça başına yahut iş miktarına göre para alıyorsa kazadığı veya meslek hastalığının başlamasından bir ay ve doğumdan üç ay önceki aylık kazancının 26 ya bölünmesinden çıkan miktardır.

(C) fıkrasındaki şekillerden birine göre para alan sigortalı, kazaya uğradığı işyerinde henüz bir ay çalışmamış veya elinde olmayan bir sebeple hesaba esas tutulan aylık iş dönemini doldurmuş ise aynı veya benzeri işyerinde aynı sınıftan bir işçinin yukarıki şekilde bulunacak günlük kazancı esas olarak alınır.

Yıllık kazanç, yukarıki fıkralarda nasıl hesaplanacağı belirtilen günlük kazancın 300 katıdır.

İşçilere verilen yemek veya başka suretlerle sağlanan aynı yardımlar tutarları prim ve ödeneklerde esas tutulan ücret ve kazançların hesabına katılmaz.

Madde 7 — Ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazançların en çok ve en az hadleri Bakanlar Kurulu kararıyla belli edilir.

En az gündelik kazançtan daha aşağı miktarda günlük kazancı olanlarla ücretsiz çalışanların ödenekleri en az had üzerinden hesaplanır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

## Yardım ve ödenekler

## I — Sağlık yardımı

Madde 8 — Sağlık yardımı, sigortalının hal ve durumuna göre yetkili bir hekime baktırılması, ilaç ve iyileştirme araçlarının sağlanması ve gerekiyorsa bir sağlık yurdunda yatırılması ve baktırılması demektir.

Madde 9 — Sağlık yardımı; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının iyileşmesine kadar sürer. İyileştikten sonra bakımla işgörebilirliğinin artabileceği hekimi tarafından ileri sürülen sigortalı için sağlık yardımı uzatılır.

Bu yardımlar kazanın olduğu veya hastalığın anlaşıldığı günden başlayarak elli iki haftayı geçemez. Bu süre ancak yetkili bir sağlık kurulunun raporu üzerine on iki hafta daha uzatılabilir.

Madde 10 — İşveren, kazaya uğrayan sigortalıya Sigorta İdaresi tarafından işe elkonuncuya kadar sağlık durumunun gerektirdiği ilk yardımları yapmak ve esas bakımını sağlamakla ödevlidir.

Bu ödevin yerine getirilmesindeki savaşa ve gecikmeden dolayı işveren veya vekili gerek Sigorta İdaresinin ve gerek ilgililerin uğrayacakları zararlardan sorumludur. İşçi Sigortaları İdaresi, belgelere dayanan bütün bakım harcamalarını işverene veya vekiline öder.

Madde 11 — İşçi Sigortaları İdaresi sigortalıya iyileşmesine yarayacak yahut işgöremezliğin az çok gidermesi için gerekli görülecek ortopedi tedavisini ve protez gereçlerini sağlamak ve tesbit edilen süre ve şartlar içinde yenilemekle ödevlidir.

Madde 12 — Gebelikte, doğumda ve doğumdan sonra gereken sağlık yardımlarını İşçi Sigortaları İdaresi doğrudan doğruya yapabileceği gibi isterse Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte hıızlanıp ilân edilecek tarifeye göre sigortalının belgelere dayanan bu yoldaki harcamalarını ödemekle yetinebilir. Bu tarife gerekli görüldüğü takdirde değiştirilebilir.

## II — Ödenekler

Madde 13 — Geçici işgöremezliğe uğraya sigortalıya, kazanın veya hastalığın dördüncü gününden başlayarak her gün için günlük kazancının yarısı ödenir.

İşgöremezlik on beş günü aşarsa ilk üç günlük yarımşar gündeliği de verilir. Üç günü geçmiş işgöremezlik için İşçi Sigortaları İdaresince ödenek verilmez.

Çalışmasının sağlık durumunu sarsacağı hekim raporiyle anlaşılan iyileşmiş veya çalışabilir görülen sigortalı aynı haklardan faydalanır.

Yatırma ve yedirmesi sağlanarak hstanede baktırılan sigortalıya gündelik kazancının yüzde yirmi beşi verilir.

Sigortalının geçimleri kendisince sağlanan veya sağlanması hükme bağlanmış bulunan karı veya koca veya çocukları veya usulü yahut kardeşleri bulunuyorsa verilecek ödeneklere günlük kazancının yüzde yirmi beşi eklenir.

Günlük ödenekler hafta sonunda ödenir. Doğruca Sigorta İdaresinden alınmasında güçlük bulunursa işveren veya vekili bu ödeneği idare hesabına verir.

İşçi Sigortaları İdaresi bu paraları her ay sonunda işveren veya vekiline öder.

Madde 14 — Süresi dokuzuncu maddede gösterilen geçici işgöremezlik dönemi sonunda işgörebilirliğinin en az yüzde on azalmış bulunduğu tesbit edilen sigortalı daimi işgöremezlik ödeneğine hak kazanır.

Madde 15 — Daimi işgöremezlik ödeneği, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün bütününe veya bir azını kaybetmiş bulunmasına göre hesaplanır.

Madde 16 — Daimi işgöremezlik ödeneğinin sigortalıya hayatı süresince gelir

şeklinde verilmesi esastır.

Ancak:

A) Gelirin ayda beş liradan az olması;

B) İşgöremezlik derecesi yüzde yirmiden az olan sigortalının çalışma gücünü yeniden kazanabileceğinin umulması;

C) İşgöremezliği yüzde elliye geçmiyen sigortalının isteği üzerine, ödeneği iyi kullanacağına İşçi Sigortaları İdaresince güvenilmesi; hallerinde bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir.

(A) ve (C) fıkralarında yazılı hallerde verilecek sermaye Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak usule göre hesaplanır.

(B) fıkrasında yazılı hallerde ödenecek sermaye, yıllık gelir tutarının üç katıdır.

Madde 17 — Daimi ve tam işgöremezlikte sigortalıya yıllık kazancının yüzde altmışına eşit bir yıllık gelir bağlanır. Sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtac bir durumda ise bu gelir yüzde elli artırılır.

Madde 18 — Daimi kısmi işgöremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam işgöremezlik ödeneği gibi hesaplanarak bunun işgöremezlik derecesini karşılayacak kadarı kendisine verilir.

Madde 19 — Meslek hastalığı halinde yardım ve ödenekler, çalışmakta olduğu işyerinde meslek hastalığına tutulduğu hekim raporiyle tesbit edilen sigortalının yine hekim raporuna göre işgöremezlik halinin ilk başladığı veya çalışmasına izin verilmediği tarihten başlar.

Hastalık bu kanunun uygulandığı ve böyle bir hastalığa sebep olabilecek bir işten veya işyerinden ayrıldıktan sonra meydana çıkmışsa sigortalının bu kanundan faydalanabilmesi için eski işinden veya işyerinden ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bir yıldan fazla geçmemiş olması şarttır.

Madde 20 — İş kazasıyla meslek hastalığı sonucu olan ölümlerde:

A) Sigortalı erkeğin dul karısına yeniden evleninceye kadar;

B) Sigortalı kadının kendi geçindirdiği tam iş göremez durumdaki kocasına herhangi bir şekilde yoksulluktan kurtuluncuya kadar yıllık kazancının yüzde otuzu derecesinde bir yıllık gelir bağlanır.

Bu gelire hak kazanmak için evlenmenin kazadan önce bağlanmış olması şarttır.

Ancak ölüm zamanında boşanma ve ayrılma sebebiyle sigortalının karı veya kocasına bir nafaka vermesi hükmece kararlaştırılmış ise bu nafaka gelir olarak verilir. Şu kadar ki, gelir olarak verilecek nafakanın bir yıllık tutarı sigortalının yıllık kazancının yüzde otuzunu geçemez.

C) Sigortalının çocuklarından her birine yıllık kazancının yüzde on beşi nispetinde yıllık gelir bağlanır. Bu gelir, çocuklara 16 yaşına, tahsilde iseler 18 yaşına kadar verilir.

Sigortalının ölümüyle hem anasız, hem babasız kalan veya sonradan bu duruma düşen çocuğa bağlanacak gelir nisbeti yüzde yirmi beşe çıkarılır.

Çalışamayacak derecede sakat olan çocukların gelirleri yukarıda yazılı yaşlara varduktan sonra da kesilmez.

Sigortalının ölümünden sonra doğan çocuğa da bu gelir verilir.

D) Kazadan önce sigortalı tarafından evlât edinilmiş veya tanınmış yahut neseli düzeltilmiş veya sigortalının babalığı hüküm altına alınmış olan çocuklar da bu haklardan faydalanır.

Sigortalı ananın ölümünden doğan haklarda çocuğun babasının belli olması şart değildir.

E) Sigortalının cenazesini kaldırma karşılığı olarak hak sahibi olan kimselere toplam 30 lira verilir.

Madde 21 — Kaza ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde kaza zamanında geçimleri sigortalı tarafından sağlanan veya sağlanması hükme bağlanmış bulunan sigortalının usulüne ömürleri boyunca, kardeşlerine on beş yaşını dolduruncuya kadar verilecek birer gelir bağlanır. Bu gelirlerin toplamı başka hak sahibi yoksa sigortalının yıllık kazancının yüzde otuzunu, varsa, karı veya koca ve çocuklara bağlanacak gelirler toplamıyla yüzde altmış arasındaki farkı geçemez.

Sigortalının çocuğu varsa usul ve kardeşlerden herbirinin geliri çocuğa bağlanacak gelirden fazla olamaz.

Madde 22 — Hak sahibi olan kimselere bağlanacak gelirlerin toplamı sigortalının yıllık kazancının yüzde altmışını geçemez. Bu haddin aşılmaması için gerekirse hak sahibi olan kimselerin gelirlerinden aralarındaki nispet gözetilerek indirmeler yapılır.

Hak sahibi olan kimselerden birinin gelir hakkı düşerse öbürlerinin gelirleri bu hesaba göre artırılır.

Madde 23 — Aynı derece ve nispette gelir hakkı olanlar birden fazla iseler alacakları gelir, eşit paylara bölünerek verilir.

Madde 24 — Sigortalının dul kalan karısı tekrar evlendiğinde yıllık ödeneğinin üç katı bir defada verilir ve böylece düşen haktan dolayı öbür hak sahibi olan kimselerin gelirinde yapılacak artırmalar bu ödemeden üç yıl sonra başlar.

Madde 25 — Ölen sigortalının hak sahibi olan kimselerine bağlanacak gelir, ayda beş liradan az olursa 16 ncı maddenin (A) fıkrasına göre sermayeye çevrilerék ödenir.

Madde 26 — Gelir bağlandıktan sonra sigortalı her zaman ve işçi Sigortaları İdaresi üç yıl içinde işgöremezlik derecesinde önemli bir artma veya azalma olduğunu ileri sürerek gelirdede değişiklik yapılmasını isteyebilirler.

Dileğin doğruluğu, aralarında ilgili uzman da bulunan bu hekimler kurulunun raporuyla tesbit edilirse, gelir işgöremezlik derecesindeki değişmeye göre ve tesbit tarihinden başlamak üzere artırılır, eksiltilir veya büsbütün kesilir.

Geliri sermayeye çevrilmiş sigortalılardan işgöremezliği azalanlar için bu değişme istenemez. Ancak işgöremezliği artanlar bu değişmeden faydalanırlar.

Madde 27 — Sigortalılarla hak sahibi olan kimselere bağlanan gelirler üç ayda bir peşin verilir. Bağlama gününden ilk ay başına kadar işlemiş haklar birinci üç aylıkla birlikte ödenir.

Peşin verilen gelirler ölüm halinde geri alınmaz.

Madde 28 — Gelir almakta olan sigortalının tekrar bir iş kazası geçirmesi halinde uğradığı ârızaların bütünü gözönüne alınarak kendisine en son bağlanan gelirin hesabına esas tutulan kazancı üzerinden yeniden gelir bağlanır.

Eğer sigortalının son uğradığı kaza sırasındaki kazancı gelirin hesabına esas tutulandan yüksek ise bu kazanç üzerinden geliri hesaplanır.

Madde 29 — Sigortalı kadının analığı halinde:

A) Doğumdan önce ve sonra, sağlık durumuna göre üçer haftadan altışar haftaya kadar ve bu süreler içinde çalışmamak ve gündelik almamak şartıyla;

B) Türk Ceza Kanununa göre suç sayılmıyan çocuk düşürme sonucu işgöremezliğin devamınca ve altı haftayı geçmemek üzere kendisine gündeliğinin yüzde yetmişine denk bir ödenek verilir.

Sigortalı kadın (B) fıkrası gereğince çocuk düşürme tarihinde (A) fıkrasında yazılı ödeneği almakta ise o vakte kadar verilmiş olan paralar geri alınmaz.

Madde 30 — Sigortalı kadın çocuğunu kendi emziriyorsa 29 uncu maddede yazılı



günlük ödeneğin kesilmesinden başlayarak altı hafta süresince bu ödeneğin yarısına eşit bir emzirme ödeneğine hak kazanır. Emzirme ödeneği için çalışmamak şartı aranmaz.

Sağlık durumunun çocuğunu emzirmeye müsait bulunmadığı hekim raporu ile sabit olan sigortalı kadın da bu haktan faydalanır.

Madde 31 — Sigortalıya, sigortalı olmayan karısının analığı halinde, sigortalı bir kadına yapılacak doğum yardımlarının gerektirdiği hrcamalar tutarının üçte ikisi para yardımı olarak verilir.

Madde 32 — Analık yardım ve ödeneklerinden faydalanmak için:

A) Sigortalı kadının gebelik ödeneğine hak kazanacağı tarihten önceki altı ay içinde, İş Kanununun uygulandığı bir veya birkaç işyerinde en az üç ay, ve karısı için ödenek alan sigortalının ise aralıksız altı aydanberi çalışmış bulunması ve bunun çalıştığı işyerlerince belgelenmesi;

B) Gebeliğin ve umulan doğum gününün hekim veya diplomalı ebe raporu ile doğumdan önce bildirilmiş olması;

C) Doğumun yine hekim veya diplomalı ebe raporu ile üç hafta için de İşçi Sigortaları İdaresine bildirilmesi şarttır.

Madde 33 — Sigortalı hakkını kaybedenler bu haklarının düşmesinden başlamak üzere dokuz ay içindeki doğum ve çocuk düşürme hallerinde 32 nci maddede yazılı ödevleri yerine getirmiş bulunmak şartıyla analık sigortası haklarından faydalanırlar.

### III — Kasıt ve kusur halleri

Madde 34 — Kazanın oluşunda sigortalının kasıt bulunduğu meydana çıkarsa kendisinin veya hak sahibi olan kimselerin bütün sigorta hakları düşer. Ancak bu kasıt anlaşılınca kadar sağlık yardımları devam eder.

Madde 35 — Sigortalının bağışlanmaz bir kusuru yüzünden olan kazalarda dördüncü maddenin (B), (C) fıkralarında yazılı para yardımları bu kusurun derecesine göre eksiltilebilir.

Tehlikeli olduğu bilinen veya herhangi bir emre veyahut açıkça izne dayanmadığı gibi hiç bir gereği veya faydası bulunmayan bir işi elinde olarak sigortalının yapması veya yapılması gerekli bir hareketi savsaması kusurun bağışlanmazlığına esas tutulur.

Madde 36 — Sigortalının hekim tarafından alınması istenen tedbirleri tutmaması halinde sigorta haklarının birazı veya tamamı düşürülür.

Madde 37 — Kaza, işveren veya vekilinin kasıt veya suç sayılır hareketi yahut sigortalının işyerine ait işler dışında çalıştırılması yüzünden olmuş ise İşçi Sigortaları İdaresinin bu kanun gereğince sigortalıya veya hak sahibi olan kimselere yardım ve ödeneklerinden dolayı yaptığı her türlü giderleri ödemek işverene veya vekiline düşer.

Bu türlü kazalarda sigortalı veya hak sahibi olan kimseleri bu kanunla sağlanan hakların dışında genel hükümlere göre haklı olabilecekleri her türlü zararlarını işveren veya vekilinden arayabilirler.

Haksız eylemi ile kazaya sebep olan üçüncü kişiler de işveren veya vekili gibi sorumludur.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Primler

#### I — Prim tarifeleri

Madde 38 — İşçi Sigortaları İdaresinin beşinci madde gereğince işverenlerden alacağı primler, çalıştırdıkları sigortalılara verdikleri ücretlerinin yıllık tutarına ve her işyerinin kaza ve hastalık bakımından gösterdiği tehlike derecesine göre değişir,

Analık primlerinin hesabında böyle bir fark aranmaz.

Madde 39 — Prime bağlanacak işyerleri çalışma konularının kaza veya hastalık tehlikelerinin ağırlığı bakımından sınıflara ve bu sınıflar da her işyerinin özel şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlerine göre derecelere ayrılır.

Her bir işyerinin hangi tehlike sınıf ve derecesine gireceği İşçi Sigortaları İdaresince tesbit edilir.

Madde 40 — İşçi Sigortaları İdaresi edindiği tecrübelerle dayanarak kendiliğinden veya işverenin istemi üzerine işyerinin yukarki maddede yazılı tehlike sınıf veya derecesini değiştirebilir.

Sigorta idaresi tarafından yapılacak değişikliklere ait kararın hesap yılından en az bir ay evvel iş verene bildirilmesi ve iş veren tarafından değişiklik isteğinin hesap yılından en az iki ay evvel sigorta idaresine verilmesi şarttır.

Bu suretle karara bağlanacak değişiklikler, geçen fıkrada yazılı kararı veya isteği takip eden hesap yılı başından yürürlüğe girer.

Madde 41 — İş Kanununun 55 inci maddesinde yazılı genel ve özel tüzüklerin iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirler hakkındaki hükümlerine uygun bulunmadığı tesbit edilen işyerleri İşçi Sigortaları İdaresince daha yüksek primli derecelere konulabilir.

İşveren veya vekili işyerinde tehlike sınıf ve derecesine dokunabilecek her türlü değişiklikleri bir ay içinde İşçi Sigortaları İdaresine yazı ile bildirmek ödevindedir.

Bu bildirme üzerine İşçi Sigortaları İdaresi yaptıracağı incelemeler sonunda işyerinin tehlike sınıf ve derecesini değiştirebilir.

Hangi olayların, tehlike sınıf ve derecesine dokunabilecek değişiklik olacağını, Çalışma Bakanlığı tarafından tarifedeki esaslar dairesinde belli edilmesi ve işverenlere daha evvel yazı ile bildirilmiş olması lâzımdır.

Bu maddeye göre yapılacak sınıf ve derece değişimleri 40 inci maddenin 2 nci fıkrası hükmüne bağlı değildir. Değişme kararının yürürlüğe girme tarihini tesbit etmeğe İşçi Sigortaları İdaresi yetkilidir.

Madde 42 — Her işyerinin yukarki maddeler gereğince kararlaştırılan tehlike ve derecesi ilgili işveren veya vekiline İşçi Sigortaları İdaresince yazı ile bildirilir.

İşveren veya vekili bu yazıyı aldıktan sonra bir ay içinde bu karara karşı Çalışma Bakanlığına itirazda bulunabilir. Bakanlık bu itirazları inceliyerek üç ay içinde vereceği kesin kararı ilgiliye bildirir.

İtiraz primlerin ödenmesini geciktiremez.

Madde 43 — Tehlike sınıf ve derecelerinden herbiri için İşçi Sigortaları İdaresince hazırlanacak prim tarifesi hakkında ilgili bakanlıkların düşünceleri sorulur. Gerek bu tarifeler, gerekse analık prim tarifesi Çalışma Bakanının teklifi üzerine Bakanlık Kurulunun onama kararı ile yürürlüğe girer.

Prim hadleri, hesap yılı içinde her sınıf ve derecede olabilecek kaza ve meslek hastalıklarından dolayı bağlanacak gelirler için gereken tesis sermayeleri toplamı ile İşçi Sigortaları İdaresine bu kanuna göre yüklenen başka ödevler ve idarenin her türlü giderleri gözönünde tutularak hesaplanır.

Prim tarifeleri her beş yılda bir gerekli görülürse daha önce değiştirebilir.

#### II — Primlerin tesbiti ve ödenmesi

Madde 44 — İşçi Sigortaları İdaresi her hesap yılı için yukarki maddelere göre her işyerinden alınacak geçici primi tesbit edip işverene veya vekiline yazı ile bildirir. Geçici primlerin hesaplanmasına her işyerinin son hesap yılı içinde ödediği ücretler tutarı ile bulunduğu tehlike sınıf ve derecesi için kabul edilmiş prim tarifesi esas tutulur.

Hesap yılı içinde yeni açılan işyerlerine yıl sonuna kadar olan süre için tesbit edilecek geçici primlerde İş Kanunu gereğince işverenin ilgili makamlara bildirdiği işçi sayısı le o yern şç gündelkleri gözönünde tutulur.

Geçici primlere ilgililer tarafından itiraz olunamaz.

Madde 45 — İşyerinin tehlike sınıf ve derecesinde 41 inci madde gereğince bir değişiklik yapılırsa veya geçici prime esas tutulan günlük kazançlarda % 20 yi geçecek bir yükselme olursa geçici ek primler salınır.

Madde 46 — İşveren veya vekili, sigorta idaresinin tesbit edilen prim haddine dair yazısını aldığı günden bir ay içinde geçici primleri ödemek zorundadır.

İşçi Sigortaları İdaresi yıllık geçici primlerin faiziyle birlikte altı veya üç aylık taksitlerle ödenmesine izin verebilir. İdare, bu yoldaki iznini her vakit geri alabilir.

Madde 47 — İşverenden alınacak kesin primlerin tutarı hesap yılı sonunda o dönem içinde ödenmiş olan ücretler toplamına göre tesbit olunur. Bu toplam, işveren veya vekili tarafından verilecek aylık bordro ve bildirimlerden çıkarılır.

İşveren 2395 sayılı Kazanç Vergisi Kanunu gereğince işçi ve hizmetlileri için maliye makamlarına vereceği aylık kazanç bordrolarının bir eşini ve bu çeşit ödevlilerden değilse her ay içinde verdiği ücretler toplamını gösterir bir yazılı bildiriği ertesi ay başında ve en geç ayın yirmi birine kadar İşçi Sigortaları İdaresine vermek zorundadır.

Bordro ve bildirimler vaktinde verilmezse veya belge sayılmağa elverişli görülmezse İşçi Sigortaları İdaresi günlük kazançlar toplamını uygun göreceği yol ve usullere göre ölçümler.

Madde 48 — Kesin prim tutarı, ödemiş bulunan geçici prim toplamından az olursa, fazlası işveren veya vekiline geri verilir, çok olursa eksigi iş veren veya vekiline ödetilir.

Kesin primler geçici primler gibi ödenir. Ancak bunlar taksite bağlanamaz.

Madde 49 — Devlet, il ve belediyelerle ilgili yapı işlerinde geçici prim tesbit edilmez ve sigorta primleri her ay sonunda verilmiş bulunan ücretler üzerinden kesin prim şeklinde aydan aya tesbit edilir ve alınır.

Bu gibi yapı işlerini üzerine alanların inanca akçaları İşçi Sigortaları İdaresine borçları kalmadığı anlaşılmadıkça kendilerine geri verilmez. Ödenmemiş sigorta primleri bu akçalardan kesilerek ödetilir.

Madde 50 — Analık sigortasının aylık primleri, tarifesine göre ve sigortalıların işlemiş kazançları üzerinden hesaplanarak ertesi ayın on beşine kadar işveren veya vekili tarafından İşçi Sigortaları İdaresine ödenir.

Madde 51 — Bu kanunun primle ilgili hükümleriyle işveren veya vekiline yüklenen ödevlerden her hangi biri yerine getirilmezse İşçi Sigortaları İdaresi primleri % 10 artırarak ödetebilir.

Madde 52 — İşyerinin ne şekilde olursa olsun elden ele geçmesi halinde yeni işveren durumundaki kimse eskisinin İşçi Sigortaları İdaresine karşı bütün alacak ve borçlarına arda olur.

Bu hükme aykırı sözleşmeler tanınmaz.

### III — Karşılık ayırma

Madde 53 — Her hesap yılı sonunda o yıl içinde alınan primlerden üç türlü karşılık ayrılır:

- Matematik karşılık,
- Askıda işler karşılığı,
- Olağanüstü karşılık.

Analık primlerinden (A) karşılığı ayrılmaz.

Madde 54 — Matematik karşılık; bu kanun gereğince bağlanacak gelirlerin ödenmesini sağlamak üzere ve bunların kuruluş sermayelerine eşit olarak tesbit olunur.

Askıdan işler karşılığı; oldukları yıl içinde kesin karara bağlanmamış kaza, hastalık ve doğumlar içindir ve bunlardan doğabilecek sigorta haklarını karşılayabilecek yeterlikte olur.

Olağanüstü karşılık; bir hesap yılı içinde elde edilen gelirin o yılın giderine yetmeyeşine karşıdır. Her hesap yılı sonunda o yılın gelirinden sigorta giderleriyle matematik ve askıda karşılıkları indirildikten sonra kalanı olağanüstü karşılığa ayırır.

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### Gerekli işlemler

##### I — Bildirme

Madde 55 — Her sigortalı geçindirmekle ödevli bulunduğu karı veya kocası ve çocuklarıyla başka hak sahibi kimselerin adlarını, soyadlarını, doğum yılı ve yerlerini, adreslerini üç eşit yazı olarak doldurup imzalıyacağı bildirimlerde göstermek ve durumlarında olacak her değişikliği haftasında haber vermek zorundadır.

İşveren her sigortalıdan işe başlaması veya bu kanunun yürürlüğe girmesi üzerine en geç on gün içinde alacağı bu bildirimlerden birisini İşçi Sigortaları İdaresine, birisini o yerde İş Kanununu yürütmekle görevli makama gönderir, üçüncüsünü işyeri belgeleri arasında saklar.

İmkânsızlık dolayısıyla bazı işyerlerinde bu hükmün uygulanmasını geciktirmeğe Çalışma Bakanlığı yetkilidir.

Madde 56 — İşveren veya vekili, iş kazasını, kaza olur olmaz hemen İşçi Sigortaları İdaresine ve o yerin Cumhuriyet savcılığına yazı ile bildirmek zorundadır. Bu bildirme İşçi Sigortaları İdaresince hazırlanmış haberverme kâğıtları doldurulup verilmekle yapılır.

Haberverme kâğıdında aşağıdaki sorular açıkça cevaplanmış olmalıdır:

- A) İşyerinin ticaret adı;
- B) İşyerinin adresi;
- C) İşveren veya vekilinin adı, soyadı ve konut adresi;
- D) Kazaya uğrayanın adı, soyadı, doğum yer ve yılı, işçilik numarası;
- E) Kazanın nasıl ve neden olduğu;
- F) Kazanın olduğu gün ve saat;
- G) Tanık varsa adları, soyadları, adresleri;
- H) Kazaya uğrayanın o işyerindeki günlük kazancı.

Sağlık ârızasının ne olduğunu ve işgöremezliğin ne kadar sürebileceğini göstermek üzere işyerinin hekimi ve yoksa ilk bakımı yapan hekim tarafından iki esyazi olarak verilecek raporlardan birisi bildiriğe bağlanır.

Madde 57 — İşyerinin hekimi bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu anlar veya tutulduğundan şüphelenirse bunu hemen sigortalıya ve ayrıca bir raporla işverene bildirmek zorundadır.

Raporda; sigortalıda görülen hastalık âraziları, hastalığın ne olduğu, işgöremezlik derecesi veya çalışmadan alınması gerekip gerekmediği ve bu hallerin ne kadar sürüp ne gibi sonuçlara varabileceği gösterilmelidir.

İşyerinin hekimi yoksa sigortalı meslek hastalığına tutulduğunu kendisine bakan her hangi bir hekimden alacağı raporla işverene veya vekiline bildirir.

İşveren veya vekili hasta haberini hekim raporiyle birlikte yirmi dört saat içinde İşçi Sigortaları İdaresine bildirmek ödevindedir.

Durumu 19 uncu maddenin 2 nci fıkrasına uyan kimse alacağı hekim raporu ve

gerekli belgelerle doğrudan doğruya İşçi Sigortaları İdaresine başvurur.

Madde 58 — Otuz ikinci maddenin (B) fıkrası gereğince doğumdan önce gebelik ödeneği, (C) fıkrasında yazılı doğum haberini vaktinde bildirmiyenler doğum yardımı istemek hakkını kaybederler.

Bu haberverme kâğıtlarının ilkinde aynı maddenin (A) fıkrası ile istenilen çalışma belgeleri bağlanmış bulunmalıdır.

Madde 59 — 29 uncu maddenin (B) fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için sigortalı kadının İşçi Sigortaları İdaresine gebeliğini önceden bildirmiş olması ve çocuk düşürdüğünü de bir hafta içinde hekim veya diplomalı ebe raporiyle haber vermesi şarttır.

## II — Soruşturma

Madde 60 — Haberverme kâğıdına bağlı hekim raporuna göre sigortalının ölümine veya üç günden fazla işgöremezliğine sebep olan kazalar için adalet makamlarınca yerinde soruşturma yapılır.

Soruşturma, işveren veya vekili ile sigortalı veya hak sahibi kimselerin ve varsa kazada tanıkların anlatışlarını ve gerekiyorsa kazanın nasıl olduğu üzerinde bilirkişilerin incelemelerini kapsar ve:

- Haberin gerçek olup olmadığını;
- Kazanın işçi, işveren veya üçüncü kişilerin kasıt ve kusurundan ileri gelip gelmediğini;
- Kazaya uğrayan sigortalının geçindirmekle ödevli olduğu karı veya kocası veya çocukları bulunup bulunmadığını;
- Ölüm halinde hak sahibi kimselerin adları, soyadları, doğum yıl ve yerleri ve adreslerini;

Tesbit eder. Soruşturma sonucu haberin alındığı tarihten en geç on beş gün içinde İşçi Sigortaları İdaresine bildirilmelidir.

Adalet makamları kendilerine haber verilirse dahi kazayı öğrenir öğrenmez soruşturmaya girişmek ve ayrıca işveren veya vekilinin kazayı vaktinde haber vermemeleri sebebini aydınlatmakla görevlidirler.

Madde 61 — İşçi Sigortaları İdaresi soruşturma için yapılmış, belgelere dayanan, harcamaları ilgili makama doğrudan doğruya sonradan öder.

İdare gerekli görürse soruşturmanın ivedilikle yapılmasına yardım edebileceği gibi yeniden soruşturma yapılmasını da isteyebilir.

Madde 62 — Bu soruşturmaların amacı ancak sigortalı ile hak sahibi kimselerin ve İşçi Sigortaları İdaresinin haklarını tesbit etmektir. İşte görülecek suç niteliği dolayısıyla yapılacak ceza kovuşturması ve soruşturmaları Ceza Yargılamaları Usulü kanununa göre yürütülür.

Şu kadar ki, İşçi Sigortaları İdaresi ilgili Cumhuriyet savcılığından, bu yoldaki soruşturmaların sonucu hakkında bilgi alabilir.

Madde 63 — Meslek hastalığı ve analık hakkındaki haber vermeler üzerine gerekli incelemeler doğrudan doğruya İşçi Sigortaları İdaresince yapılır.

Madde 64 — İşçi Sigortaları İdaresi, ayrıca yaptıracağı incelemeler üzerine:

- Arızanın nevine göre uzman bulunmaması;
- Gerekli tetkik ve teşhis araçlarının olmaması;
- Arızanın sonucunu tâyin için kazalının bir sağlık kurumunda müşahede altına alınması;

Gerekmek gibi sebeplerden biri dolayısıyla hekim raporunu yeter görmezse kazaya uğrayanı veya hasta, yahut gebeyi o yerdeki resmî veya özel bir sağlık yurdu-

da ve böyle bir yurt yoksa kendi seçeceği yetkili hekim veya sağlık kurulunca yeniden muayene ettirebilir. Sigortalıya sağlanacak haklar için bu son muayene raporu esas tutulur.

Madde 65 — Sigortalının ölümü halinde İşçi Sigortaları İdaresinin veya hak sahibi kimselerden birinin istemesi üzerine otopsi yapılabilir. İlgili taraflardan herbiri seçeceği bir hekimi otopside bulundurmağa yetkilidir.

### III — Karar ve itiraz

Madde 66 — İşçi Sigortaları İdaresi soruşturma ve incelemeler sonunda sigortalıya veya kanıtlı belgelere göre belli olan hak sahibi kimselere yapılacak yardım ve bağlanacak ödenekleri en geç on gün içinde kararlaştırarak ilgililere yazı ile bildirir.

İşçi Sigortaları İdaresi gerekli görürse sigortalıya veya hak sahibi kimselere ileride alacaklarından kesilmek üzere avans verebilir.

Madde 67 — Hak sahipleri kararı bildiren yazıyı aldıkları günden başlamak üzere bir ay içinde işyerinin bulunduğu veya kazanın olduğu yer için yetkili mahkemeye başvurarak İşçi Sigortaları İdaresinin kararına itirazda bulunabilirler. Bu itiraz kararın uygulanmasını geciktirmez.

İtiraz, analık sigortası hakları için sulh mahkemesine, kaza ve meslek hastalıklarından doğan haklar için asliye mahkemesine yapılır.

İtiraz üzerine açılacak dâvalar, Hukuk Yargılama Usulü Kanununun çabuk yargılama hükümlerine göre görülür.

Madde 68 — İlgililer tarafından itiraz edilmemesi veya itirazın reddi hakkındaki mahkeme kararının kesinleşmesiyle İşçi Sigortaları İdaresinin kararı kesinleşmiş olur. Bu kesinleşme 26 ncı madde gereğince gelirden değişiklik yapılmasına engel olamaz.

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

#### Son hükümler

Madde 69 — Bu kanun gereğince bağlanacak gelir ve sağlanacak yardım paraları haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez.

Madde 70 — Bu kanunda yazılı sigorta hakları için ileri sürülecek istemler hak doğurucu olaylar üzerinden üç yıl geçtikten sonra dinlenmez.

Madde 71 — Bu kanun gereğince yapılacak bildirme ve haber vermeler İş Kanununun 6 ncı maddesine göre yapılır.

Madde 72 — Bir sigortalıda kaza, meslek hastalığı ve analık hallerinden bir kaçı birleşirse hak sahibine yalnız bu kanun gereğince bağlanacak günlük ödeneklerin en yükseği verilir.

28 inci madde hükmü saklı bulunduğu gibi kaza sonucu çocuk düşüren sigortalı kadına da tam gündelik verilir.

Madde 73 — Sonradan herhangi bir sebeple İş Kanununun uygulanma alanı dışına çıkan bir işyerinde, işlemeğe büsbütün son verilmedikçe sigorta hükümleri ertesi hesap yılı başına kadar sürer.

Madde 74 — Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığıyla işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile bu kanunun işveren veya vekiline yüklediği ödevlerden dolayı aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur.

Madde 75 — Sigorta idarelerine makbul bir sebeple ve haber vererek gidenler dışında Türkiye'den ayrılanların sigorta hakları düşer. Ancak bu kanun gereğince kendilerine gelir bağlanmış bulunanlar bir yıl içinde Türkiye'ye dönerlerse gelir alma hakkını yeniden kazanırlar.

Madde 76 — İş kazası, meslek hastalığı ve analık hallerinde Türk vatandaşlarına

da kendi işçi ve hizmetlileri gibi haklar sağlayan yabancı Devletlerin uyrukları bu kanundan faydalanırlar.

İş Kanununun 102 nci maddesinin 2 nci fıkrası hükmü saklıdır.

Madde 77 — Bu kanunda geçen hekim raporları ve bunlarla ilgili belgelerle eşyaları damga ve her türlü resimden bağıştır.

Madde 78 — İşyerlerinde kaza, meslek hastalığı ve analık halleri için özel defterler tutulur.

Madde 79 — Bu kanun gereğince yapılacak sağlık denetlemelerinin nasıl olacağı ile kaza ve meslek hastalığı sonucu mâlûllüklerin meslekte kazanma gücünü ne nispette azaltacağı Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak tüzüklerle tesbit olunur.

Madde 80 — İşçi Sigortaları İdaresi bu kanunda yazılı kazadan dolayı işgöremezlik, meslek hastalığı ve analık haklarından birini elde etmiş bulunanları gerekli gördükçe her zaman sağlık kontrolundan geçirebilir. Daimi işgöremezler hakkında bu kontrol üç yıl içindir.

Kabul edilir bir özrü olmadığı halde bu kontrolden kaçanlar hakkında 36 nci madde hükmü uygulanır.

Madde 81 — Bu kanunun uygulanacağı gerçek ve tüzel kişilere ait her türlü işlerde ve işyerlerinde, herhangi ad altında kurulmuş veya kurulacak boreverme, tekaüt ve yardım sandıkları, genel işçi sigortaları dışında, ayrıca işlemlerine ve ilgililere kuruluş amaçlarına göre menfaatler sağlamağa devam edebilirler.

Bu sandıklara paraca yardımda bulunmak veya bunların yüklerini paylaşmak bu kanun gereğince işverene düşen ödevlerin yerine getirilmemesi için sebep tutulamaz.

Madde 82 — Maden işçilerinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde gerek bakımları, gerekse kendilerine veya hak sahibi kimselere verilecek ödenekler hakkında 151 ve 4268 sayılı kanunların hükümleri yerine bu kanun uygulanır.

Madde 83 — Askeri fabrikaların 3575, Devlet Demiryolları ve Limanları İşletme Genel İdaresinin 2454, 2904 ve 4001, Devlet Denizyolları İşletme Genel İdaresinin 3137 sayılı kanunları hükümlerinden faydalanan memur, hizmetli ve işçileri ile Bayındırlık Bakanlığının demiryolu yapımı terkilâtında çalışarak 3487 sayılı kanunun 12 nci maddesinden faydalanan aylıklı veya ücretli memurlar ve İnhisarlar Umum Müdürlüğünün 2921 sayılı kanundan faydalanan kütüklü daimi memur ve hizmetlileri hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz.

Şu kadar ki, yukardaki fıkrada yazılı memur, hizmetli ve işçilere iş kazası, meslek hastalığı ve analık hallerinde yapılacak yardımlar bu kanunla çizilen haklar ve ödemelerden daha aşağı olamaz.

Madde 84 — İş Kanununun ikinci maddesine göre anılan kanun kapsamına girecek nitelikte olmakla beraber ilgili makamlarca henüz o yolda ayrılanmamış bulunduğu görülen herhangi bir işyerinde vukubulan iş kazası, meslek hastalığı veya analık halleri için ilgili işçi veya hizmetli hakkındaki sigorta yardım ve ödenekleri, aynıyle kanun kapsamında ayrılanma işlemleri tamamlanmış işyerlerinde olduğu gibi İşçi Sigortaları İdaresince sağlanarak buna ait giderlerin tutarı işverenden alınır.

Geçici madde — İlk altı yıl içinde uygulanacak iş kazası ve meslek hastalığı sigortası tarifelerinde tehlike derecesi için ayrılama yapılmaz.

Madde 85 — Bu kanunun 39, 42, 43 ve 79 uncu maddeleriyle geçici madde hükümleri İşçi Sigortaları İdaresi Teşkilât Kanunu ile birlikte ve diğer hükümleri ise adı geçen idarenin kurulmasından altı ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 86 — Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

# İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu

Kanun No: 4792

Kabul tarihi: 9/7/1945

Yayın tarihi: 16/7/1945

## *Kuruluş*

Madde 1 İş hayatında türlü hallere karşı ilgili Sigorta Kanunu hükümlerini uygulamak ve Çalışma Bakanlığına bağlı olmak üzere İşçi Sigortaları Kurumu vücade getirilmiştir.

Kurum bu kanun ve özel hukuk hükümlerine tabidir. Mali ve idari bakımdan muhtardır ve tüzel kişilikte bir Devlet kurumudur.

Madde 2 — İşçi Sigortaları Kurumunun organları şunlardır:

- A) Genel Müdürlük kuruluşu;
- B) Yönetim Kurulu;
- C) Genel Kurul.

## *Genel Müdür, Yardımcıları, Memurlar*

Madde 3 — Genel Müdürlük kuruluşu Genel Müdürle iki Yardımcısından ve merkez kuruluşu ile şube ve acentalıklardan tereküp eder.

Madde 4 — Kurumun Genel Müdürü ile Yardımcıları Çalışma Bakanının teklifi üzerine müşterek karar ile tayin olunur.

Madde 5 — Genel Müdür; Kurumun bütün işlerini Yönetim Kurulunun gözetmesi altında yürütür ve mahkemelerle adalet ve idare makamlarına ve gerçek ve tüzel kişilere karşı Kurumu temsil eder.

Madde 6 — Kurumun 3659 sayılı kanunun ikinci maddesindeki cetvelin 6 nci derecesine kadar olan memurları Genel Müdürün teklifi üzerine Yönetim Kurulunca, bunlardan başka memur ve hizmetlileri Genel Müdür tarafından tayin olunur.

Madde 7 — Kurumun memur ve hizmetlileri Türk Ceza Kanunu hükümlerinin uygulanmasında Devlet memuru sayılır.

Madde 8 — Kurumun yetkili memurları tarafından işçi sigortaları ile ilgili işlerin yürütülmesinde İş Kanununun 92, 93, 99 ve 137 nci maddeleri hükümleri uygulanır.

Kurumun memurları herhangi bir iş yerinin İş Kanununa tabi tutulması gerektiğini görürlerse, bu iş yerinin durumunu usulince inceliyerek tesbit etmeğe ve kanun çerçevesinde ayrılmasını sağlamağa yetkilidirler.

Madde 9 — İşçi Sigortaları Kurumunda Bakanlar Kurulundan alınacak karar üzerine özel bağlarla yabancı uzmanlar çalıştırılabilir.

## *Yönetim Kurulu*

Madde 10 — Yönetim Kurulu, tabii üye olan Genel Müdürle birlikte yedi üyeden teşekkül eder. Üç üye Çalışma Bakanlığının ve bir üye Maliye Bakanlığının teklifiyle Bakanlar Kurulunca tayin olunur. İşçi ve işverenleri temsil edecek birer üye Genel Kurula gelmiş olan işçiler ve işverenler temsilcileri tarafından kendi aralarından seçilir.

Hükümetçe tayin edilecek dört üyeden birinin iş fiziyojisi veya iş hıfzıssıhhası, ortopedi veya cerrahlık kollarında uzman bir hekim, öteki üyelerden birinin sigorta uzmanı, diğer üyelerin ise iş hukuku ve sosyal ekonomi alanlarında yetkili kimseler olmaları şarttır. Bu üyelerin görev süresi üç yıldır.

Yönetim Kurulu, Başkanını kendi üyeleri arasından seçer. Genel Müdür başkan seçilemez, Yönetim Kurulu enaz haftada bir toplanır. Yönetim Kurulu üyeleri tekrar seçilebilir.



Madde 11 — Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

- A) Genel Müdürlüğün işlemlerini gözetimi altında tutmak;
- B) Kurumun Genel Müdürlükçe teklif edilecek yıllık yönetim giderleri bütçesiyle memur ve hizmetliler kadroların tesbit ederek Çalışma Bakanlığına sunmak;
- C) İdarenin Genel Müdürlükçe hazırlanan bilânçosunu ve yapılan işler raporunu Genel Kurula vermek üzere Çalışma Bakanlığına sunmak;
- D) Memleketin gerekli yerlerinde İşçi Sigortaları Kurumu şube veya acentalıklarının kurulmasına yahut kaldırılmasına karar vermek;
- E) Kurumun çalışma, hesap ve alım, satım usullerini ve memur ve hizmetlilerinin görev ve yetkilerini göstermek üzere çıkarılacak yönetmelik tasarılarını hazırlayarak Çalışma Bakanlığının onayına sunmak;
- F) Kurum veya şubeleri adına imza yetkisinin kimlere verileceğini tâyin etmek;
- G) İşçi sigortaları ile ilgili kanunların gerektirdiği tedaviler ve her türlü yardımlar için hastane ve doğumevi ve malûlleri işe alıştırmaya yurdu gibi sağlıkla ilgili veya sosyal müesseselerin meydana getirilmesi hakkında Genel Kurula tekliflerde bulunmak;
- H) İşçi Sigortaları Kurumu adına gayrimenkul mal edinilmesi ve Kurumun bütün mallarının idare edilmesi hakkında kararlar vermek;
- I) Kurumca girişilecek her türlü ödünç almaları ve idareye (10.000) liradan çok akçalı sorum yükliyecek bağlatları inceleyip onamak.

#### Genel Kurul

Madde 12 — Genel Kurul;

- A) Türlü işlerin işverenleriyle bu işlerdeki işçiler arasından enaz on beşer kişi olmak üzere eşit sayılarda seçilecek üyelerden;
- B) Çalışma Bakanlığının İş Dairesi Genel Müdürü, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının Sosyal Yardım ve Hıfzıssıhha Daireleri Başkanları ile Maliye Bakanlığının Hazine Genel Müdürlüğünden ve Ticaret Bakanlığının İç Ticaret Genel Müdürlüğünden ve Başbakanlık Genel Murakabe Heyetinden gönderilecek bir zattan;
- C) Üniversite, Teknik Üniversite ve yüksek okul profesörleri arasından seçilecek iş hukuku, sosyal ekonomi ve sigorta alanlarıyla iş fizyolojisi veya iş hiszıssıhhası, ortopedi yahut cerrahlık, mühendislik kollarında uzman bir veya bir kaç kişiden; Teşekkür eder.

İşveren üyeler ticaret ve sanayi odalarının, işçi üyeler iş yerlerindeki temsilci işçiler tarafından seçilir.

Nerelerdeki ticaret ve sanayi odalarının hangi işlerden kaçar işveren üye seçecekleri ve işçi kurumları tamamlanacağı kadar aynı yerlerde işçi üyeler seçiminin nasıl yapılacağı Çalışma Bakanlığınca belirtilir.

Üniversitelerden ve yüksek okullardan gelecek üyeler Çalışma ve Millî Eğitim Bakanlıkları tarafından beraberce seçilir.

Bu maddenin (A) ve (C) fıkralarında yazılı bulunan üyelerin görev süreleri üç yıldır. Süresini dolduran üyeler yeniden seçilebilir.

Çalışma Bakanı veya görevlendireceği kimse Genel Kurula Başkanlık eder.

Madde 13 — Genel Kurul; her yıl engeç Nisan sonuna kadar Çalışma Bakanının çağırısı üzerine toplanır. Çalışma Bakanı gerekli görürse Kurulu olağanüstü toplantılara da çağırabilir. Toplantı için yeter sayı, tam üye sayısının salt çokluğudur.

Madde 14 — Genel Kurulun görevleri şunlardır:

- A) Kurumun bilânço ve yapılan işler raporiyle denetçiler tarafından işlemlerin ve hesapların denetlenmesi sonuçlarını gösteren raporlar üzerine karar vermek

(bilançonun ve yapılan işler raporunun Genel Kurulca onanmasıyla ilgililer ibra edilmiş olurlar),

B) Sağlıkla ilgili veya sosyal müesseselerin meydana getirilmesi için Yönetim Kurulunca yapılacak teklifler üzerine kararlar vermek,

C) İşçi sigortaları konularında kendiliğinden veya Çalışma Bakanlığının istemi üzerine düşünce ve dileklerini bildirmek.

Genel Kurulun, görevlerinden (B) ve (C) fıkralarında yazılı olanlar hakkında vereceği kararlar Çalışma Bakanlığına sunularak bu Bakanlığın onamasıyla kesinleşir.

#### Denetçiler

Madde 15 — Kurumun işlerini ve hesaplarını Genel Kurul adına denetlemek üzere Çalışma Bakanlığı; Üniversite veya yüksek okul diplomalı ve sigorta veya hesap işlerinde yetkili kimselerden gereği kadar denetçi tâyin eder. Denetçilerin aylık ödenekleri Kurum bütçesinden ödenir.

Madde 16 — Denetçiler, İşçi Sigortaları Kurumunca yürütülmüş olan işler ve hesaplar üzerinde her ay yapacakları denetlemelerin sonuçlarını gösterir raporlarını ondan sonraki ayın on beşine kadar ve bu aylık raporlardan başkaca bir yıllık denetlemelerin sonuçlarını Genel Kurula bildirmek üzere hazırlıyacakları genel raporlarını da her yıl Mart ayı içinde Çalışma Bakanlığına sunarlar.

#### Aylık, ücret ve yolluklar

Madde 17 — Kurum memurlarıyla Yönetim Kurulu Başkan ve üyelerinin aylıkları hakkında 3659 sayılı kanun hükümleri uygulanır. Yönetim Kurulu üyelerinden 3656 ve 3659 sayılı kanunlara tabi daire ve müesseselerde çalışan memurlara üzerlerinde 3460 sayılı kanunun 45 inci maddesinin son fıkrasında yazılı ek görevlerden biri bulunmamak şartıyla ayda yüz lirayı geçmemek üzere bir ücret verilebilir.

Kurumun memur ve hizmetlileri, geçici maddeleri uygulanmamak üzere 4222 sayılı kanun hükümleri gereğince emeklilik hakkından faydalanır.

Madde 18 — Genel Kurul üyelerinden 3656 ve 3659 sayılı kanunlara tabi olup ta toplantılara Ankara dışından geleceklere kanuni yollukları Kurum tarafından verilir.

Bunların dışında kalanlara Çalışma Bakanlığınca konulacak esaslara göre yolluk ödenir.

İşçi üyeler, ayrıca işlerinden ayrıldıkları günden işbaşına dönmeleri gereken güne kadar geçen işgünleri için, ilgili işyerlerinden kendilerine ödenmemiş olan gündelikleri de Sigorta Kurumunca ödenir.

#### Kurumun gelirleri

Madde 19 — Kurumun gelirleri şunlardır:

A) İşçi sigortaları hakkındaki kanunlara göre genel olarak işverenlerin ve bazı sigorta kolları için ayrıca işçi ve hizmetlilerin ödyecekleri primler;

B) İş Kanununun 30 uncu maddesine göre işçi ücretlerinden yapılan ceza kesintilerinden Çalışma Bakanlığınca Kuruma verilmesi uygun görülecek paralar;

C) İş Kanununun 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120 nci maddeleriyle işçi sigortalarını ilgilendiren kanunlara göre işverenler veya işçiler hakkında hükmedilecek para cezaları;

D) Gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılacak bağışlar ve vasiyetler;

E) Kurumun menkul ve gayrimenkul mallarının getirdiği gelirler;

F) Genel bütçeden yapılacak yardımlar.

Madde 20 — İşçi Sigortaları Kurumu her sigorta kolu için ayıracağı yedek akçaları aşağıda yazılı şekillerde işletebilir:

A) Milli Bankalara yatırmak;

B) Devletin çıkardığı veya kefil olduğu tahvillere yatırmak,

*Çeşitli hükümler*

Madde 21 — İşçi Sigortaları Kurumunun ticaret ve işlem ve bağitlarında dolaylı iflâs hükümleri yürümez.

Kurumun alacakları Devlet alacağı derecesinde imtiyazlıdır.

Kurumun malları Ceza Kanunu bakımından Devlet malı sayılır.

Madde 22 — İşçi Sigortaları Kurumu Muhasebe Umumiye, Artırma, Eksiltme ve ihale kanunları hükümlerine ve Sayıştayın vize ve denetlerine bağlı değildir.

Madde 23 — Kurumun her türlü dâva ve işleri mahkeme ve makamlarda ivedilikle sonuçlandırılır.

Madde 24 — Bu kanunun 19 ve 20 nci maddelerinde yazılı kaynaklardan sağlanan gelirler ve primlerle Kurumca sigortalılara ve sigorta kanunlarına göre hak sahibi sayılan kimselere verilen ödenekler ve yapılan yardımlar kazanç, buran, muvazene, hava kuvvetlerine yardım, veraset ve intikal vergilerinde bağışiktır.

3008 sayılı Kanununun 105 inci maddesi hükmü saklıdır.

Madde 25 — Genel Kurulun işçi üyelerinin iş bağitları, her işçinin Kurul toplantılarına katılmak için çalıştığı işyerindeki asıl işinden ayrılması dolayısıyla, işveren veya işveren vekili tarafından bozulamaz.

Madde 26 — İşçi Sigortaları Kurumu, Bakanlar Kurulu kararına dayanarak, Maliye Bakanlığının kefilliği ile milli bankalardan (1.000.000) liraya kadar ödünç para alabilir.

Geçici madde — İşçi Sigortaları İdaresinin kurulmasında, ilk yılın yönetim giderleri bütçesiyle memur ve hizmetliler kadroları doğrudan doğruya Çalışma Bakanlığınca tesbit edilir.

Madde 27 — Bu kanun 1 Ocak 1946 tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 28 — Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**İstatistiklerimize göre :****Türkiye Nüfusunda Çalışanlar**

Fasih ATAM — Cemal OKTEN

1927 senesinde yapılan ilk sayım ile nüfusun 13.648.270 olarak tesbit edildiği bunu takip eden ikinci nüfus sayımının 1935 senesinde yapılarak memlekette 8.220.938 ; kadın 7.936.512 si erkek olmak üzere cem'an 16.157.450 nüfusun yaşamakta olduğu öğrenilmişti.

1940 da yapılan üçüncü nüfus sayımının verdiği netice 5 sene evvelkine nazaran % 10,29 nisbetinde bir artışla 8.922.038 i kadın ve 8.898.912 si erkek olmak üzere cem'an 17.820.950 olmuştur.

Nüfusun meslekler itibariyle dağılışı üzerinde inceleme yapmak istenirse 1940 nüfus sayımının tafsilâtli neticeleri henüz yayınlanmamış bulunduğundan, zarurî olarak 1935 sayım neticelerini ele almak icabeder.

Bu sayıma göre nüfusun meslekler itibariyle dağılışı incelenerek aşağıdaki neticelere varılmıştır:

Gurup	Meslek Nevi	Kadın	Erkek
1	Toprak mahsulleri işleriyle uğraşanların sayısı	3.096.799	3.383.269
2	Sanayi ve küçük sanatlarla uğraşanların sayısı	129.076	527.345

Gurup	Meslek Nevi	Kadın	Erkek
3	Ticaret ile uğraşanların sayısı	11.602	206.706
4	Nakliye ve muvasala işleriyle uğraşanların sayısı	2.858	118.556
5	Umumî idare ve hizmetlerle serbest mesleklerde çalışanların sayısı	17.854	380.484
6	Ev iktisadiyatı ve şahsî hizmetlerle uğraşanların sayısı	27.488	18.968
7	Mesleksiz veya mesleği meçhul ve gayri muayyen olanların sayısı	4.935.261	3.300.984

Burada, 7 nci gurupta görülen mesleksiz ve mesleği meçhul veya gayri muayyen olanların umumî nüfusun % 51 ini teşkil ettiği ve fakat, bunun içinden 14 yaşına kadar olanlarla 65 yaşından yukarı olanlar çıkarıldıktan sonra hakikî çalışma yaşında olup da çalışmadıkları anlaşılan, geri kalanların, umum nüfusun % 13,9 una tekabül ettiği gözönünde bulundurularak bu nüfusun ehemmiyetli bir kısmının çalışma kabiliyetine malik olup da çalışmadığını ve dolayısıyla memleketin bu insanların çalışma enerjisinden istifade edemediğini kaydetmek lâzımdır. Buna mukabil tarım işleri dışında çalışma hayatına atılmak suretiyle enerjisini bilfiil kullanan ve bu suretle geçim temin edenlerin umumî nüfusa nisbeti:

İkinci gurupta	% 4,1
Üçüncü »	% 1,3
Dördüncü »	% 0,7
Beşinci »	% 2,5
Altıncı »	% 1,3

olmak üzere cem'an % 8,9 gibi azımsanacak bir derecededir.

Nüfusun % 40,1 ini teşkil eden ve toprak mahsulleri işinde uğraşanların içinden de çalışmasından istifade edilemeyecek olan 0 - 14 yaşları arasındakilerle 65 yaşından yukarı olanlar çıkarılırsa bu işde uğraşanların % 32,3 e indiği görülür. Bu suretle memleket nüfusunun üçte birinin, çalışma kudretini tarım işlerine vermiş olduğu neticesine varılır.

Tarım işlerine elverişli topraklarımızda bilfiil çalışmayı kendisine meslek itihaz etmiş olan bu % 32,3 nisbetindeki insanların, enerjisinin bu işe tekabül edip etmediği kat'i suretle hesaplanamazsa da tarım işlerimizin makinalaşmaya doğru gittiği gözönünde bulundurulacak olursa bu enerjinin mühim bir kısmının tarım işlerinden gayri çalışma hayatına verilebileceğini kabul etmek lâzımdır. Bu suretle memleket nüfusunun % 55,1 inin yani 8.902.755 insanın çalışma hayatına atılmış veya atılması mümkün olduğu neticesine varılarak bu mevzuun yakın bir alâka ile ve memleket dâvası halinde ele alınması gerektiği kolayca görülür ve anlaşılır.

Ancak 1935 senesinden sonra, tatbikine girilmiş bulunan sanayi kalkınması neticesi olarak yukarıdaki nisbetlerin değişmiş olduğunu kabul etmek ve bu hususta harp sonrası Sosyal hayata yeni bir düzen verilmesi düşünüldüğü bir sırada hazırlıkları bitmek üzere olan yeni nüfus sayımı neticesini beklemek yerinde olur.

Bununla beraber çalışma hayatında enerjisinden istifade edilmesi mümkün olan insanlardan mühim bir kısmının, bu hayat dışında kaldığı ve bu hale mukabil çalışma hayatında bunların yokluğunun siddetle hissedildiği de bir hakikattir.



## İÇİNDEKİLER :

	<u>Sah.</u>
İş Kuvveti ve Çalışma Kabiliyeti Hakkında Direktifler :	
<i>C. H. P. Programından</i>	2
Önsöz: <i>Başbakan Şükrü Saracoğlu.</i>	3
Dergimiz ve Amacımız: <i>Prof. Dr. Sadi Irmak</i>	5
Sermaye ve Emek Gelirlerinde Fark Gözetme: <i>Esat Tekeli</i> (Urfa Milletvekili)	7
Türlü İşlerde Çalışanlar ve Bunlarla İlgilenme Ödevlerimiz. <i>Enis Behiç Koryürek.</i>	9
Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı: <i>Mustih Fer.</i>	11
Herkese İş, Herkese Ocak, Herkese Toprak: <i>Şevket Süreyya Aydemir.</i>	17
Çalışma İstatistikleri: <i>Şefik Bilkur.</i>	19
Beveridge Plânına Göre Sosyal Dayanışma: <i>Prof. Dr. Sadi Irmak.</i>	24
İş ve İşçi: <i>Dr. Osman Şevki Uludağ</i> (Konya Milletvekili)	26
Çalışma Düzeni Hakkında: <i>Faris Ulubay.</i>	30
Çalıştıranlar ve Çalışanlarla Bir Konuşma: <i>i. Hakkı Yeniyay</i>	32
Çalışma Hekimliğinin Konusu ve Gelişmesi: <i>Prof. Dr. Saip Atademir.</i>	35
Meslek Riskleri Sigortasının Teşkilatlanmasında Devletin Rolü : <i>Vedat Bayru.</i>	46
Sosyal Hedeflere Erişilmek Üzere Takibedilecek Ekonomik Siyasetlere Dair Karar	50
Çalışma Eğitiminin Esasları.	56
Yerde Yatan Servet, İşlemiyen Kol ve Çalışma Ruhu: <i>Süleyman Burcak.</i>	57
Gözlerimizi Koruyalım: <i>Dr. Suat Seren.</i>	60
Geçmiş Yüzyıllarda Dokumacılığımız: <i>Fahri Dalsar.</i>	68
Çalışma Bakanlığı Ankara'da ve başka yerlerde (İşçi Yurdu) yaptırılmasını incelemektedir.	70
Sosyal Sigortalara Doğru İlk Adım - Radyo Konuşması : <i>Hasan Refik Ertuğ.</i>	71
Başka Memleketlerde Çalışma Bakanlıkları Hangi Konularla Meşgul Olurlar? <i>i. H. Yeniyay.</i>	74
Amerika'da Çalışma Bakanlığı Teşkilâtı.	76
İngiltere Çalışma Bakanlığının Kurulması ve Görevleri.	78
Fransa Çalışma Bakanlığı Kuruluşu ve Görevleri.	80
İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu.	86
İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu.	98
İstatistiklerimize göre: Türkiye Nüfusunda çalışanlar.	101
Çalışma Bakanlığının hazırladığı kanun tasarıları	103