

Çalışma

İÇİNDEKİLER :

Yeni kanunlarımız	Prof. Dr. Sadi İrmak
Türk kaza ve analık sigortası primlerinin miktarları hakkında teklifler - I -	Prof. Dr. Gerhard Kessler
Ücret meselesi - I - Dâvanın ana hatları	Prof. Hâzım Âtîf Kuyucak
Birleşmiş Milletler Kurulunun ekonomik ve sosyal çalışmaları	Prof. Dr. Şükrü Esmer
Zonguldak kömür havzasında kalifiye işçi dâvası	Dr. Rebiî Barkın
İngiliz işçi birlikleri	Dr. Haldun Sarhan
Sosyal politika ve çalışma dâvalarımız	Prof. Dr. Sadi İrmak
Memleketimiz el tezgâh dokumacılığı çalışmalarına genel bir bakış	Necati Topçuoğlu
İçtimaf siyasette yeni temayüller - II -	Doç. Dr. Orhan Tuna
Yeni endüstri plânı ve içtimaf siyaset	Saffettin Pınar
Sosyal politikanın dünü, bugünü ve yarını	Faris Ulubay
Rasyonelleşme ve muhtelif ücret primi usulleri	Sait Kandan
Endüstri iyiyeni - işçi sağlığını koruma bilgisi - İş ve ruh hıfzıssıhhası	Dr. Cemal Kiper
Çalışma sevinci	Dr. İhsan Unaner
Adalet ve hürriyeti uzlaştırma dâvası	Selâhattin Batu
Meslek eğitimi ve vatandaşlık terbiyesi	Esat Tekeli
Çalışma inadı; Türkiye - Pastör	Hızırrahman Raşit Öymen
İş hayatında kadın	Dr. Osman Şevki Uludağ
Prof. Dr. H. Avni Göktürk Çalışma Bakanlığ müsteşarlığına tayin olundu	Fahamet Gökel
Çalışma Bakanlığı emrine iki İngiliz uzmanı geldi	Dr. Osman Şevki Uludağ
İş ahlâkı ve kökleri	İ. Hakkı Yeniay
Milletlerarası 27 nci çalışma konferansı kararlarının ayrıntıları	Kadri Kemal Kop
Yakın tarihimizde iş ve işçi meseleleri - II -	Hüseyin Namık Orkun
Millî tarihimizde fabrikalar ve işçiler	Süleyman Kazmaz
Eski bir maden şehri : Küre'den notlar	Hüseyin Namık Orkun
XVI. nci Yüz yılda sınır boyu ticaret çalışmalarımız	
Kanunlarımız	

ÇALIŞMA

Dergisi Çalışma Bakanlığı tarafından iki ayda bir yayınlanır.

- 1 — Yazı ve diğer hususlar için Çalışma Bakanlığı Yayın İşleri Müdürlüğüne başvurulur. Telefon: 7885
- 2 — Çalışma Dergisi Millî Eğitim Bakanlığı yayınevlerinde satılır.

Telgraf adresi : Çalışma - Ankara

Çalışma

YIL: 1

Ocak — 1946

SAYI: 3

YENİ KANUNLARIMIZ

Prof. Dr. Sadi IRMAK

Dergimizin ikinci sayısı ile bu üçüncü sayısı arasında geçen zaman içinde Büyük Meclis Çalışma Bakanlığı görevleriyle ilgili önemli kanunlar çıkarmış bulunuyor.

Bunlardan birisi "İş ve İşçi Bulma Kurumu" kuruluş ve görevlerine dair olan kanundur. Bu kanunla işe aracılık faaliyetini devlet filen üzerine almaktadır.

10 yıl önce çıkarılmış olan İş Kanunu esasen bu ödevin Devletçe yürütüleceğini tesbit etmiş bulunuyordu. Öteyandan San Francisco'da ve iş konferanslarında giriştiğimiz taahhütler de işe aracılığı bir ticaret metayı olmaktan çıkarmak amacını güdüyordu.

İşte yeni kanun, bu görevi üzerine alacak bir organ yaratmaktadır. "İş ve İşçi Bulma Kurumu" ismini alacak olan bu kurum, Çalışma Bakanlığına bağlı, tüzel kişilikte, malî ve idarî muhtarlığı haiz bir Genel Müdürlük olacaktır.

Kurum, Genel Kurula ve Yönetim Kuruluna sahip olmayacak, yalnız işveren ve işçi temsilcilerinden mürekkep bir Danışma Kurulu ile desteklenecektir.

Kurum, münasip göreceği illerde şubeler açacaktır. Amaç, malî imkânların müsaadesi nisbetinde ve kabil olduğu kadar kısa bir zamanda bütün iş tavassutunu devlet eline almaktır.

Büyük Meclis huzurunda giriştiğimiz taahhüde sadık

kalarak bu yeni organı bürokrasiden uzak, çok pratik usullerle işletmek kararındayız. Bu alanda milletce tecrübeye sahip olmadığımız için ihtiyatla yürüyeceğimiz ve geniş bir istişareden sonra işe başlayacağımız tabiidir. Bu maksatla İngiliz Çalışma Bakanlığının en değerli iki Müşavirini davet etmiş bulunuyoruz. Geniş bilgi ve tecrübelerinden azamî surette faydalanmaya çalışacağız.

Son ay içinde Bakanlığımızla ilgili olarak çıkan ikinci kanun da yeni teşkilât kanunudur.

Bu kanun Bakanlığın merkez teşkilâtını kuvvetlendirmek ve ilk defa olarak memlekete şamil bölgeler teşkilâtını kurmaktadır. Bu meyanda Araştırma ve Teftiş Kurulları genişletilmiş, yeniden bir "İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü" ihdas edilmiştir. Yetmiş Personelin azlığı dolayısıyla ve israftan kaçınmak düşüncesiyle şimdilik memlekette mahdut bölge merkezleri kurmakta ve her merkeze müteaddit illeri bağlamış bulunmaktayız.

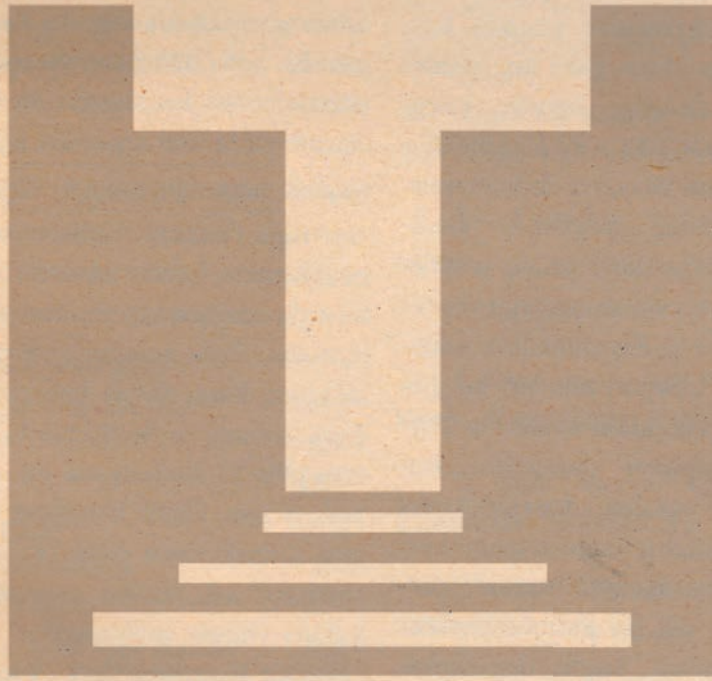
Böylece Bakanlığın kuruluşunu adım adım ve ihtiyatla tamamlamaya çalışıyoruz. Henüz Mecliste müzakere edilmekte veya Bakanlar Kurulunda incelenmekte olan tasarılarımız kanunlaşdıkça görevimizi tam ölçüde ele almış olacağız.

Yeni Teşkilât kanununun veridiği imkânlar sayesinde kadromuzun az sayıda fakat kuvvetli elemanlarla kuvvetlenmiş olması yeni hamleler için hazırlanmamıza imkânlar açacaktır.

The logo of TÜSTAV is a stylized, symmetrical emblem. It features a central vertical axis with a series of horizontal bars of varying lengths, creating a stepped, pyramid-like structure. The bars are centered and extend outwards from the vertical axis. The overall shape is reminiscent of a traditional Turkish architectural element or a stylized letter 'T'.

TÜSTAV

ÇALIŞMANIN SOSYAL
VE EKONOMİK
PROBLEMLERİ



TÜSTAV

Türk Kaza ve Analık Sigortası Primlerinin Miktarları Hakkında Teklifler

I

Prof. Dr. Gerhard KESSLER

27/VI/1945 tarihli ve (4772 sayılı) Türk sosyal sigorta kanunu sigorta primlerinin miktarları meselesini şimdilik açık bırakmıştır. 44. maddeye göre bu primlerin tesbiti kurulacak olan sigorta kurumunun (İŞÇİ SİGORTALARI İDARESİ) nin ödevidir. İşletme kazaları ile doğumlar hakkında Türkiye'deki istatistiki dokümanların noksanlıklarından ötürü primlerin ilk tesbiti ancak eski sosyal sigorta ülkelerinin tecrübelerine dayanılmakla mümkün olacaktır. Bu tetkikin müellifi bu gibi bir kaç tecrübeyi aşağıdaki tevsilerle Türkiye için faydalı kılmayı denemiştir. Burada kazalara ve meslek hastalıklarına karşı sigorta ile analık sigortasının ayrı ayrı ele alınması mecburiyeti vardır; çünkü onlar dünyanın hiç bir yerinde teşkilât bakımından bir birine bağlı değildirler. Ekseri memleketlerde analık sigortası genel hastalık sigortasının bir koludur.

I — Kazalara ve meslek hastalıklarına karşı sigorta :

Aşağıdaki hesaplara Almanya'daki sinai kaza sigortalarının 1936 yılı istatistikleri esas kabul edilmiştir ki, bunlar da 1938 "Alman Devleti istatistik yıllığı"nda yayınlanmıştır. Alman sinai kaza sigortası 1936 yılında 63 sigorta hamili teşekkülünde (Müteşebbisler "Meslek Koopera-

tifi" 13.166.816 sigortalı şahsı (İşçi ve müstahdem) içine almış bulunuyordu. Bu eşhas çevresinden sigorta hamillerine 1936 yılında 1.119.693 kaza ve meslek hastalığı vakası haber verilmişti ki, bu da vasati olarak yılda 100 sigortalı için 8,5 kaza ve meslek hastalığı vakası eder.

Bazı sanayi kollarında ve meslek gruplarında kaza zararlarının ve meslek hastalanmalarının tehlikesi değişik büyüklüktedir; keza kazalara ve meslek hastalıklarına karşı savaş imkânları da çok değişik tarzda ve büyüklüktedirler. Bundan ötürüdür ki Almanyada en önemli sanayi kolları için kendi kendisini tamamen serbest olarak idare eden ve "Meslek Kooperatifleri" adı verilen müstakil sigorta hamilleri vücade getirmiştir. (Tabiidirki bu "Meslek Kooperatifleri" kooperatif huku-ku anlamında değildir ve münferit sanayi kollarının müteşebbisleri için mecburi bir organizasyon şeklindedir.) Bu "Meslek Kooperatifleri" sigorta risklerine göre kendi sanayi kollarında kendi üyeleri için sigorta primlerini bağımsız olarak tesbit ederler. Onlar kendilerine ait işletmeler için bir "Tehlike Tarifesi" yaparlar ve bu tarifeye nazaran tehlike derecesini tayin ederek ona göre primlerin miktarlarını kademelendirirler. İşte bu sebeplerdirki bu "Meslek Kooperatifi"nde bile yıllık üç-

ret yekûnu aynı olan her üye aynı sigorta bedelini ödememez. İşletmeler bir tehlike sınıfından diğer bir sınıfa da geçirilebilirler. Meslek Kooperatifleri kendilerini bizzat idare ettikleri için işletmelerin bu durumları sigorta hamilleri arasında ufak tefek anlaşmazlıklara rağmen kendiliğinden düzenlenir. Tehlike tarifeleri her 5 senede bir gerçekten meydana gelmiş sigorta vakalarına göre kontrol edilir.

1945 yılının Türk sosyal sigorta kanunu Alman sistemine aykırı olarak sigorta vecibeli bütün işletmeleri **TEK** sigorta idaresinde toplamaktadır. 39. maddeye göre tehlike sınıfları bu idare içinde kurulacaktır. Bu Türk tehlike sınıfları için Alman kaza sigortaları istatistiklerinin neticeleri faydalı kılınabilir.

1936 yılında Almanyada sınai kazalarla meslek hastalıkları için 100 sigortalı başına aşağıdaki yüzde miktarlarda ihbarlı kaza vakaları tesbit edilmiştir.

1) Bira ve malt imalatı	17,6
2) İnşaat (Bina inşaatı hariç)	16,5
3) Et sanayii	13,9
4) Madencilik	13,8
5) Madeni sanayi	12,9
6) Demir - Çelik sanayi	12,75
7) Demircilik sanatı	10,9
8) Özel Demir Yolu işletmeleri	10,9
9) İç sularda gemi seferleri	10,9
10) Meslek halinde taşıt işleri	10,7
11) Taş kırma	10,6
12) Tuğlacılık	10,2
13) Ağaç sanayii	9,8
14) Tramvay ve dekovil işleri	9,7
15) Deniz gemi seferleri	9,3
16) İnce mekanik ve elektroteknik	9,3
17) İnşaat sanayii	8,8
18) Kâğıt imali	8,8
19) Değirmen sanayii	8,4
20) Topdancılık ve depo işletmesi	8,1

21) Baca temizleyiciliği sanatı	8,0
22) Süt işleri, Müskiratçılık, Nişasta sanayii	7,9
23) Havagazı ve su tesisatı	7,6
24) Cam sanayii	7,55
25) Kimya sanayii	7,0
26) Kâğıt eşya imalatı	6,0
27) Gıda maddeleri sanayii	5,1
28) Deri sanayii	5,0
29) Çömlekçilik	5,0
30) Şeker sanayii	4,6
31) Giyim sanayii	4,1
32) Matbaacılık	3,9
33) Mensucat sanayii	3,7
34) Tütün sanayii	2,9
35) Sağlık hizmetleri ve tebdil hava işleri	2,6
36) Münferit ticaret	2,5
37) Diğer sigorta vecibeli sanayii	2,0

Bu Tablodaki rakamlara dayanarak

Türk kaza sigortası için şimdilik 4 Tehlike sınıfı teşkil etmek tavsiye edilebilir:

I. Sınıf (zarar vakaları % 12 den yukarı): Yukarıdaki tabloda No. 1 - 6

II. Sınıf (zarar vakaları % 9 - 12): Yukarıdaki tabloda No. 7 - 16

III. Sınıf (zarar vakaları % 6 - 9): Yukarıdaki tabloda No. 17 - 26

IV. Sınıf (zarar vakaları % 6 dan aşağı): Yukarıdaki tabloda No. 27 - 37

Bu geçici sınıflandırmanın birkaç sene sonra yeni sigorta idaresinin istatistiklerine dayanılarak kontrol edilmesi icabedeceği aşikârdır. Keza istatistiklere dayanan zarar rakamları vasatilerin üstüne yükselen veya vasatilerin altına düşen münferit işletmeler diğer sınıflara nakledilebilir. Kanununun 40. ve 41. maddeleri bu husus için hukukî imkânlar bahsetmektedir.

Bu muvakkat 4 Tehlike sınıfının değişik miktarda primlere lüzum göstereceği aşikârdır. Alman kaza sigortası istatistikleri bu primler için de teklifler yapma imkânlarını vermektedir.

Alman sınaî kaza sigortasında 1936 da 13.166.618 sigortalı şahıs için ve prim olarak yapılan tahsilât 270.070.000RM.'a ulaşmıştır. Böylece ve primlerden yapılan tahsilâttan sigortalı başına ortalama olarak senede ancak 20.51 RM. isabet etmektedir. Eğer biz şimdi 37 sanayi kolunu biraz evvel teklif edilmiş olan 4 Tehlike sınıgortalı başına aşağıdaki tahsilât isabet Kooperatifleri" nin senelik ücret yekûnlarına ayırırsak Alman istatistiğine göre sieder:

Maatteessüf Alman istatistiği 1938 yılı "İstatistik yıllığı" nda sınaî "Meslek rını ayrı ayrı bildirmemektedir. Bu sebepten ötürüdürki Alman sanayiinin her bir kolu için 1936 daki sigorta primleri ile ücretleri arasındaki nisbeti doğrudan doğruya tesbit mümkün olmamaktadır. Fakat "İstatistik yıllığı" diğer bir münasebetle, hiç olmazsa önemli bir kaç sanayi kolu için yıllık ücret yekûnları hakkında değerli bilgi vermektedir. Ve bununla hiç olmazsa bu sanayi kolları için olsun sigorta primleri ile ücretler arasındaki insbetler tesbit edilebilir. Ancak biraz evvel anılmış olan senelik ücret yekûnları hakkındaki doneler bazı ihtiyatlarla ele alınmalıdır. Zira onlar evvelâ sigortalı işçilerin ücretleri-

	Eşhas	Tahsilât	Adam başına
I. Sınıf (Zarar vakaları % 12 den fazla)	3 396 941	125 582 000 RM.	36,97 RM.
II. » (Zarar vakaları % 9 » 12)	2 403 557	52 897 000 RM.	22,00 RM.
III. » (Zarar vakaları % 6 » 9)	3 274 250	65 997 000 RM.	20,46 RM.
IV. » (Zarar vakaları % 6 » az)	3 996 063	25 594 000 RM.	6,40 RM.

Repartition:

Her dört sanyi grubunun yıllık tahsilâtı arasındaki farklar çok mühimdir. Bu farkların dört grubu yalnız riziko farklarından değil ayrıca işçi ücretleri arasındaki farklardan ileri geldikleri aşikârdır. Birinci grupta yüksek ücretli olan maden işçileri, madeni sanayi işçileri ve bira imalcıları vardır. Dördüncü grup dairesi bilhassa mensucat sanayiinde, giyim sanayiinde ve gıda maddeleri sanayiinde çalışan ve çokları bariz olarak daha az ücretlendirilmiş bulunan kadın işçi elemanlarıdır. Diğer taraftan birinci grup az ücretli olan derin inşaat iş elemanlarını, dördüncü grup ise yüksek ücretli matbaa işçilerini içine almaktadır.

ni ihtiva etmektedirler Sigortalı müstahdemlerin maaşlarını ihtiva etmemektedirler. Saniyen ücret yekûnları istatistiğindeki sanayi şubelerile "Meslek Kooperatifleri" nin aynı adla adlandırılmış sanayi kollarının birbirine tevafuk edip etmedikleri de tesbit edilmiş değildir. Şimdi bu ihtiyatî kayıtlar altında 1938 "İstatistik yıllığı" ndan yalnız 1936 için her iki istatistiğin absulut rakamlarını bir araya getirerek bunlardan bizim için önemli olan nisbet sayıları hesaplanacaktır.

Önümüzde duran tablonun, sigorta primlerinin yıllık ücretlere nisbetlerini gösteren (kolon VI) daki sonuçlar bakımından ancak dikkatle kullanılmasına cevaz vardır. (Kolon I) de müstahdem ücretlerinin mevcut olmayışı (Kolon III)

deki senelik ücretlerin hespsini çok aşağı düşürmektedir, ve (KolonVI) daki nisbet sayıları da bundan ötürü çok yüksek gözükmektedir. İnşaat sanayiinde (Kolon II) deki muazzam işçi sayısında hemen tamamen sezon işçileri mevzuat bahsolmaktadır. (Almanya'da inşaat hareketleri kışın daima duraklar) bundan ötürü inşaat sanayiinin (Kolon III) deki yekûnu aslında senelik ücret yekûnu değil sezon ücretleri yekûnudur ki bunu (Kolon VI) da da nazarı dikat almak lâzımdır. İşçileri Almanya'daki maden işçilerinin en yüksek ücretlisi olan Ruhr mıntıkası taşkömürü ocakları için 1926 (Ekim) ine ait aşağıdaki rakam donnelerini bulmuşdum:

Aylık ücret	222,15 RM.
Ayda kaza sigortası için kullanılan	6,59 RM.
Primlerle aylık ücret arasındaki nisbet	2,96 %

Burada hesaplanmış olan nisbet derecesi maden işçi zümresinin yalnız bir kısım grubu için muteberdir, ve yukarıda sunulan tablodakinden ayrı bir yıl içindir. Buna rağmen 1926 yılının Ruhr maden ocakları için olan bu rakam Alman maden işlerinin 1936 yılı için hesaplanan nisbet derecesinin (% 6,1) rin çok yüksek olduğunu açık olarak isbat etmektedir.

İleri sürülen yedi sanayi şubesinden dördünde yukarıdaki tabloya göre 1936 kaza sigortaları senelik primleri çalıştırılan işçilerin senelik iş kazançlarının %1 - 2 sini tutmaktadır. Bu yüzde miktarları hakikata yakın olsalar gerekdir. Kreil "Sosyal Sigorta ve İdare" adlı kitabının (94. sayfa) sında mecmu Alman sigortası için aşağıdaki nisbet sayılarını bildirmiştir: Beher 100 RM. ücret ve maaş için aşağıdaki sigorta primleri ödenmiştir.

1913/4	1,29 RM.
1925	1,23 RM.
1926	1,26 RM.
1927	1,57 RM.

Bütün bunlardan sonra Almanyadaki kaza sigortasının ortalama senelik ücretin % 1 - 2 si yüksekliğinde ki primlerle yetinmekte olduğu kesin bir gerçek olarak söylenebilir. Bilhassa yüksek Rizikolu sanayi kolları % 3 - 6 ve vasatinin altındaki Rizikolu sanayi kolları ise senelik ücret yekûnunun % 1 rinden daha azına lüzum gösterirler.

Alman sınaî kaza sigortasının bu primlerle başardığı, kazazedeleri ve ailelerini kayırma, meslek hastalarını kayırma, zarar görmüşleri yeni meslekleri için yetiştirme, kazalara ve meslek hastalıklarına karşı korunma savaşı hususundaki hizmetleri çok önemlidir. Ve bunların tabiidirki 1945 Türk Sigorta Kanununda şimdilik düşünülmüş olan başarılarından çok daha enginlere ulaşmakta olduğu tabiidir. Fakat Alman kaza sigortası kazadan ancak 14 hafta sonra yardım tahsis etmektedir. Kazazedeler ilk 13 hafta zarfında Almanya'da hastalık sigortaları tarafından kayırılırlar. (Bazı istisnalar varsa da onların burada anılmasına lüzum yoktur) şu halde zarar müddeti kısa olan küçük kazaların büyük bir kısmı Alman kaza sigortası primleriyle tazmin edilmemektedir. Kaza sigortasının karşılamak zorunda bulunduğu yalnızca ağır vakalar'dır. Uzun müddetli tedaviye ve bazen de senelerce yetiştirmeye sebep olan vakalardır. Ve bunlar da umumiyetle zarar görene, ailesine veya geri kalanlarına sürekli tahsisata lüzum göstermektedir. Buna ayrıca umumî olarak kazalardan korunma ve meslek has-

talıklarına karşı sistemli mücadele masrafları eklenmektedir.

Türk sigorta müessesesinin 1945 kanununa göre sigortalı başına düşen masrafları Alman sınaî "Meslek Kooperatifleri" nin ortalama masraflarına nazaran oldukça düşük olacaktır. Ancak Türkiye'de çalıştırılanlar sayısına nisbetle çok daha fazla vakaların kayrılması icabedecektir. Zira Türkiye'de umumî hastalık sigortasının mevcut olmayışından ötürü küçük kazalarla kısa müddetli meslek hastalıkları da sigorta İdaresine yük olacaktır. Bu kısa müddetli vakaların nakdi külfetleri nisbi olarak küçük olacaklar, sade onların idare masrafları nisbi olarak yüksek olacaktır. Mahalli sigorta şubelerinin bulunmayışı, ki bu işleri sosyal sigorta işleri tanzim edilmiş olan memleketlerde hastalık kasaları karşılar, Türkiye'de kendisini hoş gitmeyecek şekilde his ettirecektir.

Yukarıdaki istatistiki hesaplar ile tesbitlerin sonuçları ve aynı zamanda biraz evvel işaret edilmiş olan mevcut Alman ve plânlaştırılan Türk sigortalı arasındaki fark dikkat nazarına alınacak olursa ozaman Türk Sigortasının ilk seneleri için şimdilik yüksek tutulacak olan aşağıdaki Repartitionları (Arifane) teklif etmek imkân dahiline girer. (ilerde ayrıca ele alınacak olan annelik sigortası hariç olmak üzere yalnız kaza ve meslek hastalıkları sigortası için)

I. Tehlike sınıfı: (yukarıya bak) :
Yıllık ücret yekûnunun % 4 dü

II. Tehlike sınıfı : (yukarıya bak) :
Yıllık ücret yekûnunun % 2,5 ği

III. Tehlike sınıfı: (yukarıya bak) :
Yıllık ücret yekûnunun % 2 si

IV. Tehlike sınıfı: (yukarıya bak) :
Yıllık ücret yekûnunun % 1 ri

Dört tehlike sınıfından her birisi için ayrı ayrı yapılmasının lüzumlu olduğu tabii olan birinci iş yılı hesaplaşması esasına dayanarak icabeden sınıflardan birinde ve yekdiğerinde az bir miktar sonradan Repartition ödemelerine lüzum olabilir. Fakat burada teklif edilen Repartitionların sigorta idaresinin yıllık masraflarının tamamını karşılayacağı ve hattâ ilk yıllar için her sınıfa ufak bazı ihtiyatlar teminine de yeteceği muhtemeldir. Sigortanın başlangıcı tam bir sükûnet ve emniyet içinde vuku bulması için ilk senelerde sınıfların ayrılmasında ve münferid işletmelerin sınıflarının tayininde değişiklikler yapılmaması ehemmiyetle tasviye olunur.

Teklif edilmiş olan primlerin yine teklif edilmiş tehlike sınıflarına yetmesi için sigorta idare masraflarının önceden ve devamlı olarak mümkün olduğu kadar düşük tutulması pazarlık kabul etmez bir şarttır: Bu hususta Alman "Meslek Kooperatifleri" nin tecrübeleri büyük faydalarla kullanılabilir. "Meslek Kooperatifleri" sanayiinin tam olarak kendi kendini idare eden organlarıdır. Onlar ticarî esaslara dayanarak çalışırlar. Onların az ve fakat nisbi olarak iyi ödenmiş müstahdemleri vardır. Ve onlar itimada lâyük olmayan veya tenbel olan müstahdemlerini derhal işden çıkarırlar. 1936 senesinde Repartition ve primlerinden 270 milyon tahsilâta karşılık 26,956 milyon RM. idare masrafları ile iktifa edebilmiş olmalarını ticari esaslara medyundurlar. Şu hale göre idare masrafları prim tahsilâtının tastamam % 10 nuna bile lüzum göstermemiştir.

63 Alman "Meslek Kooperatifi"nin

1936 yılındaki Bütçe levhası müfredatı aşağıda gösterilmiştir :

Gelir tamamı	280 013	Milyon RM.	Gider tamamı	254 225	Mil MR.
bundan Re- partition ve prim olarak tahsilolunan	270 070	» »	Bundan tazmi- nat için	207 472	» »
			Muayene için	5 455	» »
			Devlet için	0 745	» »
			Kaza koruma için	7 429	» »
			İdare için	26 956	» »
			Vesaire için	6 168	» »

Türk sigorta idaresi Alman "Meslek Kooperatifleri" esaslarına göre yürüyebilecektir. O idari bakımdan kendi kendine yetinecek ve devlet kasasından ilâve tahsisat almayacak ve onun içindir ki kendi

personelini ticari esaslara göre kendi seçecek, tediye edecek ve çalıştırabilecektir. Kaza sigorta idaresinin idare masrafları ne kadar düşük olursa bir defa vazedilmiş olan primleri sonradan yükseltme tehlikesi de okadar az olacaktır.

SANAT KOLU	1 İşçi ücretlerinin yıllık tutarı	2 Meslek Koope- ratifle- rinde si- gortall şahıslar	3 H. saplan- mış ortala- ma yıllık ücret	4 Meslek koope- ratiflerinin Repartition (arifane ve primleri	5 Beher sigor- talı başına düşen he- saplanmış prim	6 Primin yılılık ücrete nisbeti hesap edilmiş
Madencilik (I. Tehlike sınıfı)	931 100 000 RM.	592 205	1 573 RM	57 121 000 RM.	96 5 RM.	6 1 %
İnşaat sanayii (III. Tehlike sınıfı)	1 502 300 000 »	1 680 750	893 7 »	36 898 000 »	21 95 »	2 5 %
Kagıt imalatı (III Tehlike sınıfı)	152 100 000 »	105 034	1 448 6 »	3 008 000 »	28 65 »	1 98 %
Cam sâneyii (III. Tehlike sınıfı)	91 200 000 »	72 802	1 249 »	1 009 000 »	13 32 »	1 1 %
Kagıt işleme III. Tehlike sınıfı)	113 700 000 »	144 589	784 1 »	1 446 000 »	10 0 »	1 28 %
Deri sanayii (IV. Tehlike sınıfı)	105 200 000 »	103 600	1 011 5	1 755 000 »	16 9 »	1 67 %
Dokuma sanayii (IV. Tehlike sınıfı)	939 100 000 »	921 524	1 018 5 »	6 451 000 »	6 99 »	0 69 %

TÜSTAV

ÜCRET MESELESİ

I

Davanın ana hatları

Prof. Hâzım Âtuf KUYUCAK

Harbin sona ermesiyle beraber Amerika başta olmak üzere birçok memleketlerde baş gösteren grev hareketleri dikkati çekmektedir. Anlaşıldığına göre bunların hemen tek hedefi de işçi ücretlerinin artırılmasıdır. Gerçekten ücret meselesi işverenlerle işçiler arasındaki ihtilâflı noktaların ötedenberi başında gelen bir dâva halini almıştır. Bilindiği gibi redikal ceryanların başlangıç noktası da sermayedarların işçiye hakkettikleri ücreti vermedikleri iddiasıdır.

Ücret, hakikatta istihsal unsurlarında insan emeğinin muayyen bir istihsaldeki hissesi olduğuna göre ücret meselesi de bir inkisam dâvası demektir. Bu ise esas itibarile bir cemiyetin ana dâvalarından biridir. Ve belki en ehemmiyetlisidir. Çünkü cemiyet nizamı, müstakar olmak için, adalete dayanmak gerekir. Herkese ve cemiyetin ihtiyaçlarını sağlayan her istihsal unsuruna hakkını vermek de adaletin başta gelen bir icabıdır. Bu icap ne derecede yerine getirilirse cemiyet nizamı da o derecede korunmuş olur.

Her cemiyette adaletin sağlanmasının bilhassa Devlete düşen bir vazife olduğuna göre gelen millî gelirden istihsal unsurlarının yâni tabii kaynaklara, sermayeye, işçiye ve müteşebbise, düşen hisselerin tayininde de Devletin çok mühim bir nâzım rolü olduğu muhakkaktır. Gerçekten bugün hemen hiçbir Kanun veya idarî tedbir yoktur ki şu veya bu şekilde, doğrudan doğruya veya dolayısıyla, inkisam üzerinde müessir olmasın.

Bir zamanlar işverenle işçiler arasında tam bir mukavele serbestisi esas kabul edilmekte ve gerek ücretlerin ve gerek çalışma şartlarının nisbetinde Devletin müdahalesi hakikî hürriyet prensiplerine aykırı görülmekte idi. İktisadî kanunların tesiriyle herkes için en iyi sonuçlar sağlayan âdeta ilâhi bir ahenge inanılıyordu. Devletin ferdin hareketlerine bir dereceye kadar müdahalesini kabul edenler bile bu müdahaleyi ancak başkalarına zarar veren hareketlere hasrediyorlardı. Meselâ iktisadî meseleleri yüksek bir felsefî ve içtimâî görüşle inceleyen Jhon Stuart Mill bile "medenî cemiyet azasından birine karşı ancak başkalarını zarar ikanın önüne geçilmesi maksadiyle arzusu hilâfına kuvvet istimal olunabilir. Yalnız kendisinin maddî veya manevî iyiliğinin sağlanması bu hususta mülhak bir sebep teşkil etmez. Fert, kendisi, vücudu ve fikri üzerinde tam bir hükümlanlığa maliktir." (1) demekte idi.

Bu görüştedir ki yakın zamanlara kadar amelenin çalışma şartlarının tanzimi ve ücretlerinin tesbiti maksadiyle yapılan kanunlar veya idarî tedbirler hukuk esaslarına ve mukavelelerin serbestisi kaideleri-rika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi ücretlerin âdilane bir surette tesbitine muhalif sayılmakta idi. Netekim Ammaksadiyle çıkarılan bir kanun hakkında 1886 daki bir kararında şöyle demekte idi : "Teşriî kuvvet bu kanunla Amerika'da yapılmasına imkân olmayan bir şeyi yapmaya yâni hak sahibi olan insanları iste-

(1) "On Liberty" (Hürriyete dair) SS.21.22.

dikleri şekilde mukavele aktinden menetmeye teşebbüs eylemiştir. Bu kanun hem işverenlerin hem de işçilerin haklarını ihlâl etmektedir; bundan başka bu, işçiyi kanun vesayeti altına almak gibi hakareti amiz bir teşebbüştür. Böyle bir hareket işçinin yalnız izzeti nefsinin incitmekle kalmayıp Amerika vatandaşı sıfatıyla haiz olduğu hakları da ihlâl eder. Her vatandaş emeğini en münasip gördüğü bir şey mukabilinde satar. Bu ister para ister mal olsun. İşveren de kömürünü veya demirini sattığı gibi. Vatandaşları bu suretle hareketten meneden bir kanun anayasaya göre haiz oldukları hakları ihlâl eder mahiyette ve binaenaleyh zararlı ve hükümsüzdür." (2)

Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesinin bu mütalâası o devirlerde hakim olan düşüncenin tipik bir misalidir. Fakat biraz incelendiği zaman görülür ki bu noktai nazar üç önemli noktada hataya düşmektedir. Evvelâ insan emeği bir mal sayılmakta ve herkesin elindeki malı istediği gibi satmakta hukukan serbest olduğu gibi emeğini de hangi şartlarla ve ne mukabilinde olursa olsun satabileceği iddia edilmektedir. Halbuki insan emeğini bir mal telekki etmeye ne hukukan ve ne fiilen imkân görülemez. Çünkü bu emek insan dediğimiz ve bütün hukukun sahibi ve mevzuu saydığımız mevcudiyetten ayrılmaz. Saniyen insan emeğini bir mal sayma mümkün olsa dahi bunu diğer mallarla mukayese etmek hatalı olur. Çünkü insan emeği işçinin hayatıyla ve zamanla mukayettir. Boş geçen her an, emekten istifade fırsat ve imkânının kaçması ve aynı zamanda da işçinin şahsî ihtiyaçlarının artması demektir. Bu bizi mukavele serbestisi taraftarlarının görmedikleri veya görmek istemedikleri üçüncü noktaya götürür ki bu da işverenlerle işçiler arasında pazarlık kabiliyeti bakımından mevcut bulunan geniş farktır.

İşçi işverene her geçen günle heder olmakta bulunan emeğini arz etmektedir. Binaenaleyh işçi için her geçen boş gün bir

daha yerine konulamıyacak bir ziyandır. Bunu bilen işçi ilk fırsattan istifade ile işe koyulmak ister. Halbuki işveren için boş kalma tehlikesi aynı derecede büyük değildir. Çünkü işçi bugün çalışmadığı zaman bile aç kalabilir. Fakat esasen sermaye sahibi de olan işveren ancak uzun müddet sermayesinden sarfetmek zorunda kalırsa esaslî bir zarara uğrayabilir ki bu durumu işçinin durumu ile mukayese edilemeyecek derecede kuvvetlidir.

İşte işverenlerle işçiler arasında pazarlık kabiliyeti bakımından mevcut bulunan bu büyük farkın sonucu olarak ki Liberal iktisatçıların ve mukavelelerin serbestisi taraftarı olan hukukçuların fikirleri cari bulunduğu zamanlarda işçiler daima işverenler menfaatına olarak iztirap çekmişlerdir.

Gerçekten iş sahipleri bunları korumakta ve hastahıklarında bunlara bakmakta fayda gördükleri halde bazı işverenler işçilerini bu derecede dahi düşünmek lüzumuna kani olmamışlar ve iş şartlarının harabettiği işçileri çıkarıp yerlerine yenilerini almakla iktifa etmişlerdir.

On dokuzuncu asrın ortasından ve bilhassa yirminci asrın başındanberi gerek iş şartlarının uygunluğu ve gerek ücretlerin yeterliği hususunda büyük ilerlemeler kaydedildiği muhakkaktır. Bu ilerlemelerin üç önemli saiki vardır. Bunların başında bazı münevver işverenlerin kendiliklerinden harekete geçmeleri gelir. Gerçekten bazı işverenler tecrübe ile görülmüşlerdir ki iş şartları düzeldiği ve işçilere sıhhi bir kayıt sağlayacak ücretler verildiği zaman bunların randımanları bu hususlarda katlanılan malî fedakârlıkların üstünde bir derecede artmaktadır. İşçi durumunun düzenlenmesindeki ilerlemelerde ikinci saik bizzat işçilerin teşkilatlanmak suretiyle müşterek pazarlık sistemine doğru gitmeleri ve bu suretle de münferit işçinin işverene karşı hiçbir zaman haiz olmayacağı bir pazarlık kabiliyeti kazanmaları olmuştur. Fakat işçiler için teşkilatlanma ve grev hakkını alma kolay olmamıştır. Çünkü iktisadî libara-

(2) Godcharles versus Wigemore, (113 S. St. 434)

lizm, ve mukavelelerin serbestisi taraftarları işçilerin teşkilâtlanmasına ve işçi sendikaları teşkil etmelerine de yine aynı esaslara dayanarak muhalefet göstermişlerdir. Son senelerde işçi durumunun iyileşmesindeki belki en önemli amil kanunun işçileri işverenlere karşı desteklemesi olmuştur. Kadın ve çocuk işçilerin çalıştırılması, iş saatlarının tahdidi, iş şartlarının tesbiti ve nihayet asgarî ücretler tayini gibi mevzularda çıkan kanunlar bu hususta önemli ilerleme adımları olmuştur.

Bu münasebetle hatırlatmak gerekir ki Devlet bir taraftan işçilerine kanunlar çıkarır ve işçileri işverenlere karşı korumaya çalışırken diğer taraftan da bizzat kendisi iktisadî teşebbüslere girişmeye başlamış, yâni en kuvvetli ve en önmeli bir işveren olmuştur. Bu suretle de Devlet memlekette iktisadî adaleti sağlama vazifesi yanında bir de işletmecilik rolünü yüklenmiştir. Şimdiye kadar ki tecrübeler göstermektedir ki Devletin işletmecilik yaptığı hallerde ekseriya kâr ve bürokrasi zihniyeti hakim olmakta ve işçiye karşı başka işverenlerden istediklerini Devletin kendisi kolay kolay yapamamaktadır. Bunu önlemek içindir ki iktisadî Devletçiliğe temayül eden memleketlerde Hükûmetin işletmecilik şubesiyle iş ve işçilerin şartlarını tayin eden ve işverenlerle işçiler arasındaki münasebetleri tanzim eyleyen şubeleri kat'î bir surette ayrılmış bulunmaktadır. İşçi ücretinin tesbitinde Devletin müdahalesi bahis mevzuu olurken bilhassa bu önemli noktanın gözönünde bulundurulması lâzımdır. Çünkü iktisadî sahada hususî teşebbüse ve hususî işverenlerin faaliyeti ne de yer veren Devletin kendi işletmelerinde uygulayacağı esaslarla hem nümune

ve hem de nazım olması icabeder. Memleketimizde de bir Çalışma Bakanlığının kurulması ve işçilerle ilgili kanunların, aynı zamanda bir İşletmeler Bakanlığı olan Ekonomi Bakanlığından alınarak yeni Bakanlığa verilmesi bu bakımdan çok ileri bir adım sayılmak gerekir.

Devlet ister bizzat işletmecilik yapsın ister yalnız tanzim edici bir rol oynasın işçi ücretlerinin tesbiti hususunda yapılacak herhangi bir müdahale ortaya muhtelif iktisadî ve içtimai meseleler çıkarır ki bunların başında işçi ücretlerini ne gibi amillerin tayin ettiği gelir. Gerçekten işverenlerle işçiler arasındaki asıl ihtilâf noktası da muayyen bir istihsal faaliyeti hasılasından ne kadarının sermaye ve işletme sahibine ne kadarının da işçilere ait olacağı keyfiyettir. Netekim bugünlerde Amerika'daki grevleri sona erdirilmek hususunda yapılan teşebbüsler göstermiştir ki işçi sendikaları işveren fabrikaların daha fazla ücret vermeye muktedir oldukları halde bunu yapmadıklarını iddia etmektedirler. Bu iddiaların ne dereceye kadar doğru olduğu noktası da Hükûmet makamları tarafından işverenlerin defterleri üzerinde incelemeler yapılmak suretiyle tesbit edilmek istenmektedir.

Genel dâva bu bakımdan mütalâa bulunduğu zaman ücret meselesinin ve ücretin dayandığı iktisadî esasların kökünden tahlili ve bilhassa kanunla asgarî ücret tesbitinin imkân ve faydalarının ayrı ayrı tetkiki icabeder. Bunlar yapılmadan doğrudan doğruya ücretlerin azlığından veya çokluğundan bahsetmek veya bunları indirme veya artırma yolunda tedbirler almak her memleketin içtimai nizamı bakımından tehlikeli bir hareket olur.

Birleşmiş Milletler Kurulu'nun Ekonomik ve Sosyal Çalışmaları

Prof. Dr. Sükrü ESMER

Londra'daki toplantı ile yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Kurulunun ilk vazifesi barışın korunmasıdır. Fakat barışın korunması vazifesini iki manada almıştır: Tehlikeye düşen barışı korumak vazifesi ki bu, Sanfransisko'da imzalanan şartın hükümlerine göre güvenlik konseyine verilmiştir. Bir de bundan ayrı, barışı tehlikeye düşüren sebeplerin giderilmesi vazifesi vardır ki, alkoyucu olmak dolayısıyla "menfi" denilebilecek olan konseyin rolü karşısında, asambleye verilmiş olan bu rol bütün manasıyla "müsbettir."

Yeni Birleşmiş Milletler Kurulunu, eski Milletler Cemiyetinden ayıran noktalardan biri de Bölge Cemiyeti misakında muharebeleri doğuran sebeplerin giderilmesine ait çalışmalara pek az yer verildiği halde Birleşmiş Milletler şartında bu alandaki Milletlerarası mesaiye büyük önem verilmiş olmasıdır. Milletler Cemiyeti Kurulunun assamblede muvaffak olamadığını izah yollu gösterilen sebeplere bir de bu sebep ilâve edilmelidir.

Birleşmiş Milletler şartı, iktisadî karışıklığı ve bunun doğurduğu işsizliği muharebenin sebepleri arasında görmektedir. İşsizlik şartın hükümlerindeki telâkkiye göre, Almanya ve Japonya kadar barışın düşmanları arasındadır. Bunun içindir ki güvenlik konseyi dikkatini müstakbel Almanyalar ve Japonyalar üzerinde toplarken, assamble de şartta sayılan organları vasıtasıyla barışın diğer düşmanları üzerinde toplayarak harbi doğuran iktisadî

ve içtimai sebepleri milletlerarası iş birliğiyle gidermeye çalışacaktır.

Şartın büyük bir kısmı bu alanda girilecek olan milletlerarası iş birliğine ayrılmıştır. 55 inci maddede Milletlerarası barış ve dostluğun istikrar ve refaha dayandığı bildirilmektedir. Aynı maddenin diğer bir fıkrasına göre refah da "tam çalıştırma" ile elde edilecek bir gayedir. Şu halde çalışma ve çalıştırma barışı sağlayacak unsurlar arasına girmektedir.

Filhakika Devlet çalışma ve çalıştırma meselelerini iktisadî işlerinin ön plânına almıştır. Fakat şimdiye kadar bu yoldaki çalışmalar millî sınırların içine münhasır kalıverir. Birleşmiş Milletler şartında ilk defa olarak bu meseleye Milletlerarası zaviyeden bakılmakta ve bu mesele bir barış dâvası olarak ele alınmaktadır. Filhakika bu geniş ölçüde Milletlerarası iş birliğine elverişli olan çok cepheli bir mevzudur. Birleşmiş Milletin şartına göre Milletlerarası iktisadî ve içtimai iş birliği, bu gaye uğrunda çalışacak olan hususî bir konseyle sağlanacaktır. 61 inci madde ile bundan sonra gelen 11 madde bu konseyin kuruluşu mekanizması ve çalışmalarıyla ilgilidir: Konsey Genel Kurulu tarafından seçilecek 18 Üyeden meydana gelecektir. Kurulusta bu üyelerin altısı birer yıl, altısı ikişer yıl için seçileceklerdir. Geri kalan altı üye üçer yıl için seçilecek ve bundan sonra da konseyde üyeliğin normal süresi üç yıl olacaktır. Konseye Birleşmiş Milletlerden herbirinin ancak bir üyesi bulunacaktır.

Büyük Devletlerde üstünlük sağlayan güvenlik konseyine nazaran ekonomik ve sosyal konsey, bütün manasıyla da demok-rattır. Ekonomik, sosyal fikri, kültür, sağ-lık ve diğer bunlara bağlı alanlarda mille-lerarası meseleler üzerinde incelemeler yapılarak ve raporlar hazırlanarak bunları Genel Kurul'a verebilir. Konsey, herkesin insan haklarına ve ana hüviyetlerine saygı gösterilmesini sağlamak üzere tavsiyelerde bulunabileceği gibi yetkiye giren meseleler hakkında Genel Kurul'a sunulmak üzere anlaşma projeleri hazırlanabilir, bundan başka konsey, teşkilât tarafından konulan kaidelere uygun olarak yetkisine giren me-seler hakkında Milletlerarası konferans-lar toplayabilir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurul'unun bu yoldaki vazifesini kolaylaştırmış olan önemli bir organ da eski Milletler Cemiyeti-ne bağlı olan Milletlerarası İş Bürosudur. İş Bürosu, Bölge Cemiyetinin en faydalı bir organı halinde, ana teşkilâtın faaliyeti felce uğradığı zamanlarda bile çalışmalarına devam etmiştir. Avrupa mihver istilâ-sına uğradığı ve İsviçre'de birleşmiş bulu-nan Büro Merkezinin sarılması tehlikesi belirlediği zaman, Milletlerarası İş Bürosu, Kanada'ya nakledilmiş ve ikinci dünya har-bi içinde mesaisi sekteye uğramamıştır. Sanfransisko'da Büronun Birleşmiş Millet-ler teşkilâtı içine altı sene karar verilmiş ve bu karar şartın hükümleri içinde yer almıştır. İş Bürosu da bir kaç ay önce Paris'te yapılan toplantısında Birleşmiş Milletler içine girmek için yeniden teşki-lâtlanma için gerekli olan tedbirlerin alın-masına karar verilmiştir. Birleşmiş Millet-lerle İş Bürosu arasındaki münasebetlerin nizamlanması, yeni teşkilâtı meşgul edecek ilk işlerden biri olmalıdır. Çünkü kurulmak-ta olan yeni organlardan farklı olarak İş Bürosu Birleşmiş Milletlere yıllarca devam eden başarılı çalışmanın tecrübe ve yeni-liklerini de getirecektir. Şartın 65 inci maddesi, ekonomik ve sosyal konsey, Bir-leşmiş Milletler Teşkilâtı içinde barışın korunmasından sorumlu organ olan güven-lik konseyinin yardımcı vaziyetine gir-mektedir. Bu maddede aynen deniliyor ki:

"Ekonomik ve sosoyal konsey, gü-venlik konseyine malûmat verecek ve bu-nun isteği üzerine kendisine yardım ede-cektir" Bu da anlatıyor ki ekonomik ve sosyal konsey harbin sebeplerini kaldırmak yolunda uzun vadeli çalışmalarla kalmayıp tehlikeye düşecek barışın korun-masında da yardımcı rolü oynayabilir. Bir-leşmiş Milletler şartı ikinci dünya harbin-de, mihver Devletlerine karşı kazanılmış olan ortaklaşa zaferden doğan dayanış-manın ifadesidir. Fakat bundan önceki örnekler göstermiştir ki bu birlik ve daya-nışla, zafer elde edildikten sonra gevşe-mekte, zayıflamaktadır. 19 uncu yüz yılın başlangıcında Napolyon'a karşı kurulan Avrupa Devletleri kovalisyonu zaferden sonra "Mukaddes ittifakı" kurmuşlardı. Mukaddes ittifak, barışı kolektif gayret-lerle korumak için girişilmiş birinci teşeb-büstür. Fakat realite işiyle ilgisi olmadığından yürüyememiş ve kısa bir zamanda onu kuranlar arasında anlaşmazlık çıkmıştır. Birinci dünya harbinin galipler kalisyonu da Milletler Cemiyeti Kurulu. Fakat ilk adımda, galip Devletler arasında anlaş-mazlıklar çıktı. Galipler zümresinin önemli bir üyesi olan Rusya esasen zafer kazanıl-mazdan önce koalisyondan çekilmişti. Amerika ise Milletler Cemiyeti kurulur kurulmaz koalisyondan ayrıldı. Ve hattâ inzivaya çekildi. Şu halde Milletler Cemiyeti dünyaya şamil bir Kurum mahiyeti alamadı.

Şimdi ikinci dünya harbinin galipler koalisyonu üçüncü teşebbüsü yapmaktadır. Eğer bundan önceki iki tecrübe ile faydalı dersler öğrenilmemiş olsaydı Sanfransis-ko şartı daha mükemmel görünen bir şe-kilde hazırlanabilirdi. Fakat bunun akibeti de bundan önceki iki teşebbüsün akibetine benzeyecekti. Marifet nazariyatta mü-kemmel görünen bir şart değil, işler bir şart hazırlamaktı. Bunun içinde nazariyat-ta güzel görünen ideali, hoş gitmiyen rea-liteye bağlamaktı. Yapılan işte bu olmuş-tu. Şart çok zayıf ve eksik görünüyor. Fa-kat eksik olan hukuk bilgisi değil ifade bozukluğu da değildir. Milletlerarası mü-nasebetlerin kendi realitesidir. Şart ta bu-

Zonguldak Kömür Havzasında Kalifiye işçi Davası

Dr. Rebiî BARKIN

Türkiye sanayileşme yoluna girdiği zamandan beri kalifiye yâni hünerli işçi dâvasıyla karşı karşıyadır. Avrupa ve Amerika'da en az 70 yıllık bir geçmişi olan modern sanayi kendisiyle beraber milyonluk işçi yığınlarını da yetiştirerek geliştirdi. Bu sebepten ileri sanayi memleketlerinin yalnız sermaye ve bilgi yönünden değil, malik oldukları tecrübeli ve hünerli işçiler varlığı bakımından da üstünlükleri vardır. Türkiye Devlet sermayesini endüstri işlerine dökmekle sermaye kifayetsizliğini ve değerli mütehassısları yetiştirmekle de bilgi eksikliğini karşılamaya çalışmaktadır. Şimdi üstünde önemle durulması gereken konu hünerli işçiden yana hergün daha çok duymağa başladığımız ihtiyaç ve sıkıntının ne suretle giderileceğidir. Hemen ilâve edelim ki bu ihtiyacın giderilme-

nun bir aynasıdır. Şartın siyasî yetersizliği açıktır.

Bunu telâfi etmek içindir ki ekonomik ve sosyal çalışmalara büyük ehemmiyet verilmiştir. İkinci dünya harbinin galip gelen koalisyonunu müşterek düşman olan mihverden müşterek düşman olan ekonomik ve sosyal istiraplara yönelerek mihveri yıkmak yolundaki ortaklaşa gayretlerin harbi doğuran sebepleri gidermek yolunda ortaklaşa gayretlere çevrilmesi düşünülmüştür. Bunlar uzun vadeli çalışmalardır. Fakat Birleşmiş Milletler Kurumunun Milletlerarası münasebetleri tesirli rol oynayıp oynamayacağı, fırsatı başarıp başaramayacağı bu alandaki çalışmaların meyva verip vermiyeceğine bağlıdır.

si her şeyden güç olacaktır. Hedefimiz Devlet eliyle kurulan büyük sanayiinin günün birinde Devlet himayesinden müstağni kalacak derecede olgunlaşması yâni mamullerimizin kalite ve fiyat bakımından üstün endüstri tesislerinin mamullerine benzemesi veya hiç değilse bunlara çok yaklaşması olduğuna göre Devlet bu amaca varmak için hiçbir fedakârlıktan çekinmeyecek ve ne pahasına olursa olsun bunu sağlamaya çalışacaktır. Çalışma Bakanlığının kuruluşu Devletin bu yoldaki kesin kararının bir tecellisi gibi sayılabilir. Şu kadar varki herhangi bir endüstri tesisi para ile kurulabilir ve daha fedakârlık yapılırsa bu tesisin daha iyisi hattâ en iyisi vücutte getirilir. Aydın mütehassıs ve teknik erbabı bakımından da fakir değiliz. Son çeyrek asırda Avrupa ve Amerika'daki meslekdaşlarımızdan hiç aşağı kalmıyan uzmanlarımız yetişti; hattâ bunlardan en ileri endüstri memleketlerinde kendilerine mühim işler tevdi olunanlar ve yıllarca bu işleri muvaffakiyetle başaranlar vardır. Ancak kalifiye işçi dâvamız böyle değildir. Hünerli işçi çok güç yetişen bir sınıftır ve bunu biran evvel yetiştirmek için şimdiden en isabetli tedbirleri tezelden almamızdır. Endüstri tesislerine dökülecek milyonların verimli olabilmesi her tesisin çalıştığı kolda hüner sahibi olan bol işçi bulunması ile mümkün olacaktır. Çalışma Bakanlığının bu konuyu gerektiği gibi ele alacağından hiç şüphe etmiyorum. Türkiye ölçüsündeki kalifiye işçi dâvasını bu Bakanlığın yetkili uzmanlarına bırakarak yakından tanıdığım bir bölgede, Zonguldak

Kömür havzasında; kalifiye işçi dâvasının nasıl çözülebileceğini anlatmağa çalışacağım.

Zonguldak İlinde kömürün bulunması ile kurulmağa başlayan Ereğli Kömür İşletmeleri İdaresi Türkiyenin en eski ve en büyük İşletmelerinden biridir. Bugün Zonguldak kömür ocakları ve kömür boşaltma tesisinde (40.000) den fazla işçi çalışmaktadır. Buradaki iş hayatının ve işçi dâvasının gelişmesi ve bugün aldığı şekil bize alelittak işçi ve tahsisen kalifiye işçi dâvasının yurdumuza has bir takım özelliklerini gösterir.

İşçinin hünerliği randıman ile yâni İşletmenin yaptığı istihsalden o işletmede çalışan işçilerin beheri başına düşen miktar ve sithisal olunan metan kalitesi ile ölçülür. Hemen şunu tebarüz ettirmek faydalıdır ki randıman ile ifade olunan bu ölçü yalnız işçinin ferdi kabiliyetine bağlı değildir.

Bir ton kömür acaba bize kaç ve neye mal oluyor diye sorduğumuz zaman bu bir tonun yer altından nasıl çıkarıldığını ve bu işte ne gibi faktörlerin dahil olduğunu düşünelim. Bu işte işçinin kol kuvveti, idarecilerin fikir emeği ile buldukları en uygun istihsal metotları, işleyen makineler, kullanılan türlü malzeme vardır. Ve buna ilâve olunarak bizdeki kömür damarlarının çeşitleri ve özellikleri yâni jizmanın nevi önemli bir faktör olarak istihsal ölçüsüne tesir yapar. Şu halde randımanı teşkil eden unsurları tahlil edersek bunun işçinin emeği, istihsal vasıtalarının yararlığı, istihsal metotları ve jizmanın neviden ibaret olduğunu görürüz. Bunu bir düstur ile söylece ifade etmek mümkündür:

Emek + makine + istihsal metodu + jizmanın nevi = Randıman.

Burada jizmanın nevi sabit faktördür. Yetkili uzman arkadaşlarımızın söylediklerine göre bizdeki jizman Fransız kömür ocaklarındaki gibi imiş.

Acaba havzadaki işçi randımanı ne kadardır ve bunu bizim ocaklara benzeyen

Fransız ocakları ile karşılaştırılması ne netice verir?

Ereğli Kömür havzasında amele randımanı 1945 senesinde vasatı (608) kilo idi. Yâni yapılan günlük istihsalin ortalama toplamı ocak içinde çalışan amele sayısına taksim edildiği zaman ocak içi işçisinin beheri başına günde 608 kila kömür düşüyordu. Bu miktarı Avrupa ve Amerika'nın kömür ocaklarının amele randımanı ile kıyas ettiğimiz zaman çok geride olduğumuzu görürüz. Harbe takaddüm eden ve hummalı bir gayretle çalıştırılmıyan 1935 yılında randıman Almanya'da Ruhr havzasında 1692 kilo, Polonya'da 2026 kilo, Çekoslavakya'da 1340 kilo idi. Ve Amerika'da bu rakam bir rekor teşkil eden 4000 kiloya varıyordu. Jizman nevi bizimkilere benzeyen Fransız ocaklarında ise randıman ortalama bir tonu bulmakta yâni bizimkinden en aşağı % 50 fazla bulunmakta idi.

Zonguldak kömür havzasındaki amele randımanının bu geri durumu ilk bakışta bizi kalifiye işçi bakımından âdetâ ümitsizliğe götürür gibidir. Fakat konuyu iyice incelediğimiz zaman durumun böyle olmadığını anlarız. Yukarıdaki formülde randımanı teşkil eden her unsuru ele alır ve bunun üzerinde mümkün olan iyileştirmeleri yaparsak randımanın derhal arttığını ve bu unsurlar üzerindeki gerilemelerin hemen randımanı düşürdüğünü görürüz. Ocaklar Devletleştirilmeden önce havzada ortalama randıman 570 kilo üzerinde idi. Füzüyondan sonra istihsalin tek elden idaresi, birçok istihsal ağızlarının merkezleştirilmesi ve istihsaldeki konsantrasyon ile yâni surf istihsal metotlarında yapılan iyileştirmeler sayesinde işçi başına günde 38 kilo kadar bir artış sağlanmıştır. Buna mukabil selâhiyetli bir maden mühendisi arkadaşımızın söylediğine nazaran Fransız ocaklarında harp yılları boyunca makinelere bakılmamış, eskiyen, kırılan, ve bozulan aletler yenilenememiş, onarılamamış ve bu hal derhal randımana tesir yaparak onu hemen bizim randımanlar derecesine düşürmüştür.

İşte bu sebeptendir ki yanlış olarak bazen yapıldığı gibi yalnız randıman rakamına bakarak havzada çalışan işçilerimizin ferdi kabiliyeti hakkında menfi bir hüküm vermeden önce randıman üzerine tesir yapan her faktörü inceden inceye tetkikten geçirmeliyiz. Zonguldak'daki kömür servetimiz tarım bakımından verimsiz olan bir arazinin altında yatar. Zonguldak Vilâyetinin geniş ölçüde ekime elverişli yerleri hemen yok gibidir. Toprak nüfusa nazaran dardır ve en bereketli yıllarda bile buralarda alınan mahsul halkın yiyeceğine yetmez. Aşağıdaki rakamların mütalâası bu hakikati derhal gösterdiğinden burada kısaca zikretmeyi faydalı bulurum. [*]

Zonguldak'ın dört ilcesinde her yıl ekilmekte olan araziden aile başına düşen miktar şöyledir : Merkez ilcesinde 16 dönüm, Devrek'de 30 dönüm, Ereğli'de 32 dönüm, Bartın'da 50 dönüm, aslında verimsiz olan Zonguldak topraklarında bu ölçüde bir tarladan alınan ürün ile bir ailenin bir yıl geçinemeyeceği meydandadır. Geçen sene ilceliğe çıkarılan Ulus ve Çaycuma'da yaptığım araştırmalarda ise mısır dahil olmak üzere bütün ekimden alınan mecmu mahsulden adam başına yılda 150 - 200 kilo kadar hububat düşmekte olduğunu gördüm. Durum zaten bütün Karadeniz sahil vilâyetlerinde böyledir ve buranın halkı buğdaya nazaran daha az değerli ve daha düşük kaliteden bir hububat sayılmasına rağmen az arazide çok ürün veren ve bir nevi bahçe mahsulü gibi telâkki edilebilen mısırı ekerler ve bunu gıda olarak kullanırlar.

Bu rakamların ifade ettiği gerçek şudur: Zonguldak köylüleri geçimlerini sağlamak için kendilerine ziraatten gayri bir iş aramak zorundadırlar. Burada yazmayı faydasız gördüğüm birçok hesapların sonunda Zonguldak Vilâyetinin 350 bin nüfusundan en az 25 - 30 bin vatandaşın

bu mecburiyet altında bulunduğunu anladım. Şu halde Türkiye'nin ziraat için verimsiz olan ve üzerinde sıkışık bir halde çok nüfus yaşayan bu dar bölgelerinde Ereğli kömür havzası gibi daima ve çok sayıda işçiye ihtiyacı olan bir İşletmenin kurulması yurdumuzda gitgide gelişen ve kendine muayyen şekiller arayan iş hayatı ve sosyal bünye bakımından gerçek bir nimet sayılır. İşletme bura halkı için nasıl bir nimet ise, Türkiye'nin en önemli işçi kaynağı olan az topraklı çiftçi ailelerinin hemen ocaklar civarına serpilmiş bulunması yarın bütün sanayimizi şiddetle meşgul edecek olan işçi tedariki mevzuunun böylece kendiliğinden halledilmiş olması bakımından İşletme için de bir nimet telâkki edilmektedir. Kendiliğinden vücut bulmuş olan bu karşılıklı tamamlayışı havzanın kalifiye işçi dâvasının hallini önemli ölçüde kolaylaştıran pek müsait bir durumdur.

Türk köylüsü toprağa olan mes'ut bağlılığı yüzünden mecbur olmadıkça köyünden uzaklara gitmez. Bunun sebebi gelenek, irki mizaç ve nihayet alıştığı iklim şartları altında yaşamak isteği olduğu kadar şu düşüncedir: İşçi köyünden ayrıldığı günden tekrar köyüne döndüğü güne kadar geçen süre içinde kazandığı parayı bunu kazanmak için sarfettiği zamanla mukayese eder. Bu itibarla uzak yerlerdeki geçici ve her istediği zaman derhal bulacağından emin olmadığı işyerlerine — fazla gündelik almak ihtimali mevcut olsa dahi — gitmez ve evine köyüne yakın olan, gider gitmez iş başı yapıp gündeliğinin işlemeye başladığı işyerlerini tercih eder.

İşte bu sebeptendir ki bugün havzada çalışan işçilerin yüzde yetmişini Zonguldak Vilâyeti halkı teşkil etmektedir. Öteden beri hüküm süren bu geçim tarzından dolayı ocaklar civarındaki köylerde yaşayan halk kömür ocaklarında çalışmaya alışmış, hattâ bu ağır işi sevmiş ve benimsemiştir. Buna misal olarak gelik ocaklarına beş yüz kadar amele veren Çatalağzı civarının köylerini zikredebiliz. Bu köylüler ocakların daimî işçisi gibidir. Ocak

[*] Bu rakamlar Toprak Mahsulleri Vergisi tahakkuk cetvellerinden alındığı için memleketimizde elde edilmesi mümkün olan en sahih istatistik bilgilerindedir.

içi ve ocak dışı işlerinin en iyi ameleleridir. İçlerinde lavvarcı, tornacı, marangoz ve saire gibi usta ve hünerlileri olduğu gibi en iyi randıman veren kazmacılar ve ocak içi yüksek teknik işlerinde büyük meleke ve rüsuhu olan türlü işçiler de vardır. Bu vatandaşlar köylerini bırakmazlar, daima sevdikleri ve ısrarla tutundukları bir karış toprak üzerinde mısırlarını ekerler, ağır toprak işlerini kendileri yapar, karıları ve gelişkin çocukları çapa işleriyle uğraşırlar. Tarla onlar için yalnız bir geçim emniyeti değil aynı zamanda bir eğlencedir de.

Şimdi gelik ocaklarını ele alalım ve buradaki durumu inceleyelim. Bu bize havzanın muazzam ve ihatası vehleten pek güç olan işletme ekonomisi hakkında bir fikir verecektir: Gelik'e son gelişimde (1945 - XI) burada 2350 işçi çalışıyordu. Bunların 600 kadarı kazmacı, [*] 1750 kadarı da nakliyat, ihzarî ameliyat, onarma, nazaret ve saire gibi işlerde çalışan işçiler idi. Gelik ocaklarındaki bazı müsait taylarda [**] kazmacıların günde 3500 - 4000 kilo kömür çıkardıklarını söylediler. Gelik bölgesinin ortalama kazmacı randımanı 3000 kilo üzerindedir ve bu miktar bizim jizmana benzeyeni Fransız ocaklarındaki kazmacı randımanında eksik değildir. Hatta bir kazmacı bana günde beş ton verdiğimiz zamanlar olmuştur dedi. Çok müsait bir tayda belki bu miktarın elde edilebileceğini sanıyor ve bunu mübalâğa farzetmiyorum. Kazmacı randımanını nisbeten yüksek olduğu halde umumi havza randımanının 600 kilonun biraz üstünde olması bize havzada işçi istihdamının rasyonel bir tarzda yapılmadığını göstermektedir. Yâni randıman içinde otuz bin kilo olan randıman, kömür yer yüzüne çıkıncaya kadar 600 kiloya düşmektedir. Şu

[*] Kazmacılar ocak içinde doğrudan gödrüye kömürle temasta olan ve bunu kazmasıyla söküp alan ameledir. Ve ocak içi işçisinin en önemlisidir.

[**] Tay taülle kömür damarı için açılan tüneldir ki bu tünel damarın gidişi istikametine doğru bir yanından açılarak kömür çıkarılır.

halde Zonguldak Kömür Havzası civarında pek âlâ kalifiye işçi vardır. Fakat bunların çalışmaları diğer değersizlerin az verimli çalışmaları arasında kaynamakta ve vehleten havza kalifiye işçiden mahrumdur gibi bir intiba bırakmaktadır. Randıman rakamlarına ilk bakışta zarurî olarak in-sanda hasıl olan bu fikir Millet Meclisi kürsüsünden bile ifade edilmiş ve bir Millet Vekilimiz (işçimiz diğer Avrupa memleketlerine nazaran aldığı gündelik ve kendisine edilen masrafların karşılığını vermiyor) yolunda bir mütalâada bulunmuştur.

Bu yazıdaki mevzuumuz havzadaki işçi randımanının arttırılması değil kalifiye işçi dâvası olduğundan randıman konusu üzerinde zaten ihtisas ve bilginin hudutları dışına çıkan düşünceleri söyleyeceğim. Ancak buracıkta hemen zikrini bir borç bilirim ki havzanın böyle hayli iktisadî bir tarzda amele kullanması işletme ekonomisindeki yanlış görüş ve tutumundan değil halkın ve Devletin hergün biraz daha artan kömür ihtiyacını mükemmel teknik vasitalardan mahrum ve mekanizasyonu çok geri olan bir işletme cihazı ile karşılamak mecburiyetinde olmasındandır. Bu kadar mahrumiyetler içinde daima artan ihtiyacı her yıl artan bir istihsal ile karşılamak şüphesiz bir başarıdır ve bundan dolayı Ereğli Kömür İşletmeleri İdaresini tenkid değil ögmek ve onu cesaretlendirmek lâzımdır.

Makine noksanı ve teknik araçlar yetersizliğinin randıman üzerine ne kadar büyük tesiri olduğunu birkaç misal ile aydınlatalım :

Taylarda çalışan kazmacı ve onların yedeklerinin söküp çıkardıkları ve taylardaki oluklara attıkları kömür galerilere iner ve burada küçük vagoncuklara yüklenerek ocak ağzına taşınır. Kısaca anlattığım şu muamelede birçok makinelerin yeri vardır: Oluklar otomatik olarak ilerigeri hareketleri yaparak sallanır ve kömürü aşağıya akıtır, otomatik yükleme tertipleri kömürü sıra sıra vagonetlere yükler, vagonetler lokomotifle çekilir. Bizim havzada tazyikli hava ile işleyeni sallantılı

olukların çoğu gerektiği gibi çalışmaz, çünkü bütün havza tazyikli hava darlığı içindedir, otomatik yükleme tertibatı ben görmedim ve vagonetlerin çoğu, lokomotifler eskiiyip bozulduğu için katırlarla çekilir. Bunun ne demek olduğunu anlatmak için şu müşahedelerimi yazayım:

Taylarda yedekçiler işlemeyen oluklardan kömürleri körekleriyle aşağıya doğru iterler, bundan dolayı lüzumsuz yere yorurlar, kömürler insan koliyle vagonetlere yüklenir, birçok işçi buralarda toplanmıştır. Ufak bir mekanik tertibin kolaylıkla yapacağı işi bin zahmetle ve kol kuvvetiyle başarmağa uğraşırlar, vagonetleri çeken lokomotifler bozulunca bunun yerine hayvanlar tarafından çekilen katarlar tertip olunur. Bir lokomotif 40 vagonet çeker. Katırların çektiği bir katarıda ise ancak beş vagonet vardır. 40 vagonluk bir lokomotif -de biri makinist biri de kancacı olmak üzere iki kişi çalışır, katırların çektiği her katarıda ise muhakkak bir seyis bulunmalıdır ve bir iki kataıra yine bir kancacı lâzımdır. 40 vagonluk bir lokomotif katarı yerine sekiz tane hayvan çeken küçük katarlar ikame olunduğu zaman nakliye işlerinde iki işçi yerine 10 - 15 işçinin kullanılması gerekir. Bu izahatı verirken ocak içinde çalışa çalışa birçok kabiliyetler kazanan katırların ancak çok dokunan bir huyunu söylemeden geçemeyeceğim: Katırlar arkalarına bağlanan vagonetleri içlerinden sayarlar, beş vagondan başka bağlanınca asla çekmezler, hattâ davranıp çekmeğe bile teşebbüs etmezler. Ancak beş kömür vagonunu kendileri için münasip görmüşlerdir. Galerilerin bazı dar yerleri vardır. Hayvan buradan geçerken başını eğmese tavana çarpar. Yaralanabilir. Ocakların zifiri karanlığı içinde yük çekerek giden katırlar tam buraya gelince başlarını eğler ve geçip giderler. Gün gömüyen ocakların içinde insanlarla beraber geçen yıllar ve belki de bu hayvancıkların insanlarla olan kader birliği onlara yüreği dikkatle titreten sakin bir anlayış vermiştir. Görülüyor ki havzadaki mekanizasyonun geriliği büyük bir işçi yığınının çalış-

tırılmasını gerektirmekte ve makinanın yapacağı iş insan gücüne bırakılınca istih-sal olunan kömürün tonajı çok sayıda ocak içi işçisi arasında taksim olunarak beher amele başına isabet eden kömür miktarı yâni randıman düşmektedir. Harp yılları içinde Millî ekonomimiz için gerekli kömür istihsalini sağlamak için 336 sayılı Koordinasyon kararnamesile 942 den beri havzadâ ücretli iş mükellefiyeti tatbik olunmaktadır. Bu kararname gereğince mükellefiyetin tatbik olunduğu yerlerde mükellefiyet çağına girmiş her erkek işe çağırılmaktadır. Hastalık ve saire gibi zor durumlar dışında istisna kabul etmemek kaydı bir bakışta belli olmıyan istisna sebeplerinin adilâne bir tarzda nazarı dikkate alınmasındaki güçlükten dolayı derpiş edilmiştir ve yerindedir.

Halbuki ocakta çalışmak isteyen veya istemiyen vardır. Ve isteyenler arasında da maden işçiliği gibi çok ağır olan bir işi yapacak takat ve yaradılıştâ olmıyanlar vardır. Mükellefiyet kararnamesi ise kimseyi karar dışında bırakmadığından ve işletmede gerçek daima artan kömür ihtiyacını karşılamak için mütezayit bir tempo ile istihsal yapmak zorunda bulunduğundan isteksiz çalışan veya istediği halde çalışmıyan vatandaşlara da bir iş göstermek mevkiinde kalmaktadır. Filhakika ocakların bugünkü geri mekanizasyon durumunda bunların hepsinin görebileceği işler olabilir. Ancak bunlardan çoğunun koşullukları işlerde kendilerine verilen gündelik ve yemekleri bile hakedemeyecek kadar verimsiz çalıştıkları meydanda ve bu sakatlık dâvamın zatında mündemiç bulunmaktadır. Şu halde işletmenin işçi kadrosundaki değerli ve hünerli işçiler, tatbik edilen usulün — şüphesiz mecburî ve olağanüstü zamanların icabı olarak — rasyonel olmaması yüzünden aralarında birçok değersizleri de safra gibi taşımaktadır. Havza idaresi böylece rızası hilâfına olarak gayri iktisadî esaslar üzerine bir iş nizamı kurmak ve istihsalı ancak bu esasları geliştirmek suretiyle sağlamak durumuna düşmüştür. Ücretli iş mükellefiyeti-

nin devamı müddetince de bundan gayrisini yapmağa imkân yoktur. Hükûmet yetkili Bakanların da Meclis kürsüsünde ifade ettiği üzere yakında mükellefiyeti kaldıracaktır. O zaman işletmenin kadrosunda çalışan on binlerce işçi arasında eleme yapılarak bunların beden ve ruh kabiliyeti ve iş hüneri bakımından ayrılması ve kabiliyetleri ve istidatları ile mütenasip işlere konulması kabil olacaktır. Her iş ağırlığı, vücuda olan zararı ve inceliği bakımından ayrı ayrı ücretlere tâbi olacak ve bu ücret baremindeki her gündelik için işçinin yapmağa mecbur olduğu asgarî istihsal tayin olunacaktır. Bunun üstünde istihsal yapanın fazla sayı adilâne bir primle karşılandıkça ve işçi sayının gerçek mükâfatını her vakit gördükçe gün günden daha iyi olmağa, daha çok istihsal yapmağa çalışacak ve seneler geçtikçe hüneri artacak, kalifiye dediğimiz hale gelecektir. Bu yoldaki gelişmenin temeli olan ve mükellefiyetin devamı müddetince tatbikine imkân bulunmayan işçi kütükleri ve işçi fişleri üzerine dayanan muntazam bir işçi sicilli de şüphesiz o zaman tutulmağa başlanacaktır. Zonguldak kömür havzası bu işin en kolaylıkla ve en çabuk olarak tahakkuk

edeceği bir işletmedir. Çünkü az topraklı fakat buna rağmen elindeki ufak tarlaya ve onun üzerindeki evine ve ocağına bağlı bir halkla meskûn bölgenin tam ortasındadır. Bu durumda Zonguldak halkı köksüz ve gezgin bir işçi yığınından büsbütün farklıdır ve işyerine yurdunun coğrafi ve jeolojik özelliği bakımından zaten bağlıdır. Bir yandan işyerlerinin alacağı tertip ve düzen, öte yandan da esasları hazırlanmakla olan emeklilik sigortası onun toprağından ayrılmadan meslek işçisi haline gelmesini pek kısa bir zamanda sağlayacaktır. Kalifiye olmak için bu durumdaki bir işçinin toprağından sökülerek işyerlerinde halkolunacak sun'î bir içtimaî nizam içine sokulması lâzım değildir. Ona köyünde yardım etmek, köyünü işyerine bağlamak ve işletmenin sağladığı âzami faydalardan bir kısmını meselâ yol, ışık, ısı, temiz ve bol su, hekim, ilâç ve kitap şeklinde ona vermek en esaslı, en makul ve istikbal için en çok garantisi olan bir program olacaktır. Böylece kalifiye işçi dâvası Türk Milletinin refah ve saadeti dâvası içine girmekte ve onunla beraber birbirinden ayırt edilemez bir bütünlük halinde önümüzde belirmektedir.



TÜSTAV

İngiliz İşçi Birlikleri

Dr. Haldun SARHAN

I — Mahiyetleri :

İngiliz İşçi Birliklerini Orta Çağın Lonca teşkilâtına kadar götürün yayımlar yapılmıştır. Kaatimizce, Lonca teşkilâtının korporatif mahiyetiyle, bu günkü işçi birlikleri arasındaki bünye ve ideal farkı böyle bir yaklaştırmaya müsaid değildir. Bu günkü İngiliz İşçi Birlikleri (Trade Unions) işçisinin çalışma ve yaşama şartlarını korumak ve geliştirmek için kurulmuş savunucu ve saldırgan bir vasıta. Resmen açıklanmış olan ülkeleri, bütün işçileri teşkilâtlandırarak, bu teşkilât vasıtasıyla çalışma şartlarını ve sanayi işletilmesine iştirak etmek, ve âme hizmetleriyle ana sanayi guruplarını Devletleştirmek. Bu politikanın gerçekleşmesini teşrii sahada sağlamak üzere İngiliz İşçi Partisinin kurucuları arasında işçi birliklerini görüyoruz. İngiliz İşçi Partisinin 1945 Temmuz seçimlerinden beri, tarihinde üçüncü defa olarak, iktidara gelmiş bulunması İngiliz İşçi Birliklerine özel bir önem vermiştir.

II — Oluş ve Gelişme :

Birinci Edward (1272 - 1307) zamanından 1825 e kadar, otuzdan fazla kanunla işçi birlikleri önlenmiş ve türlü müeyyidelerle yasak edilmiştir. Bu gibi birleşmeler, iktisadî hürriyeti köstekleyici suikastler olarak telakki edilmiş ve ağır cezalara çarptırılmıştır.

On sekizinci asrın ikinci yarısından başlayarak sanayi makineleşmesi, fazla

randımanlı makine karşısında el işçisinin işsiz kalarak sokaklara dökülmesi, işçi bolluğu karşısında çalışanlara da az para verilmesi kanunlara ve ağır cezalara rağmen gizli birliklere ve kanlı çarpışmalara yol açtı. Bu kaynaşmanın tazyikile 1824 de Avam Kamarasından bir seçme komisyon vaziyeti inceleyerek "İşçi Birliklerini yasak eden kanunların bunu önleyemedikten başka, cemiyetin nizamını büsbütün bozan kanlı çatışmalara yol açtığından değiştirilmelerini" teklif etti. Bu tavsiye üzerine geçirilen 1824 kanunu, kitle halinde işçinin iş verenlere şartlar koymasına yol açınca bir korku belirdi. 1825 de bir kanun daha geçirilerek çalışma akdinin hür olduğu ve kitle hareketleriyle zorlanamayacağı açıklandı; Sadece ücret ve çalışma saatleri konusu üzerinde işçilerin toplanmalarına izin verildi. Bu son fıkranın müsaadesinden faydalanarak işçi birlikleri süratle çoğaldı, ve grevler başladı. Bu birliklerin grev yaparak işini bırakan ameleleri besleyecek paraları olmadığından, perişanlık başladı. Birlik üyesi olmanın işçilerin çalışmasını önlemek için çarpışmalar oldu. Cılız mahallî birlikleri kuvvetlendirebilmek ve işçi hareketi tenasüdünü yayabilmek için bir birlikler federasyonu kurmağa teşebbüs olundu (1834). Bu suretle bir milyon kadar üyesi olan bir teşekkül vücuda geldi işe de, bu senelere rastlayan iktisadî buhran karşısında, dayanamadı. Bunun üzerine işçi hareketinin ikiye ayrıldığı görülüyor: Müfrit unsurlar solcu bir siyaset hamlesi yapmağa çalışıyor ve yeniliyorlar (Chartism). İşçinin iktisadî du-

rumu ile samimiyetle alakadar olanlar kooperatif hareketine katılıyorlar, faydalı ve verimli bir çalışma gösteriyorlar.

III — Çatışmalar :

1845 den sonra yeni bir gelişme gözüküyor : Mahalî işçi kulüpleri, aynı sanayi şubelerindeki diğer işçi kulüpleriyle millî birlikler teşkiline başlıyorlar. Üyelerden yüksek aidat toplanıyor. Hem çalışma riskleri ve hem de içtimaî ihtiyaçlar için yardım yapıyor. İşçi birliklerinin böylece millî ölçüde geniş malî imkânlarla gelişmesi karşısında, 1860 dan sonra, iş verenler de aralarında teşkilât kuruyorlar. Bu sefer grevlere karşı, lock-out, larda başlıyor. Aynı silâh iki taraflı kullanılınca çatışmalar da daha sertleşiyor: 1865 - 1866 da Sheffield ve Manchester hadisleri üzerine bir Tahkikat Komisyonu kuruluyor. Bu komisyonun raporu üzerine geçirilen 1871 kanunu, bazı tadillerle, bu günkü işçi birlikleri faaliyetlerini de yasalamaktadır.

IV — Yeni Birlikler :

1871 kanunu, ve bu sıralara rastlayan geniş iktisadî kalkınma işçi birliklerinin süratle yayılmasını sağlıyor. Bu zamana kadar birlik üyelerinin büyük çoğunluğu mütehasıs işçi olduğu halde, şimdi on binlerce meslek bilgisi olmıyan işçi ve tarım işçileri de birliklere katılıyorlar. 1875 ile 1880 arasındaki ticarî buhran senelerinde ücret indirmelerine karşı grevler tecrübe ediliyor, fakat muvaffakiyetsizlikle bitiyor. Muvaffakiyetsizlik üye sayısının düşmesine sebep oluyor. Bu hal Londra liman işçilerinin meşhur 1889 grevine kadar sürüyor. Bu büyük grevin de muvaffakiyetsizliği, işçilerin siyasî alanda kendilerini göstermek teşebbüsünü kırbaçlıyor. Bu hadisenin, yani 1889 Londra liman işçileri grevinin, İngiliz İşçi Partisinin kurulmasında büyük hissesi olmuştur.

1890 da ticarethane memurlarının da birlik kurması, yalnız ellerile çalışanlara münhasır kalmış olan işçi birlikleri teşekkülüne yeni bir veche veriyor. Bunun ar-

kasından dükkânlarda çalışan tezgâhtarların ve diğer yardımcıların, arkasından da kooperatiflerde çalışanların işçi birlikleri kurdukları gözüküyor. On dokuzuncu asrın sonunda, mensucat, madenler, gemi tezgâhları, inşaat sanatlerinin her şubesinde işçi birlikleri yerleşmiş bulunuyor.

V — Kanun karşısında sorumluluk :

İşçi birlikleri geniş malî imkânlarla malik bulunmadıkları müddetçe, üyelerinin taşkınlıklarından onları sorumlu tutmak kimsenin aklına gelmemişdi. Fakat büyük grevleri finanse edecek imkânları ellerinde topladıkları, aynı zamanda bir de siyasî parti kurdukları görülünce sorumluluk konusu da ortaya çıktı. Taff Vale ve Osborne dâvaları kararları, işçi birliklerinin gelişmesinde, birer dönüm noktası teşkil eder :

Taff Vale kararı: Bu konudaki mücadelesile İngiliz İşçi Partisinin gelişmesini sağlamış olan dâva, Güney Gal'deki Taff Vale Demiryolu Şirketi işçilerinin grevile başlar. Demir Yolları Birleşik İşçiler Derneğinin izni olmadan başlayan bu grev, Taff Vale Şirketinin, grevcilerin yerine Birlik Üyesi olmıyanları getirmesi üzerine, Birlikle Şirket arasında bir ihtilâf konusu oluyor. Birlik grevcilere, grevlerinde devam edebilmek için ücret vermeğe başlıyor. Bu suretle kuvvetlenen grevciler taşkınlıklar yapıyorlar, zarar ve ziyana sebebiyet veriyorlar. Şirket bu hareketlerin faillerini ayrı ayrı takip etmekle beraber, Demir Yolları Birleşmiş İşçiler Derneğini de dâva ediyor, ve 33.000 İngiliz lirasına mahkûm ettiriyor. İşçi Birlikleri ve İngiliz İşçi Partisi, müstakbel grevler için büyük bir tehlike açan, bu kararı şiddetle protesto ediyorlar. 1903 Haziranında bir Komisyon kuruluyor. İki buçuk sene süren incelemelerden sonra Komisyon, 1906 da, mahkemenin kararı lehine rapor verdiği halde, İngiliz İşçi Partisinin tazyiki altında Hükümet, Komisyon kararını kabul etmiyor, ve 1906 Sanayi İhtilâfları kanununda bütünü ayrı bir karar geçiriyor: "İşçi Bir-

liklerinin manevî şahsiyetlerinin maddî sorumluluğu hakkında hiç bir mahkemede dâva açılmaz" diye özetlenebilecek olan bu kanun işçi birliklerine geniş nefes aldırıştır. Bu büyük muvaffakiyet İngiliz İşçi Partisinin gelişmesinde ve prestijinin yükselmesinde rol oynamıştır.

Osborne kararı: 1908 de Demir Yolları Birleşik İşçiler Derneğinin bir şube kâ-tibi, W. V, Osborne, İngiliz İşçi Partisinin Avam Kamarasına seçilen Milletvekillerine, tahsisat vermek için mensup olduğu işçi derneğince kendisinden para kesilmesinin kanunsuz olduğunu ileri sürerek derneği dâva ediyor. Lordlar Kamarasına kadar, temyiz yolu ile intikal eden bu dâvayı kazanıyor. Bu karar karşısında, kendi üyesi olan Milletvekillerine tahsisat vermediği ve bunun için de İşçi Birliklerinden para toplamağı durdurmak zorunda kalan İngiliz İşçi Partisi, 1910 seçiminden sonra bunun için bir kanun talep ediyor. Uzun tartışmalardan sonra 1913 Kanunu ikisi ortası bir karar göstermektedir. "Siyasî faaliyet göstermek isteyen işçi birlikleri üyelerinin çoğunluğunu toplayan bir karar almak zorundadır. Siyasî faaliyette kullanılacak paralar ayrı bir hesapta toplanacaktır. Siyasî faaliyete taraftar olmıyan üyelerden bu faaliyet için para istenmiyecek, ve buna iştirak etmediklerinden dolayı birlikten çıkarılmıyacakları gibi, diğer yardım haklarından da hiç bir suretle mahrum edilmeyeceklerdir."

VI — Siyasete Karışmak :

1906 dan sonra, yeniden bir grevler serisi başlar, ve muvaffakiyetsizlikle biter. Bunun karşısında müfrit elemanların "direkt hareket" propagandaları başlar. Sosyal Demokrat Federasyonun Marksçı propagandası, ve Bağımsız İşçi Partisinin ileri sosyalist programı, Sendikalist teşebbüsler, Korporatif Sosyalizm (Loncalar Sosyalistliği: Guild Socialism) görülür. Güney Gal (Madenci mintakası) hariç olarak sendikalizm İngilterede gelişmemiştir.

VII — Üye Sayısı :

Birinci dünya harbinden sonra İşçi Birliklerinde kadın üye sayısının artışı göze çarpmaktadır. Pamuklu sanayiindeki kadın işçilerin % 62 si üye olmuştur. Boyada % 50, ayakkabı sanayiinde % 48, matbaa, kâğıt ve ciltcilikte % 36, yünlúde % 32, keten ve kenevirde % 28,5. Dükânlarda çalışan kadınların ancak % 8 i, gıda sanayiinde ve tütün sanayiinde ve ticarethanelerinde çalışan kadınların ise ancak % 2 si işçi birliklerine girmiştir.

Ellerile çalışmayan işçileri bir araya toplamak için, Serbest Meslekler, Teknik ve İdare İşçileri Millî Federasyonu vücade getirilmiştir.

1913 ile 1920 arasında İşçi Birlikleri üye sayısı iki misline çıkarak 8.340.000 i bulmuştur. (6.995.000 erkek, 1.342.000 kadın). 1926 daki genel grev, İngiliz milletinde çok fena bir tesir yaptı. İşçi Birliklerinin kamu aleyhine cephe aldığı hissini uyandırdı. Bunun tepkisi olarak üye sayısının azalmağa başladığı görülüyor. Önce % 20 yi geçen bu azalma, biraz durmuş isede 1920 rakkamlarına tekrar erişilememiştir. İngiliz Kamu oyunun bu tepkisi 1927 kanununda kendisini gösterdi: "Kendi çalışma kollarında çatışmaları olmıyan işçilerin, başka sanayideki işçileri desteklemek için grev yapmaları yasaktır (İşverenlerin aynı mahiyetteki Lock-out'ları da yasaktır). Bu kanun ile yasak edilmiş olan grevlere iştirak eden İşçi Birliklerinin malî sorumluluğu (Taff Vale kararında olduğu şekilde) iade olunmuştur. Hükümet memurları, yalnız kendilerine mahsus bulunmayan, veya siyasî amaçları olan, veyahut iktisadî veya siyasî teşekküllerle (İşçi Birlikleri Kongresi ve İngiliz İşçi Partisi) rakıtası olan Birlik ve Derneklere girmekten memnudur".

VIII — Hükümet Mekanizmasına iştirak :

1909 kanunile kurulan ve 1918 de genişletilen, çalışma şartları ve asgarî ücret komitelerine İşçi Birlikleri üye olarak iştirak etmektedirler. 1917 Buğday İstihali

kanunu gereğince tarım işçilerine asgari ücret sağlamak üzere kurulan komitelere de iştirak etmektedirler. 1911 Millî Sigorta kanunu tatbikatına da İşçi Birlikleri idareci üye olarak katılmışlardır.

IX — Rusya ve Komünistlik ile münasebetler :

Perakendeci dükkânlarda çalışan işçilerin kurduğu İşçi Birlikleri komünist akidelerini kabul etmişlerdir. Moskovadaki Komünist Enternasyonali, Milletlerarası Kızıl İşçi Birliği'ni kurunca buna dahil olmak için İngiliz İşçi Birlikleri arasında bir cereyan başlamıştır. Bir çok mahalfi İngiliz İşçi Birlikleri buna girmişlerse de Millî Birlikler iştirak etmemiştir. İngiliz İşçi Birlikleri Kongresi İdare Kurulu Rusya ile münasebet tesis etmek istemişse de, bir anlaşmaya varılamamış ve 1927 de münasebet fiilen kesilmişdi. Yeni durum sıkı bir münasebet tesisi yolunda gözükmemektedir.

Birinci dünya harbinden sonra vücud bulan İşsiz Amele Hareketi Millî Komitesi komünizme doğru yürümüş ve 1928 de İngiliz İşçi Birlikleri Kongresi İdare Kurulu, İşsiz Amele Hareketi Millî Komite'sinin hüsnü niyetinden emin olmadığını yayınlayarak münasebetini kesmişdi. İkinci dünya savaşından sonra işsizler meselesine karşı nasıl bir tavır takınılacağı henüz belli değildir.

X — İngiliz İşçi Birliklerinin amacı :

1910 - 11 kongresi her sanayi şubesindeki işçilerin memleket ölçüsünde teşkilâtı bağlanmasını amaç olarak ilân etmişdi. Aynı amacı teyid eden 1922 kongresi "hiç bir sanayi kolunda Birliğe dahil olmiyan işçi bırakmamak" kararını da almışdi. Bu tarzda teşkilâtı tamamıyarak güdülen gaye: "İşçinin çalışma şartlarının kararlaştırılmasına ve sanayi işletilmesine iştirak etmek, kamu hizmetleriyle ana sanayi gruplarını Devletleştirmek," olarak ifade edilmektedir.



TÜSTAV

Sosyal Politika ve Çalışma Davalarımız

Prof. Dr. Sadi IRMAK

Toplum hayatında barışık bir düzen kurmak amacını güden sosyal politika, çalışma meseleleriyle sıkı bir surette ilgilidir. Çünkü her mutluluğun esası, insan ruhuna çalışarak, yaratarak faal olmak, kazancıyla rahat yaşayabilmek ve hayatın türlü tehlikelerine karşı garantilere sahip olmak imkânlarını vermektir. Böylece sosyal politika, geniş manasıyla çalışmanın ve çalışanların meseleleri demektir.

Türkiyenin çalışma meselelerine girişmeden önce bir sosyal politika gütmenin zaruretini ve bu fikrin geçirdiği merhaleleri kısaca belirtmeliyim.

Bugün bile sosyal politikaya taraftar olmayanlar vardır. Bunları bir iki zümreye ayırabiliriz :

Bazıları Darwin'le başlayan bir dünya görüşüne sahip olarak sosyal politikanın netice itibariyle zaifleri himaye ettiğine bunun da mücadele ve istifaya mani olmak itibariyle beşer nevinin gelişmesine zararlı olduğuna inanıyorlar. Bu görüş modern ilmin buluşlarıyla kıymetten düşmüştür. Çünkü setr hayat mücadelesi daima zayıfları veya zayıf olmaya mahkûm olanları değil, çok defa en kuvvetli şahsiyetleri ve böyle olacakları bir yana atar.

Bazıları da ekonomi politikasının dışında bir sosyal politikayı lüzumsuz bulurlar. Bunlara göre iyi ayarlanmış bir ekonomi politikası istihsalı genişleterek, servet dağılımını düzenleyerek denkleştirici bir rol oynayabilir. Fakat büyük toplulukların mutluluğunu gerçekleştirmek, çalışma-

mayanları da içine alacak garantiler koymak, meslekler arasında barışık bir düzen kurmak gayesini yalnız başına ekonomi politikası sağlayamaz. Bunun dışında şuurlu bir sosyal politikaya ihtiyaç vardır. Nihayet bazıları da sosyal politikanın aşağı sosyal tabakalarda bir nevi hazımsızlık yaratacağından endişe ederler. Bu zayıf görüş üzerinde durmaya değmez. Çünkü büyük toplulukları kavrayan tedbirler alınmadıkça fert mutluluğu gerçekleşemez.

Sosyal politika, ilkin, şuur altında diyebileceğimiz zir tarzda bir sosyal yardım düşüncesinde belirmiştir. İlk cemiyetlerin hayır ve sevap işlemek dilekleri içinde bu hakikatları sezmekten gelen bir sır saklıdır.

Bu yardımlaşma devrinin en güzel eserlerini evkaf müesseseleri yaratmıştır. Bu müesseselerin bilhassa Türk tarihinde oynadığı rol mühimdir. Sayı itibariyle hiç bir zaman katarık olmayan milletimize büyük tarih rolleri oynamak imkânını veren âmiller arasında bu insanî düşüncenin ve bu güzel organizasyonun büyük yeri vardır. Bu gruba dahil olmak üzere loncaların yarattığı hayır kurumlarını, yakın zamanlara kadar yaşamış olan mahalle sandıklarını da zikretmeliyim. Bu kurumlar, zamanlarına göre, sefaletleri önlemek için küçümsenemeyecek eserler yaratmışlardır.

XVIII. asırdan itibaren tıbbın insanlar arasındaki kader beraberliğini açıkça göstermesi neticesinde yardımlaşma işinin yavaş yavaş bir Devlet vazifesi haline geldiği görülür. İlkin İngiltere'de başlayan

hasta sandıkları, sigorta kurumları, oradan Almanya'ya ve Avrupa'nın diğer yerlerine atlar. XX. asırda bu gelişme hızlanır. Nihayet en müttekâmil şeklini İngiltere'de Beveriç plânında bulur. Bu plân tam olarak gerçekleşebilirse bütün sefalet kaynakları giderilecektir. Her memlekette bu ölçüde teşkilât kurmak mümkün olmasa bile açıkca şu meylî görüyoruz ki her Devlet bu yeni vazifeyi benimsemiştir ve safha safha gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

Bu kısa notlarla sosyal politika düşüncesinin merhalelerine işaret etmiş oldum. Şimdi bu politika çerçevesi içinde Türkiye-mizin çalışma dâvasına girişiyorum:

Millî Devlet kurulalıdanberi, İmparatorluktan kalma fena fikir miraslarını ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. O devirde umummilesen bir kanaate göre, vatanın imarı ancak birikmiş sermaye ile olur. Bu da bizde yok. Bunun için bu hedef onlara çok uzak görünmüştür. Halbuki bugün tek yaratıcı kıymetin insan emeği ve çalışma olduğuna inanıyoruz.

Diğer bir fikrî miras, çalışmayı ve çalışmanı makbul saymamak idi ki, bugün bu görüşün hemen tamamıyla ortadan kalktığını söyleyebiliriz. Nihayet memleket ikliminin sürekli çalışmaya imkân vermediğini sananlar, hattâ Türk Milletinin çalışma kabiliyetinden şüphe edenler de olmuştur. Bu fikirlerin münakaşaya bile değerleri olmadığı meydandadır. Velhâsıl son yirmi yıl içinde psikolojimiz inkilâp geçirmiştir ki bunu büyük bir eser olarak vasıflandırabiliriz.

Çalışma dâvamızın başlıca meselelerini şöyle sıralayabiliriz :

- 1 — Çalışanları mutlu ve emin kıla-cak tedbirler;
- 2 — Çalışanların sayısını ve verimini artıracak tedbirler;
- 3 — İşçi - Devlet - işveren münasebet-rine ait tedbirler;

I — Yeni Türk Devleti şu prensibi vazetmiştir: "Çalışan, Devletin himayesindedir."

1936 da çıkmış olan İş Kanunu, bu inanışın ilk büyük eseridir. Bu kanun, iç-timaî basiretin ve ileriye görmenin güzel bir örneğidir. İş Kanunu ayarında müeyyidelere kavuşmak için bazı memleketlerin nekadar uzun, nekadar acı mücadelelere sahne olduğunu hatırlamalıyız. Vâkıa kanun derhal gereği gibi tatbik edilememiştir. Fakat fikir ve prensipler sağlamdır, ileridir. Her fırsatta bu kanunu daha iyi uygulamak için tedbirler alınacağı şüphesizdir.

Devletçi görüşümüzün ikinci eseri, bu yıl çıkarılmış olan İşçi Sigortaları Kanunudur. Bu kanuna göre, işçilerimiz meslek hastalıklarına, meslekten doğan kazalara, analığa karşı sigorta edilmiş, ayrıca emzirme zammı kabul edilmiştir.

Meslek hastalığının tarifinde geniş ölçülerle hareket edilmiş, işçinin maruz kalabileceği hastalıkların çoğu bu gruba katılmıştır.

Ayrıca çalışan işçinin karısına doğum yardımı kabul edilmiştir. Anaların çocuklarını bizzat emzirmelerini teşvik için emzirme zammı verilmesi uygun görülmüştür. Görülüyor ki bu kanun henüz tam bir sosyal sigorta mahiyetinde olmakla beraber, meslek hayatının getirebileceği rizikolara karşı oldukça geniş garantiler sağlamış bulunuyor. Bu kanunun en mühim eksigi işçinin emeklilik devrini kapsamamasıdır. Halbuki çalışan insan kudretinin tükendiği devir için sağlam bir gelir kaynağına muhtaçtır. Bu büyük boşluğu doldurmak, sigortayı geliştirmek bakımından son derece önemli görülmektedir. Çalışma Bakanlığının yeni teşebbüsleri, işçinin hayat seviyesini yükseltmeğe, garantilerini artırmaya yönelmiştir. Bu maksatla İş Kanununun gereği gibi uygulanması için teşkilât meydana getirilmekte, kurulacak olan "Sosyal Hizmetler Kurumu" vasıtasıyla sıhhi, sosyal ve kültürel

tesislerin bir an önce yapılması düşünülmektedir.

II — İşçi verimi meselesi : Şimdiki halde ortalama işçi verimimiz başka memleketlerle kıyaslanmaya elverişli değildir. Meselâ kömür havzalarından bahis açarsak ortalama günlük istihsal başka memleketlerdekinden hayli düşüktür. Endüstride de buna yakın bir vaziyet vardır. Verim meselesini düşünürken memleket işçisinin durumu üzerindeki bir münakaşayı hatırlatmak lâzımdır. Türkiye'nin sadece bir tarım memleketi olduğu veya olması lâzımgeldiği iddiasının tutunmasına artık imkân yoktur. Esasen iyi bir tarım memleketi olabilmek için de asgarî bir endüstri seviyesine ihtiyaç vardır. Kaldı ki memleketin ihtiyaçları, memleketin tabii servetleri sadece ziraatle uğraşmamıza engeldir. Bu sebeple başlamış olan endüstrileşme hareketimiz şüphesiz hızla devam edecektir, ve etmelidir.

Dâva böyle vazedilince, endüstrimizin ve madenlerimizin bugünkünden çok büyük ölçüde işçi sayısına muhtaç olacakları meydandadır.

Büyük işçi topluluklarının anı denebilecek bir süratle büyük şehirlerde toplanması birçok sosyal meseleler doğurur. Bu meseleler karşısında bazıları sürekli bir işçilik mesleğinin doğmasını tercih etmekte ve işçinin köyü ile, toprağıyla olan ilgisini muhafaza etmesini uygun görmektedirler. Fakat sanayide ve madende verimin yükselmesi, her şeyden önce, kol kuvvetinin işe intibakı yani bedenî ve ruhî bir ihtisaslaşma ile mümkündür. Bu sebeple mutlaka meslek işçisi yetiştirmek zorundayız. Fakat öte yandan meslek işçisini köksüz, sefil bırakmak gerçekten büyük mahzurlar doğurabilir. Bu hususta Avrupa'nın bir asırdan beri edinmeğe fırsat bulduğu tecrübelerden faydalanmak mümkündür. Son yirmi yıllık işçi hareketleri tetkik edilirse "İşçi Meskenleri Dâvası" diye muazzam bir dâvanın ortaya çıkmış olduğu görülür. Şu halde ideal hal şekli şu olabilir: İşçiyi ihtisaslaştırmak, fakat kendisi-

ne temin edilecek bahçeli bir mesken sayesinde toprak hasretini karşılamak, aynı zamanda talî bir gelir kaynağına sahip olmasını sağlamak.

Gezdiğim yerlerde endüstri ve maden çalışmalarımızı idare eden arkadaşların hep bu kanaatte bulduklarını görmekle memnun oldum. Daha şimdiden bir çok topraklar bu maksatla kamulaştırılmış, müstakbel mesken faaliyeti plânlaştırmıştır. Ucuz inşa tarzıyla bunların bir an önce gerçekleştirilmesi memleket ölçüsünde bir hizmet olacaktır.

Şu halde işçi verimini artıracak âmilin en mühimine temas etmiş oluyoruz: İhtisaslaşmaya imkân vermek; işçilerin, işyerleri civarında sıhhi meskenlere yerleşmelerini sağlamak.

Bundan sonra gelen âmil, şüphesiz "mekanisation" ve "rationalisation" dur. Bugün henüz yeter derecede teknik ve mekanik çalışmıyoruz. Bilhassa maden istihsalinde bu eksikimizi bir an önce karşılamak zorundayız. Nitekim Zonguldak havzasının geniş ölçüde mekanikleştirilmesi için program hazırdır. Kısmen siparişler de verilmiştir. Bu mekanikleşme sayesinde istihsalimizin, ehemmiyetli nisbette artacağı şüphesizdir.

Nihayet verime tesir edecek âmillerden birisi de mesleklerin bedenî ve ruhî kabiliyetlere göre seçilmesidir. Bugün modern mânada psikoteknik meslek istişaresinden mahrumuz. Halbuki her işçiyi bedence ve ruhça ehil olduğu sahada yetiştirmek ve çalıştırmak sayesinde çok iyi neticeler almak mümkündür.

Çalışma veriminden bahsederken istihsale katılacak kolların sayısını artırmak büyük bir ihtiyaç halinde belirmektedir. Bugün şu paradoksal manzara karşısındayız:

Bir yanda körpe sanayiimiz işçi darlığı çekiyor; öte yanda birçok genç kol yeter derecede çalışmadan duruyor. Bu sebeple iş ve işçi arayanlara aracılık ede-

cek bir müesseseye şiddetle ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma Bakanlığı bu ihtiyacı karşılamak için bir "İş ve İşçi Bulma Kurumu" meydana getirmek üzere Meclise bir kanun tasarısı sunmuştur. Bu kurum, ücretsiz olarak bu aracılığı yapacaktır. Öte yandan biliyoruz ki Trabzon ve civarı, Orta Anadolu geniş ölçüde işçi veren bölgelerdir. Fakat bu geniş ölçü hareketinin bir an önce kontrol altına alınması gerektir. Memlekette çalışacakları, en çok verim verecekleri en çok ihtiyaç duyulan bölgelere sevk etmek ve çalışmalarının kendilerini mesut etmesini sağlamak bu Kurumun mesuliyetleri arasına girecektir.

Çalışanların veriminden bahsederken zihinle çalışma meselelerimize temas etmek lâzımdır.

Bu sahanın bugünkü eksikleri şunlardır :

1 — Zihinle çalışanların sayısı memleket ihtiyaçlarına yeter derecede değildir.

2 — Zihnî çalışma gerçek ve derin bir ihtisaslaşmaya ulaşmamıştır.

3 — Entellektüelin verimi rasyonel değildir.

4 — Zihnî mesainin en çok tekâsüf ettiği Devlet hayatında bu mesainin verimine hâlâ tesir etmekte olan bürokrasiyi daha azaltmak lüzumu belirmektedir.

Yüksek öğretim müesseselerine olan tahacüm neticesinde kemmiyet bakımından entellektüel ihtiyacımızın yakın bir tarihte karşılanmış olacağını düşünebiliriz. Fakat ondan sonra yeni bir safhaya geçmek gerekecektir: Keyfiyeti yükseltmek. Bu da her şeyden önce derin bir ihtisaslaşma ile mümkündür. Şimdiki halde birçok entellektüellerin birden fazla işle uğraşmaları buna engel olmaktadır. Sayı azlığından ileri gelen bu arızanın yakın bir zamanda giderileceğini umarız. Bu vesile ile Cumhuriyet devrinde başlanmış olan öğretim devriminin feyizli neticelerini elde etmeğe başladığımızı söylemek lâzımdır. Sadece

hafizaya hitap eden bir öğretim yerine düşünceye hitap eden bir sistem kaim olmaktadır. Fakat bu reformun daha da derinleşmesi lâzımdır. Akademisiyen, genç bir küçük araştırmacı ve kâşif olarak üniversiteden çıkmalıdır. Ancak o zaman zihnî çalışma yaratıcı ve rasyonel olur. Bu bakımdan daha atılacak birçok adımlarımız vardır.

Devlet hayatında bürokrasi ile mücadele, işlerimizin çabuk yürütülmesine, memurlarımızın yaratıcı olmalarına ve nihayet bütçeden birçok paraları daha imar işlerine ayırmamıza imkân verecektir. Bu sebeple dâva, çalışma meselelerimizin arasında müstesna bir önemi haizdir.

III — Devlet - işçi - işveren münasebetleri: Millî devleti kuranlar, siyasi basiretin ve ileriye görmenin bir örneğini vermişler ve bu Devleti devletçi bir prensibe dayandırmışlardır. Bu devletçilik, feridin hürlüğüne, haysiyetine geniş yer vermesi bakımından da fertle topluluğun menfaatlerini ayarlamış olması yönünden son derecede esash, beşerî bir ilerlemeyi ifade eder.

İş hayatında devletçiliğin ilk eseri İş Kanunudur. Bu kanuna hâkim olan ruh şöyle ifade edilebilir: "İşçi, Devletin himayesindedir". Türk Devleti grevler, nümayişler, işçi tazyikleri, kaynaşmaların tesiri altında değil, kendiliğinden işçinin tabii görünen haklarını kabul etmiş ve onu koruyacak hükümler koymuştur. Türk Devleti, işçi insanın sağlığını, mutluluğunu her düşüncenin üstünde meselâ randıman endişelerinin üstünde gömüştür. Yeni kurulan Çalışma Bakanlığının en esash ödevlerinden birisi bu kanunu memleketin her yanında gereği gibi uygulamak için tedbirler almak olacaktır.

Aynı kanunun zihniyeti içinde bulunduğumuz içindir ki San Francisco anlaşması, Filadelfia İş Konferansı beyannemesine samimi olarak katılmış bulunuyoruz. Çünkü bu Milletlerarası sözleşmelerin zihniyetinde, Türk Devletinin bünyesine ve

Memleketimiz El Tezgâh Dokumacılığı Çalışmalarına genel bir bakış

Necati TOPÇUOĞLU

Günlük işçi sayısı en az beş veya daha fazla olan işyerlerinde 1943 yılında çalıştırılan işçi yekûnu 275 bin kadardır. Günlük işçi sayısı daha aşağı olan küçük san'at işletmelerinde çalışan usta, kalfa, çırak ve işçilerin bugünkü sayılarını gösteren kesin rakamlar mevcut değildir. 1927 sayımına göre bu nevi işletmelerde çalışanların sayısı, ev sanayiinde çalışanların miktarı hariç olmak üzere, günde beşten fazla işçi çalıştıran orta ve büyük işletmelerdeki işçi sayısından fazladır. Sayıları en müsamahalı bir tahminle 150 binden az olmayan muhtelif ev sanayii işçilerinin ilâvesi halinde bu fazlanın, 1927 senesinden bugüne kadar geçen zaman içindeki sınıf gelişmelere rağmen, küçük sanatlar lehinde yükseldiği görülür. İşte bu sebeplerdir ki çalışma bünyemizin incelenmesinde sanayi işletmelerinde olduğu kadar küçük sanat işletmelerindeki çalışmayı da ehemmiyetle ele almağı faydalı ve zarurî görmekteyiz.

Memleketimizde mevcut küçük sanat ve ev sanayii ekonomik ve sosyal bakımlardan mühim hususiyetler gösteren muhtelif şubelere ayrılırlar. Bu yazımızda bunlardan, yayılma sahası ve mensuplarının çokluğu bakımından en başta gelen el tezgâh dokumacılığını ele alıyoruz.

Genel durum :

El tezgâh dokumacılığı memleketimizin her tarafına yayılan en eski san'atlardan biridir. Kırk elli sene evveline gelinceye kadar dokunma kabiliyetini haiz bütün maddeler el tezgâhları vasıtasıyla kumaş haline getirilirdi. Bu devirde ipek, pamuk, yün, keten ve kıl el tezgâh dokumacılığımızın belli başlı ham maddeleri idi. Bugün için durum önemli bir şekilde değişmiştir. İpek ve yün dokumacılığı hemen hemen tamamen fabrikalara geçmiş gibidir. Bugün yün tezgâh dokumacılığına geniş miktarda yün istihsal eden muayyen bazı mntakalarda ve ancak hususî ihtiyaçları

ruh haline aykırı gelen bir şey yoktur. Bu hükümler, Millî Devleti kuranların çeyrek asır önce yarattıkları Millî - insanî görüşün dünya sahnesinde tekrarlanmasından başka şeyler değildirlir.

Devletçiliğimizin işçi hayatında uygulanması hususunda yeni bazı gelişmelere de işaret etmeliyim:

Büyük Meclisin bu yıl kabul ettiği İşçi Sigortaları Kanununda ve bu Kurumun teşkilât kanununda geniş bir demokrasi esasından hareket edilmiştir. Bu müesseseyi işletecek olan Genel Kurulda İşçi - işveren - Devlet temsilcileri bulunacaklardır, ve ancak onların tasvibinden geçen karar-

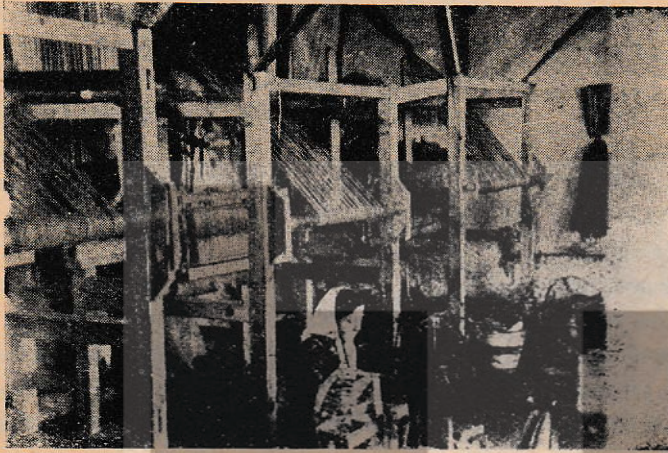
lar uygulanacaktır. Böylece Devlet, iş hayatında çıkardığı kanunların ilgilileriyle en sıkı bir münasebet kurmuş oluyor. Devletin burada kamu faydasını her şeyin üstünde tutmuş olduğu meydandadır. Bu kanunlar örnek alınarak hazırlanmış olan yeni tasarılar da işçi - işveren - Devlet anlaşması ve bağdaşması esas olarak alınmıştır.

Bu kısa notlarla çalışma dâvamızın çeşitli meselelerine temas etmiş oldum. Dâvamızın umumî ifadesi şu olabilir: Barışık bir sosyal düzen içinde: **daha fazla çalışmak, daha fazla istihsal etmek, çalışanları daha fazla mesut etmek.**

karşılıyan bir çalışma konusu olarak tesadüf edilebilir. Ekseriyetle çuval imal eden kıl dokumacılığı da jüt çuvallarının kullanılmasıyla gittikçe azalmaktadır. El çıkırıklarında bökülen iplikleri kullanmak zorunda bulunan keten tezgâhları da, bu nevi mamullerin günün ihtiyaçlarına uymaması dolayısıyla her gün biraz daha azalmakta ve gün geçtikçe önemini kaybetmektedir.

tezgâhlara 1.660.000 paket pamuk ipliği tahsis edilmiştir. Bu ipliklerle dokunan muhtelif dokumaların yekûnu 51 milyon metre murabbı eder. Büküm, çözgü, tarak ve gücü imali gibi dokumacılığın hazırlayıcı ve yardımcı işlerinde çalışanlar da ilâve edilirse bu 50 bin tezgâhın faaliyette bulunabilmesi için en azından 100 bin kişiye ihtiyaç olduğu görülür.

Memleketimizin her tarafına yayılmış



Yurdumuzda kullanılmakta bulunan en iyi el dokuma tezgâhlarından bir kaç örnek

Yukarıda hülâsa ettiğimiz duruma göre bugünkü el tezgâh dokumacılığı sadece pamuk dokumacılığından ibaret bulunmaktadır.

Ekonomi Bakanlığınca yapılan tesbitlere göre 1945 yılında memleketimizde piyasa için çalıştırılan el dokuma tezgâhlarının sayısı 50 bindir. Bir yıl içinde bu

bulunan el dokuma tezgâhları, iklim ve tabiat şartları ve ekonomik sebeplerle bazı mntakalarda büyük bir kesafet gösterir. Babadağı, Buldan, Burdur, Isparta, Gaziantep, Merzifon ve Tosya bu bakımdan en önemli merkezlerdir. Genel nüfusun Babadağın'da % 83 ü, Buldan'da % 74 ü el tezgâh dokumacılığıyla uğraşır.

TÜ

Haftalık dokuma satış
pazarı (Babadağı)

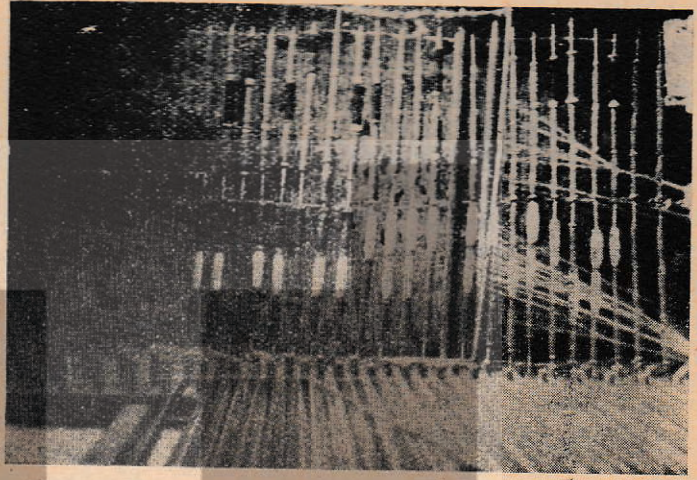


Çalışanlar ve çalışma şekilleri:

El tezgâh dokumacılığı ekseriyetle babadan evlâda geçen bir sanattır. Her ailenin nüfus kalabalığına göre bir veya birkaç tezgâhı vardır. Bütün aile efradı erkek, kadın ve çocuklar dokumacılığın muhtelif işlerinde çalışırlar. Çocuklar çıkırcık çevirirken, masra sararken ana tezgâhta çalışır, baba da çözgü yapar, iplik boya-

aile efradı bir sermayedar hesabına çalışır ve tam bir işçi mahiyetini alır. Dokumacılık Kooperatiflerinin büyük ölçüde yayılmasına tekaddüm eden senelerde el tezgâh dokumacılarının mühim bir kısmı görünüşte işletmelerinin müstakil sahipleri vaziyetinde olmalarına rağmen hakikatte para bağılıkları dolayısıyla bu durumda bulunuyorlardı. Bugün için bu vaziyet ortadan kalkmış gibidir.

İyi tip bir duvar çözgüsü



makla uğaşır veyahut da dokunan malları pazara götürür. Bir ailenin tezgâh sayısı ikiyi geçince gündelikçi işçiler de kullanılır. Bu vaziyette aile reisi küçük bir işletme sahibidir. Ancak bu şekil umumî değildir. Ailenin işletme sermayesi çok azdır. Veyahut da hiç yoktur. Bu takdirde bütün

Bazı yerlerde el tezgâh dokumacılığı ev sanatı halinden çıkmış ve bir dükkân sanatı haline gelmiştir. Bu gibi yerlerde asıl dükkân sahibi bir tezgâhta çalışır. Diğer tezgâhlarda ve dokumacılık hazırlama işlerinde çırak ve işçiler kullanılır. Yine bazı bölgelerde çözgü ve masra işleri evle-



İplik bükme
çalışması

Denizli'de kurulan
İzale yolunda atılmış ilk mü-
Ekonomik büyük se-
nen tecrid ederek

rinde çalışan işçilere yaptırılır, tezgâh sahipleri sadece dokuma ile uğraşırlar.

Maden gücü ve tarak kullanmayan bölgelerin pamuk tarak gücüleri de ayrıca işçi çalıştıran yerlerde yaptırılır.

Yukarıda da temas ettiğimiz gibi evlerdeki el tezgâh dokumacılığında bütün aile efradı yâni erkek, kadın ve çocuklar müsetreken çalışırlar. Dükkânlardaki tezgâhlarda ve hususî çözüğü yerlerinde ise ekseriyetle yalnız erkekler çalışır.

İplik tarak ve gücü imalâtı ise hemen hemen sadece yaşları 11 - 15 i geçmeyen çocuklar tarafından başırlır.

İplik büküm işlerinde ise erkek ve küçük çocuklar birlikte çalışırlar. Büküm işçileri bazı yerlerde evlerde ve havanın müsaadesine göre bahçelerde çalışırken bazı bölgelerde de işlerini geniş mağaralarda yaparlar.

Çalışma vasıtaları :

El tezgâh dokumacılığında kullanılan vasıtaların başlıcaları tezgâh, çözüğü ve çıkıktan ibarettir. Bu vasıtalar, genel olarak ev veya dükkân sahibine aittir. Yâni bazan iş sahibinin ve bazan da işçinin malıdır. Yer yer 16 ayaklı, kamçılı ve mütakâmil tezgâhlara tesadüf edilmekle beraber çok basit, iptidai çalışma randımanını düşürücü ve çalışanı yorucu tezgâhlar da az değildir. Ev tavanlarının basıklığı dolayısıyla tezgâhların bir çoğu çalışanı yarı beline kadar toprağa girmek zorunda bırakacak bir durumdadır. Bazı Belediyeler bu gibi tezgâhların kullanılmasını menedici tedbirler düşünmüşlerse de henüz genel mahiyette tam ve müsbet bir netice alınmış değildir. Kısım evlerde ve kısmen de açıkta avlu ve bahçelerde yapılan boya, apre ve çözüğü işlerinde kullanılan vasıtalar ekseriyetle iptidaidir.

Ekonomi Bakanlığının teşebbüsleriyle Denizli'de kurulmakta olan santral el tezgâh dokumacılığının bugünkü durumunu izale yolunda atılmış ilk müsbet adımdır.

Çalışma yerleri ve iş sanatları :

El dokuma tezgâhlarının büyük bir kısmı evlerde dir. Bu evler arasında tavanları basık, pencereleri çamsız olanlar az değildir. İçinde tezgâh işletilen dükkânların durumu da evlerden farksızdır. Tarak ve gücü imâl edenlerin dükkânları da aynı durumdadır. Zemin topraktır ve dükkânın ön tarafı yazın açık kışın kepenklerle kapalıdır. Sahası yedi sekiz metre kareyi geçmeyen ışksız ve havasız bir dükkânda dört beş tezgâhın veya aynı sayıda çözüğü ve tarak işçisinin çalıştığı nadir değildir. Büküm işlerinin yapıldığı mağaralar biraz rutubetli olsalar da ışklıdır. Evlerde tabiatıyla iş saati diye birşey yoktur. Çalışma arzu ve zaruretlerin imkânlarına göre azalır ve çoğalır. Dükkânlardaki çalışma müddeti ise çok zamanlar 11 - 12 saati geçer.

Sosyal durum :

El tezgâh dokumacısı, hangi şekilde çalışırsa çalışsın daima az para kazanan bir kimsedir. Mümasil fabrika mamulâtının maliyet düşüklüğü, bu durumun ekonomik tedbirlerle muayyen bir dereceden fazla ıslâhına imkân bırakmamaktadır. Bu sebepledir ki el tezgâh dokumacıları çoluk çocuklarıyla beraber çalışmağa, dokumacılık yanında tarla ve bahçe işleri yapmağa da mecbur kalmaktadırlar. Bu durum dokumacıyı çok çalışmağa ve o nisbette yorulmağa mecbur kılıyor. Hastalanan ve ihtiyarlıyan dokumacı her hangi bir yardımdan mahrumdur. İki üç sene evvel Denizli'de başlayan hayat sigortası teşebbüsü de müsbet bir netice vermeden unutulup gitmiştir.

Netice :

Yukarıda umumî şekilde temas edilen el tezgâh dokumacılığının ekonomik ve sosyal bakımlardan genişlemesi :

- 1 — Çalışma vasıtalarının tekemmülü,
- 2 — Gömme tezgâhlar kullanılmasının önlenmesi,

İçtimaî siyasette Yeni Temayüller

Doç. Dr. Orhan TUNA

Bundan evvelki yazımızda (1) kısaca, içtimaî siyasetin mahiyetine, bu mefhumun teşkiline mâtuf çalışmalara, bu disipline karşı vaki itirazlara işaret etmiş ve İstanbul Üniversitesi sabık profesörlerinden Dr. Röpke'nin bir kaç yıl önce neşrettiği ve hususiyle içinde yaşadığımız hadiselerin bunaltıcı ve ümit kırıcı tesirleri altında bütün dünyada derin akisler bırakan kitabıyla (2), içtimaî siyaset mefhumunu ele aldığını, bu mefhuma klasik bilgiler dışında ütöpik bir mana ve mahiyet vermeğe kalktığını bahis mevzuu etmiştik. Filhakika müellif ileri sürdüğü bir takım iddialarla bugünün "köhneleşmiş" "eski moda" içtimaî siyasetini reddetmekte, içtimaî politikanın asıl yaraya dokunmadığını, meseleyi proleterleştirme vetiresini aramadığını ileri sürmektedir. Müellife göre, bu demode sosyal siyaset esas itibariyle snai büyük işletmeyi ele alıyor, orta ve küçük işletmeleri bir tarafa bırakıyor ve nihayet canlı kıymetlere ve

insan şahsiyetine karşı gözlerini kapıyor. Binaenaleyh proleter kitle bertaraf edilmeli, küçük şehirler kurulmalı, büyük işletmeler küçük işletmelere kabolunmalı... ilâhtır.

Gerçekten Profesör Röpke'nin ortaya attığı iddialar birçok bakımlardan doğrudur: Şöyle ki, 18 inci asrın ikinci nisfından itibaren kapitalist fabrika sanayiinin gelişip serpilmesiyle meydana çıkan sosyal meseleler gittikçe şiddetini artırmıştır. Ve zamanımızda hakikaten korkunç nizalara, ihtilâf ve ihtiraslara yol açan da umumiyetle büyük işletme ve proleter kitle olmuştur. Onun için Dr. Röpke "bugünün şiddetli sosyal ve ekonomik buhranlarını doğuran proleterleştirmiş dünyadır. Öyle bir dünya ki, dahilî intizamını, tanzim edici kudretini ve bu suretle de ehemmiyetini, devamlılık ve itimadını kaybetmiş bulunmaktadır. (3) demekte pek haksız değildir. Bu buhranlar sırf ekonomik sahaya inhisar etmiş bulunsalardı, belki de çağımızın beynelmilel siyaset meselelerini çözmek kolaylaşacaktı. Fakat bu meseleler ve bunlara dayanan geniş hareketler, haline gelmiş bulunduğu içindir ki, üzerinde ısrarla durulması, halli için imkânlar aranması ve müsket tedbirler alınması bugün çok müstacel bir iş olmuştur. Binaenaleyh "büyük işletme" nin iktisadî refah ile birlikte "sosyal saadet" i getirmemiş olduğu noktasında, müellif ile hem fikir olmamak mümkün değildir: Çekilmez bir büyük şehir hayatı, şahsiyetlerinden tecrid ederek

(1) Çalışma Dergisi sayı : 2

(2) Dr. Röpke; Die Gesellschafts 1942 Zürich, Krisis der Gegenwart.

- 3 — Denizli'deki santral gibi müesseselerin diğer mühim bölgelerde de tesisi,
 - 4 — imalât kalitesinin yükseltilmesi,
 - 5 — Çocuk çalıştırılmasının tanzimi,
 - 6 — Kooperatiflerin geliştirilmesi ve
 - 7 — Genel hastalık ve hayat sigortaları yapılması
- gibi konular üzerinde ciddî bir şekilde durulmakla mümkün olur gibi görülmektedir.

(3) Röpke; adı geçen eser sahife 354 ve devamı.

kendilerini makinaların itrat ve intizamına kaptırmış ve ilelebet iktisadî serbestilerini kaybetmiş kitleler, hülâsa modern makinalar ve buhar kuvvetinin kendi etrafına toplamış olduğu "namütenahi teba" (4) ve bütün bu yağınlar namına ileri sürülen tehlikeli iddialar. İşte Profesör Röpke'nin büyük işletmelerden ve proleter sınıftan hiç şüphesiz beşeriyet namına duyduğu izdirabın mahiyeti budur.

Diğer taraftan "küçük işletme" (5) hiçbir zaman bugünkü muhteva ve şumulde bir sosyal mesele yaratmamıştır. Burada sınıf mücadelesi, sınıf kin ve tezadı, ihtiraslar ve beynelmilel ölçüde geniş radikal hareketler yoktur. "Ve küçük sanayi muhafaza ve idamesini icabettiren sosyolojik amiller, müstakil mevcudiyetlerden mürekkep büyük bir gurubun yaşamasını temin bakımındandır. Kendi kendisinin efendisi olan, manalı mesaiden zevk duyan, içtimai rabitadan sıcaklık hisseden ve sağlam ailelerden tereküp eden insanlar, ancak küçük sanayi erbabı, küçük ticaret erbabı ve köylülerdir." (6) Biz şahsan da küçük sanayie ve bu sanyii sisteminin büyük faydalarına inanmış bir muharrir sıfatıyla, müellifin düşüncelerini büyük bir sempati ile karşılamaktayız. Ancak hakikat şudur ki, hadiseler henüz Röpke'nin arzularına uygun bir istikamet takibine başlamamış ve temerküzün çarkı da henüz geriye döndürülmemiştir. Ortada bu temayüllerin önlenebileceğine dair hiçbir emmare yoktur ve esasen "19 uncu asrın kapitalist ekonomi nizamına tekrar dönmek bundan böyle bahis mevzuu olamayacaktır. Geçmişini tekrar diriltmek insan tahtının dışındadır. Hiçbir romantik ceryan, hasretini çektiği orta çağı diriltmeye muvaffak olamamış, din sahasında yeni meseplere karşı koymak isteyen geriye dönme teşebbüsleri ve cizvit tarikatları hiçbir

zaman katolik kilisesinin eski birliği ve bütünlüğünü tekrar tesis edememiş, 1880 den beri birçok Avrupa memleketlerinde, Devletin de yardımıyla yeni korporasyonlarkurmak teşebbüsü eski devletlerin lonca hayatına dönmeyi mümkün kılamamıştır. Bunun gibi, düşündüğü tarzda büyük endüstri işletmelerini dağıtıp küçük ve orta cesamette işletmeler haline getirmek, aralarında serbest rekabeti yeniden canlandırmak, bu sayede kendi tabiriyle "kumanda ekonomisi" ni ortadan kaldırmak, endüstri işçilerinin her birini ufak bir toprak ve tarla sahibi birer fert olarak küçük şehirlere yerleştirmekte nihayet romantik bir hayalden ileri gidemeyecektir. Fakat Gobden mektebinin idaelerini yeniden canlandırmaya ve Röpke'nin istediği gibi büyük işletmeleri ortadan kaldırmağa imkân yoktur." (7) (8)

Gerçi Röpke'nin "küçük işletme" yi bir kurtarıcı olarak ileri sürmesine, "küçük sanayi", "büyük sanayi" önünde muvaffakiyetle tutunmuştur, demesine rağmen vakalar, yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, temerküzün gerilediğini pek göstermemektedir. Çünkü büyük işletmeler iş bölümünden faydalanmakta, makineden ve büyük istihsal kanunundan istifade edebilmekte (9) ve "küçük işletmelere nazaran" daha az masrafla çalışabilmektedirler. Büyük işletmelerde, istihsal veya tevzi ameliiyele-

(7) Prof. Kessler: "zamanımızın içtimai buhranı", üniversite konferansları 1944-1945 mamafih Kessler, kapitalist ekonomi nizamındaki bu buhranın ölüme giden bir buhran olmadığını Devletin Devlet Demiryollarını, muhaberatı, maden ocaklarını ve elektrik fabrikalarını nasıl pek mükemmel bir şekilde işliyorsa diğer iktisadî vazifeleri de pek alâ üzerine alabileceğini söylemektedir.

(8) Metinde Röpke tarafından ileri sürülen iddiaların romantizme kaçtığından bahsetmiştik. Müellif, bu husustaki fikirlerini hülâsa halinde ve "üçüncü yol" başlıklı bir faslı ihtiva eden kitabında izah etmektedir. Bak : Die Lehre Wien, von der Wirtschaft 1957, sayfa 187-195

(9) Filhakika "teşebbüsün gittikçe artan büyüklüğü bazı tasarruflar teminini mümkün kılmaktadır. Bu tasarruflar bir taraftan iş bölümünün, diğer taraftan istihsal hadiselerinin tamamisi bakımından elde edilen tasarruflardır. Bu tasarruf imkânları teknik istihsal vasıtaları sahasına münhasır kalmıştır. Bak : Robinson E.A.G. Betriebsgrösse und Produktionskosten Ingilizce'den Almanca'ya Dr. J. Steindl tarafından çevrilmiştir. 1936 Wien, sayfa 36

(4) Helmolt, Welstgeschite içinde, cilt yedi Leipzig, 1900

(5) Profesör Röpke'nin doğrudan doğruya küçük sanayii kasdettiği küçük işletme mefhumuna ait geniş malumat için bak: Orhan Tuna, "Küçük sanayi tarifi ve diğer sanayi şekillerinden tefriki", iş mecmuası, sayı 35-36

(6) Röpke; adı geçen eser sahife 338

rini veya her türlü işletme faaliyetlerini, rasyonellik esaslarına uygun bir şekilde tevsik etmek imkânları nisbeten çok daha geniş imkânlar dahilinde mevcuttur. Bu itibarla bu gibi işletmelerin küçük işletmelerle nazaran canlı bir vaziyette bulduklarını kabul etmek lâzımdır." (10) ve "büyük işletmelerin istigal derecesi tahavvüllerine karşı gösterdiği hassasiyet, küçük işletmelere nazaran çok daha büyük bir mikyasa dahilinde tecelli etmektedir." (11)

Profesör Röpke "İsveç'te 1913 ile 1935 yılları arasında sanayide vasatî işletme cemiyeti 39 işçiden yirmi sekiz işçiye düşmüştür" (12) demek suretiyle iddialarını tevsika çalışmaktadır. Bununla beraber bu rakamların temerküz aleyhine pek büyük bir mana ifade temedikleri de muhakkaktır. Çünkü muayyen bir devre zarfında muayyen bir sanayi şubesinden vasatî işçi adedinin bir miktar azalmış olması, bünye tahavvüllerinden, mevsim veya konjonktür temevvüçlerinden, işletmenin piyasa ve sürüm vaziyetinden ileri gelebilir. Sonra bu işçi azalması hangi sanayi şubesinde vaki olmuştur? Bu cihet de meçhuldür. Fakat biz şu noktaya işaretle iktifa edelim ki, her çeşit ve şekil işletmeye uyabilecek basma kalıp bir işletme cesameti yoktur. Bilâkis muhtelif sanayiînev'i ve hususiyetine, bünye ve mahiyetine göre mütenevvi işletme cesametleri vardır ve "her işletme şubesinin hususiyetlerine ve icaplarına en ziyade uygun düşecek işletme cesametinin ne olması icabedeceğini" (13) araştırmak lâzımdır.

Diğer taraftan işletme cesametini mutlak surette işçi adediyle ölçmek de pek doğru neticeler vermez. (14) Zira rasyonalizasyon hareketleri neticesinde işletmeler büyüyebilir ve tekniğin işletme cesa-

meti üzerindeki tesirleri de çok fazladır. (15) Binaenaleyh bugün işletmenin cesametini ölçerken işçi miktariyle beraber ve bu kıstastan önce, işlenen ham madde miktarı ve mustahsalatın kıymeti nazara alınmaktadır.

Bununla beraber Profesör Röpke'nin yaptığı gibi, sırf işçi adedine istinad etmek dahi, bu bakımdan da kuvvetli bir temerküz hareketi olduğu muhakkaktır. "Bunu tevsik için Alman istatistik yıllıklarına göz gezdirmek kâfidir: Alman iplik sanayiinde daha 20 nci asrın başlarında (1907), cema'an 3229 iplik imalâthanesinde 207.025 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerden 184.308 işçi yani umum işçilerin % 90 ı, 770 işyerinde, başka bir ifade ile 51 den fazla işçi çalıştıran büyük müesseselerde (fabrikalarda) çalışmaktadır. Umum işçilerden ancak 2380 işçi yani, tekmiil işçilerin % 1 inden biraz fazla bir kısım 1511 işyerinde yani 1-5 işçi çalıştıran işletmelerde meşguldür. Ve (16) esasen bugün bir iplik fabrikasını, iş bölümü müsaade ettiği için 20.000 erkekden daha az erkekle tesis etmek mümkün değildir. (17) Dokumacılık sahasında da vaziyet aşağı yukarı aynıdır. "Bu sahada da kuvvetli bir temerküze şahit olmaktayız. Bunu her şeyden evvel otomatik dokuma tezgâhlarının taammüm etmesi neticesinde bu sanayi şubesinde işletme cesametinin büyümesinde aramak lâzımdır. Meselâ Alman Mensucat Sanayiinde 1907 senesine nazaran 1925 yılında %5.760 nisbetinde fazla elektrik motoru kullanılmaktadır. Yine Almanya'da bu sanayi şubesinde meydana gelen kuvvetli temerküzü göstermesi itibariyle şu rakamlar dikkate şayandır: 1907 yılında mensucat sanayiinde 152.393 işletmenin ve 1.008.173 işçinin mevcut bulunmasına mukabil, 1925 senesinde aynı sanayi şubesinde 110.200 işletme ve 1.177.067 işçi çalışmaktadır. Şu hale göre, 1925 yılında mensucat işletmeleri 1907 ye nazaran % 27/7 nisbetinde azal-

(10) Bak : Dr. A. Isaac; işletme iktisadî, cilt iki, fasikül 1, İstanbul 1942, sayfa 109, tercüme Doçent Ahmet Ali Özeke.

(11) Bak : Isaac; adı geçen eser, sahife 109

(12) Bak : Röpke; adı geçen eser, sahife 349

(13) Bak : A. Isaac; adı geçen eser sahife 110

(14) Bak : Die Optimale; Dr. Theodor Beste 1935 Leipzig, Betriebsgröße sayfa 16

(15) T. Beste; adı geçen eser sahife 15 ve devamı

(16) Bak : Orhan Tuna; Denizli'de dokuma ve dokumacılık kooperatifleri, iş mecmuası, sayı 37, sahife 20-21

(17) Bak : Robinson, adı geçen eser, sayfa 32

miş, fakat aynı sahada çalışan eşhas adedi % 16.8 nisbetinde artmıştır. (18)

Diğer taraftan ayakkabı sanayiinde de temerküzün durmamış olduğunu görüyoruz. Meselâ İngiltere'de "1913 ilâ 1940 arasında bu sahada bütün memlekette kaydedilen bir azalış görülmektedir. Geçen harpten evvel ondan fazla işçi kullanan binden ziyade fabrika vardı, şimdiki harbin ilk senesinde bu sayı yedi yüzün aşağısına inmiştir. (19)

Mamafih Profesör Röpke'nin de söylediği gibi sırf iktisadî prestiş siyaseti, iktidar temayülü ve toplama hırsı neticesinde kurulan ve iktisadî hudutların fevkiye çıkan bazı işletmeler vardır ve nihayet temerküzün de hudutsuz olmadığı aşîkârdır. Çünkü "muayyen bir hattan —muayyen bir kıvam noktasından sonra— işletmenin cesametini tevsi etmekten ise, yeni bir işletme tesisi daha hesaplı görülmektedir." (20) "Bu itibarla, tesis edilecek işletmelere maliyet masrafları bakımından verilecek en rasyonel cesamet meselesini, her işletme branşı ve hattâ her işletme için

ayrıca tayin etmek zarureti mevcuttur. (21)

Hülâsa temerküz, muayyen iktisadî hudutlara kadar, bugün bir vakiadır ve birçok sosyal faydalarına rağmen, küçük işletmeyi veya küçük sanayiye sun'i olarak kurmaya çalışmak iktisaden faydalı değildir. Müstehlik kitle aleyhinedir. Bununla beraber küçük sanayi, meselâ bizde olduğu gibi, memleketin şeyniyeti ise bu takdirde muhafaza ve idame tedbirleri almak ta makul bir hareket olmaz. Mamafih bugün kapitalist sanayi memleketlerinde hâkim bir sistem vaziyetinde olan büyük işletme birçok bakımlardan şayanı tenkittir. Ve islâha muhtaç tarafları vardır. Fakat islâh işini Röpke'nin iddia ettiği gibi büyük iktisadî zararlar verebilecek şekilde "parçalamaya" kadar götürmek yanlıştır. Esasen içtimai siyaset bir buçuk asırdan beri büyük işletmenin meydana çıkarıldığı sosyal hastalıklara karşı şiddetle mücadele etmekte ve bu sahada gerçekten elle tutulur muvaffakiyetler kazanmış bulunmaktadır.

(18) Bak : Orhan Tuna; Denizli'de dokumacılık, iş mecmuası sayı 37

(19) Bak : H. A. Silverman; ayakkabı sanayiinde "optimale" firma, İgiliz ekoomi buit. cilt 1, sayı 2 sayı 2

(20) Bak : A. Isaac adı geçen eser sayfa 19 netekim müellim Robinson da aynı fikirdedir. Ve meselenin mahiyetini izah için şayanı dikkat bir soru maktadır. "Eğer büyük işletmeler bu kadar fazla faydalara malik iseler, nasıl oluyorda sanayi münhasıren büyük teşebbüslerden ibaret bulunmamak-

tadır." Ve bu suale yine kendisi şu yolda cevap vermektedir. "Çünkü muayyen bir noktadan sonra daha geniş iş bölümü artık tasarruf temin etmez. Ve muayyen bir hudud aşıldıktan sonra iş bölümünü genişletmek imkânsızdır. Yahut rantabl değildir. Büyük bir gemi küçüğe nazaran daha süratli ve iktisadidir. Fakat muayyen bir noktadan sonra geminin daha büyük cesamette inşası bir takım mahzurları davet edebilir. (Adı geçen eser sahife 34-43

(21) Bak : A. Isaac; adı geçen eser sahife 109

TÜSTAV

Yeni Endüstri Plânı ve İctimaî Siyaset

Saffettin PINAR

Yeni Devlet Endüstri Plânının gerçekleşmesi için 270 milyon Türk liralık bir ödenek kabul edilmiştir. Altı yıl süren ikinci cihan savaşının mali bakımından henüz tesirleri devam eden güçlüklerine rağmen bu kadar büyük fedakârlıkların göze alınışında tecrübeden geçmiş müspet neticelerin mevcut bulunuşu amil olmuştur. Bu lüzum ve faydalar bundan 10-15 yıl önce I ve II nci sanayi plânları hazırlanırken duyulanlardan büsbütün ayrı değildir denilebilir. Sonradan esasları bilhassa birinci sanayi plânıyla tesbit edilmiş bulunan tatbikat, bu harp yıllarında değer ve önemi açıkça anlaşılan iktisadî, teknik ve içtimaî imkânlar sağlamıştır. Bugün işlemekte olan sanayiî istihsalî olmasaydı katlanılacak ve içine düşülecek zorluklar müsbet bir ölçüyle tesbit edilmedikçe kazanılmış faydaların ve geçirilmiş tehlikelerin nisbet ve şumulü gerektiği gibi anlaşılabilir. Ancak bilinen bir şey varsa, vaktiyle endüstrileşme için verilen emeklerin boşuna gitmediği ve endüstrileşme faaliyetlerine devam olunmağa karar verildiğidir.

Gerçekten genç Türkiye Cumhuriyeti, çağdaş dünya medeniyet ve kültür seviyesinin aşağısında kalmamağı hattâ onun üstüne çıkmağı ülkü edinirken bunun boş bir kuruntudan ibaret kalmayıp gerçekleşmesi için zarurî olan iktisadî, teknik, moral, içtimaî, kültürel şartları bilmemezliğe gelemezdi. Şüphesiz ki medeniyet ve kültür bu gibi çeşitli amillerin bir araya gelmesi ve muayyen bir seviyeye erişip tezahür etmesinin ifadesidir. İşte endüstri ku-

ruşlarımız, en yenisi de dahil olmak üzere bu terkinin teknik cephesini teşkil etmektedir. Önemi bu kadar açık ve belli olan bir kuruluşta bir takım prensip meselelerine temas etmek ve bunları tartışıp, ölçüp biçmek faydalıdır. Bu durum bize endüstri kuruluşumuzun yukarıda bahsettiğimiz ilk yapış ve tatbikat yıllarındaki kazanılmış tecrübelerin yeni plânlaşmadaki değerine ait imkânlarla karşılaştırmaktır. Dünyanın her tarafında her endüstri şubesinin ilk kuruluşunda bir takım içtimaî, iktisadî, teknik hatalar yapılmıştır. Sonraki kuruluş ve gelişmelerde ise bu hataların kazandırdığı tecrübelerden istifade edilmiştir. Batı endüstrisinin tarihi yüz yıllar süren tecrübe ve yanlışlıklarla doludur. Bunlardan elde edilen bilgi ve alışkanlık bugünkü teknik seviyeye yetişmede başlıca âmil olmuştur. Bizim, de ikinci cihan savaşından önce kurulan endüstrimizin doğrudan doğruya istihsal şeklindeki kıymeti ve elle tutulur neticelerinden başka bir de tecrübe ve geleneği vardır. Büyük sanayimizin ilk kuruluş yıllarındaki o mutlu, helecanlı ve azimli yapıcılık havası değeri küçümsenmeyecek psikolojik bir olaydır. Bu sefer yeni endüstri kuruluşu çalışmalarına yaratıcı helecanla birlikte kazanılmış tecrübeleri de eklemek imkânlarına ve şansına malikiz. Şimdi artık montaj'ın teknik, iktisadî içtimaî prensiplerini daha iyi tasarlayabiliriz. İşletme safha ve şartlarını da aynı bakımlardan daha güvenle karşılayabiliriz. Şu halde başlangıçta lüzumlu esasları, programları isabetle tesbit ve sadakatle tatbik edebildiğimiz nisbette

yeni endüstrileşmemiz için öndeki kuruluşlardan daha iyimser olabilmemiz mümkündür.

Biz bu yazımızda yeni endüstri kuruluşunun sosyal işlerine temas etmek ve bu bakımdan gerekli olan plânlaşmayı konuşmak istiyoruz. Böyle olunca herşeyden evvel hareket noktamızı tesbit etmeliyiz. Bilindiği gibi endüstri kuruluşu yalnız fabrika binaları yapmaktan, havai hatlar germekten, santraller tesis ve makineler monte etmekten çok daha fazla birşeydir. Her tahsilli adam tarafından öğrenilmiş olduğu gibi 150 yıllık büyük endüstri tarihi bunlarla birlikte ve bundan sonra iktisadî, teknik, içtimaî bakımdan tam bir organizasyonla birleşmedikçe hiçbir zaman rasyonel olmamıştır. Bu mesele daha başlangıçta işletmenin kurulacağı yeri tayin ve tesbit etmek işi ile birlikte meydana çıkar. İşletme yerinin intihabında isabetsizlik yapıldımı bütün işleyiş sürecinde, türlü şekilde mahzurlarını hissettirecek olan ilk menfi amilin doğuşuna meydana verilmiş olacaktır. Onun için, kuruluş yerinin seçiminde, ham madde, pazar, ulaştırma, işçilik, sağlık gibi çeşitli şartların denkleştirilmesi icabeder. Asrımızda bunlardan başka bir de siyasî, askerî ve diğer içtimaî sebeplerin gözönünde bulundurulduğunu ve bunların iktisadî amillerle mümkün mertebe mezc ve telifine çalışıldığı görülmektedir. Yer intihabı ve montajdan sonra, esasen kuruluş plânlarıyla birlikte mevcut olması lâzım gelen teknik, iktisadî, idarî, sosyal organizasyonların işletmesine sıra gelir. Teknik işleyişin bir organizasyon işleyişinin neticesi olduğu söylenebilir. Mesele yalnız kuruluşa ait bir plânlaşma ile bitmez. Asıl dâva işleyişi de programlaştırabilmiş olmaktadır. Bundan ötürü, **kuruluş plânlarının**, işletme program ve plânlarıyla tamamlanması zaruridir. Şüphesiz işletme program ve plânlarının müddet ve konu bakımından tertiplenmesi her sanayi şubesinin teknik, ekonomik, sosyal icaplarına göre yapılacaktır. Burada yeni endüstrimizin işleyiş safhasında uygulanmasını ve kuruluştan itibaren gözönünde bulundurulmasını di-

lediğimiz sosyal bakımdan plânlı çalışmaların mahiyetine temas etmek istiyoruz. Birinci sanayi plânının tatbikinde bu bakımdan oldukça mühim eksiklikler ve kusurlar olmuştur. Fakat faydalarını şimdiden görmekte bulunduğumuz kıymetli tecrübeler de kazanmış bulunduğu inkâr edilemez. Denilebilir ki bugün halâ büyük sanayimizin en mühim dâvalarından biri olan (işçi değişimleri [*]) sanayimizi kurrarken içtimaî bakımdan programlı ve plânlı bulunmaktığımızın lüzumunu isbat eden en açık bir delildir. Çünkü **işçi değişmelerinin** sebepleri, geniş ölçüde sanayideki çok taraflı bir içtimaî politikanın yetki ve konularıyla ilgilidir.

Yeni endüstrimizin plânlaşmasında ele alınması gereken belli başlı konular neler olabilir? Sanayimizde nasıl bir içtimaî politika takip etmeliyiz ki iktisadî ve teknik bakımdan en rasyonel bir çalışma sistemini gerçekleştirmek mümkün olsun? Bu suallerin cevabını, batı endüstrisinin kuruluşunda olduğu kadar bizim henüz genç bulunan büyük sanayi hayatımızdaki lüzum ve hakikatlere dayanarak esas itibarıyla aşağıdaki bölümlerde toplamak mümkündür:

I — Meslekî yetiştirme politikası:

Yeni endüstrinin kuruluş ve işletilmesi herşeyden önce bilgili insan gücünü gerektirir. Şu halde meslekî yetiştirme plânının esasları bilgili eleman temin etmek olduğu kadar, bunları yetiştirmek ve yetişenlerin görgü ve bilgilerini daima teknik gelişmelere müvazi olarak arttırmak lüzumuna dayanacaktır. Böyle bir politikanın takip ve neticelendirilmesi sanayie ait olduğu kadar millî eğitim teşkilâtını da ilgilendirdiği şüphesizdir. Bahsettiğimiz meslekî yetiştirmenin bölümleri:

1 — Teknisiyen, Mühendis, Muhasebeci, İçtimaiyatçı yetiştirilmesi ve İdareciler gurubu.

[*] Bak Ulus gazetesi 10 Şubat 1944 : (Türkiye sanayiinde işçi değişimleri)

2 — Doğrudan doğruya kalifiye işçi usta kadrosunu hazırlamak şeklinde tezahür eder.

Birinci guruptakiler yurt içinde ve yabancı endüstri memleketlerindeki ihtisas okullarında öğrenci yetiştirme ve kısmen yetişmiş olanları ileri sanayi memleketlerine staja yollamakla bilgilerini arttırmak suretiyle hazırlanır.

İkinci gurupta ise en büyük vazife, işletmelere düşer. Çünkü yabancı memleketlere işçi yollamak sanayi ihtiyacı duyduğu genişliğe nisbetle mahdut olarak mümkün olabilen iştir. Milletler arasındaki iktisadî ve kültürel münasebet ve bağlıklar arttıkça belki karşılıklı anlaşmalar ve iş bölümleriyle bunun daha büyük ölçüde gerçekleştirilmesi mümkün olabilir. Fakat esas itibarıyla bu gurup kuvvetini daha ziyade endüstrimizin içinde programlaştırılacak meslekî öğretim faaliyetinden alabilir.

II — İskân politikası :

Genel olarak sabit içtimâî tesisler konusu ve bu arada iskân politikası bizim yeni sanayimizin hayatî ehemmiyetteki meselelerinden biridir. İyi bir iskân siyasetinin yalnız içtimâî ve sıhhi bakımdan değil eski ve yeni endüstrimiz için doğrudan doğruya iktisadî neticeleri bulunduğu bir gerçektir. Çünkü rasyonel çalışmanın çeşitli şartlarını sağlayacak olan kalifiye personel, işçi olsun, idareci olsun, endüstri bölgesinde yerleştirilmiş olmakla elde edilebilir. Bu keyfiyet ise çalıştırılacakların miktarlarına, kopup geldikleri meslekler ve tabakaların içtimâî, psikolojik zaruretlerine ve yeni işyerlerine intibak şartlarına iklim ve mıntaka özelliklerine göre plânlaştırılmış bir iskân siyaseti ile mümkündür. Bunun içindir ki ev, hastane, kreş, yemekhane, dinlenme yeri, spor tesisleri gibi endüstrinin bütün içtimâî yapılarını esas işletme binalarıyla birlikte ve aynı önemde ele almağa zaruret vardır. Bu yapılmadıkça işçi değişmelerinin rasyonelleşmeyi bozucu çeşitli tesirleri peşinden kabul edilmiş olur. Bilhassa personelin yerleş-

tirileceği evler bakımından gerek bu evlerin kullanış ve mal edinme prensiplerini gerek işçi ailelerinin bağlayıcı küçük ziraat meşgalelerini hesaba katmak lâzımdır. (Çiçek, sebze yetiştirmek, kümes hayvanları beslemek gibi). Bu suretle yurdumuzun tipik endüstri mahalle ve siteleri vücut bulur. Bu şartlar altındadır ki batı sanayinin kuruluşundaki benzerlerinin taşıdığı sayısız sıhhi ve içtimâî mahzurlardan kurtulunmuş ve (kira evleri) sefaletine düşülmemiş olur.

III — Sağlık politikası :

Endüstri sağlığının amacı, bir bakıma, çalışanların sağlığını korumak suretiyle istihsalı devamlı kılmak, verimi arttırmak, aynı zamanda hastalık halinde vukua gelecek iş kayıplarını peşin önlemektir. Bu durumu elde etmek için geniş ve çok taraflı bir sınaî sağlık programına ihtiyaç vardır. Bu programın belli başlı konuları :

1 — Meslekî hastahklarn tesbiti ve önleyici tedbirlere ait prensiplerin ve şartların tayini, tedavi,

2 — Çalışanları umumî olarak her türlü hastahklara, mıntaka ve mevsim marazlarına (trahom, sıtma gibi) karşı koruma ve tedavi — bu konuda Sağlık Bakanlığı ile iş birliği lüzumu aşikârdır. —

3 — İş kazalarının hususiyetlerine göre çeşitli tedbirler ve kaza sebepleriyle mücadele,

4 — Psikoteknik muayeneler,

5 — Giriş ve kontrol muayeneleri,

prensip ve tatbikat programları,

6 — İşçi sağlık sicil teşkilâtı, olarak ele alınabilir.

Buraya kadar yeni endüstrimizin içtimâî bakımdan plânlaşmasıyla ilgili esas düşüncelere ve bu plânlaşmanın yalnız üç bölümüne ait mahiyete temas ettik. İçtimâî bakımdan plânlaşmanın diğer mühim konuları olan (iş düzeni politikası), (ücret politikası)' (gıda politikası)' (sosyal emniyet politikası) gibi diğer önemli bahisleri başka bir yazımızda tahlile devam etmek istiyoruz.

Sosyal Politikanın Dünü, Bugünü ve Yarını

Faris ULUBAY

Kültürleri yüksek ve sanayi faaliyetleri ilerlemiş memleketlerin genel politikaları içinde, "Sosyal Politika" gün geçtikçe daha önmeli bir yer tutuyor. Bu politikanın, yalnız iç siyasette değil, dış siyasette de her gün biraz daha gelişmekte olduğunu görüyoruz. Çünkü dünya pazarında alışveriş ve karşılıklı muamele, sosyal - politik milletlerarası tedbir ve tertiplerde denkleme sağlanmasını gerektiriyor ve gene çünkü 'dünyanın bir yanındaki yoksulluk diğer yanındaki barış ve sükunu etkilendiriyor."

Bütün medenî ülkeler ve hattâ sömürgeler bu politikanın etkisi altındadır. Harpten önce, Avupa'da sosyal politikanın etkisi dışında kalmış hiç bir memleket yoktu; Asya'da, sömürgeler bile buna adım uydurmakta, Afrika'da, Kahire'den Kap burnuna kadar muhtelif şekilde sosyal - politik manzara göze çarpmakta idi. Birleşik Amerika Devletleri ile Kanada sosyal politikada çok olgunlaşmış, Orta ve Cenubi Amerika da bu hususta geri kalmamıştı. Avusturalya buna özel bir önem veriyor. Pasifik adalarında sosyal - politik düzen muhtelif şekillerde kendisini gösteriyordu.

"Büyük halk kitlesinin, bir tabaka tarafından yoksulluğa düşürülmemesini ve memlekette hayat seviyesinin yükseltip ulusal çalışma kudretinin arttırılmasını" hedeflediği düşünülürse, sosyal politikanın nasıl bir Devlet konusu olduğu anlaşılır. En eski tarih çağlarından beri beşerin varmak istediği hedef bu idi ve bundan sonraki hedef bu olacaktır. Bütün tarih

olaylarını, asıl bu görüş zaviyesinden incelemek çok faydalı olur. Bu yazımız ise, böyle bir incelemeye girişmeğe müsait değildir. Muhtasar bir yazıda düne bakarak bugünü konuşturmak daha doğru olur.

Konuya girmek için, son yüzyılda gelişen tekniğin ve bu arada alup yürüyen ekonomik sistemin açınladığı sosyal politika dâvasının bugünkü iş ve hayat sahasında gittikçe daha fazla kök saldığını söylemek kâfidir. İşte bu yüzyıl içinde, sanayileşen memleketlerde makinaya hizmet eden erkek, kadın ve çocuk kitleleri büyüdükçe, kazanç sağlama hırs ve lüzumu beliriyor, ihtiyaç ve zaruret büyüyordu. Bu hareketin başında Devlet müessesesi, varlığının temelini teşkil eden halkın kudreti önünde kendisini baskı altında görüyordu, bu suretle de yardıma muhtaç olan büyük halk tabakasını kurtarmak kendisini korumak sonucunu sezerek, bütün gayret ve basiretini bu yöne çeviriyordu. Sosyal politikanın bir Devlet konusu olarak ele alındığı bu ilk devrede, merhamet, gayrendişlik ve din hislerinin de rolü olduğuna şüphe yoktur. Daha sonraları, himaye tedbirlerini sıklaştırmak suretiyle âmme kudretini bu konuda hissettirmek ve böylece bizzat Devleti kurmak ve millî çalışmayı düzenlemek suretiyle halka refah sağlamak fikri meydan almıştır.

Sosyal politika, çocukların, yâni yeni yetişen neslin, uzun çalışma müddetlerine, fena yaşayış ve ilerleyiş şartlarına karşı tedbir almak ve bu suretle gençliğin beden ve ruh itibariyle zarar görmesini önlemek

tedbirleriyle başlamıştır. İngiliz dokuma sanayiinde çocukların sıhhatlarına tabi olan zararın önlenmesi fikri ilk işçi koruma esaslarını kurmağa nüve teşkil etmiştir. Dokuma ve iplik fabrikalarına yerleştirilen henüz çok küçük yaşta çocuklar, çok defalar günde 12 - 14 saat kadar çalıştırılırlar ve bunlar fena çalışma şartları altında salgın hastalıklara tutulup halkın içine birer portör olarak dağıtılırdı. Yalnız bu gibi zavallıların değil, halkın sağlığını korumak maksadiyle 1802 de ilk İngiliz "Fabrikalar Kanunu" meydana gelmiştir. mahiyette bundan tamamiyle ayrı diğer bir sebep askerlik bakımından çocukların ve gençlerin korunması için tedbir alınması yolundaki tekliftir. 1827. de Ren Bölgesi Alman Askerî Komutanı, fabrikalarda gençleri çalıştırmamanın, bunların enerji ve kabiliyetlerini azalttığını ve bu halin ordu ihtiyatını tehlikeye düşürdüğünü raporlamıştır. İngiltere ve Almanya'da beliren bu iki kanaat, sosyal politika alanında işçileri koruma mevzuatının ilk iki tipik sebebi olmuştur. Diğer memleketlerde bu türlü koruma tedbirleri aynı başlangıçtan gelişme hamlelerini alır ve aynı gayelere yönelir. Buna mukabil her yerdiki mucip sebepler değişik olabileceği gibi, icaplar ve usuller de değişebilir. Ancak çocukların korunması tedbirleri her memlekette aşağı yukarı aynı yollardan yürümüştür ki bu gibi tedbirler şöyle hülâsa edilebilir: Günlük çalışma müddeti gittikçe kısaltılarak münasip dinlenmelerle aralandırılmış, gece istirahat müdetinin elverişli bir haddede getirilmesi için günbegün yeni tedbirler ve kayıtlar konulmuş, çocukların çalışabilecekleri işler esaslı incelemelerle tayin edilmiş, bunların çalışmalarına elverişli olmayan işler gittikçe daha iyi seçilmiş ve işe girme yaşı haddi zamanla darlaştırılmıştır.

İlk zamanlarda koruma tedbirleri yalnız fabrikalara hasredilmişken, bu tedbirler, gün geçtikçe, küçük sanatlara, ticarete, nakil işlerine teşmil olunmuş ve son zamanlarda deniz ve ziraat işlerine de temas ettirilmiştir. Aile ocağının önünde

de durulmayarak ev işleri ve sanatları nizama sokulmuştur. Bu gelişmeye paralel olarak mektep işleri de buna karışmış, burada istenen ve beklenen reform muvafakiyetle tatbika konmuştur. Umumî halk dersaneleri, gece dersleri ve buna zamimeten işçiler için olgunluk ve meslek sınıfları açılmıştır. Bugün saydığımız esaslar, her tarafta aynı durumu almamış bulunmakla beraber, umumiyetle her memleketin sosyal politikasında en önemli yeri tutmuştur. Meselâ her memleketin Maarif siyasetinde ilk tahsil çağını geçirmeden hiç bir çocuğun muntazam ücretli iş hayatına karışmasına müsaade edilmemesi bir gaye sayılmıştır. Hemen her medenî memlekette, bugün, kazanç temin eden devamlı iş, ancak ilk öğrenme çağı geçtikten sonra başlar.

Bundan sonra kız ve oğlanların olgunlaşma yaşlarında iyi gelişmelerini sağlayan bazı koruma tedbirleri ön safa geçirilmiştir. Aynı zamanda işçi namzedi gençlerin (çırakların) bilgilerini olgunlaştırmağa dikkat ve meslekî tahsillerinin sonuçlanmasına itina gösterilmiştir. Bu siyak üzere, 17 - 18 yaşına geldikten sonradır ki "tam işçi" meydana gelmiş oluyor.

Daha sonraki koruma adımı, tabiatiyile çocuktan kadına yâni anneye doğru olmuştur. Kadın da çocuk gibi zaruret hallerinde kerdisini koruyacak durumda değildi. Kadında gelecek neslin ve anneliğin korunması, anneye, zevceye ve ev kadınına ailede, evde yapacağı işler için serbest vakit bırakılması fikri beliriyor ve kadının icaplarını düşünmek gerekiyordu. Burada da, çalışma müddetinin kısılması, asgarî gece istirahati sağlanması, çalışma müddeti zarfında dinlenme zamanları gösterilmesi doğumdan önce ve sonra muayyen bir müddet zarfında çalışma yasağı, çocuk emzirme zamanları gözedilmesi, kreş ve çocuk bakım yerleri açılması kadınığa uygunsuz düşen işlerde çalıştırılmaması ve pazar günleri tam istirahat için cumartesi günleri erken işi bırakması esaslarının korunmasına lüzum hasıl oluyor.

Olgun erkek işçilerin korunması da diğer bir yoldan yürümüştür. Bu gelişim devresinde, menfaatlerini daha iyi koruyabildikleri düşünülerek, işçi erkeklerin, işçi kadınlara kabul edilen haklardan istifadeleri esası nazara alınmamıştı. Esasen, işçi erkekler, haklarını korumak için teşkilatlanmışlardı. Bazı istisnalarla bunlara yalnız pazar tatili verilmesi bir hükme bağlanmış idise de diğer hususlarda, daha ziyade işverenin ağırlığını hissettiren "serbest akid" esası yürüyordu. Ancak ağır ve tehlikeli işlerle, zehirli mamuller ve yeraltı işlerinde sıhhi çalışma günü adıyla mahdut saatli çalışma günü tesbit edilmişti. Sağlığın günbegün icap ettirdiği esasların düşünülmesi lüzumu kendisini hissettirince, bazı memleketlerde günlük azamî çalışma müddeti esası yürütülmüştü. Nihayet günde 8 saat ve haftada 48 saat çalışma müddeti dünyanın her tarafında kadın ve erkek her işçi hakkında esas olarak kabul edilmiştir. Buna, gece çalışma müddetinin tahdidi, cumartesi öğleden sonra ve pazar günleri tatil yapılması ve ücretli yıllık mezuniyet verilmesi esasları katılmıştır. Daha sonraları, haftada kırk saat çalışma esasının tatbikına yönelinmiştir.

İş hayatını koruma tedbirleri yalnız iş müddetini tanzime münhasır kalmamıştır; işçilerin çalışma, istirahat ve ikamet yerlerine, işe gidip gelme vasıtalarına da teşmil edilmiştir.

Fabrikaların, imalâthanelerin, dükkanların, ticarethanelerin velhasıl her türlü iş yapılan yerlerin, havadar, aydınlık ve tozsuz olması, yaz ve kış iyi işlemeğe elverişli bulunması, her türlü sıhhat ve emniyet şartlarına uyması, erkek ve kadının bir arada çalışmalarına gerekli ahlâkî icapların sağlanması, yemekhaneler, kantinler, banyolar, istirahat yerleri, kreşler ve saire kurulması gibi esaslar da alup yürümüştür.

Sosyal politika yalnız kanun yollarıyla değil diğer şekillerde de kendisini göstermiştir. Yalnız sıhhi ve sevimli mesken-

lerde aile hayatının gelişebileceğini düşünen memleketler, bir takım yardımlarla herkesin kullanabileceği elverişli işçi evleri yapılmasına başlamış, evlerle işyeri arasında nakil ücretlerini indirmek suretiyle kolaylık gösterilmesini ve bazı önemli işlere işçinin bağlanması için cazip yaşama şartları sağlanmasını faydalı ve lüzumlu görmüşlerdir. Kazalar, meslekî hastalıklar ve bir kelime ile "iş hekimliği" bir ihtisas branşı haline getirilmiştir.

Şimdiye kadar umumiyetle ücret meselesine müdahale etmeyip taraflara iş akdini serbest bırakan memleketler, ücreti şöyle bir himayeye mazhar kılmışlardır: Ücretin tedavülü mecburî memleket parası ile ödenmesi ve ücrete karşılık, eskiden "Turck" sisteminde yapıldığı gibi, işçiye mal verilmemesi. Ancak, bazı sanayi ve ev sanayii sahalarında asgarî ücretin tesbiti suretiyle bir himaye usulü kurulmasına mecburiyet hasıl olmuştur. Bundan sonraki hamlede çalışmanın değerlendirilmesi suretiyle rasyonelleşme imkânlarını sağlama yolunda yürünmesi beklenir. Bu suretle her çalışma branşında "normal işçi" tipi üzerinde araştırmalara başlanacak ve bu tipe göre çalışmanın değerlendirilmesine yönelinecektir.

Adalet mekanizması da, iş akitlerinden doğan ihtilâfların kolayca kotarılabilmesi için daha seri, ucuz ve mesleğe daha uygun şekiller araştırıyor. Bir çok memleketlerde "İş Mahkemeleri" kurulmuştur. Ulusal ekonomi birliği içinde, iş hayatına devamlı bir düzen vermek için, buna katı bir lüzum vardır.

Her memlekette iş ve işçi bulma teşkilâtı kuruluyor. Bu teşkilât, gün geçtikçe kendilerinden beklenen faydaları sağlamaktadırlar. Böyle teşkilât olmadıkça, iş hayatının bir nizamla sokulamıyacağı hakkındaki kanaat, her kültür memleketinde kök salmış ve iş hukuku her yerde teşekküllerden de kuvvet alarak yürütülebilmiştir. "Merkezden muhite ve muhitten merkeze" yürümek suretiyle amaca çabuk ulaşılabilir. Dinamik çalışma bunu gerektirir.

Yüksek bir tarafsızlıkla ve âmmenin menfaatine en uygun tarzda iş hayatını yürütmek için kurulan Devlet teşekkülleri, işi devamlı teftiş ve denetlemeye tâbi tutuyorlar. Bütün bunlara rağmen iş hayatının korunması henüz tam gelişme hadine varmış sayılamaz. Hamleler durmamıştır ve durmayacaktır.

Buna ilâveten ve bunun mütemmimi olarak "sosyal sigorta" meydana çıkmıştır. Filhakika hastalık, kaza, yaş, malûliyet, işsizlik ve ölüm gibi hayatın değişik şartları işçiyi ve ailesini çok müteessir ediyordu. Kazanamadığı zamanlar, işçi ailesiyle birlikte sefalet, acze ve yoksulluğa düşüyordu. Bu gibi hallerde karşı yardıma elverişli sandıklar kurulması fikri tam zamanında belirmişti. Ancak bu türlü teessüsler, karşılıklı yardım mahiyetinde olarak meslekî bir teşebbüs halinde resmî teşekküle tekkaddüm etmişlerdir. Sosyal sigortanın yalnız işçilere değil, bütün halk tabakalarına tatbik edileceği günler de yaklaşıyor.

Dünyanın her yanındaki sigorta müesseselerinin muhteşem organizasyonu, milyonlara varan büyük kitleleri içine almakta ve halkın refah seviyesinin düşmesine büyük çapta yardım etmektedir. Bunun ana hatları genişledikçe, çalışan kitle de büyümekte ve istihsal hacmi karmakta, netice olarak ta refah seviyesi yükselmektedir.

Bütün sağladığı faydalara rağmen, mecburî sigorta yerine serbest yardımlaşmayı müdafaa edenler de vardır. Ancak bugüne kadarki olaylar mecburî sigorta taraftarlarına hak kazandırmıştır. Herkeste tekarrür eden kanaat, sigortanın, âmmenin refah ve saadeti için lüzumlu olduğudur. Böylece sanayii ilerlemiş memleketlerin hemen hepsinde tam veya kısmen mecburî sigorta sistemi vardır. Heryerde ilk safta kaza, ikinci safta hastalık sigortası kurulması yoluna gidiliyor; ölüm ve analık sigortası da son zamanlarda aynı safa geçmiştir. Buna karşılık yaşlılık ve malûliyet sigortalı geri safta yer almış-

lardı. Sosyal sigorta fikri muvaffakiyet kazandıkça mecburî sigorta temayülü kuvvet bulmaktadır. Sigortanın dünyada bugün takip ettiği yol budur.

Bununla beraber işçileri koruma tedbirleri ve sosyal sigortanın kurulması, sosyal politika alanını tahdid etmiyor. Bunun üçüncü bir ana dalı da "çalışma bağıtı" dır.

Çalışma bağıtında iki yanlı bir nizam bahis mevzuudur. Bir yandan Devlet işveren ile işçi arasındaki münasebetleri düzenleyen bir takım rasyonelleştirme normları koyar, diğer yandan her iki taraf, her sanatın başı başına yürütümünü sağlayan bu yöndeki rasyonel çalışma esaslarının mukaveleye bağlanma şekilleri ve usulleri üzerinde işlerler.

İş hukukunun; âmme hukuku sahasına girmiş olması, son gelişim safhasıdır ve bu itibarla eski hukukî düşünüşle, muasır kültüre ayak uydurmak imkânsızlaşmıştır.

Kültür dünyasının sosyal politika sahasındaki ana temayüllerinin benzerliği göze çarpmakta ise de değişik memleketlerdeki gelişim bir değildir. Bu sonuçta, iklim, toprak, halkın karakteri gibi tabiat şartları yanında millî sanayi, taşıma ve ulaştırmanın, ekonomik zaruretlerin ve işçi hareketlerinin etkisi vardır. Bu şartlar altında değişik kültür memleketlerinde halen meri ve sosyal politika ile ilgili kanunlar ve sair mevzuat hakkında ancak tenevvü bahis mevzuu olabilir. Her memleketin kendisine mahsus bir sosyal politikası vardır ve ileri yahut geri milletlerde bunun farkı derhal göze çarpar. Bazı memleketlerde bir istikamette, diğer bazılarında başka bir istikamette iş nizamının kuvvetli olduğu görülür.

Bu istekamette bir benzerlik sağlanması için, birçok Devlet adamları, birçok ekonomistler ve bilginler tarafından "Milletlerarası İş Hukuku" fikri öne sürülmüştü. Fakat uzun yıllar bu türlü fikir ve mütalâalar, bunları ileri sürenlerin bir

teklifi olarak kalmıştı. Nihayet, İsviçre'nin teşebbüsü üzerine 1890 da Berlin'de Avrupa sanayi Devletleri bir toplantı yapmışlar ise de, bunun sonucu bir dilek mahiyetini geçememişti. Bununla beraber bu konferans, ilgili Devletlerin sosyal politikalarında kuvvetli tepkiler meydana getirmişti. Konferansta tekarrür eden esaslar hususî teşekküller tarafından ele alınmış ve 1894 de Paris'te Milletlerarası İşçi Sigortaları Birliği, 1900 de İsviçre'nin Bal şehrinde Milletlerarası İş Hukuku Birliği kurulmuştu. Bu son teşekkül iş hukuku üzerinde incelemeler ve derlemeler yaparak yayınlamağa yarar bir merkez bürosu ödevini görmeğe koyulmuştu.

Büronun, işçileri koruma sahasında ilk ele aldığı iş, 1906 da kadınların geceleyin sanayi işlerinde çalışmamalarına ve kibrit yapımında beyaz fosfor kullanılması yasağına müteallik konvansyon hazırlıkları idi. Bundan sonra bu konuda bazı Devletler arasında karşılıklı anlaşmalar yapıldı. Meselâ: karşılıklı sigorta ve bazı koruma tedbirleri üzerinde karşılıklı muamele (mütekabiliyet) esasına göre anlaşmalar. 1914 yılında işçi kadınların ve çocukların en çok on saat günlük çalışma usulüne tâbi tutulmaları ve gece işlerinde çocukların çalıştırılmaması esasları üzerinde sanayi memleketleri arasında bir anlaşma yapılacak idi. Bu sırada birinci dünya harbinin patlaması üzerine bu iş geri kalmış ve böylece iş hukukuna müteallik düşüncelerin söndüğü sanılmıştı. Ancak, fikir ölmez; zamanı gelince hemen filizlenir ve meyvesini verir.

Harp günlerinde bile, Milletlerarası sosyal politika sahasında daha sıkı bir temasın sağlanması gerekliliği kendisini hissettirmişti. O halde ki her iki savaştan tarafın karargâhları sosyal politikanın etkisi altında idi. 1916 yılının yazında İngiltere'de Leeds şehrinde müşterek bir iş hukuku programı tanzim edilmişti. 1917 yılının son baharında Almanya, Avusturya - Macaristan, İsviçre, Hollanda ve İskandinavya'da bu kararlara katılma kararı verilmişti. 1919 yılının Şubat ayında

Bern'de yapılan bir toplantıda barış muahedesi için müşterek istekler üzerinde mutabık kalmıştı. Bu istekler Leeds'deki esasların hududunu aşmış ve bütün iş hukuku sahasına şamil bir genişlik bulmuş idi. Nihayet Versay Barış Muahedesinin XIII üncü faslında "Milletlerarası Çalışma Organizasyonu" kurulmasını sağlayan hükümler yer almıştı.

Son harpte dahi aynı neticeye şahit oluyoruz, millî ekonomide en mühim mevzuu teşkil eden millî istihsalin ana faktörlerinden biri olan "çalışma" ya lâyük olduğu yeri vermeğe doğru yönelmiş olan cereyan gittikçe gelişiyor.

1919 dan önce İsviçre'de Cenevre'yi, harp başladıktan sonra da Kanada'da Montreal'i merkez tutan teşkilât, 1 Eylül -939 tarihine, yani son dünya harbinin başladığı güne kadar, bu gayeye müteveccih 67 konvansyon, 66 rökomandasyon hazırlamış ve daha pek çok sosyal - ekonomik çalışmalar yapmıştır. Bu Milletlerarası mevzuatın hemen hepsi tatbik mevkiindedir. Filâdelphiya'dan sonra Paris konferansı bu yöndeki hamlelerin hızlanmakta olduğuna birer işarettir. Filâdelphiya'da doğan 67 - 73 sayılı rökomandasyonlar bu çapta muazzam hamleleri müjdelemektedir.

Medeniyeti kasıp kavuran harbin en baş döndürücü günleri içinde bile bu konunun önemine herhangi bir zaaf gelmemiştir. Bir çeyrek asır önceki durumun tahlilleri ve harp sonrası kültür dünyasının kuruluşu hakkındaki tartışmaları karşılaştırsak, dünya düzeni probleminin alelâde bir politika anlamı olmaktan çıkıp önemli sosyal ve ekonomik bir dâva haline girdiğini görürüz. Olayların anlattığımız akışına göre bu sonuç zaruridir, ve başka türlü olamazdı. Bu dâva bir çeyrek asır önce de aynı manada anlaşılıyordu. Milletlerarası Çalışma Organizasyonu Yasası'nın mukaddimesine "devamlı bir barışın, ancak sosyal adalete dayanarak kurulabileceği" prensibi ile bu dâva kendi izahını buluyordu. Fakat Milletlerarası menfaatlerin bir-

Rasyonelleşme ve Muhtelif Ücret Primi Usulleri

Sait KANDAN

İstihsal randımanını yükseltmek için işçilerin ücret yolu ile tahrik ve teşvikleri diğer memleketlerde muhtelif usullerin uygulanmasına yol açmıştır. Az çalışma, haylazlık etmek suretiyle randımanı düşüren işçiler için ücret azaltılması, kesintiler, para cezası alınması tatbik edildiği gibi vasatinin üstündeki istihsal miktarı randımanı, istihsal olunan maddelerin kalitesi veya insicamı, iptidai madde tasarrufu, kesif bir çalışma ile tesisatın daha çabuk amortismanının temini, çok güç bir iş yapılması, geceleyin çalışılması, gibi kriterler gözönüne alınarak işçilere aldıkları ücretlerden başkaca prim verilmesi de düşünülmüştür. Prim usulü bazı işlerde mümkün olmamaktadır. Meselâ: zincirleme çalışmada bir işçinin çalışması işin bütününe tesir etmemekte ve yalnız intizam aranmaktadır. İstihsalın fazla artırılması matlup olmıyan işler için de şüphesiz prim bahis mevzuu olamaz. Lâkin, birçok ahvalde teşebbüsün gelişmesi, randıman yüksekliliğini icap ettirir. Bu hallerde işçiyi tahrik ve teşvik için en iyi metodu bulmak hayati bir mesele teşkil eder: Bugün tat-

leşmemesi, bu amaca ulaşmağa engel olmuştur.

Ancak, yukarıda da söylediğimiz gibi, fikir ölmez. Dün ekilenin bugün olgunlaşmakta olduğuna şahit oluyoruz, yarın da meyvelerinden faydalanacağımıza şüphe yoktur. Harp sonrası dünyası, bu yönde dinamik hamle bekliyordu. Bu hamle gecikmedi, yarın da bu yöndeki hamleler birbirini kovalayacaktır.

bik edilegelmekte olan prim usullerini birer birer kısaca izah edelim:

1 — Yapılan iş parçalarına göre ücret verilmesi:

Tatbikatta herhangi bir nevi iş için bir vahit fiatı tayin olunur. Ve her işçiye kaç defa vahit iş yapmışsa o kadar bu vahit fiatının tatbiki suretiyle ücreti hesap edilip verilir. Yapılan tecrübeler nazaran orta bir işçiden yetişmiş bir işçiye istihsal sür'atı 2,4 den 10 defaya kadar değişmektedir. Vahit fiat orta işçiye nazaran tesbit olduğundan bu usulde meharetli işçi çok fazla ücret alır. Diğer işçiler bunu kıskanırlar. Ve son derece yorgunluğa sevk edildiklerinden şikâyet ederler. Diğer taraftan patron da bu usul ile fazla ücret vereceğinin farkına varır. İlk fırsatta bu vahit iş emsalini indirmeye çalışır. Hülâsa bu usulde vasat veya aşağı vasıfta işçi, mahir işçi aleyhine şikâyette bulunur. Bu primin azalmasına sebep olur. Bu sefer, mahir işçi inkisara uğrar. Patronun aleyhine döner. Netice olarak bu prim usulü işçi ve işveren münasebetlerini soğutur. İşçilerin gayret ve hüsnüniyetlerini azaltır, yani tam beklenilenin makûsu bir netice verir. Bu usulde esas ücret, bir defa tesbit edildikten sonra bir çok aylar ve seneler sabit kalacağı için işçilere garanti edilmesi lâzım gelir. Diğer taraftan esas ücretin şartları üzerinde ciddi bir anlaşmadan sonra tesis edilmesi ve daha evvel çalışma teşkilâtı bozukluklarının ıslâhı icap eder.

Keza işçiler arasında sür'at ve ücret yekünü itibariyle çok büyük farklar bulu-

nan işler için bu ücret tarzı muvafık değildir.

2 — Taylör ücreti, Taylör iş parçası üzerinde ücret verilmesi taraftardır. Çok hususî bir ücret sistemi icat etmiştir. Gerek bu hususî ücret usulü ve gerek meşhur çalışma organizasyonu sistemi ile istihsal randımanını yükseltmeyi hedef edinmiştir. Bunun için çalışmanın düzenlenmesi, teşkilâtlandırılması ve işçilere bu yeni rejimin temin edeceği menfaatlerin muayyen bir yüzdesinin verilmesi suretiyle patronun hakikî müttefiki vaziyetine getirilmeleri lüzumlu idi. Kârdan işçilere ayrılacak bu yüzde, işçileri çalışmaya teşvik edecek ve patron tarafından kurulacak yeni disipline uymalarının mükâfatı olacaktır. Taylör ince tahlillerle işçilerinden beklemeye haklı olduğu randımanı tesbit etti. Bu randımana yükselenlere parça ve iş üzerine hesap edilmiş yüksek bir ücret ve diğerlerine daha az bir vahit ücret veriyordu. Bu suretle meselâ muhtelif tahlillerden sonra bir işçinin günde 15 parça iş istihsal edeceği anlaşılırsa 15 parça ve daha fazla istihsal edenlerin ücreti her parça 30 kuruştan, daha az istihsal edenlerin ücreti beher parça 20 kuruştan olmak üzere hesap edilir. Bu usul Taylör'ün idare ettiği çelik torna atölyelerinde muvaffakiyetle tatbik olunmuştur.

3 — Gant sistemi. Gant Taylör'ün çalışma arkadaşı idi. Taylör'ün usulüne çok benzeyen bir ücret sistemi meydana getirdi. Bu sistemde işçi normal ücretini alır. Lâkin standard bir istihsal seviyesine ulaşırsa ayrıca dörtte birden tam ücrete kadar giden bir prim alır. Taylör sistemi ile Grant sistemi arasındaki fark şudur: Taylör için, esas ücret parça üzerine bir ücrettir. Fazla ücret normal parça adedinden fazla istihsal edilen parçalara göre hesap edilir. Gant için esas ücret zamana göre verilen bir ücrettir. Ve fazla ücret, asgarî iş bitirildikten sonra yine zamana göre hesap edilir. Fransa'da bazı sanayi şubelerinde Taylör sistemi tatbik olunur. Amerika'da birçok teşebbüsler bu prim usulünü tatbik etmişlerdir. Bazı sanayi şubeleri

de Taylör ve Grant sistemlerinin karıştırılmasından hasıl olan çok karışık prim usulleri kabul etmişlerdir. Her iki formülün tatbiki için de işçinin standard istih-sala ulaşmasını temin edecek bir iş organizasyonuna lüzum vardır. O zaman da randımanın yükselmesi, ücret ve prim usulünden ziyade bu iyi organizasyonun neticesidir. Bu suretle birçok ahvalde parça üzerine ücret usulünün tatbiki mümkün olmaz. O zaman randıman primi veya zamana göre prim tâbir olunan usullere müracaat olunur. Bu primlerin tetkiki geniş bir inceleme konusudur. Methodilen hal çareleri pek çoktur. Fakat hepsi esasında zamana göre hesap edilmiş bir ücrette dayanır. Birçok şartlara göre bu zamana göre hesap edilen ücrete her işçinin randımanına, faaliyetine göre hesap edilen bir fazla ücret ilâve olunur. İşçinin faaliyeti ise vahit zamanda istihsal ettiği parçaların vasatî bir işçinin aynı zamanda istihsal ettiği parçalara nisbet edilmesi ile ölçülür. Pek çok olan bu prim formüllerinden bir kaçını tetkik edelim :

4 — Charles Lallemand'ın parabolik sistemi : Bu usulde esas ücrete ilâve edilen prim, işçilerin faaliyetini ölçen mikyasların murabbaî ile mütenasiben artar. Bu usul, Lallemand'nin müdür olduğu serviste kullanılmıştır. Az tatbik olunmaktadır.

5 — Halsey, Willans primleri: Bu usuller çok kullanılan prim usulleridir. Prensipleri basittir: Patron, muayyen bir iş için vasatî bir işçi tarafından sarfedilen tip zamanı tesbit eder. Mahir bir işçi, esas ücretten fazla olarak istihsaldeki sür'ati dolayısıyla tasarruf edilen istihsal fazlasının bir kısmını alır. Bu kesir (0) la (1) arasında değişir. Eğer kesir 0,5 kıymetinde ise halsey formülü meydana çıkar. Görülüyor ki halsey formülü Willans formüllerinin bir hususî halinden itibarettir. Misal: Seri halinde imalât yapabilen bir fabrikada her parçanın imali vasatî bir işçinin altı saat çalışmasına bağlı olsa ve her saat için elli kuruş ücret verilse patrona 300 kuruşa mal olur. Mahir bir işçi aynı parçayı dört saatte yapsa patron için iki

saatlik bir tasarruf vardır. İşte patron bu tasarrufun bir kısmını işçiye prim olarak terkeder. Halsey formülünde olduğu gibi 0,5 ini terketsen patron (2 hx 50 kr = 100 kr) bir lira tasarruf ettiğine göre işçiye 50 kuruş prim verecektir. Dört saat üzerine taksim edersek bu işçi saat başına 12,5 kuruş bir prim almış olur. Şu halde ücreti saatte 62,5 kuruşa yükselir. Binaenaleyh 8 saatlik bir günde vasat bir işçi 400 kuruş alırsa mahir bir işçi 500 kuruş alır. Bu prim usulünde, ekseriya tasarruf edilen zamana düşen istihsal miktarının yarısı işçiye verilir. Mamafih bu miktar (0) ile (1) arasında değişir.

a) Kesir (1) e müsavi olursa : ücret bu halde sür'atle mütenasiptir. Patron kârını işçiye verir. Ve parça üzerine iş usulüne varılır. Maliyet fiatı, işveren için değişmez.

b) Kesir (0) a müsavi olursa: Bu halde alelade zamana göre hesap edilen ücret usulü tatbik edilmektedir. İşveren kârını tamamını kendisine ayırır. Ücret değişmez ve nazarı olarak maliyet fiatı azalır.

6 — York tarifesi : Bu prim sisteminde Halsey - Willans sisteminde olduğu gibi işçiye faaliyet derecesine göre bir prim verilir. Ancak yalnız randıman vasatinin üstünde olduğu zaman prim verilir, herhalde bu prim çoğalan bir miktardır. Ne olursa olsun her faaliyet için, 0 dan başlayarak prim çoğalır. Hülâsa, alelade ücrete vasatinin üstündeki faaliyetler için değil bütün faaliyet kıymeti için bir prim ilâve olunur.

7 — Rowan Cardullôt primleri : Rowan formülü Rowan Cardullôt formüllerinin hususî bir şeklidir. Bu formülün tatbiki için işveren, muayyen bir iş için vasatî bir işçiye göre tip zamanı tarafından kazanılan zamanın yüzdesini hesap eder. Kazanılan zamanın verilen zamana nisbetini bulur ve esas ücrete aynı ücretin muayyen yüzdesini ilâve eder. Yüzdenin tamamı verilirse Rowan formü-

lüne varılır. Esas ücrete ilâve edilen prim, kazanılan zamanın yüzdesine müsavi olan ücretin muayyen bir yüzdesinden ibarettir.

Misâl: Bir patron, uzun incelemelerden sonra bir tip - işin saati 50 kuruştan 6 saat çalışmaya muhtaç olduğunu tesbit etse maliyet fiatı 300 kuruştur. Mahir bir işçi bu tip işi 4 saatte icra ederse kazanılan zamanın yüzdesi $\frac{1}{3} = \frac{2}{6}$ dir. Rowan formülünde işçi ücretinin $\frac{1}{3}$ ü nisbetinde arttırıldığı görür. (Yani saatte $50 \cdot \frac{2}{3} + 50 = 66,7$ kuruş ve dört saatte o işi bitirdiğine göre 266,80 kuruş ve günde 8 saat çalıştığına göre 400 kuruş yerine 533 kuruşu alır.)

Patrona gelince: Her iş için maliyet fiatı 300 kuruştan 266,80 kuruşa inmiş olur. Yüzde insbeti (0) kabul olunursa primsiz lâletayin zamana göre hesaplanan ücrete varılmış olur.

Diğer zamana göre hesaplanan primler gibi Rowan Cardullôt primin de en mühim faydası istihsale mütenasiben artmaktadır. Bu keyfiyet, önce işaret ettiğimiz işveren ve işçi reaksiyonlarını önler. Filhakika işçinin azamî alacağı prim miktarı esas ücretin iki mislini asla geçmez. Bu da esas ücretin hesabında hata edildiği zaman parça üzerine prim verme usulündeki mübalâğalı miktarlardan patronu korur. Bu hesapları kolaylaştırmak için herkes tarafından kolayca ve hatasız tatbik edilebilecek kaideler icat olunmuştur. Diğer bir çok prim formülleri vardır. İngiltere'de B.F. formülü ve Bldaux Priestbam denilen prim usulü tatbik edilmektedir.

8 — İptidai maddeler tasarrufu primi: Şimendifer kumpanyaları ateşçileri az kömür yakmağa sevk için ekseriya bu prim usulünü kullanırlar. Ateşçilerin aldıkları ücretin mühim bir kısmını bu prim teşkil eder. Fransız istihsalı genel konfederasyonu yüksek komisyonu tarafından 1928 de yapılan bir anket bütün sanayide bu prim usulünün tatbik edildiğini ve muhtelif prim hesaplama usullerinin mevcudiyetini göstermiştir.

9 — Randıman primi: Sık ve mütekâsif çalışmakla masraflı bir makinenin sür'atle amortismanını temin eden işçilere de randıman primi verilmektedir.

10 — Jestion primi: Jestion priminin dağılışı tarrı teşebbüsün genel neticelerine bağlıdır. Büro memurlarına verilen primler bı sınıfa gider.

11 — Kâra iştirak: İşçilere işe teşvik için esas ücretinden başka teşebbüsün kâr derecesine göre munzam bir miktar verilir. Fakat bu, hiçbir zaman şirket mukavelesi neticesi değildir. Bu usulde, işçiler, netice ile ilgili olacağından azamî surette çalışırlar. Patronun çalışma arkadaşı haline geldiklerinden son derece müsait bir hava yaratılmış olur. Fransa'da bu formül sigorta kumpanyaları tarafından tatbik olunmuştur. Bu sistemin mahzurları da vardır. İşçiler, sabit kalmadığı için sistemin tatbiki güçtür. Keza kâra iştirak eden işçi zarara iştirak etmediğinden, zaruri olarak işçinin kâra iştirak hissesi pek ufak bir kesre inhisar ettirilir. Geniş bir teşebbüste herkesin hususî gayretlerini ölçmek de güç olur. Bu hususta teşebbüsün muhtelif organlarının kârdaki rolünü ve hissesini tesbite çalışan müteaddit formüller vardır. Fakat hepsi gayri muayyen ve çok muğlaktır.

Kâra iştirakin mecburî olmasını müdafaa edenler çoktur. Fransa'da birçok defalar teşebbüsün kârına işçilerin de iştirak etmesi hakkında kanun teklifleri ileri sürülmüştür. Laroche Joubert tarafından 1879 da, Jules Roche tarafından ve nihayet M. Emmanuel Brousse tarafından 1920 de bu hususta kanun tasarıları teklif olunmuştur. Ancak büyük itirazlara uğramış ve mecburî olunca faziletlerini kaybedeceği ileri sürülmüştür. Yüksek iş konseyi bu konu üzerinde 1933 de geniş bir anket yapmış ve ekseriyetle kâra iştirakin reddildiği görülmüştür. İşçilerin kâra iştirak suretiyle değil randıman veya tasar-

ruf primleri ile çalışmalarının teşviki tavsiye olunmuştur.

Bütün bu prim formülleri arasında patron hangisini intihap etmelidir? Bu intihap süphesiz hususî hallerin icabettirdiği müteaddit meselelere bağlıdır.

Birçok hallerde evvela hafif, sonra daha hızlı olarak işçiyi tahrik edici formüller kabul olunur. Bu suretle evvela haylazlıkla mücadele ve o yok edilir. Sonra hakikî bir faaliyete işçiler teşvik edilmiş olur.

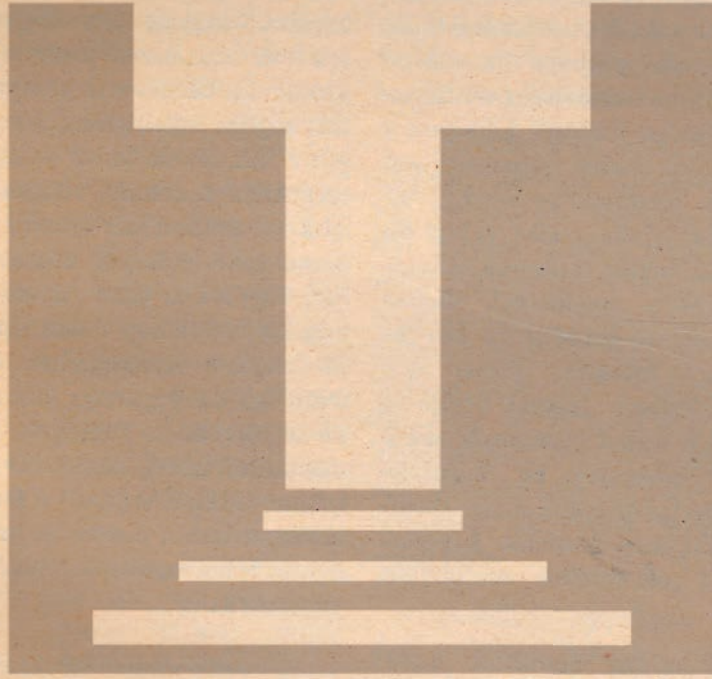
Diğer bazı hallerde prim olarak para verilecek yerde ücretli izinler verilmek şekli tatbik olunur.

Bazı hallerde de gittikçe daha az işçiyi teşvik eden formüller tatbik olunur. Eğer bir işde randıman yükselişi ilk zamanlarda işçilerin çalışmasına ve sonra teşkilât veya makinelerin inkişafına bağlı ise vaziyet böyledir.

Diğer bazı hallerde de normal randımana yaklaşmayan işçiler için aşağı bir esas ücret tayin edilir, bu da bir müeyyide teşkil eder. Nihayet aşağısına düşülünce işçilere yol verilmesi icap eden vasatî bir randıman da düşünülebilir. Bu, zamana göre hesap edilen primlerin tesbiti için, patronun vasatî ücreti ve muayyen bir iş için zarurî normal müddeti tayin edebilmesi lâzımdır. Ekseriya bu imkânsızdır. Bazı sanayide istihsal randımanı mütemadiyen değiştiğinden hesap güçleşir. Muayyen bir zaman tatbiki mümkün bir tip - zaman tesbitine imkân bulunursa uzun istatistik etütlerine, müşahedelere, zaman tahlillerine ihtiyaç hasil olacaktır. Diğer taraftan zamana göre hesap edilen primler ancak kâfi zaman devam edebilen işlere tatbik olunabilir.

Netice olarak teşebbüsün ve işin mahiyetine göre bir prim usulünün tatbiki zaruridir. İstihsal randımanının artmasını sağlayacak en iyi usulün intihabı icap eder. Hangi formülü kabul edilirse edilsin prim iyi ve doğru hesaplara dayanmalıdır.

İŞÇİ SAĞLIĞI



TÜSTAV

Endüstiri İjyeni

(İşçi Sağlığını Koruma Bilgisi)

Dr. Cemal KİPER

Genel Sosyal İjyen'in mühim bir kolu olan Endüstiri İjyen'i hekimliğin diğer şubeleriyle ölçülmiyecek derecede yeni bir konudur. Gerçi çok eski devirlerde hekimliğe ait diğer meseleler yanında bu şubeyi ilgilendiren bir takım hadiselerin de kapalı bir şekilde mütalâa edildiği biliniyorsa da müstakıl bir ilim haline gelmesini son medeniyet asrının Endüstiri'ye verdiği hıza bağlıdır. Hiç şüphe yokki yalnız bu son yüz yılda değil tarihe karışmış zamanlarda bile bir milletin medeniyet ölçüsü sahip olduğu sanayiın genişlik ve büyüklüğü ile mütenasip olmuştur. Fakat son asırda sanayiın akıllara hayret verici ve eski devirlerle ölçü kabul etmiyecek şekilde ani ve süratli ilerlemesi, bir taraftan fertleri rafaha kavuştururken diğer taraftan da işçinin sıhhatını bozacak, hayatını tehdit edecek bir çok tehlike membaları doğurmuştur.

İşte; Gayesi halkın sıhhatını korumak olan Genel Sosyal İjyen veya daha doğru bir terimle "Koruyucu hekimlik; İşçi sınıfının da sağlığını korumak için ayrı bir kol yaratmak mecburiyetinde kalmıştır.

Aşağıdaki satırlarda bu şubenin doğmasındaki âmillerle sosyal politika bakımından ehemmiyetini kısaca belirtmek isterim:

Antropolojik araştırmalar göstermiştirki daha tarihten evvelki zamanlarda yaşayan ilk insanlar bile cinslerinin devamını sağlamak, hayat kavgasında muvaffak

olmak ve kendilerine daha iyi yaşama şartları hazırlamak için sanatı icad etmişlerdir. Prehistorik devirlerinden kalma tunç ok başları, çakmak taşı yığınları, muhtelif şekil ve cesamette silâhlar sanatın ilk insanlar ile beraber doğduğuna birer şahittir. İngiliz Müelliflerinden birinin dediği gibi: "Endüstiri insan zekâsının derece derece nasıl tekâmül ettiğini gösteren çok açık ve mühim bir delildir. Sanatın her adımı zekâ yolunun kilometre taşı olmuştur. Taş devri, tunç devri, demir devri, makine devri hep insan dimağının muhtelif tekâmül safhalarıdır. Buna göre bir ırkın zekâsı yarattığı endüstrinin derecesi ile ölçülmelidir. Dimağın endüstiri yaratmasındaki sebep başka bir tabir ile endüstrinin "raison d'être" i ferdin veya ırkın bekasını temin etmek sağlık ve sosyal emniyetini korumak ve insanı refah içinde yaşatmaktır."

Endüstiri tarihten evvelki devirlerden bu güne gelinceye kadar istihsal bakımından muhtelif safahat geçirmiştir. Asrımızda bu devirlerin hepsini aynı zaman ve aynı memlekette görmek kabildir. Yani yeni bir şeklin zuhuru diğerlerinin mevcudiyetini büsbütün ortadan kaldırmamıştır. Bucher bu istihaleyi üç şekilde hülâsa etmiştir:

1 — Aile veya ev sanayi istihsalâtı: Bu domestik istihsal sisteminde ev halkı iptidai maddeyi kendi temin eder. Gayesi mamül maddeyi kendisi için sarf etmektedir. Ancak ihtiyaç halinde mahsulünü müba-

dele eder veya satar. Aile fertlerinin her biri birer işçidir. Halen köy ve ufak kasabalarda ve dünyanın her tarafında devam edip duran bir istihsal tarzıdır.

2 — Küçük el sanayii istihsalâtı : Evde veya ufak dükkânlarda bir veya bir kaç işçi tarafından imâledilen maddeler sırf müşteri içindir. Bunlar yapıldığı mahalde veya hemen civardaki pazarlarda satılırlar.

3 — Fabrika sistemi; dirki bir çok şahısların, cemiyetlerin, milletlerin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için toptan istihsal "Mass production" yapısıdır. Bu istihsalatlar yevmiyeleri bir çok işçilerin makine ve muharrik kuvvetlerin yardımı ile çalıştığı büyük müesseselerde yapıp müşterek çalışma esasına bağlıdır. Endüstrinin birinci safhadan son şekle girmesi uzun bir devir içinde olmuş, ancak 15 inci ve 16 ncı yüz yıllardan itibaren fabrika sistemine doğru inkişaf ederek zamanımızdaki şahikasına yükselmiştir. Bununla beraber yukarıda söylediğim gibi ev ve küçük sanayi de modern fabrika sistemi yanında daima mevcudiyetini muhafaza etmiş ve etmektedirler. Evvelce başlıca ziraat ile meşgul olan bir çok memleketlerde halk, bu asırlardan itibaren şehirlere hücum ederek büyük sanayi merkezleri kurmuşlardır. Hemen hemen bütün memleketlerde asrî fabrika sistemi, ziraatın sanayie istihalesi, ipek ve yünlü kumaş imali ile yani mensucat farikaları ile başlamıştır. İhtimalki çiftçi kendi istihsal ettiği ham madde ile sanayie başlamayı daha ekonomik bulmuş veya bu keyfiyet sadece medeniyetin tekâmülü ile iyi giyinme arasındaki münasebetin bir ifadesi olmuştur.

Hülâsa endüstri bu tekâmülü takip ederken her safhasında işçilerin sıhhatini tehdideden bir çok hastalıklar, kazalar ve çalışma esnasında kullanılan kimyevî maddelerin tehlikeleri yavaş yavaş herkesin dikkat nazarını çekmekten geri kalmamıştır. Bilhassa süratle sanayileşme neticesi gerek fabrika dahilinde ve gerek civarında topluluğu artan insan kitleleri ara-

sında kazaların, meslekî vesair bir çok hastalıkların, epidemilerin zuhur ve devamı ölüm nisbetini müthiş surette yükseltmiştir. Yavaş yavaş sanayiye yalnız başına insanlara refah ve saadet getirmeğe kâfi olmadığına, bilhassa hıfzıssıhha kaideleri bilinmedikçe, ve bunlara riayet edilmedikçe fabrikaların birer mezbaha olmaktan başka bir işe yaramıyacaklarına kesin kanaat uyanmıştır.

İşte; Gerek insanlık düşünceleriyle ve gerek siyasal ve ekonomik sebeplerle artık işçilerin maruz kaldıkları bu yüksek ölüm ve hastalık nisbetlerinin amillerini, her türlü tehlike menbalarını, ve onlardan korunma çarelerini mütalâa etmek, bunların tatbiki yolunda icabeden kanunlar koymak ve devletin müdahalesini teminetmek bir zaruret olmuştur.

Bu suretle sanat hekimliği ve hıfzıssıhhasının tekâmülü de endüstrinininki ile muvazi bir seyir takibetmiştir. Sanat İjyen'inin tarihini gözden geçirirsek onun ilerleme yolları ile endüstrinin geçirdiği istihale arasında daimi bir Correlation'un mevcudiyetini görmekteyiz. Binaenaleyh asıl yirminci asrın bidayetinden itibaren ki bu mevzu üzerine hakikî verimli çalışmalar başlamış ve o zamandan beri genel İjyen domeni dahilinde fakat tamamıyla ayrı bir bilgi kolu haline gelmiştir ve gelmelidir.

Endüstri İjyen'i ve hekimliğini en doğru olarak kısaca "İşçilerin sağlığını koruma bilgisidir." diye tarif etmek muvafıktır. Bu cümleyi açacak olursak; gayesi hem işçilerin sağlıklarını devam ettirip randımanlarını artırmak, hem de potansiyel ve aktuel tehlikelerin zuhurunu önleyecek koruyucu tedbirler almak, aynı zamanda bunlara maruz kalıp sağlıklarına zarar uğrayan işçileri vazifesi başına salim olarak iade etmek (rehabilitation) gibi çok geniş bir saha işgal ettiğini görürüz. Bilhassa bu rehabilitation yani işçiyi yeniden işe yarar bir şekle koymak meselesi çok mühimdir. Eski işine yaramıyacak şekilde sakatlanmış işçinin istikbali ile de meşgul

olmak ve onun başka vazifelerde yeniden çalışmasını temin etmek için meslekî edükasyon vermek de devlet'in bir vazifesi olmalıdır. Bu yolda açılacak müesseseler; Bilhassa harp malûllerine veya her hangi bir sivil hayatta kazaya uğrayan kimsele-re de malûliyetine göre yeni meslekler öğ-reteceğinden onları maddî ve bilhassa mo-ral şoklardan kurtarmak olur. Çok ehem-miyetli bir konu olan bu noktaya başka bir yazımda temas edeceğim

Bu bilginin istimal sahalarından biri de işçiye yapılan sosyal yardım ve işçinin sosyal emniyeti ve meslekî sigorta mesele-lerinde Çalışma Bakanlığı programlarının tahakkukuna yardım etmektir. Ne gibi hastalıklarda veya kazalarda ne miktar tazminat verileceğini takdir ederken bu şubenin yol göstermesine ihtiyaç vardır.

Kanun diliyle işçi tabiri "hayatını ka-zanmak için kanunî ve sosyal bakımdan meşru olan bir sanat veya meşguliyeti ken-dine meslek yapan kimseler" kastedilmeli-dir. Görülüyorki bu tabir çok geniştir. Filhakika; masası başında çalışan bir me-mur veya her hangi bir hekim de bu sını-fa dahil olduğu gibi tarlasında uğraşan bir çiftçi de aynı zümrenin mahdır. Zira bunların her biri bir sanat sahibidir ve her zaman kendi mesleklerinden mütevellit hastalık veya tehlikelere maruz kalabilir-ler. Bu tehlikelerin bir kısmı işin bizzat mahiyeti icabı ve bazıları iş esnasında zu-hur eden ve yarı meslekî hastalık veya kazalardır.

Silicosis ve asbestosis tam meslekî birer hastalık pnömoni ve diğer bir çok hastalıklar da ikinci kısma örnek olabilir-ler. Şu halde ilim noktasından düşünerek meslekten doğan hastalıkların cins ve ade-dini tesbit etmeğe uğraşsaksak büyük müs-küllere uğrarız. Zira gün geçtikçe, meslek ve sanatların adedi, tenevvüü arttıkça on-lardan doğan tehlike menbağı da çoğal-maktadır. Endüstri her gün nasıl ilerle-mekte ise endüstri hıfzıssıhhası bilgisinin mevzuu da o nisbette genişleyecektir. Bi-naenaleyh başarmak istediği şeylerin hu-

dudu yoktur. Şimdilik yalnız bunların te-melini kurmuştur. Bu temel:

(İş - İşçi ve muhit) üçgenidir. Bu üç esas eleman arasında sağlık - sosyal mü-nasebetleri arayacaktır. Bu münasebetle-rin azlığı veya çokluğu, genişlik veya dar-lığı zamanla ve işin mahiyetine göre daima değişecektir. Gelecek yıllar ne türlü keşif-ler ve sanatlar getirecektir. Bunu bilmiyo-ruz. Hülâsa bu üçlü faktörler daima değiş-meğe maruzdurlar. İşçi elemanını ele ala-lım. Bu sabit bir mana ifade eden unsur değildir. Usta işçi; acemi işçi; genç ve ih-tiyar işçi, kadın, erkek ve çocuk işçi; kül-türlü veya kültürsüz işçi; nihayet arala-rındaki ruhî veya fizik personalite farkla-rı, zekâ ve kabiliyet farkları daima değişen faktörlerdir. Üçgenin ikinci ucunu alalım. Ağır iş, hafif iş; tehlikeli veya tehlike-siz iş; ince iş veya kaba iş; makine veya el işi; vesaire... şeklinde değişebilir. Keza üç-genin üçüncü unsurunu teşkil eden muhit-de hudutsuz şartlar altında bulunabilir. Rutubetli veya kuru muhit; tozlu, gazlı, sıcak veya soğuk mühit; yüksek veya al-çak hava tazyikli muhit; aydınlık veya karanlık mühit; temiz veya pis muhit gibi bir çok hallerde bulunabilir.

Buna göre sanat İjyen'i bilgisi bütün meslek ve sanatkârlarda bu üçüzlü münasebeti tetkik ederek aralarındaki bağın ahenkli bir şekilde devamına mani olacak tehlike menbalarını ortadan kaldırmak için tedbirler alacaktır.

Yakın zamana kadar bu işin çok iler-lediği memleketlerde dahi sanat hekimliği-nin gayesi yalnız kazaların önüne geçecek emniyet tedbirleri almak; onlardan doğan yaraları tedavi etmek; sakat kalan veya ölen işçiler veya aileleri için sigorta kanun-ları hazırlamaktan ibaret kalmıştır. Fakat kazalar gerçi çok mühim olmakla beraber işçi sınıfının hayatını tehdit eden, enerjisi-ni azaltan yegane tehlike kaynağı olmadı-ğından bu gün bu telâkki değişmiştir. Zira işçi sınıfının hıfzıssıhhası kâhil yaşın ko-runması demektir. Bu yaşlar hayat devre-sinin gerek biyolojik ve gerek ekonomik

ve sosyal bakımdan en verimli bir çağdır. Aynı zamanda bu grup umum nüfusun büyük bir ekseriyetidir. Binaenaleyh bu sınıfın sıhhatini korumak bütün bir milletin sağlığını korumak demektir. En basit profilaktik tedbirleri bilmemek veya tatbikini ihmal etmek yüzünden her sene bu en verimli insanlardan binlerce ölümler, daimî veya muvakkat sakatlar, bunun tedavi ve sigortalarmaya sarfedilen paralar ve bu yüzden istihsalin durması, absenteizm'in maddî zararları bazı memleketlerde hesap edilmiş ve korkunç rakamlar alınmıştır. Bu hadiselerin ehemmiyetini, işçi sayısı az olan memleketimiz için, ne kadar küçültürsek küçültelim netice yine değişmez zira memleketin nüfus ve servetine göre maruz kalacağı zarar ve ziyan nisbeti aynıdır ve bilhassa memleketimizde sanayinin inkişafına doğru atılan bütün adımları ve günden güne işçi adedinin artmasını da hesaba katmak lâzımdır.

Bütün demokrat memleketlerde endüstrinin hedefi halkı sulhun refahına kavuşturmak ve harbi önlemek için tedbirler almak olmalıdır. Fakat doğuşmeğe mecbur olan bir milletin harbi kazanmasının ancak sanayinin büyüklüğü nisbetinde kabil olacağını bu ikinci dünya savaşı göstermiştir. Birinci büyük harpte büyük sanayi memleketleride cephedeki erin tam teçizat ile harp etmesini temin için geride dört işçinin çalışması icabettiği hesap delmişti. Son büyük harpte bu rakam on sekize çıkmıştır.

Görülüyorki ilim ve pratik bakımdan bütün milletlerce lüzum ve ehemmiyeti teslim edilmiş olan bu şubeyi bizim de lâ-yık olduğu değerle takdir etmemiz ve kaybedilen zamanları telafi edecek bir şekilde çalışmamız lâzımdır. İşte işçimizin bir çok sosyal sağlık problemlerini halletmek için büyük bir ihtiyaç mahsulu olarak teşekkül eden Çalışma Bakanlığının önemli işlerinden biri de budur. Bu suretle millî sıhhate

ve millî ekonomiye en büyük hizmeti etmiş olacaktır. Bu hususta pek de geç kalmış değiliz. Endüstrinin bu kadar ileri gittiği Amerika'da bile sanat hıfzıssıhhasının devlete ait bir iş olarak kabulü 1935 te ve ancak sosyal emniyet (Social Security) kanununun neşrinden sonra başlamıştır. Gerçi ondan evvel üniversitelerde bu mevzuata ait tedrisat yapıldığı gibi hükûmete ait umumî sıhhat idareleri de bununla alâkadar idiler. Bir çok şehirlerde devlete merbut sanat hıfzıssıhhası departmanları mevcuttu. Fakat kati lüzum ve ehemmiyeti ancak bu kanunun neşrinden sonra kabul edildi. Amerika'nın bu harbin başında; 15 milyonu büyük sanayide olmak üzere mevcut elli milyon işçisinin maruz kaldıkları yüksek mortalite ve morbidite nisbetleri, vasatî ömür kısalığı, sosyal emniyetsizlikleri dikkat nazarını celbetmiş ve bu işin artık doğrudan doğruya devlet tarafından deruhte edilmesi lüzumu hasıl olmuştur.

Dr. Osler'in çok evvel dediği gibi "henüz doğmamış çocuğa yaptığımız ihtimam ve himaye tedbirlerini bu kâhil sınıftan esirgememeliyiz". Filhakika işçiler de yeni doğan çocuklar kadar ve belki onlardan fazla hastalık ve her türlü fizik, şimik ve mekanik tehlikelere maruzdurlar. Bunlardan pek çoğunun endüstri İjyen'i kaidele-irle, metotlarla bertaraf edilmesi kabildir. Bir işçi her hangi bir insandan ziyade tüberküloza, pnömoniye, her türlü bulaşıcı hastalıklara, kanser, kalb ve ciğer hastalıklarına maruz kalabilir. Ayrıca işin mahiyetinden doğan tehlikeleri de ona ilâve edersek bu yekûn ne kadar çoğalır.

Çocuk ölümünü azaltmak nasıl bir devlet programı ise işçilerin standardını yükseltmek, onların vakitsiz ve lüzumsuz ölmelerine veya hiç değilse sakat yaşamalarına mani olacak tedbirleri almak da bir hükûmet işidir. Bu gün bunun tahakkukunu görmekle seviniyoruz.

İş ve Ruh Hıfzıssıhası

Dr. İhsan UNANER

Dünyanın hemen her tarafında medeniyetin ruh hastalıklarını artırdığı iddiası vardır. Gerçekten istatistikler de bu iddiaya hak verdirecek artışlar göstermiştir. Meselâ Macaristan'da 1895 yılını bilen apdal ve delilerin tutarı 25071 iken bu sayı 1901 yılında 34852 ye ve 1911 de 45674 e yükselmiştir. Fakat mesle inceden inceye gözden geçirilecek olursa aradaki bu farkın, medeniyetin getirdiği fizik ve ruhî yorgunluk, moral ve fizik sefalet ve ferd hayatındaki ifrat ve sui istimler kadar istatistik usullerinin ve sosyal yardım teşkilâtının mükemmelleşmesine bağlı olduğu görülür. Ancak mukayeseli istatistiklerden çıkan sonuçta endüstri ve medeniyetin ilerlemesiyle ruh hastalıklarının çoğaldığı iddiasını doğrulamıştır. İsviçre'nin Bern şehrinde 1871 ve 1902 senelerinde yapılan iki istatistiğin mukayeseli sonucu şudur:

Genel nüfus artışı : % 17,7

Deli ve zayıf akıllıların artışı : %79,4

Bu gerçeği ortaya koyduktan sonra, bu yazımızda ruh hastalıklarının sebep ve amillerini, ilim dili ile, etioloji'sini teşkil eden mühtelif faktörleri kısaca gözden geçirecek ve nihayet iş hayatında akıl hıfzıssıhasının hangi esaslara dayanabileceğini belirtmeğe çalışacağız.

Ruh hastalıklarının sebeplerini tayin etmek pek güçtür. Sinirli, veremli, alkolik ve aynı zamanda yorgun bir soydan gelen bir fertte, hayatının herhangi bir çağında

akıl hastalığı görülürse bunu bütün bu çeşitli sebeplerin hangisine bağlamak doğru olur. Belkide bu muhtelif faktörlerin hepsi işe karışmıştır. Fakat bunlardan birine özel bir hisse vermek imkânı yoktur.

Sebeplerden bazıları ruh hastalıklarının meydana çıkmasını sağlarken bir kısmında bu hastalıklar için zaruri olan hastalık zeminini sağlar. Buna göre sebepleri meydana çıkarıcı ve hazırlayıcı olarak ikiye ayırmak gerekir. Yalnız bunda sunî bir ayırmadır. Çünkü hazırlayıcı bir sebep bazan meydana çıkarıcı bir amil olarak görünür. Meselâ alkol bir vakada hazırlayıcı bir sebep iken, öbüründe evvelce mevcut predisposition'un meydana çıkmasına amil olabilir.

Esquirol ve Toulouse gibi eski akliyeciler bekârlarda akıl hastalıklarının daha çok olduğunu söylemişlerdir. Bazıları da bekârların zaten anormal veya akıl hastalığına aday insanlar oldukları için evlenmediklerini iddia ederler. Bekârlık tek başına bir amil sayılmasa bile, ferdî alkol ve zührevi hastalıklar gibi, iki büyük tehlikeye daha fazla maruz brakması itibariyle endirekt bir sebep teşkil edebilir.

İrkin Psychose'ların, yani ruh hastalıklarının meydana gelmesinde büyük bir rolü görünüyor. Yalnız yahudiler ve müslüman milletlerde alkol psychose'ları daha azdır. Yahudilerde nevropathe'ların nisbeti fazladır. Medenileşmiş zencilerde fren-giden olan "bütün beyin inmesi" paralyse générale" ne karşı fazla bir hassasiyet tesbit edilmiştir.

İklimin tesirlerine gelince, dağlarda yaşayanların ovalardakilere nisbetle deliğe daha fazla mustait oldukları hakkındaki Lombroso'nun iddiası nazarı kalmıştır. Yalnız fazla hararetin sinir sistemi üzerinde uyuşturucu ve bozucu bir etki yaptığı ve akıl bozukluklarının gelişmesine yol açtığı kesin bir olaydır.

Yazımızın konusu için önemle araştırılacak âmiller sosyal ve meslekî faktörlerdir. Sosyal faktörlerin akıl hastalıklarının etiologiesinde oynadıkları büyük rolü belirtecek en güzel delil Amerika'daki zencilerin tarihidir. Bu insanlar hürriyete kavuşmazdan evvel, yaşamak için gayet güç ve ağır işlerde çalışıyorlardı. Buna karşılık ciddi bir takım moral kaidelere tabi, sakin, gairesiz, gürültüsüz bir hayatları vardı. Fakat Wittmer'in dediği gibi "akıl hastalıklarını henüz bilmiyorlardı." Hürriyet onlara yalnız hür insanın haklarını değil, fakat sosyal yüklerini de beraber verdi. Medeniyetin bütün ifrat ve sui istimallerine ölçsüzce kendilerini koyuveren, lüks, konfor, gairesine düşen daha iyi yaşamak hırsına tutulan zencilerde akıl hastalıkları birden bire kendini gösterir. Ve az zaman içinde onlar da bu bakımdan medeniyet hocalarının seviyesine yükseldiler.

Demek metotlu ve disiplinli bir çalışma, güç ve zahmeti de olsa, sinir sisteminin hıfzıssıhhası bakımından faydalıdır. Nettekim akıl hastalıklarının nekahat devresinde dahi bir çok müzmin hastalıkların seyri sırasında çalıştırma iyi bir tedavi çaresidir. Aksine işsizlik, ve serserice yaşayış, akıl hastalıklarının sık görülen hazırlayıcı sebeplerinden biridir. İyi olmuş hastalarda'da nükslerin görülmesine sebep olur. Bunun yanında fizik ve moral sefalet ve cemiyetten uzaklaşma akıl hastalıklarına zemin hazırlayan faktörler sayılmalıdır. Mesleklerin akıl hastalıklarının meydana gelmesindeki tesiri sadece ferdi maruz braktıkları çeşitli tehlikeler bakımındandır. Yoksa hiçbir meslek veya sanat ruh muvazenesine doğrudan doğruya tesir etmez Meselâ rıhtım işçileri, camcılar, inşaat işçileri alkolik olmağa, umumî ka-

dınlar frengiye, dam aktaran işçiler, maddenciler kazalara daha çok maruzdur. O halde meslek ve sınıfın akıl ve sinir sistemi üzerindeki tesiri demek alkol, frengi, ve kazaların etkisi demektir. Burada dördüncü bir faktör olarak'ta sıtmayı saymalıdır. Sıtmalı muhitlerde çalışan işçiler (çeltik işçileri) de psikozlar sık görülür. eczacı, hekim gibi uyuşturucu zehirleri daha kolaylıkla tedarik edebilecek durumda olan bazı meslek sahiplerinde 'de toxicomani'ler fazladır. Sürekli makina gürültüsü, bilhassa yüksek hararet karşısında ve kapalı bir yerde çalışmak bazı nevrosların meydana çıkmasına sebep olabilir.

Bütün bu saydıklarımız sosyal amillerdir. Bunların dışında birde ferdin kendi bünyesine ait sebepler vardırki bunlar akıl hastalıklarının etiologie sinde daha önemli bir yer tutar.

Bunların başında veraset gelir. Yuvarlak bir hesaplak akıl hastalıklarının üçte ikisi irsen maluldur. İçeriden (şeker hastalığı, gut(ve dışarıdan (alkol) zehirlenmeler, intanlar (bilhassa frengi), ileri derecede yorgunluk şiddetli heyecanlar, tohumu bozmak suretiyle tereddî degénérescence amili olurlar. Flemming gibi bir çok şöhretli alimler bilhassa sarhoş olarak yapılan birleşmeden doğan çocuklarda akıl geriliği ve tereddî stigmatelarının pek sık görüldüğünü iddia etmişlerdir. Milletçe akıl ve sınırlarımızın selâmeti, bu büyük gerçeğin nüfusumuzun çoğumluluğunu teşkil eden işçi ve rençper sınıfına ibretle öğretilmesine bağlıdır. Nevropat ve psikopat'ların hemen hepsi alkolik ana ve babaların çocuklarıdır. Alkol nesillerde her türlü terreddiye sebep olabilir. Fakat bilhassa ihtilaçlara, saraya yol açar. Hérédo - Alcoolique çocukların çoğu küçük yaşlarda ihtilâclarla (havale) ile ölür. sağ kalanların da yüzde ellisi saralıdır. Meydana çıkarıcı sebepler arasında yine alkol ve uyuşturucu maddeler başta gelir. Bundan sonra intanlar sayılmalıdır. Bir çok ateşli hastalıklarda akıl buzuklukları görülür. Bunlar genel olarak iyi bir tedavi ile arıza brakmadan iyi olurlar. Memleketimizde sıtma

psikozlarına sık raslamaktayız. Sıtma psikoza ya nöbet esnasında görülür, ve yahutta zehirli sıtma şekillerinde nübetten sonraki kaşeki devresinde meydana çıkar.

Tüberküloza gelince, bir çok akıl hastalıklarında tüberküloz sık görülür. Fakat ruh hekimliğinde tüberküloz yalnız sonuç değil aynı zamanda sebeptir. İngiltere'de tüberküloz deliliği adıyla ayrı bir syndrome tarif edilmiştir. Cemiyete uymamak, huy-suzluk, yaşamak ve zevk isteğinin kaybolması, iktisafi fikirler, mani hali ve son devrede yarı dalgınlık şeklinde görülen bu syndrome müelliflerin çoğuna göre, ayrı ve hususî bir şekilde olmayıp tüberkülozun seyri esnasında meydana çıkan bir psikozdur. Öte taraftan tüberkülozda görülen ve herkesin bildiği karakterdir değişiklikleri de yine bu hastalığın sinir sistemi üzerindeki tesirine bağlıdır.

O halde işçinin hayatında sağiam bir akıl ve sinir muvazenesini sağlayan hıfzıssıhha tedbirleri ne olmalıdır.

Büyük sosyal ve ilmî dâvaları kucaklayan bu soruya bu kısaca yazımız da ancak pek yüzdendir bir cevap verebilmek kabildir. Umumî hıfzıssıhhanın formüllerinde karışan bu tedbirleri şöyle sıralayabiliriz :

1 — **Metotlu, muntazam disiplinli, ve makul çalışmak, zihne ve vücuda istirahat ayırmak (bizde tatbik edilen çalışma programlarının bu istirahata bol vakit bıraktığı şüphesizdir.) karbon hidrat**

2 — **İşin nevine göre ölçülmüş bol gıda, yani beden işçilerinde daha ziyade karbon hidrat, yağ ve vitamin**

3 — **Uykusuzluk, fazla yorgunluk, dan sakınmak, çok gürültülü sıcak ve gün ışığı almayan yerlerde çalışanlar çalışma saatleri dışında bol ve serin hava ve sükün aramalıdır.**

4 — **Başta alkol ve hatta tütün olmak üzere bütün keyif veren zehirlerden bilhassa morfin, kokain, heroin, ve esrardan ölümden kaçır gibi kaçmak**

5 — **Mesut bir evlenme yaparak sefahet alemlerinden, kötü yerlerden uzak yaşamak, zührevî hastalıklarla bulaşmaktan**

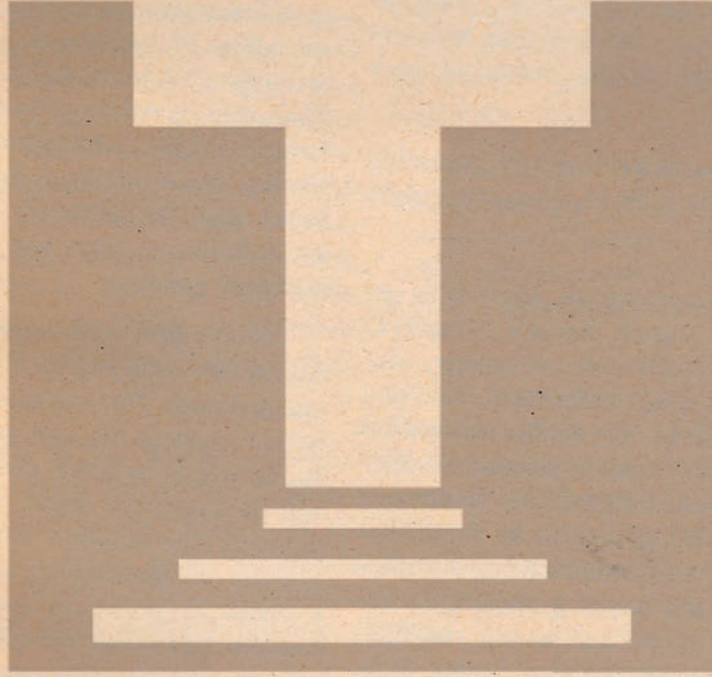
6 — **Ev hayatını düzene koymak, gelirine göre bir bütçe tertiplereyerek endişesiz kavgasız, gürültüsüz, had ve kinsiz bir ömür sürmeğe çalışmak**

7 — **Başta sıtma olmak üzere mikroplu hastalıklardan korunmak, sıtmalı muhitlerde cibinlik kullanmak ve ilâç almak.**

İşçinin ruh sağlığı en aşağı, beden sağlamlığı kadar önemlidir. Bu esası iyi gören Cumhuriyet Hükümeti büyük sanayileşme programının gerçekleşmesi yolunda ilerlerken işçinin ruh ve beden sağlığında ön plânda tutmaktadır. Geleceğe emniyet ve gönül ferahlığı ile bakmaklığımızın bir sebebi budur.

TÜSTAV

GENEL ÇALISMA
MESELELERİ VE CALISMA
PSIKOLOJISI



TÜSTAV

Çalışma Sevinci

Selâhattin BATU

Dünya kurulalıdan beri herkes birbirine neşeli olmayı salık verir. Kederin insana zehir gibi tesir ettiği de herkesçe kabul edilmiş "mütearifelerdendir." Hattâ dilimizde "yiğidi gam yıktığına" dair bir de ata sözü vardır. Bu yerleşmiş hikmete göre herkes neş'eli olmalı, birbirine neş'e vermelidir.

Fakat acaba neş'eli olmak sanıldığı kadar kolay mıdır? Bu iş, her zaman bizim elimizde midir?

Ben bunu sanmıyorum. Bana öyle geliyor ki neş'eli olmak, kederli olmaktan zordur. Herkes daha çok neş'esizdir, çünkü kederlenmek neş'elenmekten kolaydır; ve neş'e, bir gayret, bir iç kuvveti sarfını icabettirir. İnsan, fizyolojisinden ve toplumdan gelen esaslı tazyikleri yenmeden neş'eli olamaz. Belki terbiye ve telkin burada en büyük rolü oynamakta, yaradılış hususiyetleri daha sonra gelmektedir. Fakat cemiyet ve hayat şartlarının ruh halimiz üzerinde yaptığı tesirleri büyük ölçüde dikkate almadan bu konuyu çözemeyiz.

Bilhassa zamandan ve dünyadan gelen tesirler yamandır. İnsan, cemiyet içinde bir deniz gibi yaşar. Tesirler ne kadar uzaktan gelse, psikolojimizi bunlardan tecrid edemeyiz. Hele günümüz şartları içinde okyanuslarda geçen bir facia bile bizi odamızda bulabilir. Bir metropolün kenar mahallelerinde akan sefaletten bizim de alacak hissemiz bulunur. Bu açıdan görülünce, kişinin saadetini topluluğun saadetinde bulan bilginlere hak vermek icabe-

der. Hattâ bugün bu ölçüyü dünya çevresince büyütmeğe bile mümkündür.

Buna karşı hodbinliği bir siper olarak tavsiye edenler vardır. Şahsî refah arttıktan sonra istirabımızın azalacağı genel olarak kabul edilir. Fakat gerçek insan için bunun ne dereceye kadar mümkün olabileceğini düşünmek gerektir. Bayındır vatanları bırakıp Çin şehirlerindeki salgınlarda ölenler, sıcak odalarını koyup ömürlerini kenar mahalle sefaletleri içinde tüketenler, refahın insanları her zaman mesud etmediğini gösterir.

Fakat ben, cemiyet ve dünya ölçüsündeki sefaletlerin rağmen, neş'eyi vazife sayanlardanım. Bu, yaşamak, faydalı olmak ve her çeşit savaş için gereklidir. Bundan başka neş'e, istihsali güç bir iksir olduğu için de tavsiyeye değer, çünkü güç olan bir şeyi elde etmekte kahramanlık vardır. İstirabı küçümsemek, acıyı sefaleti hiçe saymak ve karşımıza çıkacak her güçlüğü haddini bildirecek bir güvenle zırhlanmış olmak küçümsenemeyecek bir seviyenin işaretidir. Bilhassa düşünebilen insanın neş'esi, gerçek manasiyle bir savaş ganimetidir. Bu bakımdan neş'e, bir ruh tehzi-binin ve iç savaşının yemişi olmak değerine yükselir. Çünkü düşüncenin verdiği ıstırah hiçbir ıstırahla kıyaslanamaz. Ruh acısı insanı bir illet gibi, düşünce toprak gibi yer ve eğer saygı uyandıran bir neş'e şekli varsa bu, hiç şüphesiz düşünebilen insanların neş'esidir.

Neş'eyi basit manadaki rahatlık duygusuna karıştırmamak lâzımdır. Bu, ha-

kikatte bir gevşeme ve tembellik hissinden başka birşey değildir. ve bu manada rahatlık hissi çok zaman aktif karakterde bir ruh hali değil, pasif bir iç gevşekliğinden ibarettir. Gerçi büyük bir çabanın sonunda elde edilmiş başarıların ruha verdiği bir sükûn vardır. Fakat yakından incelenirse hareketin ve çabanın verdiği bu rahatlama duygusu, gerçek bir sükûn değil, içimizde geçen yeni bir faaliyetin ve hareketin ferahlığıdır. Çünkü başarının verdiği neş'e, bir iç cehdinden ve çabadan kaynakmış, bizi bir başka cehdin eşiğine getirmiştir. Bu zahiri sükûnun altında, yeni cehitlerin gelecek çalışma günlerinin heyecanları, hayalleri gizlidir. Ve her başarıyı takip eden rahatlama duygusu, gelecek başarıların plânlarına gebedir. Onun için biz, bir zafer kazanınca onu kazandığımız için değil, daha ziyade gelecek zaferleri düşünerek seviniyoruz. Ve bir işi bitirmiş olmaktan çok, yeni bir işi başardığımızı güvenimiz arttığı için alt şuurumuzda bir savaş plânlamağa başladığımız için neş'e duyarız. Bu sebepten çalışma neş'esinin zafer sevincinden doğduğu tereddütsüz kabuledebilir. Ve zafer, bize sükûn değil ancak arzu ve hayal verir.

Görülüyor ki bütün hayat görüşleri gibi rahatlama duygusunun bile kökleri harekette, iştendir. Gerçek neş'enin de biricik kaynağı odur. Onun içindir ki saadeti hareketsizlikte, refahta arayanlar her zaman yanılmışlar, hattâ betbaht olmuşlar-

dır. Buna karşılık her emek, her damla alın teri, bizi mes'ud etmiş, kol gücü ve göz nuriyle kazandığımız bir parça ekmek, bize gerçek bahtiyarlığı tattırmıştır.

Böyle düşününce neş'enin, bir hodbinlik ve nefis tatmininden çok başka bir şey olduğu kendiliğinden meydana çıkar. Aksine, neş'eyi aramak, güçlüğü, başkalarına faydalı olmayı arzulamaktır. Ve biz (ben) i, ben duygumuzu başkaları faydasına sağ tutarak, onu güçlülere karşı kahramanca savaştırarak kendimizden çok toplumu faydalandırırız. Neş'eli olduğumuz ölçüde verimli, toplum için gerekli oluruz. Ve bu, bizim kendimizden çok cemiyete karşı üstümüze aldığımız bir vazifedir. Sosyal gücümüz ve başarımız, büyük ölçüde ruh halimize ruh sağlığına bağlı; ve bunun yemişleri, doğrudan doğruya toplumun malıdır.

Neş'esizken ve bütün şartlar aleyhimizde iken neş'eyi yaratabilmek bir kahramanlık değil midir? Yüzümüz gülmezse, kolumuzu çalıştırabilir miyiz? Ve hepimiz, ancak yüzümüz gülmeyince yenilmez miyiz?

Kederli olunca kendimizi kınamamız lâzımdır. Düşünceyi bile bir sevincin çiçeği, her işi sevinçle işleyen kolların yemişi bilmeliyiz. Medeniyeti gülerek doğan ve gülerek çalışan insan çocukları yaratmıştır. Ruh sağlığımızı ve neş'emizi korumak ta toplumu korumaktan başka birşey değildir.

TÜSTAV

Adaletle Hürriyeti Uzlaştırma Davası

Esat TEKELİ

İnsanlar topluluk halinde yaşamaya başladıkları zamanlardan beri hürriyet ve adalet istek ve duygusunu tanımlar topluluk nizamını bu iki esas üzerinde kurmak için yüz yıllarca uğraşmışlardır. İlk savaşlar hürriyet adına başlamış, milletler onları idare edenler arasında tarih sayfalarını dolduran, bazı defa kanlı boğuşmalara kadar giden çarpışmalar olmuştur. Asırlar süren bu mücadelelerin sonunda, hak müsavatı mal ve can emniyeti düşünce ve inanış hürriyeti gibi "siyasi hürriyet" başlığı altında tolanabilecek hürriyetler elde edilmiştir. Hürriyet yaygın manasıyla ekonomi alanında da gerçekleşmiş, fert istediği gibi çalışmış, kazanmış, ve kazandığını nefesine hasretmiştir. Bu alandaki çabalayışlara tek esas, şahıs menfaati hakim olmuş, fert kazancını en son dereceye kadar götürebilmek için bir engel tanımamıştır. Serbest rekabetin insafsız şartlarından faydalanan gözü açık insanlar fert halinde çalışıp alabildiğine kazanmakla yetinmemişler. Tröstler karteller şeklinde türlü birleşmeler vücade getirerek piyasalara, fiatlara hükmetmeye başlamışlar, kendi başına çalışmaları kendileriyle rekabet edemeyecek bir duruma düşürmüşler. Başka bir deyimle rekabeti de işlemez hale getirmişlerdir.

Fertilere münhasır kaldığı zaman dahi itirashlı insanları, bazı defa kamu menfaatını çiğneyerek aşırı kazanca götüren dizginsiz iktisadî hürriyet birçok sefaletler pahasına işlemekte ve adaleti hırpalamakta iken kazanç itirashlarının böyle iş birliği halinde tekâsüfü kamu menfaatını büsbü-

tün çiğneyen ve adalete imkân bırakmayan bir durum yaratmıştır. Bütün bunlar insanlara şunu isbat etmiştir ki "iktisadî hürriyet" adaletle birarada gitmedikten başka git gide onu daha ziyade hırpalayan bir ölçü almaktadır. Fakat denecekki adaletten ne anlıyorsunuz? iktisadî hürriyet rejiminde her ferdin istediği gibi çalışmasında ve kazancını almasında adalete uymayan bir taraf var mıdır? Belki bu da bir adalettir. Fakat bu liberalizmin adaletidir. Gerçek adalet değil.

Gerçek adaletle sosyal adalet kastedilmektedir. Bu adaletin gerçekleşmesi için öyle bir nizam kurulmalıdır ki çalışan her insan, hiç olmazsa asgarî geçinmesini temin edebilsin, insanlığın ortak çalışmasının veriminden payını alsın.

Buna karşı denebilir ki iyi çalışan ötekilerden daha liyakatli ve vehimli olan insanlar bu liyakatlarının ve fazla verimlerinin payını almasınlar mı? Sosyalizime ve komünizme kadar gitmeyen düşünce adamları, bu payın da verilmesi tarafıdır. Sosyalizm ve komünizm ise gerçek adalete kollektif istihsalde ve kollektif çalışmanın verimini adalet dairesinde dağıtmakta buluyor. Bu sistemlere göre çalışan ve liyakati üstün olan insana tam hakkı vehrilmeyecektir. Çalışanlar kim olursa olsun ortak çalışmanın eserinden hakkı nisbetinde değil, hakkından daha az nisbette faydalanacaktır.

Fakat insanların elinden bu şekilde bir kısım haklarını almak için onları hürriyetlerinden mahrum etmek gerekir. İşte

bu noktada adaletle hürriyet karşılaşılıyor. Adalet mi hürriyetten önce gelir, yoksa hürriyet mi adalete üstündür. Liberaller, hürriyet her şeyden üstündür diyorlar. Sosyalistler, adaleti üstün görüyorlar.

Bununla beraber şurasını açıklamaya lüzum vardır ki sosyalistler ve hakikî kollektivistler, hürriyeti inkâr etmiyorlar. Yalnız bugünkü adaletsizlik insan hürriyetini de kısıyor, ihtiyaç ve zaruret içinde kıvranan insanda hürriyet bırakmıyor, biz adaleti sağlamakla hürriyeti de temin edeceğiz diyorlar. Fakat adaleti kurmak için uyguladıkları sistem, hürriyetsizliktir. Kollektivist rejimlerde insan hürriyeti, insan şahsiyeti riayet görmüyor. Bu rejimler hürriyeti adalete feda ediyor.

İtidalden ayrılmıyan insanların istediği bu değildir. Onlar hürriyeti insan hayatının en aziz varlığı sayıyor. Fakat aynı zamanda adaleti de istiyor. Mutlak şekilleriyle bir arada yaşamayacak olan bu iki esas, adaletle hürriyeti uzlaştırıcı bir formül arıyor. İşte bugünkü hayatın ve insanın çözüme uğraştığı en büyük dâva budur. Adaletle hürriyet uzlaşması.

Öyle bir formül bulacağız ki hem hürriyeti kısımasın, hem çalışanlara iş versin, hakkını sağlasın ve bugünkü "iktisadî hürriyet ve serbest rekabet" rejiminin ahenksizliğini, adaletsizliğini düzeltsin.

Bu formüle, iktisadî yaşayışa hiçbir müdahalede bulunmadan varmaya imkân yoktur. Çünkü insanların üstün duygusu, şahsî menfaatıdır. Yalnız sermayecilerin değil iktisadî devrimin hararetli kahramanlarından nicelerinin dahi iktidar ve ikbal hırsıyla hareket ettikleri her gün görülen şeylerdendir. Bütün insanların ruhunda bir melek ahlâkî yerleşmedikçe kamu menfaatinin, şahsî menfaatlerin üstüne çıkarmak kabil olamaz. Böyle bir değişiklik ise bugün için bir hayaldir. Bunun için iktisadî yaşayışa Devletin müdahalesi ve bu yaşayışın kör düğümünü ele alması başka bir deyimle "güdümlü ekonomi" rejimine girilmesi zaruridir. Güdümlü ekonomi, iktisadî muvazeneyi sağlamak için lüzumlu görülecek Devletleştirmelere de gidecek işçiye ve bütün çalışanlara haklarını koruma imkânı verecek onlara iş bulmayı üzerine alacak, sosyal sigortalara memleket ölçüsünde genişlik verecek, kısacası yukarıda işaret ettiğimiz gibi, çalışabilecek olanlara mutlaka çalışma karşılığında, asgarî geçinme ve ayrıca liyakati derecesinde kazanç, çalışmayacak halde olanlara yaşama imkânı sağlayacak daha az rekabetli daha kardeşçe yaşayan insan topluluğu yaratacak, tanınmış İngiliz İktisatçısı Sir William Beveridge'nin tabiri ile hür bir dünya içinde topluluk için çalışmayı gerçekleştirecek, böylece adaletle hürriyeti uzlaştırma dâvasını çözüme uğraşacaktır.

TÜSTAV

Meslek Eğitimi ve Vatandaşlık Terbiyesi

Hıfzırrahman Raşit ÖYMEN

Geçen devirlerde ustanın çırak ve kalfa üzerindeki ootritesi hattâ bazan kendi evladı için tabii görülen bir nevi baba velayeti bütün bir terbiye ahengi içinde meslek eğitimine verilen ehemmiyetten ileri gelmektedir. Ustanın işçi ile bu yakın alâkası, doğrudan doğruya geçim ile bağlı işlerde değil, öz bir kültür müessesesi olan eski üniversitelerde de göze çarpmaktadır. Devlet bakımının bizim çağımızın daha geniş bir ölçüde üzerine aldığı bu iş, meslek bilgisinin ve ahlâkının ilerisinde vatandaşlık terbiyesinin temelini dayanıyor. Hattâ bazıları, insanlık terbiyesinin yolu, esaslı bir meslek terbiyesidir, demeye kadar varıyorlar.

Meslek, evvelâ insana kazanma ve yaşama imkânlarını sağlar sonra, kendini, kabiliyetlerine, ve değerine göre geliştirmeye yarar, nihayet ferdin maddî manevî ihtiyacına yeten bu bağlarla, iş düzeninin yürümesine ve böylelikle iş topluluğunun bu iş bölümünden kuvvet kazanmasına yol açar. Burada bizzat işin değeri de ferdin öte yandan cemiyetin o işi karşılıklı benimseme ölçüsüne göre artmış veya eksilmiş olur. Fakat iş kolları insanların toplu yaşama tabiatından gelmez. Ve daha çok topluluktaki ihtiyaç, ehemmiyet ve itibar derecesidirki ferdi o alandaki iş boşluklarına veya iş seviyelerine doğru çeküp sürüklemektedir. Bu çekiliş isterseniz atılış diyelim, yetişmek ve o işe sahip olmak için bir amildir. Fakat kâfi değildir. Her şeyden önce ferde o işe karşı bir yatkınlık ve bir heves lâzımdır. Bu istek bazılarında daha çocuk iken belirir. Bunlar istikbalde-

ki işlerinin bir nevi sahici rüyalarını görürler. Bir demircinin, bir kitapçının önünde durup kolu ve kafasıyla hayran, hayran düşünen veya bir sanatkârın peşi sıra giden ve sonra da evine dönünce, onun taklidini yaparak uykusuna varan çocukların tuttıkları yol ve iş çok defa böyle başlar. Bu yönelmeyi uygun bir meslek terbiyesi hazırlığı besler, cemiyetinin elverişli iş kadroları ve muhitte onun iş üzerindeki eksiklerini tamamlarsa, insan o işe ve dolayısıyla cemiyete en faydalı bir kol halinde katılmış olur.

İşlerin bölümüne ve çeşidine gelince bunlar hayat ve medeniyet seviyesine göre memlekette memlekete şüphe yokki zaman zaman büyük farklar gösterir. Ve nihayet bunların her biri, cemiyetin kendi kurulmasına ve gelişmesine göre düzenini ve ayarını bulur.

Demokrasi, vatandaşların cemiyete filî bir surette katılmalarını gerektirdiğine ve bu da her vatandaşın kendi kabiliyetlerine göre iş tutumaları neticesine vardığına göre, bu yolları cemiyetin ihtiyacına göre hareketi, aynı zamanda muvazeneli bir hale koymak, iş plânımızın başında yer almalıdır. Vatandaşın cemiyet içindeki emniyeti, şerefli mevkii ve hizmet payı bu sayede gerçekleşmiş ve bu iş bütünlüğü ile millî birlik bir kat daha kuvvet bulmuş olacaktır. Bu anlayış bizi iş bilgisinin iş iktidarının ve hürlü idmanlarının pek tabii olarak yaratacağı farkların üstünde iş ahlâkını, cemiyete yararlı ve faydalı insan zihniyetini, içten benimsemeye

götürecek ve nihayet; bu toplulukta çalışarak yaşayan insanlar bunun yanında sıhhati yerinde olup da çalışmadan geçinen ve üstelik başkalarının çalışmasını sömüren veya elde ettiği maddî manevî yaşama nimetlerine karşı bu tembelliğini devam ettirenlerin arasındaki hakkının payı olarak çalışanların işini yaratıcı etrafını yükseltici yola çevirenlerin alacak hesabına yazılacaktır.

İş dünyamızın peşi sıra, bazan gelecek ihtiyaçlarında karşılamak yolunda sayıca ve verimce artmakta olan her derecedeki sanat ve meslek okullarımızın yeni yetişen gençlerimizin iş hazırlığı ocakları halinde geliştiğini ve Millî Eğitim Bakanlığından başka öteki hizmet kollarımız da meslekî yetiştirmeye önem verdiğini gördükçe gelecek iş hamlelerimiz için beslediğimiz ümitler de beraber kuvvetlenmektedir. Şu şartla ki bu müesseseler, yetkinin, bilginin içinde her türlü egoizmayı yenecek olan vatandaşlık terbiyesi hedeflerini benimsemekten ve muhite yaymaktan biran geri kalmış olmasın!

Bu dileği burada okullarımızın genişliğinde umumî terbiye müesseselerimiz için de tekrar etmek yerinde bir ikaz olacaktır. Çünkü bu şart, gözönünde tutulmaz-

sa bizzat bu yetiştirme müesseselerinin vereceği değerler cemiyetin yararına olan tarafını düşünmeyen bir kazanç hırsı yoluna kolayca sapabilirler. Teknikte ve iş bölümünde ileri gitmiş memleketler, bu eksikliğin doğurduğu mahzurları çok acı tecrübelerle duymuşlardır. Bunların başında en çok kaygıya ve üzüntüye düşmüş olanı Birleşik Amerika'daki tekniğin yarattığı sonsuz yarış ve kazanç egoizmasının ancak gerçek bir vatandaşlık terbiyesini kuvvetlendirme yoliyle önleyebileceğine inanmış ve "dünyanın çeşitli bölgelerinden kopmuş olan milyonlarca muhaciri kamu duygusu düşüncesiyle yoğrulmuş birer vatandaş haline getirmek, her taraftan akıp gelen bu insan yığınlarını yeni bir Devlet birliği içinde eritmek" için büyük sosyal dâvalara her yerden çok sarılmak zorunda kalmıştır. Bu yüzdendir ki bütün bu çabaların vatandaşlık faziletleriyle süslenbilmesi, unutmayalım ki işin sonunu ve ilerisini aydınlatacak olan suale vereceğimiz cevabı aramaya ve bulmaya bağlıdır.

Çok ümit etmek isteriz ki, taze bir enerji ve yeni bir çalışma teşkilâtiyle iş hayatımızın, dolayısıyla hayat anlayışımızın aydınlığına doğru yöneldiğimiz bu yolda atacağımız yeni adımlar, bizi milletce bahtiyar etmeğe yararlı olsun.



TÜSTAV

Çalışma İnadı

Türkiye - Pastör

Dr. Osman Şevki ULUDAĞ

Pastör hekim değildi, hekimliğe en üstün hizmeti yaptı. Yetmiş üç yıllık ömründe yedi yüz yıllık tıp inançlarını altüst ederek amprizim yerine laboratuvarı koyan Pastör, çalışma inadı için örnek olarak gösterilebilir. Alim denen insanlara inanmayabilirim. Bence çalışmayı bilen adam âlimdir. Genel kültürü ve görgüsü olan herkes kafasını yormayı göze aldığı zaman, birçok bahislerde örneklik eserler yaratabilir. Musiki gibi, resim ve şiir gibi şahsî istidatlara bağlı bahisleri tabii hesaba katmıyorum. Bunlar için elde istidat olunca kâr kendini gösterir diye sav kadar kıymetli sözler söylenmiştir. Amma, birçok bahislere de (zor, oyunu bozar) diye millî bir savımız vardır.

Pastörün ölümü memleketimizde haklı bir ilgi uyandırdı. Gazetelerimiz, dergilerimiz iki haftadan beri onun büyük hizmetlerini, ömrünü, ilmini yazdılar. Biz bu yazımızda şimdiye kadar yazılanları tekrarlamak, ve bunlara bir de kendi imzamızı koymak hevesine kapılmıyacağız. Sadece Pastörün çalışmak hususunda inatçı olduğundan ve memleketimize karşı gösterdiği sempatiden bizim de ondan ettiğimiz istifadeden bahsedeceğim. Biz Pastörü yalnız tıp ve insanlık âlemine yaptığı büyük hizmetlerden dolayı herkes gibi severiz. Aynı zamanda memleketimizle de yakından ilgilendiği için saygı duyarız.

Büyük bilgin'in çalışma inadını ve zimle olan ilgisini belirtmeğe çalışırken bu arada onun ortaya koyduğu yeni ilim alanına girmeye mecbur kalırsam buna da

ancak başka türlü yapılamıyacağı için başvuracağım.

Pastör, ilimler akademisi huzurunda ilk demecini 28 Şubat 1881 de verdi. Bu esnada (Roux) ve Chamberland) dahi ona arkadaşlık ettiler. Demecinin esası kuduz hastalığının dehşetini ortadan kaldırmak idi. Dâvası pratik alanda müsbet olmamakla beraber ümit verici idi. Dinleyicilere önemli bilgiler sunmuştu.

Ümit veren, kendisi de ümitlenen Pastör, araştırmalarını derinleştirdikçe aksi sonuçlara düşüyordu. Bir yıl sonra 1882 de kafası yorulmamış olmakla beraber omuzları düşük bir halde :

— Netice uzaktır, dedi, tesadüflerden ümit beklenebilir.

Yapmak azminde bulunan bu adamın sezdiği ışık, sönme derecelerinde zayıfladığı halde o kendini yeise kaptırmadı. Yeni metodlar aradı. Yeni düşüncelere daldı, düşük omuzlar kalkınmaya başladı. Ve 11 - Agustos - 1885 de muvaffakiyetinin eşğinde bulunduğunu ilân etti. Daha bir yıl sonra da zamanının Vülpiyon (Vulpion) ve Granşe (Grancher) gibi ünlü hekimleri önünde uzun süren inatlı ve azimli çalışmasının sırlarını açtı, şu müjdeyi verdi :

— Kuduz hastalığından kurturmak usulü artık teessüs etmiştir.

Pastör'ün muvaffak oluşu dünyayı sevindirdi. O zamanlarda köpekler, şahsın, evin, sokağın ve mahallenin bekçisi sayıldığı için her tarafta serbest gezerlerdi.

Kuduz hastalığına yakalanan bu hayvanlar, insanları da aşıları ve kuduz, yakaladığı kimseyi dehşetli istiraplar içinde mutlaka öldürürdü.

Daha önce 1877 şarbon hastalığının tabiatı ve bir yıl sonra da tavuk kolerasının sebebi hakkında tıp ilmine yeni yeni bilgiler katan Pastör'ün son eseri insanlığa ayrı ve büyük bir hizmetti.

Bu kadar büyük işler gören büyük adam mütevazî şartlar içinde çalışıyordu. Fransa, ona yardım etmek, onun adına yakışacak tarzda bir enstitü binası yapmak üzere bir millî yardım komisyonu kurdu. Fransa için millî olan bu komisyon az zaman içinde başkalarının da katılmasıyla Milletlerarası denebilecek önem kazandı. Türkiye dahi bu insanlık hareketine vaktinde iştirak etmekte tereddüd etmedi.

Türkiye aynı zamanda Pastör'ün işlerine de merak sardırılmıştı. Hem bunları öğrenmek, hem de kurulacak olan enstitü için ayırdığı parayı teslim etmek üzere ufak bir heyet göndermeyi düşündü. Sarayın ve babıaliminin bu fikrini (cemiyeti tıbbiyeyi şahane) dahi yerinde buldu.

Doktor Zoiros Paşa ve Hüseyin Remzi bey Paris'e gönderildiler. Enstitü binası masrafına yardım olmak üzere bin altın ve Pastör için hazırlanan birinci rütbeden müressa bir kıta mecidi nişanını da beraber götürdüler.

Pastör Enstitüsü 14 Kasım 1888 de açılırken Türkiye'nin yardımı şükranla söylenildi. Doktor Zoiros Paşa Pastör Enstitüsünde yeni keşifler hakkında bilgiler aldığı gibi kuduz aşısı hakkında da incelemelerde bulundu. Pastör'ün kendisi, Türkiye'li doktorun yetişmesi için hayli yardımlar etti. Ve Zoiros Paşa memleketimize döndüğü vakit Pastör'ün özel yardımları sayesinde olgun bir halde bulunuyordu.

Türkiye'li doktor Paris'ten dönerken Pastör ona kendi eliyle kuduza aşıladığı iki tavşan verdi. Hesapça bu tavşanlar İstanbul'da kuduracaklardı. Ve öyle oldu.

Bu tavşanlar Türkiye'ye ilk aşığı verdiler. Türkiye'de ilk kuduz aşısı kurumu 1889 Ocak ayında ve İstanbul'da Demirkapı'daki Askerî Tıbbiye Mektebinin dahiliye seriyatının bir tarafında açılmıştır.

1892 de İstanbul'da ve İzmir'de kolera çıkmıştı. Hastalık salgın halini almıştı İstanbul Doktorları arasında kolera'yı tanıyanlar çoktu. Ancak sarayın vehmini bilenler arasında bir kaç doktor da bu hastalığın kolera olmadığını söylüyorlardı. Saray mensupları arasında (mikrop) denen hastalık amillerinin vüdüne inanmayanlar da vardı. Bunlar padişaha yakın bulunmalarından istifade ederek fikirlerini fena surette söyleyebiliyorlardı Hastalıkla savaşmak için yazılgelen tedbirler, bu yüzden gecikiyordu.

Bizzat padişah Abdülhamit, sarayın çeşme ve musluklarından muhtelif şişeler doldurarak ayrı ayrı uzmanlara gönderiyor, aldığı raporları karşılaştırıyordu. Raporlar arasında rastlanan ufak aykırılıklar, onun vehimini artırıyor. Halbuki koleralı hastalar sokaklar da düşüp seriliyorlardı Galata köprüsünün üzerine düşen koleralılar etrafa dehşet veriyordu. Padişah, dedikoduları ve olayları karşılaştırarak hakikati yakalamak istiyordu. Dr. Celal Muhtar bey, hastalığın kolera olduğunda ısrar ediyordu. Halbuki padişaha hoş görünmek isteyen bazı doktorlar onun iddiasına karşı dudak büküyorlardı.

Padişah Abdülhamit, en doğru yolu buldu. Pastör ile muhabereye geçti. Ondan yardım istedi. O esnada Pastör Enstitüsünün en parlak yıldızları Şantmens ve Nikol idi. Pastör, Türkiye de yanan ateşin büyüklüğünü ölçerek kendisinin dahi çok muhtaç bulunduğunu Şantmes'i Türkiye'nin yardımına göndereceğini bildirdi.

Şantmes İstanbul'da iyi karşılandı. Hele padişah tarafından çok itibar gördü. Şantmens geldikten pek az sonra hastalığın kolera olduğu kesin olarak anlaşıldı. Ve savaşmak mümkün olabilirdi. Onun tavsiyeleri padişah tarafından da himaye görüldüğü için az zaman içinde iyi sonuçlar

elde edildi. Muntazam ve ciddi bir çalışma sayesinde kolera yenildi.

Padişah Abdülhamit durumdan son derece memnun kaldı. Onun hekimlik hakkında çok iyi ve çok fena görüşleri vardı. Avrupa'ya tahsile gönderdiği genç hekimlerden bazılarını, dönüşlerinde birde (tıbbi atik) öğrenmeleri için Arabistan çöllerine tetkik seyahatine çıkarırdı. Kendisi ölürken karnını dağlamak için eski tıp kitaplarının yazdığı şeylerden meded ummuştu. Yani eski hekimliğe inanırdı. Bununla beraber Avrupa hekimliğini de beğenir görünürdü. Hakikaten beğendiği zamanlar dahi olurdu. Şantmens de kazandığı muvaffakiyetlerle padişah tarafından beğenilmişti. Abdülhamit bu Avrupalı âlimi Türkiye de alkoymağa çalıştı. Ona bol para verdi, nişanlar verdi ve Dr. mösyö Şantmes bir den bire balâ rütbesini kazanarak paşa oldu. Başındaki şapkayı çıkararak fes giydi. Bunu görenler arasında padişahı seveneyenler hücumlara başladılar. Şairlerden birisi tarafından yazılan:

*Tertemiz şapkayla bu şehre gelmiş iken
Şantmes*

*Rütbei bâlâ ile giydirdiler bir yağlı fes
beyiti dillerde dolaşmağa başladı.*

Fakat Şantmes, kolerayı bastırdıktan sonra Paris'e dönmek istiyordu. Padişahın tekliflerine ve ihsanlarına kapılmıyordu. Geniş bir şöhrete malik olan bu âlimin Türkiye de kalması için Padişahın arzuları kabul edilmeyince Padişah Pastör'e müracaat ederek açılan çığırda devam etmesi için tavassutunu istedi. Halbuki Paris'teki enstitü onu bekliyordu. Pastör, Şantmesi mutlaka yanında bulundurmak istiyordu. Bununla beraber Türkiye'nin gösterdiği ihtiyacı da düşünerek yine kendisinin sevdiği ve inandığı bir mütehassis göndereceğini bildirdi. Ve Dr. Moris Nikol'u tavsiye etti. Hakikatı söylemiş olmak için deyimliki Nikol dahi Pastör enstitüsünün gözbebeği idi. Pastör'ün ondan ayrılmağa razı olması da bir fedakârlıktır.

Nicol 23 Ekim 1894 de İstanbul'da çalışmağa başladı ve Şantmes'ten arta ka-

lan işleri aynı ciddilik ve aynı intizam ile başlardı.

Şantmes yalnız kolera işi için Türkiye'ye gelmişti. Nicol ise uzun müddetle kalacaktı. Öteki maksadında muvaffak olarak yangını söndürmüdü. Beriki ise istikbali kuracaktı.

Dr. Nicol'un Türkiye ile yaptığı kontrato da bakteriyoloji dersleri hakkında da kayıtlar vardı. Bu kaydı Pastör'ün tavsiye ettiğine şüphe etmiyoruz.

Padişah Abdülhamit bu noktaya dahi büyük önem vermişti. Kurulmuş bulunan Bakteriyolojihane, tabii olarak tıbbiye mektebine bağlanmak icabederken padişah onu doğrudan doğruya tıbbiye dahi nazır bulunan askerî mektepler nazırlığına bağlamış idi. Mektepten yetişip Haydarpaşa Hastanesinde ameliyat gören talebe ile harbiye mektebinde baytar sınıflarına Bakteriyoloji dersleri vermek yapılan kontrato icaplarındandı.

Nicol, Türkiye'ye dört sene kalmak üzere gelmişti. 27 Eylül 1894 tarihli irade ile katileşen kontturato mucibince ayda yüz altın maaş ahyordu kurduğu müesseselerin tahsisatı yılda 600 altındı. Zamana nazaran Nicol'a verilen maaş fazla denebilirdi. Fakat Nicol bunu memlekete fazlasıyla ödemiş bir insandır. Dr. Rû tarafından keşf olunan kuspalazı seromunu Türkiye de o yaptı. Sığır vebası seromu, yılan-cık aşısı Türkiye de yine onun eseri idi. İpek böcekleri hastalıkları hakkında memleketimize yaptığı hizmet ayrı bir önemde idi. 1901 de Türkiye den ayrılıp Pastör Enstitüsüne dönen Nicol, bize Pastör'ün çok değerli bir hediyesi oldu. Ve Pastör Nicol vasıtasıyla Türkiye de Bakteriyoloji ilmi kurdu.

Tıp ilminde yeni bir devir açan ve bu yüzden dünyanın sevgisini kazanan Pastör bütün muvaffakiyetini kendi çalışmasına borçludur. Herkes için karanlık olan bir alanda, yalnız salgın hastalıkların dimağlarda uyandırdığı bir (acaba?) üzerinde durarak uzun çalışmalardan sonra bulduğunu zanneden fakat sanısında aldandığı-

İş Hayatında Kadın

Fahamet GÖKEL

Ta... İlk toplum yaşayışından günümüze gelinceyedek kadın da elinin erdiği gücünün yettiği, işlerde daima çalışmıştır.

Bugün iş hayatındaki kadını düşünürken zaten kadının hiç bir zaman iş harici kalmış olmadığı gözönünde canlanır. Bugünkü büyük Devlet teşekküllerine çekirdek vazifesi gören (Klan) larda bir iptidai cinsî iş bölümü vardır. Kadın tarla'da çalışır, erkek harbe gider. Kadın ve çocuk (Klan) ın mukaddes âyinına dahil olmazlardı. (Klan) topluluğundan sonra gelen bir birleşme (Klan) lardan teşekül etmiş olan (Fratiri) lerde ve daha sonra (Matriyarkal) aile birliklerinde de keza bu iş bölümünün daha esaslı ve kuvvetli şeklini âdeta kanun mahiyetinde olarak görürüz. (Matriyarkal) aile, küçük bir Devlet gibidir. Kadın, Devlet Makanizmasının belkemiğidir. Çocuklar, anasının (Totem) ine tâbi olduğu için, nesep ana ve dayıya nispetlidir. Bu (Matriyarkal) ailelerde topra-

nı gördüğü halde, muvaffakiyetini olduğu gibi kaybettiğini dahi saklamayan Pastör, tam bir faziletli uğraşıcı insan örneğidir. Samimi olmaktan ayrılmamış, aldandığını gördüğü vakit kızmamış, kendini yeise kaptırarak düşmemiştir. Sendeledikçe şahlanmakta inad etmiş ve bu sayede muvaffakiyet kapularını ardına kadar açabilmiştir. Onun hayatını inceleyenler, büyük işler gördükten sonra hak etiği istirahati da istihkâr ettiğini ve ölünceye kadar aynı ateşli çalışmalar içinde bulunduğunu görürler.

ğa bağlılık esas olduğu ve kabileler topraklarına ekerek, biçerek sahiplenebildikleri için harbe giden, ava giden erkeklerin yerine kadınlar toprağı eker, biçer ve haklı olarak toprağı kabile ve (Klan) a malletmiş olurlar. Eski devirlerin Türk birliklerinde, (Saka') lar ve (Akun) lar'da yaşamış (Matriyarkal) aile tiplerini her hangi bir Anadolu gezisinde başları örtülü, belleri şalvarlı Türk kadınlarını tarlada çalışır görmekle anlayabiliriz. Yüz yıllar boyunca kadın her zaman iş bölümünde kendine düşen yeri almıştır. Kadını, erkek cinsinden ayıran yaradılış farklarına rağmen ilk devirlerden günümüze kadar iş alanında erkekle omuz, omuza görmekteyiz. Her devirde erkek işi yapan kadınlar bulunur. Bunların miktarı hiç bir zaman erkek kadar olmamakla beraber, bazen artmış, bazen eksilmiştir. Orta Çağ'ın İslâm ve Hıristiyan âleminin taassup çağlarında kadınları, erkek işlerinden daha fazla uzaklaşmış, en tâbiî ve hakikî vazifeleri olan çocuk yetirtirmeye, ev bakmaya kendilerini hasretmiş görüyoruz. Bu devirlerde de fikir, edebiyat alanlarında yüksek erkek zekâlarına denk kadınlar olmuştur.

Fakat dün de, bugün de Buhara'nın inci dizisi gibi bir tek (Kare) ye üç yüz iğne atarak hülya dolu şark halılarını, (Goblen') in divarları saran gözleri büyüleyen girift ilmiklerden yaratılmış divar halılarını, (Bürüksel') in parmak uçlarından uçarak kaymış gibi köpüren şeffaf, beyaz dantellerini dokuyan, örnek kadın eli, kadın emeğidir.

İngiltere'de yüz yıllar boyu devam etmiş ve bugün el'an Londra piyasalarında yüksek baha ile satılan (Tweed), "İskoçya'da bir nehirden ismini almış olan" bu zarif ve sağlam kumaş, kadın ellerile dokunmakta ve yüksek İngiliz terzilerinde müşterilerine arzolunmaktadır.

Din taassubunun en koyu devirlerinde bile Türk kızları Uşak'ta, Isparta'da, Kışmir'de, Buhara'da tezgâhlarının başlarında ilmiklerini attılar.

Kadını küçük ve hakir gören en iptidaî milletler bile kadın emeğinden, kadın kolundan hiç bir zaman müstağni kalmadı. İstifadesine bakılan bir yardımcı gibi düşünüldü. LURV müzesini, VATIKAN müzesini dolduran klâsik Yunan ve Roma medeniyetinin tabloları, kadın tiplerini, vücut kıvrımlarına ahenk koyan edalı tesitlerle, RÖNESANS'tan sonra da (BASTILLE) e odunla hücum eden JAKOBEN'lerin pazılı kollarile en erkekce hizmetlerde omuzdaşlık ettiğini gösterir.

İleri gitmeye ne hacet! İstiklâl Harbinin her yönünde Obüs taşıyan ağır vücut hizmetlerinde erkekten hiç geri kalmamış yüzlerce ve binlerce yakın ve canlı misallerimiz yokmu?

Hayat her şeye rağmen yüz yıllar boyundaki beşeriyeti öğütürerek, çiğneyerek ilerlemekte, kadını en tabii ve ülvî vazifesi olan çocuk yapmak; yetiştirmek, yuvada hizmet etmekten ister, istemez uzaklaştırmaktadır.

Dünyanın her memleketi kadını evvelâ anne ve yuvasının hizmetinde çalışan görmek ister.

İnönü Türkiye'si, ana ve yuva kadını için yüzlerce Enstitüler, Akşam Kız San'

at Müesseseleri açarak Türk kadınlığından beklediği asıl gayeyi belirtmiştir.

Dünya kadın işçilerinin ve ev dışında çalışan kadınların bu işi uygun gören memleketlerde olduğu kadar münasip bulmayan memleketlerde de sayısı mütemediyen artmaktadır.

Meselâ Amerika'da :

1890 da çalışanların % 18 zi yani "4" milyonu kadın idi. 1940 - 30 Martında ise umum çalışanların miktarı 45,060,000 ve bunun 11,240,000 ni kadınlar. Bu suretle % desi 29,5 oluyor.

1944 - 18 Nisan'da ise çalışanların umum miktarı 51,290,000 çalışan kadınların 16,850,000 ve bu suretle nisbet % 29,5 dan, %de 41 re çıkıyor.

İngiltere'de ise :

14 ilâ 60 yaş arasında çalışan kadınların ağır sanayide çalışmaları 1939 da 506 bin, 1943 de 1,928,000 1944 de 1,851,000 olmuştur.

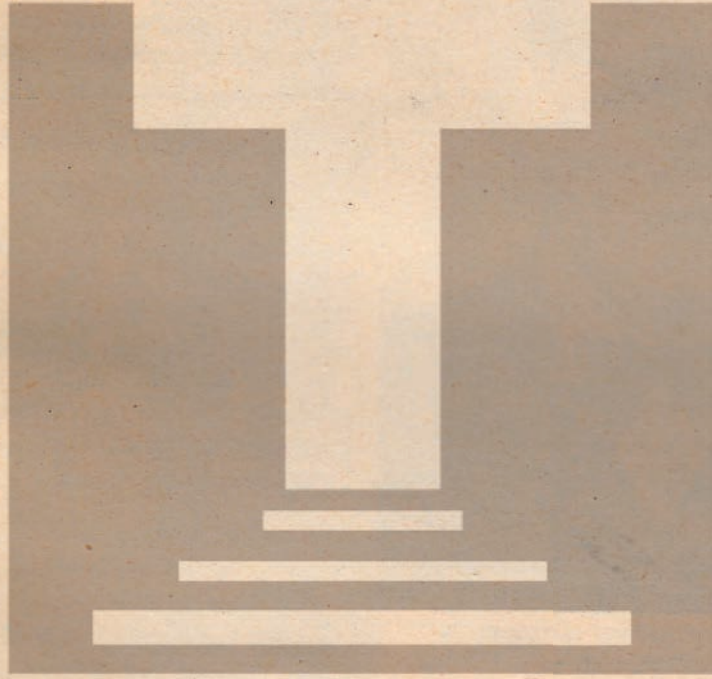
Kadınlara kendileri istemeden seçim hakkı veren inkilâp Türkiye'sinde İşçi kadının hayat ve yaradılış hususiyetleri gözönünde tutularak zahmetlerine denk haklarla menfaatlandırılacağı şüphesizdir.

Çalışma Bakanlığının Millî ve İçtimai hareket noktalarından birini teşkil eden bu mevzu ev dışı çalışan kadının kendi memleketimize gelinceye kadar Dünya muvazenesindeki genel durumunu gelecek yazılarında belirtmeğe çalışacağım.

İstatistikler :

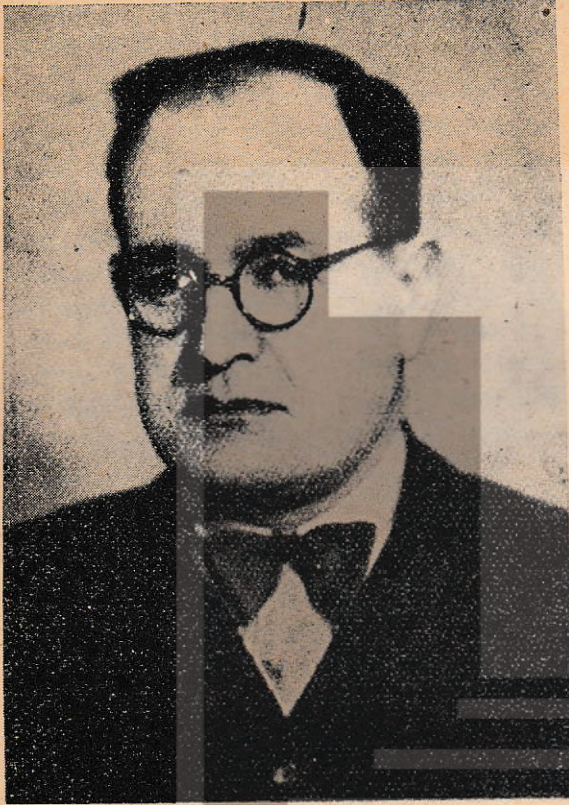
İngiliz Çalışma Bakanlığı gazetesinin 1944 Aralık ayı nüshasından ve Amerika Akademisinin İçtimai İlimler Yılığında 1944 senesi yılığında alınmıştır.

TARİH VE KRONİK



TÜSTAV

Prof. Dr. H. Avni Göktürk Çalışma Bakanlığı Müsteşarlığına Tayin Olundu



Prof. Dr. Hüseyin Avni Göktürk

Çalışma Bakanlığı teşkilât kanununun yürürlüğe girmesi üzerine merkez ve bölgeler kadrosunda yeni tayinler yapılmış, Çalışma Bakanlığı Müsteşarlığına Hukuk Fakültesi ve Siyasal Bilgiler Okulu profesörlerinden Dr. Hüseyin Avni Göktürk tayin edilmiştir.

Dr. Hüseyin Avni Göktürk, 1901 de Niğde'nin Fertek köyünde doğmuş, orta tahsilini Niğde ve Konyada yapmış, İstan-

bul Hukuk Fakültesini bitirdikten sonra Devlet Şûrası mülâzımlığında bulunmuş, buradan Adliye Bakanlığı tarafından İsviçre'ye gönderilmiştir. Cenevre Hukuk Fakültesinde lisans ve doktora yapmış, ayrıca Berlin Üniversitesine de üç yıl devam etmiş, bundan sonra bir müddet Londra Üniversitesinde tahsilde bulunduktan sonra yurdumuza dönmüştür.

Adliye Bakanlığında Ceza İşleri Umum Müdür Muavini olarak vazifeye başlamış olan Hüseyin Avni Göktürk 1936 da Ankara Hukuk Fakültesine doçent olarak girmiştir. Siyasal Bilgiler Okulunun şehrimize nakli üzerine bu okula da medeni hukuk hocası tayin edilmiş, 1938 de Ankara Hukuk Fakültesinde profesör olmuştur. O vakitten beri iki müessesede profesörlük yapmakta, Hukuk Kurumunun ilim heyetinde çalışmakta idi.

Hüseyin Avni Göktürk hukuk kütüphanemize birçok eserler kazandırmış, bazı eserleri garp dillerinde çıkmıştır.

Bu arada Annuaire Interparlementaire'in Türkiye kısmı kendisi tarafından yazılmıştır. Bundan başka La vie juridique des peuples serisinde yayınlanan La Turquie adlı kitabın aile hukuku kısmı profesör tarafından yazılmıştır. Dilimizde intişar eden başlıca eserleri şunlardır : Şahsın Hukuku, Aile Hukuku, Miras Hukuku, Türk hukukunda yazılı şekil v.s.

Değerli fikir adamımıza yeni ve çok ehemmiyetli vazifesinde de başarılar dileriz.

20 Ekim 1936

5.5

Çalışma Bakanlığı Emrine İki İngiliz Uzmanı Geldi



Mr. Henri Stevens ve Mr. Charles Hector Lefebure

Çalışma Bakanlığı emrinde vazife görmek üzere memleketimize dâvet edilmiş olan iki İngiliz uzmanı, Mr. Henri Stevens ve Mr. Charles Hector Lefebure uçakla İngiltere'den başkentimize gelmiş

ve Çalışma Bakanlığının kendilerine tahsis ettiği dairelerde hemen çalışmalarına başlamışlardır.

Mr. Henry Stevens 1885 te iki bin yıldır çinko istihastli yapılan Cornwall eyaletinin Perzenac şehrinde doğmuştur. Kendisi 1912 de Ticaret Bakanlığı İş ve İşçi Bulma Kurumuna girmiş, sonra 1916 da kurulan Çalışma Bakanlığına geçerek işsizlik sigortası üzerine yıllarca çalışmıştır. Bu işsizlik sigortaları, önceleri yalnız sanayi işçilerine mahsus iken 1916 da mühimmat işçilerine ve 1920 de ziraat ve ev hizmeti gören işçiler hariç bütün işçilere teşmil olunmuştur. Mr. Stevens 1939 Ağustos ayından itibaren bir milyon nüfuslu Kuzey Midland bölgesi denetleme işlerini tek başına idare etmiştir. Kendisine bu harbin sonuna kadar bu bölgede harp istihastlinin gerektirdiği işçi kuvvetini çeşitli iş alanlarına dağıtmak yetkisi verilmiştir.

Çalışma ve Millî Hizmet Bakanlığının malî işlerinde uzman sıfatiyle çalışmış olan Mr. Charles Hector Lefebure 25 yıldır işçi yetiştirme ve işsizlik meseleleriyle ilgili malî konularda geniş tecrübeler elde etmiştir. Kendisi on bir yıldır işsizlik sigortası ve ona bağlı bütün malî işlerin sorumluluğunu taşımıştır. Mr. Lefebue son zamanlarda bütün dünyada derin akisler bırakmış olan Sir William Beveridge'e sosyal sigorta üzerinde yaptığı araştırmalarda yardım etmiş, onun başkanlığı altında kurulan işsizlik sigorta komitesinin malî müsaviri olarak çalışmıştır.

İş Ahlâkı ve Kökleri (*)

Dr. Osman Şevki ULUDAĞ

Sanat ve ticaretimizin iyi günler geçirdiği eski zamanlarda işçilerin çok kuvvetli bir ahlâkı vardı. Muhitin, geçmiş günlerin ve ananelerin mirası olan ahlâk kaidelerinin dışına kimse çıkmazdı. Kendini kayıtlarla bağlı tutmıyarak sorumlu saymayanlar ve biraz sapık yol tutanlar, iş kaygısı duymazlarsa, pişman olacak duruma düşürülürdü. Her işin kendine mahsus icapları, kararları, düsturları vardı, ki o işte bulunanlar bunlara aykırılık göstermezlerdi. Bir malın daha aşağı kalitede taklidini yapmak, o malı yapanların şiddetli ihtarları ve cezaları ile karşılanırdı. Normu'nu almış olan bir işin çerçevesi dışına çıkılamazdı. Herkes yeni bir eser yaratmakta serbestti, düzenlenmiş olan bir eser ise, mutlaka kendi şartlarına riayeti icap ettirirdi.

Meselâ bir dirhem altının veya gümüşün, tel haline getirildiği takdirde, ne kadar uzunluk alabileceği bir sanat ve iş umdesi olarak kararlaştırılmış olduğu için simkeş veya sirmakeş'ler, uzunluktan kazanmak üzere daha ince tel yapmağı hatıra getirmezlerdi. Kalınlığından gözle farkedilemeyecek derecede az birşey kaybeden bu nevi teller malın daha ucuza elde edilmesine yardım edebilirdi, amma, dokuması arasına girdiği kumaşın kalitesi ve değerini düşürürdü.

Bir çok kumaşların eni, boyu, boyasının cinsi, hattâ ipliklerinin sayısı belli idi. Meselâ meşhur Bursa çatmalarının boyları 9,52 metre, enleri de 1,17 metre idi. Yastık yapmak için kullanılan çatmaların

ayrı ölçüleri vardı. Bunlar değiştirilemezdi, enlerinden veya boylarından bir iki parmak dahi eksik yapılamazdı. Yine Bursa'da dokunan Kemhâ'ların uzunluğuna olan ipliklerinin sayısı 6600 idi. Bunların beş on teli eksik olsa göz bunu farkedemezdi, amma, işçi bunu yalancılık ve hile saydığı için, yapmazdı.

İpek peştemalları dokumak için kullanılan taraklar 1550 dişli di.

Eksik dokumak, kalp boya kullanmak, iplik atlamak, pot yapmak ayıp ve günah idi. Ayıp ve günah işlemeye cesaret edenler de ceza ile karşılanırdı. Bu sıkı ahlâk duygusu ve disiplin Türk malına her taraftan müşteri kazandırmıştı. Belli Norm'lara göre yapılmış olan mallar hiç bir işçi tarafından bozulmadığı için, yeni çeşitlerde çalışanlar serbest olsa da, bu gibi mallarda değişiklik yapılamazdı. Bu yüzden Bursa'nın arşın, münakkaş, dip, sade, kefiye, çatma, kadife, tafta, çuha gibi kumaşların herhangi bir dükkândan ve herhangi bir kimse tarafından aynı fiyat ile alınırdı.

İş ahlâkının dürüstlüğü ve bu dürüstlüğün ortaya çıkardığı hilesiz malların güzelliği, Türkiye'yi uzak memleketlere

(1) Bu incelemede şu kaynaklardan faydalandım : Bursa Mahkemeyi Şeriyesi Sicilleri, fütüvvetname El -- ehiyetürlfeteyan, İbni Batuta seyahatnamesi, Evliya Çelebi seyahatnamesi, Mecellei Umuri Belediye, Osmanlı Devleti teşkilâtına mehtal, Tarih, Tomanı Turku Aliye.

dahi tanıtmıştı. İsveç, hattâ ipekçiliğin vatanı olan Çin bile Bursa kumaşlarına müşteri çıkıyor, oralardan sefirler gelerek kendi memleketlerinin sarayları için Bursa kumaşı satın alıyorlardı. Kızlarını even İran Şahları dahi Burasa'dan gelinlik kumaş getiriyorlardı. 1568 de Polonpa Kır'alı, Bursa'ya Yanko adında birini göndererek 4000 florinlik Bursa kumaşı satın almıştı. 15 inci asırda başlayan Bursa sanatı, bu dürüst ve temiz ahlâk içinde 17 inci yüz yıla kadar mes'ut yaşadı. Ancak sonraları iş ahlâkı bazı kasıtlara uğradı. Esnafın yiğit başları ile şehirlerine bu zamanlara kadar iş düşmez iken, onlar durumu muhafaza etmek için harekete geçmek lüzumunu duydular. Meselâ o zamana kadar belli başlı kimseler elinde bulunan simkeşlik sanatı içinde bir türedi çıkararak eline geçirdiği bir hüccet sayesinde dükkân açmağa muvaffak oldu. Yeni dükkânın sahibi sim ve sirmayı daha ucuza satıyordu. Hayrette kalan esnaf onun işlerini yolsuz ve hileli buldular, aralarından kovdular, dükkânı da kapattılar. Fakat esnaf tarafından kovulan adam İstanbul'a koşarak menfaatini koruyacak vasıtalar ve adamlar buldu, dükkânı kapatıldığından dolayı Bursa Kadısına, hattâ, bir de tekdirname göndermesine muvaffak oldu.

İstanbul'un buyruğu ile elleri böğründe kalan Bursa işçilerinin arasında kapanan dükkân yeniden açıldı. Ve onun cüretli sahibi daha ucuz mallar çıkararak rakiplik yolunda aşırı adımlar atmağa başladı. Ancak onun malları kalp ve hileli idi.

İrsiyet ve ananenin kurduğu ahlâk anlamlarına uymayan bu hareket karşısında sanatın asıl ve asil işçileri eyilmediler. Toplu bir halde mahkemeye başvurdular, sanatlarına (zarar ve teaddî) olduğunu bağırarak şikâyet ettiler. Aralarına giren adamın (hâmdest olmakla ancak işlediği işin kalp olduğunu) iddia ve isbat ettiler, ayak dirediler, durum karşısında İstanbul Sarayından Bursa Kadısına gönderilen emrin değişmesini istediler ve (filvaki meşhur yahudi hâmdest ve nâhil olup zararı mukarrer ise refeyleyüp min bait

simkeşlik ettirmeyüp refeyleyesin) diye Bursa Kadısına yeni bir buyruk gelmesine hizmet ettirler.

Fakat bir defa araya hile ve fitne girmişti. Başkasının zararına da olsa kolay para kazanmak yolu ortaya çıkmıştı. İş ahlâkına fesat karışmıştı. Sonuç şu oldu: Malların cinsi ve nev'i bozuldu, tabiatıyla onlara edilen iltifatta azaldı. O derecede ki bugün adlarını yukarıda saydığımız Bursa kumaşlarının ufak ve yırtık parçalarını ancak müzelerde görebiliyoruz.

Fertlerin yaradılışlarından varolan vasıfları cemiyet için faydalı olmak üzere yasa haline koymak, teşkilâtlandırmak için başvurulan çareler de vardı. O halde Türk'teki iş ve çalışma teşkilâtının kurucuları kimlerdir? Manevî varlıkları maddeleştiren, fertlerin ahlâkındaki değeri topluluk halinde aynı değerde verimli yapmak için yasa şekline girmiş olan inançlar kaynaklarını nereden aldılar?

Yakın zamanlara kadar kırık dökük, bozuk düzen yaşayan ve 1909 da çıkan bir kanun ile dağıtılan esnaf teşkilâtının ahilerden kalma ananelere dayandığı söylenir. Çok eskiden gördüğüm peştemal kuşanma törenlerinde şehirlerin okudukları dualar arasında (Ahi Evran) adının sık sık tekrarlandığını hatırladığım için bu ahilerle olan nisbeti hakkındaki iddia beni yadırgatmaz.

Ahilik, Ekonomik temellere dayanan bir nevi esnaf teşkilâtı idi. İlhani ve Selçuk beylerinin istipdatlarına karşı iş adamlarının kendi menfaatlerini korumak için yaptıkları bir kurum idi. Onların muhtelif şehirlerdeki zaviyeleri, bir merkeze bağlı şubeler halinde idi. Esnaf kazançlarını bu zaviyelerden esirgemezdi. Ve işçilerin müşkülli, dul ve yetimleri ahizaviyeleri tarafından korunurdu.

Ahiliğin, Arap ve İran kültürlerinin karışık dalgaları arasında boğulma derecelerine gelmiş olan alevi Türkleri üzerinde bektâşilik uyandırıcı ve kalkındırıcı etkileri sayesinde kurulduğunu söylerler, fakat 13. asır babaiye, celâliye ve ahi ta-

rikatlerinin ne kadar yaygın olduğu, Hacı Bektaşî velinin ise aynı asrın sonrasında göçtüğü düşünülürse böyle bir hükmün yerinde olmadığı sonucuna da varılır. Hakikatte Osman Oğullarının devlet kurmasında, ordu kurmasında, idarî ve içtimai teşkilâtında ahiliğin büyük hizmetleri vardır. Osman Oğullarının ilk merkezi olan Bursa Şehri zaptolunurken surların bir burcu üzerinde ilk ezanı okuyan ahi Hasan idi. Osman beyin kayınbabası Edebalı, Vezir Çandarlı Karahalil... Hep ahilerdendi. Hattâ Padişah birinci Murat ahi reisi idi. Ahilik kuvvetini kaybetmeğe başladıkdan sonradırki beктаşilik kol budak saldı.

Bizdeki iş ve işçi teşkilâtı, inançları tarih boyunca incelenirse onun ahi eseri olduğu görülür. Ahiler, tali dereceler bir tarafa bırakılırsa yiğit, ahi, halife, şeyh, şeyhülmeşayi derecelerine ayrılır. Bektaşilikte de buna benzer dereceler vardır. Yalnız onda değil masonlukta dahi aynı şeyleri görmekteyiz. İnsanlar her iyi olan şeyi kendilerine malettikleri için türlü türlü dâvalar icad ederler. Ve masonluk ile beктаşilik arasında benzerlik görenler berikinin ötekinden hiç olmasa ışık aldığını düşünürler.

Dünyada söylenmemiş söz olmadığı gibi akla gelmemiş tasarı da olmayabilir. Ve her yol Roma'ya gittiği için gerek masonlarda, gerek beктаşilerde ve nihayet gerekse ahilerde bulunan İş ve işçi teşkilâtını Romalılarda dahi bulmak mümkündür.

Amacımız kimin kimden ne aldığını incelemek olmadığı için biz de iş ahlakının kuruluşunda ve gelişmesindeki âmiller bahsine dönüyoruz. Ve bunun kökünü ahilerde buluyoruz.)

Felsefelerde, inançlarda ve görünüşteki benzerliğe bakarak iphamlara sapmak mümkündür. Ancak geçen büyük harbe gelinceye kadar yaşayan esnaf teşkilâtımızın, peştemal kuşanma törenlerini, Fütüvvetnamede ve diğer eserlerde okuduğumuz ahi törenlerindeki aynı olduğunu

gördüğümüz için ahiliğin aramızda yakın zamanlara kadar yaşamış olduğuna inanıyoruz.

Peştemal kuşanmak, yahut şed bağlamak, usta olacak kalfanın beline bir futa sarıvermek değildir. Peştemal yedi defa bağlanır ve çözülür. Her bağlanma ve çözülmenin ayrı manası vardır;

1 — Ahi cimrilik kapısını bağlasın, cömertlik kapısını açsın,

2 — Hırs ve heva kapısını bağlasın, kanaat kapısını açsın,

3 — Zevk kapısını bağlasın, nefis terbiyesi yolunu açsın,

4 — Haksızlıktan ümit kapısını bağlasın, hak tarafını açsın,

5 — Kemsöylemek kapısını bağlasın, gönülalma kapısını açsın,

6 — Şeytanlık kapılarını bağlasın, rahmanlık kapısını açsın,

7 — Nefse düşkünlük kapılarını bağlasın, gayre hürmet kapılarını açsın.

Ve ahilerin tesbit ettiği bu şekil ve merasim, dua esnasında da (Ahi Evran) adının sık sık zikredilmesi, işçiliğimizde ahilerin tesirini gösterir.

Başka bir yazımızda ahilerin kurduğu rütbe ve derecelerden, peştemal kuşanma törenlerinden bahsedeceğiz. Burada ahiliğin olduğu gibi bizdeki işçiliğin de birer tarikat olduğunu söyleyelim. Peştemal kuşanma töreninde (Ey Oğul, evvelâ harama bakma, yalan söyleme, haram yeme, haram içme, ekmek tuz hakkı bil, büyüklerin önüne geçme, koymadığın yere el uzatma, tanıdıklarına hakaret etme, sabırlı ve tahammüllü ol, emanete hiyanet etme, fakrile kanaat et) diyen pir, bunları söyledikten sonra çırağın kulağını çekerek sunları ilâve eder :

— Ey Oğul, gafil olma, gözünü aç, gün akşamlıdır.

Ve işte ahiliğin işçi felsefesi ki bunlarda yakın zamanlara kadar tekrar olunurdu.

Ahilik teşkilâtı yakın zamanlara kadar yaşamış olmakla beraber inançlardaki bakirlik hayli sarsılmıştır. Bununla beraber bu gün dahi şurada burada ondan eserler görmek mümkündür.

Orta yaşta olanlar hatırlarlar: İki tip esnaf vardır. Birincisinin kapısı önünde dükkân sahibi veya çığırkan, bin türlü diller dökerek geçenleri davet ederdi. Dükkânının göze görünecek bir köşesinde (fiyat maktudur) diye pazarlık edilemeyeceğini gösteren bir levha asılı idi. O dükkânın yanında aynı mallar satan başka bir dükkân sahibi ise sakin otururdu, ve burada (her seherde besmeyleyle açılır dükkânımız, her seherde... dir pirimiz usdadımız) levhası konurdu.

Fiyatın kesin olduğunu söyleyen dükkân sahibi ile pazarlık etmeğe kalkışmak ayıp sayılacağı için safdiller ona bazen istediği parayı verirlerdi. Fakat alınacak mal keseye uygun düşmediği takdirde dükkândan çıkmağa hazırlanan müşteriye kaçırmamak isteyen dükkân sahibi fiyatın maktu olduğunu unuttur, hemen pazarlığa girişirdi. Öteki dükkânda böyle bir levha olmadığı halde sahibi pazarlık etmezdi, fiyatı çok gören müşterinin teklif ettiği miktara karşı sadece :

— Bereket versin.

Diyerek malını kaldırırđı. Ötekinin farfaracılığına karşı berikinin vakarı derin bir tezat idi. Ve beriki tarihin adamı idi.

Çok uzağa gitmeğe hacet yok. Yakın senelere kadar erkekler de şimdi külot dediğimiz iç donu giyerlerdi. Bunlar pazenden veya patışkadan paçaları ilikli olarak yapılırdı. Böyle donlar ütülü pantolonu çabuk bozardı. Bize kadar uzanan hazır donlar çıkınca herkes bunları sevdi. Fakat bu iç çamaşırlarının uzunlukları gittikçe kısalıyor. Ve baldırları dahi örtmemeğe başlayan bu çamaşırlar ne vücudu muhafaza ediyor nede pantolonu kirlenmekten koruyor. Tarih tekerrürden ibarettir diyenler bu çamaşır bahsini, yukarıda tasvir ettiğimiz Bursa kumaşları ile karşılaş-

tırlarsa dâvalarına bir örnek daha bulmuş olurlar. O zamanlarda da kumaşlardan bir kaç iplik eksik yapmakla koskoca sanat öldürülmüştü.

Irgat gördümki elindeki kazmayı sallamakta devam ettiği halde toprağı bir karış kazmamıştır. Fikir amelesi gördümki gözünü kâğıttan ayırmadığı ve boyuna yazar görüldüğü halde karmakarışık çizgiler çizmekten başka birşey yapmamıştır.

Elde edilen sonuç şudur: Devlet idaresi bozulunca her varlığı beraber sürükler. Osmanlı saltanatı da böyle oldu. sona erdi. Ama, tortusu zamanımızı uğraştırıyor.

Ahilerin zaviyeleri işçilere ahlâk ve edep öğretirlerdi. Temizlik öğretirlerdi, ahlâk güzelliğı ile kendilerini etrafa tanıtmayı telkin ederlerdi. İşçiler kazançları ile zaviyeleri yaşatırlardı. Zaviyelerde işçilerin düşkünlerine, muhtaçlarına, dullarına, yetimlerine yardım ederlerdi. Daha sonraları ahi teşkilâtının şehleri, muakkipleri, yerlerini kethudalara ve yiğit başlara bıraktılar. Zaviyelerin adı Lonca oldu. Fakat esas baki kaldı. Zaviyelerin yaptığı yardımlar, yardım sandıkları tarafından yapılmakta devam olundu. Fakat üzerinde titizce durulmayan ve zamanın icaplarına uydurulmayan herşey gibi bu da eskidi, ortadan kalktı.

Türkiye Cumhuriyeti 20 yıldan beri ahlâk ve disipline dayanarak ve bundan dolayı millî ananeye uygun olarak iş ve işçi hayatını düzenlemek yolundadır. Ve bir yıl önce bu yolda son bir adım daha atarak bu hususta devletin ana kurumlarından birini vücade getirmiştir. Öyle bir yol tutmuş ki işçinin karşılaşacağı kazalar, ihtiyarlığı, sağlığı, çocukları, ailesinin istikbali bu devlet kurumunun dikkati altına konmuştur.

Orta çağda millî ahlâkı teşkilâtlandırarak iş ve işçi menfaatlerini korumak üzere ahiler tarikatı kurulmuştu. 20 inci asırda Kemalizm de aynı ihtiyacı zamana ve ihtiyaca uygun olarak başarmağa çalışıyor, elbette muvaffak olacaktır.

Milletlerarası 27 inci Çalışma Konferansı Kararlarının Ayrıntıları

I. Hakkı YENİAY

Çalışma Dergisinin 2 inci sayısında, hükümet delegesi olarak müzakerelerine katıldığım 27 nci Milletlerarası Çalışma Konferansının kararlarının pek kısa bir özetini vermiştim. Bu defa bunların ayrıntılarını bildirmek ve görüşmelerden edindiğim intibalarımı iyice belirtmek isterim.

Paris Üniversitesinin merkezi Sorbon'un Konferans çalışmalarına tahsis edilmesi, müzakerelere adeta bir heybet vermişti. Büyük anfiide delegelerin yerleştikleri sıralarda herkes için ayrı birer mikrofon göze çarpıyordu. Teşkilât anayasası gereğince konferansın iki resmi dili olan Fransızca ve İngilizce ve bir de resmiliği resmen kabul edilmek üzere bulunan İspanyolca konuşmalardan her birinin diğer iki dilde tercümelerini enstantane olarak dinleten bu mikrofonlar hepimizin çok değerli arkadaşları idi.

1945 yılının Ekim ayının 15 inci günü, İdare Meclisi Başkanı Amerikalı Bay Goodrich'in bir söylevi ile açılan 27 nci Çalışma Konferansı Muvakkat Fransız Hükümeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Bay Porodi'nin idaresi altında tam üç hafta canlı ve verimli işler gördü. Konferansın son günlerinde, orada temsil edilen hükümetlerin sayısı 48 i buldu.

Anayasa gereğince bu konferansta her memlekten bulunacak 2 hükümet, 1 işveren ve 1 işçi temsilcisinden her birine en çok 8 teknik müşavir refakat edebilirdi. Fransa Hükümeti bu yetkiyi tam olarak kullanmış ve 4 delegesini 32 teknik

müşavirle kuvvetlendirerek Konferansa 36 kişilik bir heyetle gelmiş idi. İngilizler 35, Birleşik Amerikalılar ve Belçikalılar 21 er, İranlılar 22 kişi göndermişlerdi. Türkiye'de ilk defa olarak bizim için en kalabalık sayılan 5 kişilik bir heyetle toplantıya karışmıştı. İkinci dünya savaşından sonra tertiplenen bu buluşmaya her millet bir bayramlaşma havası yaratan şekilde temsilciler yollamağa ihmal etmemişti.

Konferansta alınan kararlar, 1944 Filâdelfiya Konferansına kıyasla, hacim ve önem bakımından daha mahdutdu. Fakat, şayet, Teşkilât Anayasasında tasavvur edilen şekilde büyük ölçüde değişiklikler gelecek toplantıya bırakılmayıp bu birleşimde bitirilse idi, Konferans çok daha büyük bir iş başarmış olacaktı.

Konferans gündemini teşkil eden 6 madde hakkında varılan sonuçları aşağıda açıklıyorum :

1 — B. İ. T. Müdürünün raporu: Bu rapor, son savaş yıllarında ve bu gün, dünyada görülen ekonomik ve sosyal durumun etraflı bir tahlilini yapıyordu. Delegelerin ona verdikleri cevaplar bu iki konuyu daha geniş ufuklarda gezdirmek sureti ile hazir olanları sonderece ilgilendirdiler. Her temsilci memleketinde ekonomik ve sosyal alanlarda olup bitenlerin ve yapılması tasarlanan hareketlerin güzel bir bilânçosunu çizdi. Konferansta bir söylev vermek üzere Paris'e gelmiş olan İngiliz Çalışma ve Millî Hizmet Bakanı Bay Isaacs'in sözleri arasında bulunan şu bir kaç kelime:

"Herhangi bir millet yeniden kalkınma teşebbüsünde yalnız ve başka milletlerden ayrı bir halde hareket ederse, başarı elde edemez. Bütün memleketler halkı, ihtiyaç ve sefaletle karşı garanti edilmezlerse, barış teminatı mevcut olamaz ve bütün dünyada yaşama seviyesini yükseltmeyi sağlayamazsak, siyasal alandaki anlaşmalar hiçbir şeye yaramaz", milletlerarası işbirliğine verilen önemi ne kadar açık bir şekilde belirtmektedir.

İstilanın ezici yumruğu ile en çok zaif düşmüş olan memleketlerden Belçika'nın çalışanları korumak üzere alınmasını kararlaştırdığı tedbirlerin masraflarının işçi ücretlerinin % 25 i tutarından olduğunu, bunun % 16, sını patronların ve gerisini işçilerin üzerlerine aldıklarını söylediği zaman, sosyal politikaya bu memlekette verilen önemi büyük bir takdirle öğrendik.

Fransız işverenler temsilcisi, işçilerin yaşama vasıtalarını muhafaza etmek için, patronların, bazan son ihtiyatlarını da kullandıklarını ve hattâ borca girdiklerini belîğ bir şekilde anlattı.

Polonya'da birçok yeni sigortalarmın masrafları işverenlere yükledilmiştir.

Müdür raporunun tartışmasından ve konferans muhiti ile yapılan temastan, dünyanın çalışma hayatını ilgilendiren politikası hakkında şu esasların hâkim olduğu kanaatini edinmiş bulunuyorum :

Millî kaynakların ve istihsal vasıtalarının verimli şekilde işletilmesi için hükümet, işverenler ve işçiler arasında işbirliği yapmak ve bunu sağlamak üzere çalıştıran ve çalışanların temsilcilerinin fikir ve mütalâalarından faydalanmak siyaseti, son savaş yıllarında geniş ölçüde uygulanmış ve elde edilen çok iyi sonuçlar karşısında bundan sonra da bu yolda devam edilmesine büyük önem verilmekte bulunmaktadır.

Resmî mahiyette veyahut sendikalar ve patron cemiyetlerince idare olunan iş ve işçi bulma bürolarının açılması ve mevcut olanlarının kuvvetlendirilmesi, bunla-

rın yönetimi altında meslekî ve teknik öğretimin sağlanması, esaslı prensiplerden biri haline gelmiştir.

Çalışma müddetinin uzatılmasının mahzurları, buna karşılık iyi usuller ve makinelerle rasyonel şekilde iş görmenin randımanı gerçek şekilde artırdığı genel olarak kabul edilmiştir.

2 — Tam çalışma meselesi : Savaştan barışa geçiş devresinde her kese, kabiliyetine göre iş bulmak ve insanca yaşama imkânları vermek hususunda, Filadelfiya'da 1944 yılında toplanan konferans tarafından kabul edilen iki tavsiyeyi tamamlamak üzere, Paris birleşiminde alınan bir kararda, üye devletlerden, bu konuda kovuşturdukları siyasetin anahtarlarını tesbitle bunu açığa vurmaları, uygun ücretler karşılığında herkesin çalışmasını kolaylaştıracak ekonomik ve malî tedbirlere girişmeleri, bu meyanda, eşya fiyatlarını, hizmet bedellerini, mal dağıtımını denetlemeleri, işsizlik sigortaları kurmaları, makul asgarî ücretler tesbit etmeleri temenni edilmektedir.

3 — Çocukların korunması : Bundan evvelki konferanslarda kabul edilmiş olan birçok sözleşme ve tavsiyelerle, çocuklar hakkında türlü koruyucu hükümler tesbit edilmiş idi. Bunlar, çocukların işe alınabilecekleri asgarî yaşın tahdidi, geceleyin sanayi işlerinde çalıştırılmamaları gibi konular kapsıyordu. Bu defaki konferansta çocuklar için yeni sözleşme veya tavsiye metinlerinin kabulü gelecek birleşime bırakılarak yalnız bunların konularının tesbiti ile iktifa edilmiştir. Buna göre, gelecek birleşimin göndemine,

a) Çocukların işe alınmadan evvel, çalışma kabiliyetlerinin tesbiti için hekim muayenesinden geçirilmesi ve işe alındıktan sonra, bu muayenelerin zaman zaman tekrarlanması;

b) Çocukların sınaî olsun, olmasın, her türlü işlerde geceleyin çalıştırılmamaları;

Maddelerinin konulması kararlaştırılmıştır.

4 — Teşkilâtın anayasası : 1919 Versay barış antlaşmasının XIII üncü kısmı, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının anayasasını teşkil etmekte idi. Buna göre Teşkilâtın 41 maddeden ibaret anayasasında onu Milletler Cemiyetine bağlayan 13 maddede vardır. İşte, filen ortadan kalkan ve yakında hukukan da dağılacak olan Cemiyetle Teşkilât arasındaki bu bağları çözmek, aynı zamanda 25 yıllık bir tecrübenin verdiği derslerden faydalanmak üzere, anayasanın yeni baştan kaleme alınması zaruri idi. Paris Konferansı, bu hususta, ödevi ikiye ayırıp en ziyade ivedigörülen noktalar hakkında derhal değişiklikler yapmağa ve öteki noktaların tesbitini gelecek birleşime bırakmağa karar verdi.

Bu defa Konferansa yapılmasına karar verilen değişikliklerin esası noktaları aşağıda tahlil edilmiştir.

a) Teşkilâtın şimdiki anayasası gereğince, Milletler Cemiyetinin eski veya yeni her üyesi, Teşkilâtın da tabii şekilde üyesi sıfatını kazanıyordu. Yeni tadile göre, ise, 1/11/1945 tarihinde Teşkilâtın üyesi olan bütün Devletlerle, bu tarihten sonra üyeliğe kabul edilecek Devletler, Teşkilâtın üyelerini teşkil edeceklerdir. Üyelik vasfını sonradan kazanmak için ya Birleşmiş Milletlerin asli üyesi olmak veya yahut Birleşmiş Milletler Genel Meclisinin kararı ile Birleşmiş Milletler arasına kabul edilmiş bulunmak ve ayrıca, Teşkilât anayasasından doğan ödevleri kesin şekilde kabul ettiğini Teşkilâtın Büro Müdürüne bildirmek şarttır. Keza, Konferasta mevcut delegelerin üçte iki nisbetindeki çoğunluğu ile, bir Devlet, Teşkilâta üye olarak kabul edilebilir. Fakat üyeliğin fiili şekilde muteber olması için, ilgili Devletin, Teşkilât Anayasası hükümlerini kesin şekilde kabul ettiğini, Büro Müdürüne tebliğ etmesi şarttır.

b) Yeni tadile göre, iki yıl evvel ihbar şartıyla, üyelikten çekilen her Devlet, onanmış bulunduğu çalışma mukaveleleri hükümlerine, onlarda ayzılı süre zarfında bağlı kalacaklardır. Halbuki şimdiki anayasada böyle bir hüküm yoktur.

c) Şimdiki metne göre Teşkilâtın masrafları, Milletler Cemiyetinde buna ayrılan tahsisattan ödenmektedir. Tadil metninde ise, bütçenin ve masrafların üye devletler arasında taksiminin, hükümet delegelerinden teşkil olunan özel bir komisyon tarafından onanacağı yazılıdır.

d) Evvelki metinde mevcut olmayıp yeni tadilde konulan bir hükme göre, üyelere biri, hissesine düşen masraflardan, geçmiş iki yılın tamamına ait miktarını ödemekte geciktiği takdirde, konferansta, idare meclisinde veya herhangi bir komisyonda oy vermez. Ancak, konferans, bu gecikmenin, elde olımayan bir sebebe dayandığını görürse, o üyenin oya katılmasına izin verebilir.

e) Şimdiki metne göre, anayasada konferansa yapılması kararlaştırılan değişiklikler, üyelerin dörtte üçü ve Milletler Cemiyeti İdare Meclisi üyesi olan bütün Devletler tarafından onanması ile yürürlüğe girer. Yeni metne göre ise, tadil, İdare Meclisinde en büyük sınaî önemi haiz olarak mevcut sekiz üyeden beşi dahil olmak üzere, üyelerin üçte ikisinin onaması ile yürürlüğe girecektir.

Yukarıda tahlili yapılan tadiller, konferansın bu birleşiminde ivedi telâkki edilip derhal karar altına alınan noktaları göstermektedir. Geri kalan kısım hakkında konferansın gelecek birleşiminde müzakereler yapılması, komisyonun teklifi üzerine, uygun görülmüştür.

Bu tadiller üye hükümetlerce onandıktan sonra yürürlüğe girecektir.

Anayasadaki değişikliklerle beraber, Konferans, iç tüzüğü de eski metin maddelerinde bazılarının yerleri değiştirilmek, çoğu şekil ve pek azı esas bakımdan tadiller yapılmak suretiyle yeni baştan kaleme alınmış ve bu husus bir karara bağlanmıştır.

5 — Müstemleke işçileri hakkında uygulanacak sosyal politikanın asgarî haddi: Filâdelfiya'da 1944 yılında toplanan konferans, müstemlekelerde uygulanacak sos-

yal politikanın asgarî haddi hakkında bir tavsiye kabul etmiş ve bunu tamamlamak üzere, gelecek birleşimin gündemine aynı konunun yeniden konulmasını kararlaştırmış idi. İşte Paris Konferansında bu konu tekrar ele alınarak bu hususta tamamlayıcı yeni bir tavsiye kabul olunmuştur.

6 — Mukavelelerin uygulanması hakkındaki raporlar: Bu mesele için ayrılmış olan komisyonun hazırladığı raporda konferansa kabul edilen mukavelelerin ve tavsiyelerin, üye hükümlerce muntazam şekilde parlamentolarına arzı lüzumuna dair olarak anayasada yazılı hükme sıkı bir surette riayet edilmesi, Hükümetler sözleşmeleri onamadıkları takdirde bununu sebebini ve aynı zamanda mukavele maddelerinden hangilerini uygulamak yolunu tuttuklarını B. İ. T ye bildirmeleri gerektiği, diğer taraftan, iş teftişi hakkında konferansa bir sözleşme projesi kabulünün lüzumlu ve faydalı bulunduğu yolundaki mütalâalar göze çarpmaktadır. Konferans bu raporu aynen kabul etmiştir.

Bu münasebetle gerek bu gün üyelik sıfatını muhafaza eden, gerekse evvelce Teşkilâta girip bugün onun dışında kalan türlü memleketlerce onanmış olan sözleşmelerin sayısını aşağıda veriyorum.

İngiltere	34
İspanya	34
Belçika	33
Şili	33
Fransa	31
Nikaragua	30
Meksika	30
Uruguay	30
Bulgaristan	29
İrlanda	28
Lüksemburg	27
Küba	26
Finlandiya	17
Yunanistan	17
Almanya	17
Letonya	17

Romanya	17
Arjantin	16
Çekoslovakya	15
Hindistan	15
İsviçre	15
İspanya	14
Çin	13
Avusturalya	12
Hollanda	25
İsveç	25
Kolombiya	24
Yenizelanda	23
Norveç	23
Estonya	22
İtalya	21
Yugoslavya	21
Macaristan	20
Polonya	20
Avusturya	29
Danirmarka	19
Venezüella	18
Litvanya	7
Afganistan	5
Birleşik Amerika	5
Arnavutluk	4
Dominik Cümhurluğu	4
Mısır	2
Liberya	1
Türkiye	1
Bolivya	0
Ekvator	0
Habeşistan	0
Guatemalâ	0
Hayti	0
Brezilya	12
Kanada	9
Portekiz	9
Güney Afrika	8
Hoduras	0
İran	0
Panama	0
Paraguay	0
Peru	0
Salvador	0
Tayland	0
Sovyet Rusya	0

Yakın Tarihimize İş ve İşçi Meseleleri

II [1]

Kadri Kemal KOP

Büyük Millet Meclisinin Ankara'da kuruluşunun üzerinden henüz bir yıl geçmişti; 2 Mayıs 1921 (1337) Pazartesi günü yapılan genel oturumda "işçi haklarını sağlamak maksadiyle" Millî Hükümet tarafından hazırlanmış olan bir Kanun tasarısının Büyük Millet Meclisinde müzakeresine başlandı.

Millî mücadele kuvvetleri, İnönü zaferlerini henüz yeni kazanmışlar, millet, canla başla savaş meydanlarında çapışırken, onun başında bulunan Büyük Millet Meclisi ve Hükümeti de, Türk işçisini düşünmekte ve onların haklarını sağlayacak, sağlıklarını koruyacak çareleri aramaktadır. Bu münasebetle, maden işçileri haklarına ait Kanun tasarısı Büyük Meclise sunulurken, Hükümet, mucip sebepler lâyihasında Osmanlı Devletinden devraldığı durumu tebarüz ettirmekte ve o tarihte (iş ve işçi) konularıyla ilgili düşünüş ve zehniyeti de inceleyerek izah eden bir lisan kullanmaktadır. Sosyal meseleler ve madencilik tarihi bakımından enteressan bir vesika olan bu mucip sebepler lâyihasında Hükümet, kanun tasarısının ana hatlarını şu çizgilerle canlandırmıştır :

a) "Gerek Zonguldak ve Ereğli Havza - i Fahmiyesine ait 24 Nisan 1283 tarihli Nizamname - i Hususiyede ve gerek 26 Mart tarihli maden nizamnamesinde amelenin şerait - i hayatiye ve hukuku müteakabilelerini temin edecek hiçbir madde yoktur."

b) "Ereğli havzasına mahsus Nizamname, maden sütunlarını kesip hazırla-

makta ve maden ocaklarında çalışmada işçiyi mecbur tutmaktadır. Hattâ bu mecburiyet 13 yaşından 50 yaşına kadar olanlara teşmil edilmiştir."

c) "Bu Nizamnamelerde işçilerin sıhhi durumlarını sağlayacak, ihtiyaçlarını önleyecek, sakatlıkta, ölümden, ameliyatta, hastalıkta bunlara ve ailelerine yardım yapmak için de hiçbir kayıt yoktur."

d) Bunun içindir ki; "Sai zatisiyle temin - i maîsete çalışan ve sermayedarlarına pek mühim servet kazandıran ve daima ezilmiş ve ezilmeye mahkûm bulunmuş ve hiçbir taraftan muavenet görmemiş olan maden amelelerinin maden sahiplerine karşı hukuku müteakabilelerini ve mehmaemken daha insanî bir hayat geçirebilmelerini temin maksadiyle" maden ameleleri hukukuna ait olan bu kanun sureti kaleme alınmıştır.

e) Kanun'un birinci maddesiyle "amelenin beytutet ve istirahatleri için maden civarında amele koğuşları ve hamam inşasına maden sahipleri mecbur tutulmuş" tur. Bu madde ile "mütemadi bir sai bedelle yorgun ve âdeta bitap düşen amelenin yeğâne serveti ve münhasıran medar - ı maîseti olan vücudunu tesirâtı havaiyeden ve binnetice hastalıktan kurtarmak için amele kağuşları ve sıhhat noktai nazarından tesirâtı müfidesi müstağniî izah bulunan banyo için hamam inşası ve bunların kavaidi hıfzıssıhhaya muvafık ve kabili

[1] Bu yazının birincisi Çalışma Dergisinin ikinci sayısında çıkmıştır.

sükna olmaları ve netice itibariyle amelenin istirahati bedeniye ve hastalıktan vikayeleri" başlıca hedef tutulmuştur.

f) Kanunun ikinci maddesi ile; "amelenin cebren istihdamı ve angariyeye sevki ve 16 yaşından dun olanların istihdamı" yasak edilmiştir.

g) "Köy mutagallibelerinin ve sıfatı resmiyeyi haiz bulunanlardan bazılarının madenciler tarafından itmaiyle biçare köylülerin cebren maden ocaklarına sevki ve Ereğli havzasına ait Nizamnamenin icbar hakkındaki mevaddı işbu mevad ile refi ve izale edilerek amelenin münasip ücretle ve rızası tahsil olunmak suretiyle işlettirilmesi" temin olunmuştur.

h) Kanun tasarısının yapıldığı sıralarda işçiler 10-12 yaşlarındaki çocuklarını da maden ocaklarına getirmekte ve orada bunları çalıştırmaktadırlar. Babası almış kuruş gündelik alabildiği vakit çocuklar, günde seksenbeş yüz kuruş alabiliyorlar. Bunun sebebi ise; bunlar ufacık boylarıyla maden ocaklarından büyüklerin giremeyecekleri yerlere kolayca girip çıkabilmeleridir. Ocak sahipleri de, bunlara bu yüzden fazla para vermeyi menfaatlerine uygun bulmuşlardır. Fakat, bu körpe çocukların hayatları ocaklarda mahvolup gidiyordu. Ve çoğu maden ocaklarından damlayan suların altında bir parça kuru ekmele günlerini geçirmek zorunda kalıyorlardı, İçlerinde, bütün gün güneş yüzü görmeden çalışanları vardı. Ve işte şu mülahazalarla Kanun tasarısına; "16 yaşından dun olanlar tahsil sininde olmak olmak ve neşvü nemayi bedeninin en faal devresinde bulunmak hasebiyle hayat-ı âtiyelerine mühim tesir ika edeceği nazarı dikkate alınarak maden ocaklarında işlemeden menolunmuştur" kaydı konmuştu.

i) Bundan başka tasarıda; "amelenin sureti istihdamının ve ücret miktarının istihkaklarının muntazaman tediye edilmediğini ve ameleye karşı bir haksızlık yapıp yapılmadığını ve istihdam edilen amelenin sin ve miktarını teftiş edebil-

mek üzere" madenciler defter tutmağa icbar olunmuştur.

j) "İktisap ettikleri azim servetlerin istihsalinde kendileri için yegâne medar-ı servet ve canlı bir alet olarak istihdam ettikleri amelenin halen ve âtiyen tahvini istirahatına ve mübrem ihtiyaçlarına medar olmak üzere madencilerin amele yardım sandıklarına her ay çalıştıracakları amele ücretinin % birinden aşağı olmamak üzere nakdî yardımlarını temin maksadiyle" kanuna dördüncü madde konmuştur.

k) "Amelenin zatına ait olan alât ve edevatiyle hayvanatın ameliyat ve nakliyat esnasında kırılan ve telef olanlarının madenci tarafından tazmin olunması, istihsalâtın tezayüdüne yardım etmesi hasebiyle madencinin tazmini" için kanuna beşinci madde konulmuştur. Bu netice; "sonradan alât ve edevat tedariki endişesiyle işinden ayrılmak ve bu suretle madeten mutazarrır olmak mecburiyetinde kalan amelenin boş kalması ve bu yüzden fuzuli masraf ihtiyar etmesi ve alacağı cüzi ücretin alât ve edevat ve hayvanat ihtirası için sarfedilmemesini intaç" edektir, denilmektedir.

l) Madenlerde eczahane ve doktor bulundurulması eski Maden Nizamnamesinin yâni 24 Nisan 1283 tarihli Nizamnamenin 70 inci maddesinde yazılı ise de, hasta ve kazaya uğramış işçilerin parasız tedavileri hakkında bu Nizamnamede bir kayıt yoktur. Bunun için projeye; "amelenin işbaşından uzun müddet ayrılmaması madencinin de menafii cümlesinden olması ve amelenin ekseriya şehirlerden uzak ocaklarda hastalanması hasebiyle ya lüzumu olan meblağa malik olmaması yüzünden telefini ve arkada bir sürü sefil ve perişan aile efradı bırakmasını veyahut hayatı pahasına ithal edebildiği beş on parasını yine eczahane sahibi madenciye terketmesini intaç edeceği cihetle maden sahiplerinin bir eczahane ve şahadetname-li tabip bulundurmaları ve amelenin meccanen tedavi edilmeleri" maksadiyle kanuna 6 ncı madde konulmuştur.

m) Ve yine bu eski Maden Nizamnamesinin 78 inci maddesi, kazaya uğrayanların ailelerine verilecek tazminatı ihtiva etmekte ise de, bunun işçi haklarını sağlayacak derecede bir müeyyide olmadığı görülmüştür. Halbuki; o zaman yapılan bazı incelemelerde maden ocaklarında vukuua gelen kazaların % 90 ının "sui tedbir" den veya "tedbirsizlik" ten ileri geldiği anlaşılmış ve bunun da sermayedarların kendilerini fazla masraf ve zahmete sokmadıkları, işçiyi işlerine gelirden yolda istimar ettikleri yüzünden ileri geldiği sonucuna varılmıştır. Bunun için; "imalâtta dolayı bir daha işlemeyecek derecede sakatlananlara ve kaza neticesinde vefat eden amele ailelerine madencinin tazminat vermesi lâzım bulunduğu ve çünkü amelenin vasıtai maiyeti kuvveti ve azai bedeniyesi ve hayatı olduğundan bunlardan birisinin ziyaiyle çalışmaktan sakıt olan amele için artık sefaletten ve iztiraptan başka hayat, ümidi refah kalmıyacağından bu biçarelerin hiç olmazsa tahfifi elemine medar olmak üzere tazminat itası pek tabii" görülmüştür.

n) Fakat çoğu yabancı Devlet uyruğunda bulunan o zamanın madencilerinden bir tazminat koparmak çok güçtür; Hükümetin semtine uğramaz ve mahkemeye gelmezler. Halbuki işçi haklarının gerektirdiği suretle yerine getirilmesi lâzımdır. Adaletin tecellisi için Hükümet bu kabil tazminatın tez elden verilmesini sağlamak maksadıyla kanuna hususî bir formül koymuştur; "işbu tazminat matlup maksadı temin edebilmek üzere sür'atle verilmek iktiza ettiğinden mahkemelerin birçok merasimi kanuniyeye tâbi ve madencinin her veçhile ameleye galebe edecek vesaitle malik bulunması dolayısıyla bu maksadın mahakimi nizamiyeye sür'atle husulüne imkân bulunmadığından gerek tazminatın ve gerekse madenin sui idaresinden ve fennen lâzım olan şeylerin noksanından münbais kaza neticesi madenciden ahzi lâzım gelen cezai nakdinin takdir ve tayini ameleler tarafından intihap olunacak bir üye ile İktisat ve Adliye Vekâletlerince tayin

olunacak birer memur ki cem'an üç zattan mürekkep bir heyete terkedilmiş ve işbu heyet tarafından tayin olunan cezai nakdiyi vermekten istinkâf eden madenci hakkında doğrudan doğruya İcra Kanunu'nun tatbiki" gerekli görülmüştür. Ancak sonradan Büyük Millet Meclisi bu kabil dâvaların görülme hakkını sulh mahkemelerine vermiştir. Bu maksatla, kanun'un Mecliste müzakeresi sırasında yani 6 Eylül 1921 tarihinde Zonguldak'ta bir de "münferit hakimlik" kuruldu.

B. M. M. nin kabul ettiği bu kanun'un tazminat esnasında kazalar, madencilerin dikkatsizliğinden veya ihmallerinden ileri gelmiş ise, kazada ölenlerin varislerine ayrıca 500 liradan beş bin liraya kadar ceza kesilmesi uygun görülmüştür.

o) Kanun'un tatbikinde kolaylık olmak üzere şu esas konuldu; "işbu yedi maddeye kuvvei teyidiye olmak üzere işbu mevaddı ifa etmeyen madenci ve mültezimlerin ruhsatname ve şartname ve itilâf-name ve imtiyazları" nın bozulması hakkında Hükümete selâhiyet verilmiş ve bu suretle Kanun'un 8 inci maddesi ortaya çıkmıştır.

Bu Kanun'un diğer hususiyeti de 10 uncu maddesiyle "makable şamil" bir kanun haline konması ve bu madde ile eski Maden Nizamnamesinin 77 nci ve 78 inci maddeleri hükümlerini ortadan kaldırmış olmasıdır. Tasarımın mucip sebeplerinde kaydedildiğine göre bu kanunla o vakte kadar; "daima mahkûmu sefalet bırakılmış olan zavallı ve bedbaht amelelerin mehmemken muhafazai hukukuna müteallik hükümleri koymuş olması" dikkate değer bir noktayı teşkil eder.

Kanun projesi, İktisat Encümeninden geçerken encümen bu projeye o zamana göre; "bütün memleketlerde kabul edildiğinden sırf insanî bir düşünce ile ve mutlak surette sekiz saat çalışma esasına riayetinin zarurî bulunduğunu, mesai saati haricindeki çalışmaların iki tarafın rızasına bağlı olabileceğini, bu takdirde bu kabil çalışmaların iki katlı ücrete tâbi olacağını,

yer altına iniş ve çıkışlarda geçen zamanın mesai saati içinde bulunacağını tasrif etmiştir.

p) Sonradan Mecliste Kanun'un aldığı şekle göre, işçilerin en az ücretlerinin tayini selâhiyeti de madencilerle "Amele Birliği" ve İktisat Vekâletinden seçilen üç zâte bırakılmış ve ayrıca maden ocaklarında çalışan genç işçilere gece dersleri verilmek üzere bir okul açılması ve öğretmen tutulması esası kabul olunmuştur.

Ve işte yukarıdaki izahlardan da anlaşıldığına göre bu kanun başlıca altı temel fikiri ihtiva etmektedir:

- 1 — Çalışma yerlerinde sağlık sebeplerinin düzenlenmesi,
- 2 — Belli bir yaşı doldurmayan küçüklerin çalıştırılmamaları,
- 3 — İşçilere mahsus yardım sandıklarının kurulması.
- 4 — San'at ve iş kazalarına karşı tazminat ödenmesi,
- 5 — Çalışma saatlarının tayini,
- 6 — Genç işçilerin okutturulması.

1870 tarihinden sonra başta İngiltere ve Almanya olmak üzere birçok yabancı memleketlerde işçileri ilgilendiren ve bunların yukarıdaki esaslar dahilinde korunmalarını sağlayan çeşitli kanunlar yapılmıştı. Fakat o tarihe kadar modern iş hukuku telakkisine uygun bir kanun Türkiye'de henüz mevcut değildi. Onun içindir ki bundan önceki yazımızda bahis konusu yaptığımız 114 sayılı kanundan sonra Büyük Millet Meclisi tarafından kabul olunan ve 151 sayılı alan kanun modern hukuk zihniyetinde hazırlanmış ikinci kanun olarak dikkati çeker.

Bu suretle devrin realitelerini — işçi hukuk bakımından — en insanî şekilde ve modern iş hukuku prensipleri dahilinde mütalâa ve formüle ederek hazırlayan ve 5 Ocak 1921 (1337) günü Büyük Millet Meclisine sunan Milli Hükûmet şu zevattan teşekkül etmişti :

T. B. M. Meclisi Reisi
Mustafa Kemal

Umuru Şer'îye Vekili
Fehmi

Müdafai Milliye Vekili
Fevzi

Adliye Vekili
Celâleddin Arif

Dahiliye Vekili N.
Adnan

Hariciye Vekili
Ahmet Muhtar

Maliye Vekili
Ferit

Maarif Vekili
Hamdullah Supi

Nafia Vekili
Ömer Lütfü

İktisat Vekili
Celâl

Sıhhiye Vekili
Adnan

Erkânı Harbiye-i Umumiye
Reis Vekili
Fevzi

Millî Tarihimizde Fabrikalar ve İşçiler

Hüseyin Namık ORKUN

Eski Türklerde esnaf teşkilâtı ve Ahilik hakkında bir araştırma yaparken eski Türk imalâthaneleri hakkında da bir fikir vermeği yerinde bulduk. Çalışma Dergisinin gelecek sayılarında neşredilecek olan araştırmalarımıza bir giriş olmak üzere bugünkü manasıyla fabrika dediğimiz eski imalâthanelerimizden ve işçilerden kısaca bahsedeceğiz. Burada göz önünde tuttuğumuz cihet münferit çalışmalara münhasır, yani evlerde ve dükkânlarda yapılan işler değil, daha çok miktarda işçi ile çalışmakta olan işyerlerimizdir.

Malumdur ki, eski Türk evlerinin bir çoğunda halı, dokuma gibi esya vücade getirilir, fakat bu daha fazla bir aile ihtiyacını karşılamak için olurdu. Halbuki ordunun, sarayın ve daha diğer topan kumaşa ihtiyacı olanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere **Dar-üt-tirazlar** mevcut idi. Bir çok işçi ile çalışan bu müesseselerde muhtelif kumaşlar dokunmakta idi. Bunların içinde ipek kumaş dokuyan imalâthanelere **Dar-üt-dibac**, elbiselik kumaş imal edenlere **Dar-ül-kisve** adı verilmekte idi. Bütün bunların daha umumî adı — bilhassa Osmanlılar zamanında — **Kârhane** dir. Bu sözün yerine asıl eski türkçede **Kapan** adı kullanılmakta idi. Yağ-kapanı, Un-kapanı tabirleri bugün dahi malum olduğu gibi İstanbulda yeradı olarak da kalmıştır.

Türkiye'de hükûmete ait elbiseler, dokumalar, kumaşlar, çuha vesaire ile alakalı kurumlar şunlardır: 1 — **Bezazan**, 2 — **Dibabafan**, 3 — **Kadifebafan**,

4 — **Kemhabafan**, 5 — **Atlasbafan**, 6 — **Çuhaduzan**, 7 — **Külahduzan**, 8 — **Kazazan - İpekiyan**, 9 — **Seraser duzan**, 10 — **Zerduzan**, 11 — **Simkeşan**, 12 — **Hassa terzileri**.

Bundan başka İpekhane, Bezhane, Simkeşane, Çuhacılar hanı, kuşakçılar hanı vesaire gibi müesseseler de bulunmakta idi.

Simkeşler gümüşteller, sırmalar, klapdanlar yaptıkları gibi gümüşten mamul esya da yaparlardı. Üzeri nefis işlemeli fncanlar, kutular, saplar gibi esya yapan bu sanat erbabı diğer sanat sahiplerinden daha üstün tutulurdu.

İşçiler çırak, kalfa, usta olarak esas itibarile üç kısma ayrılmakta idi. Daha küçük yaşta bulunan çocuk ailesi tarafından intisab edeceği sanatın müessesesine getirilir ve oraya teslim edilirken tıbbi okula getirilen çocuk gibi "eti senin kemiği benim" diye verilirdi. Çırak ustasından bir baba muamelesi görür, evvelâ dükkânda ayak işlerinde çalıştırılır, sonra bir kalfa yanında yardımcı olarak çalışıp sanatı öğrenmeğe başlardı. Bu müddet zarfında ustasının muvafık göreceği bir haftalık alırdı. Sanatında ilerledikçe haftalığı artardı. Artık ilerlemesi, göstereceği maharet ve istidada bağlı idi. Binaenaleyh kısa bir zaman zarfında usta olanlar olduğu gibi hayatı müddetince çırak kalanlar da bulunabilirdi. Her sanatta iyi, zarif ve sağlam eser meydana çıkarmak göz önünde tutulan esaslardandı. Bundan dolayı Türk malı her yerde rağmet ören en sağlam ve

en zarif eser olarak aranılmakta idi. Türk işçilerinin vücutta getirmiş olduğu dokuma, çuha, kadife, havlu, çatma, atlas ve sair eşya en sağlam ve asla rengini kaybetmeyen mallardı. Halkın millî mallara rağbeti, dışarıdan pek mal getirilmemesi neticesinde her sanat ilerlemekte, başkalarıyla rekabet ederek daha nefis eşya çıkarmağa çalışmakta idi. İstanbul'daki Kemhabaflardan yani kumaşçılardan başka ipek işlerinde büyük bir şöhret kazanmış olan Bursa, Halep imalâthanelerinin işleri her tarafta büyük bir rağmet görmekte idi. Kumaşların, ipeklilerin pek çok nevi vardı: Seraser, çarhi münakkaş, keferi kemha, desturi, dolabi, kırmızı Bursa taf-tası, asumani tafta gibi cinsler elde edilen vesikalarda zikredilmektedir.

Bütün bu kumaş işlerinin fena, çürük, kalitesi bozuk olmaması için mutlaka satışa çıkmadan evvel **Kumaş Tambakârhanesine** götürüp muayene ettirilmesi ve bir miktar vergi vererek damğalatılması gerekir. Damgasız, kalitesi bozuk, hileli kumaşlar derhal musadere olunurdu.

Vücutta getirilen eşyanın sanatkârane olmasına önem verildiğinden iyi işçi, mahir işçi de her yerde aranır ve haftalık ücreti pek yüksek olurdu. Kalfalar işlerinde maharet gösterip usta olabilecek seviyeye gelince muayyen bir merasimle ustalığa geçirilirdi. Bu merasime esas itibarile **peştimal kuşanmak** denilirdi. Esnaflar muayyen teşkilâta bağlı olduklarından bu merasim de bu teşkilât tarafından yapılırdı. Kalfanın yaptığı iş ustabaşıya götürülür, ihtiyar ustaların da iştirak ettiği bir heyet bu iş sahibinin usta olabileceğine karar verir, bunun üzerine kalfa artık ustalık merasimine iştirak edebilirdi. Merasim

masrafı mucip olduğundan kalfa bu masrafa dayanamaz ise bir kaç kalfanın ustalılık merasimi bir arada yapılır, bu suretle masraf da kalfalar arasında bölüşülürdü.

Merasimde Esnaf Şeyhi, Yiğitbaşı ve sair esnaf teşkilâtile ilgili adamlarla bir takım davetliler bulunur, öğleye kadar konuşulur, öğleyin pilâv, zerde yenir, namaz kılınır, mevlud okunurdu. Bundan sonra asıl merasim başlardı. Esnaf Şeyhinin yanına esnafın ileri gelenleri oturur, bunların etrafına da diğer davetliler bir halka teşkil ederlerdi. Usta olacaklar bir klavuzun idaresinde sıra ile gelirler, klavuz şeyhin önünde durur ve herkese hitaben dört defa selâm verir. Bu selâmlardan birisinde şeriat ehline, ikincisinde tarikat ehline, üçüncüsünde marifet ehline, sonuncusunda da hakikat ehline hitab edilmektedir. Bundan sonra sanatın pirleri ve meşhur üstadlar zikredilir. Klavuz bunların ustalığa layık olup olmadıklarını sorar, sonra şeyhe döner, onun izni ile düğümü önüne gelmek üzere peştimalı beline bağlardı.

Kısaca anlattığımız bu merasime hususî bir mahiyet de verilmiş, esnaf sağlam bir karakterde yetiştirilmiş, asırlarca sarsılmadan devam eden bu müesseseye son zamana kadar devam etmiştir. Eski Türk mallarındaki evsafın bozulması, yurda yabancı malın girmesi ve **rekabette ileri gitmesile** başlar. Her ne kadar daha ikinci Beyazıt devrindeberi yabancı memleketlerden mal getirtilir isede bunlar sadece saraya ve bazı erkânâ inhisar etmekte idi. Halk yine millî sanayii korumakta idi. Sonraları halkın da yabancı malına rağmet etmesi geçmişte bizim yerli sanayimizi körtmeğe sebep oldu.

TÜSTAV

Eski Bir Maden Şehri Küre'den Notlar

Süleyman KAZMAZ

İnebolu - Kastamonu yolu üzerinde bulunan Küre, eskidenberi bakır madenleriyle meşhurdur. Geniş ormanlarla örtülü dağlık bir arazide kurulan kasaba bir yamaca asılmış durumdadır. Şosenin iki tarafına yapılan yapılardan meydana gelen bugünkü kasaba daha ilk bakışta eski kalabalık bir maden şehrinin izlerini taşır. İnebolu'dan gelen bir yolcu kasabaya girmeden önce siyah taşı andıran maden parçalarının meydana getirdiği tepelerle karşılaşır. bunlar bakırı alınmış pirit yığınlarıdır ve ormanlarla örtülü olan dağların içindeki bakır yataklarının asırlar boyunca işletilen kısmının artıklarıdır.

Son yıllarda işletilmesine başlanan Küre bakır madeninin eski bir tarihi vardır. Osmanlı İmparatorluğu zamanında Kürenuhan adile alınan kasabada pek iptidai şekilde de olsa bir işletme vardı. Şerriye Mahkemesi Kayıtlarına göre Hierî 1083 yılında Küre'den İstanbul'a gönderilen saf bakır miktarı (4500) batmandı. Bugünkü hesaba göre otuz dört tonu aşan bu imktar bize Küre bakırının tarihteki önemini gösterir.

Bundan başka Kastamonu'daki bakırcılık sanatı da Küre bakırı sayesinde gelişebilmişti. Gerçekten yakın zamana kadar iç Anadolu'nun geniş ihtiyaçlarını karşılayan bu sanat şubesi Küre bakırını işlemekte idi. [*]

Küre'deki eski bakır işletmesinin bazı teknik izlerine raslanmak, ve devrin sos-

yal hayatını da o zaman yaşayanlardan dinlemek mümkündür. Bu iki noktayı 1944 Temmuzunda bu bölgede yaptığım bir gezide topladığım bilgilere dayanarak kısaca belirtmeğe çalışacağım.

Maden yatakları kasabının batısında ki dağların içinde bulunmaktadır. Bir söylentiye göre burada toprağın üzerine çıkmış olan cevherler kırılarak parçalanır ve bunlar erilmek suretile bakır elde edilirdi. Fakat son yıllarda yeni tesisler kurulmağa başlanırken eski galerilere raslanmıştır. Bugünkü 901 rakımlı galeri eskiden de işletiliyordu. 1943 yılında 80 cm. yükseklik ve 70 cm. genişlik ve 150 m. kadar eski bir galeri bulunmuştur. Ancak bu galeriden cevher çıkarabilmek için 500 m. gitmek gerekmiştir. Bu hesaba göre ozaman bu galeriden cevher çıkarılmamıştır. Ancak toprak içinde raslanan çürümüş çam ağaçları, domuz damı şeklindeki tahkimatin izleridir. Bunlara bakılırsa galerinin 150 m. den daha içlere gittiği, oradan bakır çıkarıldığı fakat bir çöküntü neticesi galerinin büyük bir kısmının kapandığı sonucuna varılabilir. Bir söylenti ve arazinin dış görünüşü bu hükmü kuvvetlendirir durumdadır. Kasabadan bakıldığı zaman tepenin üts kısmında büyük bir çöküntü görülür; tepenin yamaca yakın bir kısmına rastlayan ve kanlı taş adı verilen yerde olan bu çökme sonunda 40 kişi ölmüş ve söylentiye göre de bu kazadan sonra kimse galerilere girip çalışmamıştır.

[*] Bu hususta bakınız : Kastamonu bakırcılığı
Süleyman Kazmaz Teknik Öğretim say : 44 - 48

Yeni işletmenin genişlettiği bu galeride bulunan odundan yapılmış bir kazma

ve kürek ocaklardaki çalışma durumu hakkında bir fikir verebilir [*] Yarım metre kadar uzunlukta ve eklemeli olan bu kazma ve kürekler, çömelerek ve yatarak çalışmağa elverişlidir. Galerilerde de ancak bu durumlarda çalışmak mümkündür; Çünkü galeri bugünlere nisbetle çok dardır.

Tepedeki yataklardan çıkarılan bakır cevheri kırılarak erimeğe hazır bir hale getirilir. Arayıcı denen ve bir çeşit müte-hassis olan işçiler göz melekesele bunların içinden en iyi bakır ayırırlardı. El körükleriyle işleyen fırınlarda eritilerek bakır çıkarılır, curufu yanlara yığılırdı. Bugün yolun kıyısında raslanan yığınlar o devirden kalmadır. Sonraları bu eritme işi kasabanın aşağısında bulunan derenin kıyısında yapılırdı. Bugün dere kıyısında rastlanan çurufun yukarda, yolun kıyısında- kinden daha çok oluşu da bunu gösterir.

Eritme işinin derenin kıyısında oluşu aynı zamanda bir ilerleme ifade eder. El ile işleyen körüğün yerini su ile işleyen ve halkın zemberek dediği çark almıştır. Suyun işletmede muharrik kuvvet olarak kullanılması şüphesiz bir yenilik ve ilerliktir.

Maden cevheri tepeden dere kıyısına katırla taşınırdı. Katırların iki yanına alttan kapaklı sandıklar konur, böylece cevher doğruca eritme çukurlarına boşaltılırdı.

Galhane denen bu ocaklar demirci ocağına benzerdi. Alttan ateş yanar, üzerine de sıra ile ve tabaka halinde maden ve kömür konurdu. Yanlar kapalı idi. üstte baca bulunurdu. Eriyen bakır baca denen ve birbiri ardına sıralanan toprak kuyular içinde toplanırdı. Böylece elde edilen bakır torbalara konur ve gene katırla İnebolu'ya taşınırdı.

Küre bakır cevheri içinde demirden başka altının da bulunduğu o zamanlar

da biliniyordu. Ancak teknik imkânsızlıklar dolayısıyla altın elde edilemiyordu.

Bugün dere kıyısında eski tesislerden kalma hiçbir ize rastlanmamaktadır.

Küre dolaylarının ormanlık olması, bakır eritmek için gerekli kömürün sağlanmasına da geniş imkânlar vermekte idi. Ötedenberi bölgede ileri bir kerestecilik çalışması vardı. Halk yaptığı kerestenin % 20 sini devlete verir, gerisini satardı. Cumartesi, Pazartesi, Perşembe günleri pazar kurulur, İnebolu'dan ve diğer memleketlerden kereste almak için Küre'ye gelirlerdi. Bu sebeple kereste işi daha çok kazanç getiriyor, köylüyü kömürden ziyade kereste yapmağa yöneltiyordu. O kadar ki Devlet, maden için gereken kömürü sağlamak üzere kömür mükellefligi koymak zorunda kalmıştı. Kömür için kalbur hesabı vardı. Küre köylüleri belli ölçüde kalbur kömürü yapıp madene getirmekle yükümlü edilir. Bu yüzden bazı köylülerin köylerini terkettikleri söylenir.

Bakır madeninin işletilmesi Küre'nin kalabalık bir maden şehri haline gelmesine yol açmıştır. 85 - 90 yıl kadar önce şehrin 4 bin evli, 12.000 nüfuslu olduğu anlaşılıyor. Fakat işletme daraldıkça şehir de küçülmüş, ev sayısı 20 yıl önce 500 e inmiş, o zaman çıkan bir yağın da şehri geniş ölçüde tahrip etmiştir. Yeni kalkınmaya başlayan kasabada bugün ancak 300 zeykin ev bulunmaktadır.

Maden işlediği zamanlarda şehirde kalabalık bir işçi kitlesi vardı. O zamanki para ile 2,5 - 5 kuruş gündelik alan işçi şehirde geniş bir ticaret hayatı yaratırdı. [*] Büyük bir un kapanı pazarı vardı. 20 yıl önceki yangında yanan bu binada köylü ununu getirip satardı. Pazardan önce maden işçisi sorra halk ununu alırdı.

Bakırda çalışanlara tanınan başka üstünlükler de vardı. Şehirdeki hamama önce maden işçileri girerdi. Bundan başka

[*] M. T. A. Enstitüsünün arama kampında gördüğüm bu tarihi kazma ve küreğin bir müzeyeye konması arzu edilir.

[*] O zamanlarda unun okkası (20) para, pirincin okkası (50) para, gazıncı de (50) para imiş.

bakırda çalışanlar askere alınmazdı. Halk da onların bu üstüklüklerini tanımış olması ki "Bakırda çalışanlara lâf söylenmez!" derlermiş.

Bakırda çalışan işçiler arasında hükümlüler de bulunurdu. Bunlar çok defa zincirlenirlerdi. Geceleri ayakları tomruk içinde sıkıştırılırdı. Bunun için gardiyanlara tomrukçu, bu cezaya tomruk cezası, müdürlerine de tomruk müdürü adı verilir. Geceleri ayakları tomruk içinde sıkıştırıldıktan başka başlarında kilitlenirdi.

Bu kalabalık işçi kitlesi çarşıda canlı bir hayat yaratırdı. Hele pazartesi günleri, haftalık ücret verildiği için bu canlılık, alış veriş daha çok artardı. Bu arada içki ve sarhoşluk gibi sapıtmalar da kendini göstermekten geri kalmazdı. Hasan Efendi adında galhane (eritme) ustası vardı. Haftada (250) kuruş alırdı. Fakat kazandığı parayı içkiye yatırır evine sarhoş giderdi. Kahvede onu şöyle çekiştirirlermiş.

— 250 kuruş alıyor; on para koymuyor, içiyor!.

Fakat bunun yanında evi kadifelerle döşeli başka biri varmış ki, vali onun konağına gelirmiş!

Kalabalık olan şehirde 12 yaşına kadar olan çocuklar mahalleden dışarı çıkamaz,

çarşıya gidemezlerdi. Bir yere gitmek gerekirse arka taraflardan dolaşırlardı.

Büyükler o çocukları çarşıda görse döver, geri gönderirlerdi, Kadınlar dışarı işlerle uğraşmaz, evde dokuma dokurlardı.

Dinî kurumlar bu kalabalık maden şehrinde önemli bir yer tutmakta idi. Şehirde 7 cami vardı; adları şunlardı: Hoca Şemsettin cami'i, Yahya Paşa cami'i, Müderris cami'i Orta cami'i, Alışan cami'i, Tabaklar cami'i, Ulu mescit. Bu camilerden bugün yalnız çarşıdaki cami durmaktadır. Dere kıyısındaki Tabaklar cami'inin de yalnız minaresi kalmıştır. Gene derenin sağ kıyısında bir tekke yıkıntısı vardır. O zamanlarda Nakşibendi Tarikatı pek yaygın bir durumda idi. Bunlar eski ve kalabalık bir maden şehrinde boş zamanları dolduran sosyal mahiyetteki kurumların dikkate değer bir gelişme kaydettiğini gösterir mahiyettedir.

Bugünkü arama dönemi bitip de bu zengin bakır cevherini işleyecek büyük bir bakır işletmesi kurulduğu zaman, geniş çamlıkları ve dağları ile şimdi sönük bir kasaba olan Küre'nin yeni ve ileri bir maden şehri haline geleceğini söylemek aşırı bir iyimserlik sayılmaz.

TÜSTAV

XVI İnci Yüz Yılda Sınır Boyu Ticaret Çalışmalarımız

Hüseyin Namık ORKUN

1593 yılına kadar Macar gümrük varidatı gün geçtikçe artmıştır. Bu artmanın biricik sebebi Türklerle yapmış oldukları ticaretin çoğalmasındır. Türkler daima ülkelerine getirilen eşyayı satın aldıkları için ticarete rağbet artmış, ziraatla uğraşmaktan daha kârlı olduğu anlaşılınca köylü sapanı bırakıp Türk pazarına ticaret eşyası ve hayvan götürmeği tercih etmiştir.

Ticaret hayatı savaş sıralarında dahi durmuş değildir. Her ne kadar bu esnada ticaret biraz tehlikeli ise de kârı da o nisbette çoktur. Gabelman adlı bu devirde yaşamış olan birisi Türk pazarına Macarların pek çok eşya getirdiğini ve Türklerin de hemen peşin para ile bunları satın aldığını yazmaktadır.

Macaristan'da kalmış olan Türk vesikalanların mühim bir kısmı neşredilmiştir. Bu neşredilen vesikalar arasında Buda pazarlarının ve sancak beylerinin birçok vesikası vardır ki tüccarların korunmasından serbest ticarete dikkat edilmesinden bahsedilmektedir.

Sınırlarımızdaki ticaret büyük intizam içinde cereyan ettiği için pazarlar gittikçe çoğalmış ve kalabalıklaşmıştır. Bunun neticesi olarak da tüccarların itibarı yani kredisiz artmıştır. Türk tüccarları Macar tüccarlarına kredi açarlar ve borç para verirlerdi. 1565 yılında Debrecen'de ticaret yapan Szabo Mate Belgrat ve İstanbul'daki Türk tüccarlarına 50 bin forint borçlu idi. Türk İdare Âmirleri idareleri altında bulunan bütün tüccarları daima korumakta idiler. 1591 de Buda'daki paşamız Sinan

Viyana serayı ile üç Macar tüccarı hakkında müzakeratta bulunmuştur. Mikroş ve Yanoş, Peter bu üç Macar tüccarı Türk tüccarlarına pek çok borçlu idiler.

Türk tüccarları yabancı memleketlerden eşya elde edebilmek için yabancı tüccarlara büyük mikyasta kredi açarlar. Borç verirlerdi. Bundan dolayı sınır boylarındaki yollar, köprü başları ticaret hayatında merkezî halini almıştı. Bu yüz yılda Esterkson'daki köprüyü Türkler yılda yirmi otuz bin forint mukabilinde kiraya vermişlerdir. Demek oluyor ki bu köprü üzerinden pekçok ticaret eşyası geçmekte idi. Vaç şehrindeki geçit ve Peşte'deki köprü pek çok varidat getirmekte idi.

Bu çağda ticaret hayatı bilhassa pazarlarda cereyan ederdi. Büyük ve iyi pazar yerlerine arabalar dolusu eşya götürülmekte idi. Para bozan sarafalarda arabalara keseler dolusu paralar koyarak pazar yerlerine gelirlerdi. Yolda hırsıza ve eşkiyaya karşı durabilmek için yalnız yola çıkmazlar, kafiye halinde pazara giderlerdi. Yabancı tüccarları Türklerden asla çekinmezlerdi; çünkü Türkler yurtlarında ticaret hayatının inkişaf etmesi için yabancı tüccarlara her kolaylığı gösterirlerdi. Türk arazisine gelen yabancı tüccarları Türk askerî kuvvetleri korumakta idi. Ayrıca pazar koruyucusu olmak üzere süvari kuvvetleri de vardı. Bu pazar koruyucuları Macar pazarlarında da vardı. Bu Macar askerlerinin muayyen bir aylıkları olmadığı için pazar yerlerinde kendilerine lâzım olan eşyayı kolaylıkla tedarik

ederlerdi. Fakat paraları olmadığı için bu eşyayı zorla alırlardı. Sınır askerleri, kale muhafızları da para almadıkları için pazar yerlerini basmaya yağma etmeğe başlamışlardı. Bu harekete pazar basma derlerdi. Bu işte muvaffak olabilmek için çok kurnaz ve tecrübeli olmak gerekti. Çünkü Türkler de pazarları korumak için daima bir kuvvet bulundururlardı. Macar askerleri bunun için haftalarca düşünürler, plânlar kurarlardı. Pazarları daima en son günü veya dağılmak üzere iken basarlardı. Macar kuvvetleri geceleyin hareket eder, günüz saklanır, nihayet hiç farkına varılmadan pazar yerine yaklaştıkları vakit üçer kısma ayrılırlardı. Atları en iyi, sesleri davudi olanlar öncü olurlardı. Bunlar müthiş görüktü ile pazara hücum ederlerdi. Bu suretle pazarı koruyan Türk kuvvetlerini pusudan çıkarmak isterlerdi. Pazarı koruyan Türk askerleri ortaya çıkınca diğer kuvvet bunun arkasını çevirirdi. Öncüler şehirde pazar yerini yağma ederken dışarıdaki meydanda savaş başlardı. Macar kuvvetleri galip gelirse bütün Türk pazarı yağma edilmiş olurdu. Galip gelen taraf Türkler ise üçüncü olarak ayırmış oldukları yedek kuvvetler de savaşa giderdi. Büyük bir dikkat ile hazırlanmış olmalarına rağmen ekseriya da muvaffak olamazlardı. Tutulanları Türkler zencire vururlar, tutulmayanlar da kanlar içinde geri dönerdi. Macar Arşiv dairesinde Türk paşalarının, beylerinin Macarlara göndermiş olduğu birçok yazı vardır ki Macarların bu pazar basmalarından şikâyet etmektedir.

1572 Mayıs 17 de İstanbul'a sınırda pazar basmış olan Macarlardan tutulmuş olanlar getirilmiş idi. Bu Macarlar Sımant pazarını basmışlar muhafızları püskürtmüşler muvaffakiyetle yeğmada bulunmuşlarsa da geriye dönerken diğer Türk müfrezeleri tarafından yakalanmışlardı. İstanbul'da bu esirler divana çıkarılmış, divan da ileri gelenleri hapse atmıştır.

Türkler de bu pazar basmalara aynı şekilde mukabele etmişlerdir. 1577 de Türk müfrezesi bir sabah 9 - 10 raddelerinde

Szikoza'ya gelmiş, zengin ganimet elde etmiş, fakat dönüşte düşman baskınına uğrayarak hepsini ellerinden çıkarmışlardı.

1578 de Türk hükümdarı Macarların pazar basmalarından şikâyet etmektedir. Fakat sultanın şikâyet ettiği bu pazar basma muvaffakiyetle neticelenmemiştir. Çünkü Türk kuvvetleri pazar basanların elinden malları geri almaya muvaffak olmuşlardı. Ruda paşası Ali Paşanın (1583 yılına ait) bir mektubunda Macarların pazar basmalarından şikâyet edilmektedir. 1584 de Macarlar Hatfandaki Türk pazarını basmaya karar vermişlerdi. Halbuki bu pek kolay değildi. Çünkü civarda pek çok Türk bahadırları bulunmakta idi. Macarların başında tanınmış Macar şairi Balassa Valint vardı. Pazar basma muvaffakiyetle neticelendi. Birçok Türk ve yahudi soymuşlar, sayısız ganimet elde etmişlerdi. Fakat yerlerine dönmeden Türk kuvvetleri ile karşılaştılar. Bütün Macar müfrezesi imha edildi. Balassa da güçlkle kurtulabildi. Anlaşılan Balassa Türk kılıcından ders almıştı. Aynı yılda buda civarındaki Dömsöt'de kurulan pazarı bastılar. Bütün pazarı yağma ettiler. Dört büyük Türk tüccarı ile üç yahudi tüccarını esir aldılar. Malları arabalara yüleyip neşe ile yola çıktılar. Fakat bunu haber alan civarın Türk köylüleri dört nala yetiştiler. Ve Macarları perişan ettiler. Yine bu yıl içinde Balassa'nın Vaç şehrine tâbi Gyarmat adlı yerdeki pazarı bastığını görmekteyiz. Fakat bunda da muvaffak olamamıştır.

Ertesi yıl (1585) Ağustosun ikinci yarısında meşhur tura pazarı kurulmuştu. Türk tüccarları buraya çok uzaklardan gelmişti. Çünkü en iyi en büyük pazar burada kurulurdu. Macarlar bu zengin Türk pazarına göz dikmişler, büyük bir kuvvet toplamışlardı. Ağustosun 24 ünde öğleden sonra saat iki sıralarında Türk pazarını bastılar. Solnok beyi üçyüz suvari ile pazarı korumaya memur edildi ise de Macarlar sayıca çok olduğundan galebeyi temin etmişlerdi. 150 arabalık ganimet elde etmişlerdi. 20 tüccar ile 130 Türk süvarisini esir almışlardı. Bu hadiseden hiddetle-

nen sultan derhal Buda paşasını azletmiş, Viyana'ya elçi göndererek alınan eşyanın geri verilmesini istemiştir. Macar çapulcuları yalnız Ali adlı bir Türk tüccarından 3000 forint para ile 4000 forint kıymetinde eşya almışlardı.

Türk askerleri devletten kâfi miktarda para aldığı için bu gibi çapulculuk yapmazdı. Bu usulü parasını hiç bir zaman muntazam bir surette alamamış olan Macar askerleri kurmuştu. Macarların bu şekilde hareketlerine karşı Türkler de mukabele etmekte gecikmediler. Bu hareketlerden tüccarlar zarar görmekte idi. Zaten her zarar tüccara dokunmakta idi. Şehir ve kalelerin zaptında dahi evvelâ tüccarlar soyulmakta idi. Malumdur ki Macar arazisinde bulunan büyük ticaret şehirleri Türk sınırlarından oldukça uzak idi. Binaenaleyh Türk müfrezeleri bu uzak şehirlere pek sokulmamakta idi. Çünkü uzun yollardan geçmek lâzımdır ki yollarda bulunan kalelerin gözünden kaçabilmek pek kolay değildi. Devlet tarafından para alamayan Macar askerleri aç kurt gibi fırsat beklemekte idi. Bundan dolayı pazar basmayı Türkler değil Macarlar yapmakta idi. Bizimkiler sadece mukabele etmek, ölç almak maksadiyle hareket ederlerdi.

1649 da Egerzeg'de bir pazar kurulmuştu. Bu pazar o kadar zengin ve büyük bir pazar değildi. Fakat buna rağmen kanija'daki Türkler bu pazarı basmaya karar verdiler. Egerzeg'dekiler ise Türklerin niyetini daha evvelden öğrenmişler, komşu kaledeki Macarlardan yardım istemişlerdi. Körmend komutanı Françiş Gaşpor'da 500 adamı ile geldi. Egerzeg'dekiler de beraber 700 kadar Macar kuvveti Türkleri

beklemeye başladı. Komutan plân kurmuştu. Geceleyin pusuda duracak, Türkler pazarı bastıkları vakit onları arkadan vuracaktı, Türk müfrezesi Lengye'le kadar geldi. Burada Macar köylülerini sıkıştırdılar. Onlardan Macarların durumunu öğrendiler. Derhal geri döndüler Türklerin bu hareketini haber alan Macar komutanı 60 seçme adamını arkalarından gönderdi. Bunlara Türklere tesadüf eder etmez derhal üzerlerine hücum etmelerini ve arkalarından kendisinin yetişeceğini söyledi. Bu öncüler Türkleri görür görmez saldırdılar. Türkler ise Macarlar az olduğunu görünce mukabele ettiler. Fakat Macar müfrezesindeki bayrağı gördüler. Ve arkalarında Macar kuvvetlerinin olduğunu anladılar. Bunun üzerine sür'atle kaçtılar. Takip eden Macarlar 14 Türk ile 30 at tuttular. Macar komutanı Françiş bu tutulan Türkler arasında zurna çalan birisinin de olduğunu bildirmekte ve o zamanlar Türk müzisyenleri Macaristanda fevkalâde rağbette olduğundan bu Türke güzel havalar çaldırıldığını iftihar ile anlatmaktadır.

Sınır boylarındaki Türk pazarlarının durumu Macar askerlerinin parasızlığı ve sefaleti ile mütenasiben düzelir veya bozulurdu. Türk tüccarları 17 nci yüz yılda dahi ana yollardan gidemezdi. Çünkü her zaman aç Macar askerlerinin hücumuna maruz kalmak tehlikesi ile karşı karşıya idiler. Bundan dolayı hudut boylarındaki ticaret hayatı gün geçtikçe söndü. Bu sönmeyi Macar tarihçileri Türklere hamlederlerse de bitaraf Macar âlimleri bunun asıl sebebinin parasız Macar askerleri olduğunu yazmaktadırlar. Halbuki bunu sadece Macar ordusunun parasız kalmasına değil orduda disiplinin olmamasına da hamletmek lâzımdır.

İş ve İşçi Bulma Kurumu kuruluş ve görevleri hakkında kanun

Kanun No. : 4837

Kabul tarihi : 21/1/1946

Madde 1 — 3008 sayılı İş Kanununun 63, 64, 69 uncu maddeleri hükümlerine göre, iş ve işçi bulma faaliyetlerini ve bunlarla ilgili diğer ödevleri yerine getirmek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu vücuda getirilmiştir. Kurum bu görevini İş Kanununun şümulü dışında kalan iş ve işçi isteyenlere de şamil olarak düzenler ve yürütür.

Kurum Çalışma Bakanlığına bağlı, özel kişilikte malî ve idarî bakımdan muhtar bir Devlet Kuruludur.

Kurum bu kanun ile özel hukuk hükümlerine ve denetleme bakımından 3460 sayılı kanuna tabidir.

Madde 2 — 3008 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesi gereğince, genel, katma ve özel bütçelerle belediye bütçesinden aylık veya ücret alan memurlar ve hizmetliler ile genel, katma ve özel bütçelere veya belediye bütçelerine ödenek konmak suretiyle doğrudan doğruya, yahut malî yardımda bulunularak dolayısıyla işletilen işyerlerinde aylık veya ücretle idarî işleri gören memur veya hizmetlilere ait görevler hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz.

Madde 3 — Kurum, iş ve işçi isteyenlerin isteklerini karşılayamamaktan dolayı hukukan sorumlu değildir.

Kurum, işveren veya işveren vekili ile işçi arasında bağit ilişiği kurulmasına aracılık ettiği hallerde, işveren veya işveren vekiliyle işçilerin bu bağit dolayısıyla ileri sürecekleri zarar ziyandan da sorumlu değildir.

Madde 4 — İşveren veya işveren vekilini işçi isteğinde bulunurken Kuruma yaptığı yazılı beyanda bildirdiği ücret ve öteki haklara dair şartlar işçiden yana bir yüklenme olarak hüküm ifade eder. Ancak, bu beyanla iş yerinin yürürlükte olan iç yönetmeliğinde yazılı şartlar işçiye karşı değiştirilemez.

Madde 5 — Hilâfı ilgili işçi tarafından kabul edilmedikçe işverenlerin, Kurumdan isteyecekleri işçiler için yol parası ile türlü genel giderlerini karşılamak üzere, gereken miktarda avans vermeleri şarttır. Kurum, bu avansları işverenlerden alıp işçilere verme aracılık eder.

Madde 6 — Genel Müdürlük kuruluşu, Genel Müdür ile iki yardımcısından ve Genel Merkez kuruluşuyla şubelerden meydana gelir. Yardımcılardan birinin hekim olması şarttır.

Kurum şubelerinin nerelerde kurulacağı ve her bir şubenin hangi il veya belediyelerin sınırları içinde faaliyette bulunacağı Genel Müdürlüğün teklifi ve Çalışma Bakanlığının kararıyla belirtilir.

Madde 7 — Genel Müdür, Kurumun bütün işlerini yürütür ve mahkemelere adalet ve idare makam-

larına ve gerçek ve tüzel kişilere karşı Kurumu temsil eder.

Genel Müdür ile Genel Müdür yardımcıları Çalışma Bakanlığının teklifi üzerine müşterek karar ile tâyin olunur.

Madde 8 — Kurumun, 3659 sayılı kanunun 2 nci maddesindeki cetvelin altıncı derecesine kadar olan memurları Genel Müdürün teklifi üzerine Çalışma Bakanlığınca, bunlardan başka memur ve hizmetlileri Genel Müdür tarafından tâyin olunur.

Madde 9 — Kurum memurlarının aylıkları hakkında 3659 sayılı kanun hükümleri uygulanır.

Kurumun memur ve hizmetlileri, geçici maddesi uygulanmamak üzere, 4222 sayılı kanun hükümleri gereğince emeklilik hakkından faydalanırlar.

Madde 10 — Danışma Kurulu;

A) İşçi çalıştırılan müesseselerin bağlı bulunduğu Bakanlıklar ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ve Kuruma yardım ödeneği veren il genel meclisiyle belediyelerin birer temsilcilerinden;

B) Çalışma Bakanlığınca uygun görülecek münevve usuliyile ticaret ve sanayi odalarıyla işçi kurumları temsilcilerinden; meydana gelir.

İşçi ve işverenlerin temsilci üyelerinin görev süreleri üç yıldır.

Çalışma Bakanı veya görevlendireceği kimse Danışma Kuruluna başkanlık eder.

Kurul, Çalışma Bakanlığının çağırısı üzerine yılda bir defa âdiyen ve gerekli görüldükçe her zaman olağanüstü toplanır.

Madde 11 — Danışma Kurulu, Kurulun faaliyet konusu ile ilgili meseleleri inceleyerek bu hususta Bakanlığa tekliflerde bulunmak ve Bakanlıkça verilecek konular hakkında görüşünü bildirmekle görevlidir.

Madde 12 — Danışma Kurulu üyelerinden 3656 ve 3659 sayılı kanunlarla ilgili olup da toplantılara Ankara dışından geleceklere kanuni yollukları kurul tarafından verilir. Bunların dışında kalanlara Çalışma Bakanlığınca konulacak esaslara göre yolluk ödenir.

İşçi üyelerin, ayrıca işlerinden ayrıldıkları gündün iş başına dönmeleri gereken güne kadar geçen iş günleri için, ilgili iş yerlerinden kendilerine ödemiş olan gündelikleri de İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından ödenir.

Her işçinini kurul toplantılarına katılmak için çalıştığı işyerlerindeki asıl işinden ayrılması dolay-

siyle, Danışma Kurulunun işçi üyelerinin iş bağışları, işveren veya işveren vekili tarafından bozulamaz.

Madde 13 — Kurumun gelirleri şunlardır :

A) Her yıl Çalışma Bakanlığı bütçesinden İş ve işçi Bulma Kurumuna yardım adıyla açılacak özel bölüme konulacak ödenek;

B) Altıncı madde gereğince Kurumun şubesinin açılmasına karar verilen yerlerdeki il ve belediyelerin bütçelerine gelirlerinin yüzde birinden çok olmak üzere konacak ödenekler;

C) Gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılacak bağışlar ve vasiyetler;

D) Diğer çeşitli gelirler.

Madde 14 — Kurumun yönetim giderleri bütçe-siyle memur ve hizmetlilerin kadroları her yıl Çalışma Bakanlığınca onanır.

Madde 15 — Kurumca faaliyet konusuyla ilgili bina ve tesislerin vücuda getirilmesi Çalışma Bakanlığının tasvibine bağlıdır.

Madde 16 — İş ve işçi bulma Kurumu Genel Muhasebe, Artırma, Eksiltme ve İhale Kanunları hükümlerine ve Sayıştayın vize ve denetlemesine bağlıdır.

Geçici madde — 1946 yılı Bütçe Kanununa bağlı "A" cetvelinin 868 inci "mahsus kanunları gereğince verilecek ödenekler" bölümündeki ödenekten (300.000) lirası İş ve işçi Bulma Kurumuna yardım olarak verilir.

Madde 17 — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 18 — Bu kanun hükümleri Bakanlar Kurulunca yürütülür.

No.	Başlığı	Düster tertip	Cilt	Sahife	Resmi gazete sayısı
<i>Sözü geçen kanunlar :</i>					
1050	Muhasebei Umumiye Kanunu 14/6/1927	3	8	1373	607
2490	Artırma, Eksiltme ve İhale Kanunu 10/6/1934	3	15	1057	2723
3008	İş Kanunu 15/6/1936	3	17	1146	3330
3460	Sermayenin tamamı Devlet tarafından veril-mek suretiyle kurulan İktisadî Teşekküllerin teşkilâtıyla idare ve murakabeleri hakkında kanun 4/7/1938	3	19	1306	3950
3656	Devlet memurları aylıklarının tevhit ve teadülüne dair kanun 8/7/1939	3	20	1397	5253
3659	Bankalar ve Devlet müesseseleri memurları aylıklarının tevhit ve teadülü hakkında kanun 11/7/1939	3	20	1539	4255
4222	İktisadî Devlet Teşekkülleri Memurları Tekaüt Sandığı hakkında kanun 25/5/1942	3	23	647	5114

Çalışma Bakanlığının kuruluş ve görevleri hakkında kanun

Kanun No. : 4841

Kabul tarihi : 28/1/1946

Madde 1 — Çalışma Bakanlığı, çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenklendirilmesi, memleketteki çalışma gücünün genel refahı artıracak surette verimli kılınması, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanması ile görevlidir.

Madde 2 — Çalışma Bakanlığının merkez kuruluşu, Çalışma Bakanının emri altında bir müsteşarla;

- 1 — Özel Kalem Müdürlüğü;
- 2 — Araştırma Kurulu;
- 3 — Teftiş Kurulu;

- 4 — Hukuk Müşavirliği;
 - 5 — Çalışma Genel Müdürlüğü;
 - 6 — İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü;
 - 7 — Zatişleri Müdürlüğü;
 - 8 — Levazım Müdürlüğü;
 - 9 — Seferberlik Müdürlüğü;
 - 10 — Kâğıtışleri Müdürlüğü;
- kuruluşlarından ibarettir.

Madde 3 — Çalışma Bakanlığının eldeki kadrosuna göre gerekli göreceği yerlerde çalışma müdürlükleri kurar.

Madde 4 — Müsteşar, Bakanın müşavir ve yardımcısı olup Bakanın vereceği Bakanlığa ilişkin bütün işleri kanun ve tüzükler hükümlerine göre düzenler ve yürütür. Bakanlığın bütün kuruluşuna ve şubelerine Bakanın direktifleri dairesinde gereken emirleri vererek bunların uygulanmasını gözetimi altında bulundurur.

Madde 5 — Özel kalem Müdürlüğü, Bakanın resmî ve özel yazışmalarını, Bakan tarafından verilen işleri ve Bakanlığın şifreli yazışmalarını ve teşrifat işlerini idare etmekle görevlidir.

Madde 6 — Araştırma Kurulunun görevleri şunlardır :

A) Bakanlığın kuruluş gayesini ilgilendiren konular üzerinde incelemelerde ve araştırmalarda bulunarak bu hususta teklifler hazırlamak;

B) Bakanlık memurlarının yetiştirilmesi için lüzum görülecek meslek kurslarını tertip etmek ve programlarını hazırlamak;

C) Çalışma meclisine ilişkin gündemi hazırlayıp Bakanlığın tasvibine sunmak ve meclisin yazı işlerini yürütmek;

D) Milletlerarası çalışma teşkilâtı ile temas ve yazışmaları idare etmek ve bu teşkilâta üye olmaktan doğan isterlerin yerine getirilmesiyle ilgili incelemeler yaparak tekliflerde bulunmak;

E) İlgili dairelerin hazırlayacakları kanun ve tüzük tasarıları hakkında düşüncelerini bildirmek;

F) Çalışma hayatı ile ilgili istatistik malûmatı derlemek;

G) Çalışma konusu ile ilgili yayınları yapmak ve kovuşturmak.

Madde 7 — Teftiş Kurulu, Bakanlığa bağlı bütün kuruluş ve kurumları Bakan adına teftiş eder. Bu Kurulun, teftiş kurulu bulunan kurumlarda da gerekli görüldükçe görevlendirilmesi Bakanın takdirine bağlıdır.

Müfettişlerin görev ve yetkileri bir tüzük ile belirtilir.

Teftiş Kurulu Başkanı da teftişe yetkilidir.

Madde 8 — Hukuk Müşavirliği aşağıdaki işleri yapar :

A) Bakanlık hizmetleriyle ilgili olmak üzere görevli kuruluş tarafından hazırlanan kanun, tüzük ve yönetmelik tasarılarını incelemek;

B) Bakanlıkça verilen sözleşme ve şartlaşma tasarılarını incelemek;

C) Bakanlık kuruluşlarıyla gerçek ve tüzel kişiler arasındaki her türlü anlaşmazlıkları inceleyerek oy bildirmek;

D) Memurların vazifelerinden doğan kanun kovuşturmalarına ilişkin işlemleri yapmak;

E) 4353 sayılı kanun hükümlerine göre idare ve adalet dâvalarında gerekli bilgileri hazırlamak ve Hazineyi ilgilendirmiyen idare dâvalarında Bakanlığın temsil etmek;

F) Bakanlıkça verilecek başka işler hakkında düşüncelerini bildirmek.

Madde 9 — Çalışma Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır :

A) İş kanununun uygulanma alanının tayini, iş akti, işin tanzimi, iş hayatının denetlenme ve teftişine ait hükümlerin yerine getirilmesiyle ilgili işlemleri yürütmek;

B) (A) fıkrasında yazılı görevlerle ilgili kanun ve tüzüklerin tasarılarını hazırlamak.

Madde 10 — İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır :

A) İş Kanununun işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti, iş ve işçi bulma ve sosyal yardımlarla ilişkin hükümlerinin uygulanmasını sağlamak;

B) Anılan kanun şümülü dışında kalan işyerlerinde çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarının tazmini hakkındaki kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili işlemleri yürütmek;

C) Çalışma gücünü artıracak ve enerji israfını önleyecek usulleri araştırmak.

Madde 11 — Zatişleri Müdürlüğünün görevleri şunlardır :

A) Göreve alınma, görevden çıkarma, yükselme, iş değiştirme, değerlendirme, cezalandırma, izin verme, emeklilik ve yetim aylıkları bağlama gibi zatişlerini yapmak;

B) Aylık ücret ve her türlü haketme işlerini yapmak;

C) Memurları Seçme ve Disiplin Komisyonlarının yazı işlerini görmek ve memur görevlerinden doğan dâvaların işlemlerini hazırlamak;

D) Açık ve gizli kütükleri tutmak, kıdem ve yükselme tablolarını düzenleyip yayımlamak.

Madde 12 — Levazım Müdürlüğünün görevleri şunlardır :

A) Döşeme, demirbaş, kırtasiye, basılı kâğıt ve öteberi gibi levazım ve ihtiyaçları sağlamak;

B) Ayniyat dağıtımını sağlamak ve hesaplarını düzenlemek.

Madde 13 — Seferberlik Müdürlüğünün görevleri şunlardır :

A) Bakanlık sefer hazırlıklarını bir elden çevirmek ve idare etmek;

B) Bakanlık ve Bakanlığa bağlı kuruluşların pasif korunma işlemlerini düzenlemek;

C) Bakanlık memur ve hizmetlilerinin askerlik ve kütükleme işlemlerini yapmak.

Madde 14 — Kâğıtışleri Müdürlüğü Bakanlığa gelen ve Bakanlıktan çıkan bütün kâğıtları çabukluk ve düzenle kayıtlamak ve yerlerine yollamak ve Bakanlık dairesinin dosyalarını düzenlemek ve saklamakla görevlidir.

Madde 15 — Çalışma müdürleri buldukları il veya bölgede, bu kanunun 1 inci maddesinde yazılı görevleri yerine getirmekle görevlidirler.

Madde 16 — Memurları Seçme ve Disiplin Komisyonları Müsteşarın başkanlığı altında Araştırma ve Teftiş Kurulları Başkanlarıyla Hukuk Müşavirleri,

Çalışma Genel Müdürü, İşçi Sağlığı Genel Müdürü ve Zatişleri Müdüründen kurulu.

Memurları Seçme ve Disiplin Komisyonlarının görevleri şunlardır :

A) 14 üncü dereceden 6 ıncı (6 içinde) dereceye kadar olan memurları göreve almak, yükseltmek, yerini değiştirmek, işini değiştirmek, becayiş etmek için vereceği kararları Bakanın tasvibine arz etmek;

B) Bakanlık kadrosuna girmiş olanlar hakkında mevzuata göre disiplinle ilgili hükümleri vermek.

Madde 17 — Çalışma Bakanının veya Müsteşarın Başkanlığı altında, Bakanlıklardan gönderilecek tam yetkili birer temsilci ile 4792 sayılı kanunun 12 nci maddesinde gösterilen işçi ve işveren temsilcilerinden toplu bir Çalışma Meclisi surulur.

Çalışma Meclisi Bakanlıkça belli edilen zamanda toplanır ve çalışma hayatıyla ilgili olmak üzere Bakanlıkça verilecek konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirir.

Çalışma Meclisinin Ankara dışında genel işçi ve işveren üyelerine Bakanlıkça konulacak esaslara göre yolluk ödenir.

4792 sayılı kanunun 25 inci maddesi hükmü Çalışma Meclisine katılacak işçi üyeler hakkında da uygulanır.

Madde 18 — Bakanlık memurlarından 5 inci ve daha yukarı derecede bulunanlara Bakanlık müfettişleri müşterek karar ve Cumhurbaşkanının onamasıyla ve bunların dışında kalanlar Bakanlıkça göreve alınrlar.

Madde 19 — Çalışma Bakanlığı, memur ve hizmetlilerinden herhangi birini Bakanlık kuruluşu ve

açık görev bulunup bulunmamasıyla bağlı olmaksızın, kadroda gösterilen ödeneği ile merkez veya illerde görevlendirebilir.

Madde 20 — Çalışma Bakanlığı, lüzum göreceği memurlarını tekâmül kurslarına çağırır.

Madde 21 — Çalışma Bakanlığının, bağlı (1) sayılı cetvelde yazılı kadroları, 3656 sayılı kanuna bağlı (1) sayılı cetvele eklenmiş, bunlardan uzmanlık yerleri, bağlı (2) sayılı cetvelde gösterilmiştir.

Geçici madde 1 — Yürürlükte bulunan kanunlarda bu kanunun birinci maddesindeki konulara ilişkin yetki ve görevler Çalışma Bakanlığına geçmiştir. Bunlardan şimdiye kadar başka Bakanlık ve idarelerce yürütülmekte olanlar, Çalışma Bakanlığına devredilinceye kadar aynı Bakanlık ve idarelerce yürütülür. Devretme zamanı ve şekli Bakanlar Kurulu Kararıyla belli edilir.

Geçici madde 2 — Ekonomi Bakanlığının bölge ler kuruluşlarında İş Kanununun uygulanmasıyla ilgili yazılar, dosyalar ve bunların saklanması mahsus demirbaşlar Çalışma Bakanlığına devrolunur.

Geçici madde 3 — Bu kanuna bağlı (3) sayılı cetvelde derece, görev ve sayıları yazılı memurluklar 1946 yılı içinde kullanılmaz. Bu cetvel 1946 yılı Bütçe Kanununa bağlı (L) işaretli cetvele eklenmiştir.

Madde 22 — 22/6/1945 tarihli ve 4763 sayılı kanun kaldırılmıştır.

Madde 23 — Bu kanun 29 Ocak 1946 tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 24 — Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

No.	Başlığı	Düster tertip	Cilt	Sebite	Resmi gazete sayısı	
I — Sözü geçen Kanunlar :						
3008	İş Kanunu	15/6/1936	3	17	1146	3330
3656	Devlet memurları aylıklarının tevhit ve teadülüne dair kanun	8/7/1939	3	20	1397	4253
4353	Maliye Vekâleti Başhukuk Müşavirliğinin ve Muhakemat Umum Müdürlüğünün vazifelerine, Devlet dâvalarının takibi usullerine ve merkez ve vilâyetler kadrolarında bazı değişiklikler yapılmasına dair kanun	18/1/1943	3	24	220	5307
4792	İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu	16/7/1945	3	26	1332	6058
II — Kaldırılan kanun :						
4763	Çalışma Bakanlığı kuruluş ve görevleri hakkında kanun	27/6/1945	3	26	1228	6042

Birinci Teşkilât Kanunu :

Çalışma Bakanlığının kuruluş ve görevleri hakkında kanun

Kanun No. : 4763

Kabul tarihi : 22/6/1945

Madde 1 — Çalışma Bakanlığı, iş hayatıyla ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetleme il görevidir. Yürürlükte bulunan kanunlarda, bu konuya ilişkin yetki ve görevler Çalışma Bakanlığına verilmiştir. Bunlardan Ekonomi Bakanlığından başka Bakanlık ve idarelerce yürütülmekte olanlar, Çalışma Bakanlığına devredilinceye kadar, aynı Bakanlık ve idarelerce yürütülür. Devrin zamanı ve şekli Bakanlar Kurulunca belli edilir.

Madde 2 — Çalışma Bakanlığı Merkez Kuruluşu, Çalışma Bakanının emri altında, bir müsteşarla :

- 1 — Özel Kalem Müdürlüğü;
- 2 — Teftiş Kurulu Başkanlığı;
- 3 — Hukuk Müşavirliği;
- 4 — Araştırma ve Danışma Kurulu Başkanlığı;
- 5 — İş Dairesi ve Genel Müdürlüğü;
- 6 — Özlük İşleri ve Kütük Müdürlüğü;
- 7 — Levazım Müdürlüğü;
- 8 — Seferberlik Müdürlüğü;
- 9 — Kâğıt İşleri Müdürlüğü;

dairelerinden ibarettir.

Madde 3 — Bakanlık memurlarından beşinci ve daha yukarı derecelerde bulunanlarla teftiş kurulu kadrosundaki müfettişler müşterek karar ve Cumhurbaşkanının onamasıyla ve bunların dışında kalanlar Bakan tarafından göreve alınır.

Madde 4 — Çalışma Bakanlığı, memur ve hizmetlilerinden herhangi birinin Bakanlık kuruluşu ve açık görev bulunup bulunmamasıyla bağlı olmaksızın kadroda gösterilen ödeneği ile merkez veya illerde görevlendirilebilir.

Madde 5 — Çalışma Bakanlığının bağlı (1) sayılı cetvelde yazılı kadroları 3656 sayılı kanuna bağlı (1) sayılı cetvelde eklenmiş ve bunlardan uzmanlık yerleri bağlı (2) sayılı cetvelde gösterilmiştir.

Madde 6 — 4644 sayılı kanuna bağlı (1) sayılı cetvelin Ekonomi Bakanlığı kısmındaki kadrolardan, bağlı (3) sayılı cetvelde yazılı olanlar kaldırılmıştır.

Geçici madde 1 — Çalışma Bakanlığının illerdeki kuruluşları vücade getirilinceye kadar, illerde iş hayatıyla ilgili hususlar, eskisi gibi, Ekonomi Bakanlığının bölgeler kuruluşlarıncaya yürütülür. Bunun tarz ve usulleri iki Bakanlıkça birlikte tesbit edilir. Çalışma Bakanlığının illerdeki işlerinin yürütülmesi için

gereken yolluklar ile başka giderler Ekonomi Bakanlığı bütçesinden ödenir.

Geçici madde 2 — Ekonomi Bakanlığının iş dairesine ait her çeşit döşeme, demirbaş, evrak, kitap, basılı kâğıt ve defterler, haberleşme vasıtaları, kırtasiye ve başka ayrıyat Çalışma Bakanlığına devredilmiştir.

Geçici madde 3 — Çalışma Bakanlığının bağlı (4) sayılı cetvelde yazılı hizmetliler kadrosu 1945 yılı Bütçe Kanununa bağlı (D) işaretli cetvelde eklenmiş ve aynı cetvelin Ekonomi Bakanlığı kısmından bağlı (5) sayılı cetvelde yazılı kadrolar kaldırılmıştır.

Geçici madde 4 — 1945 yılı Bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelde (Çalışma Bakanlığı) adıyla bir kısım açılmış ve bu kısma bağlı (6) sayılı cetvelde gösterildiği üzere (167 156) lira ödenek konulmuştur.

Geçici madde 5 — 1945 yılı Bütçe Kanununa bağlı (E) işaretli cetvelin Ekonomi Bakanlığı kısmındaki 604 sayılı bölüm kaldırılmış ve aynı cetvelde (Çalışma Bakanlığı) adıyla açılan kısma aşağıdaki 826 sayılı bölüm eklenmiştir.

Bölüm : 826 — İşçi sigortalarına hazırlanma ve 3008 sayılı kanunun 89 uncu maddesini uygulama giderleri.

Geçici madde 6 — 1945 yılı Bütçe Kanununa bağlı (R) işaretli cetvelde (Çalışma Bakanlığı) adıyla açılan kısma, bağlı (7) sayılı cetvelde yazılı formül eklenmiştir.

Geçici madde 7 — 1945 yılı Genel Bütçe Kanununa bağlı (A) işaretli cetvelin Maliye Bakanlığı kısmındaki 407 nci bölümde yeniden açılan 8 inci (Çalışma Bakanlığı) maddesine (4 500) lira olağanüstü ödenek konulmuştur.

Geçici madde 8 — 1945 yılı Bütçe kanununa bağlı (A) işaretli cetvelin Ekonomi Bakanlığı kısmından bağlı (8) sayılı cetvelde yazılı (83 369) lira indirilmiştir.

Geçici madde 9 — 1945 yılı Bütçe Kanununa bağlı (L) işaretli cetvelde (Çalışma Bakanlığı) adıyla açılan kısma bağlı (9) sayılı cetvelde yazılı kadro eklenmiştir.

Madde 7 — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 8 — Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

Sösü geçen kanunlar :

3008	İş Kanunu	15/6/1936	3	17	1146	3330
3656	Devlet memurları aylıklarının tevhit ve teadülüne dair kanun	8/7/1939	3	20	1397	4253
4644	Devlet memurları aylıklarının tevhit ve teadülüne dair olan 3656 sayılı kanuna ek kanun	12/8/1944	3	25	1270	5781
4741	1945 yılı 7 aylık Bütçe Kanunu	1/6/1945	—	—	—	6020