

Çalışma

İÇİNDEKİLER:

İş ve İşçi Bulma

Sadi İrmak

I — Sosyal ve Ekonomik Problemler

Sosyal Dayanışma ve İhtimalî Sigorta

Prof. Dr. H. Avni Göktürk

Ücret Meselesi - II -

Prof. Hâzım Atıf Kuyucak

Analık Sigortası

Prof. G. Kessler

Ehliyetli İşçi Yetiştirme

Prof. Esat Tekeli

Teşkilât İşî

Mümtaz Faik Fenik

Memleketimiz İşçi Durumuna Genel bir Bakış

Necati Topçuoğlu

Yeni Endüstri Plânı ve İhtimalî Siyaset

Saffettin Pınar

II — Genel Çalışma Meseleleri

Türkiye ve Milletlerarası Sözleşmeler

Prof. Dr. A. Şükrü Esmel

Devlet Resim ve Heykel Atölyeleri

Prof. Suut Kemal Yetkin

Milletlerarası Çalışma Sözleşmeleri

İbrahim Hakkı Yeniay

Rasyonelleşme ve Çıracak Yetiştirme Meselesi

Sait Kandan

III — Tarih ve Kronik

Peştamal Kuşanmak

Dr. Osman Şevki Uludağ

Türkiye'de Esnaf Teşekkülleri

İlhan Tarus

Yakın Tarihimizde İş ve İşçi Meseleleri - III -

Kadri Kemal Kop

Uzmanlarımızın Demeçleri

İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurulu Toplantısı

İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Heyeti Toplandı

Tayinler

İş Uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulu Kararı

IV — Bibliyografya

İhtimalî Siyaset

Muammer Kurtay



TÜSTAV



İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurulu toplantısından iki intiba.

(Yazısı 51 inci sayfadadır.)

Çalışma

YIL: 1

MART — 1946

SAYI: 4

İŞ VE İŞÇİ BULMA

Sadi IRMAK

Harpsonu dünyasının sosyal ve ekonomik meseleleri arasında işsizliği önleme en önemli yeri almaktadır. Milyonluk orduları istihsal alanına sevk etmek ve iş borsasındaki bu geniş arza, rağmen ücretlerin düşmesini kabil olduğu kadar önlemek devletlerin başlıca kaygıları olmuştur.

İş bulma gayretlerini ön plâna geçiren bir âmil daha vardır : devletin görevleri bahsinde son onbeş yıllık gelişme, esaslı bir yenilik getirmiştir. Çağdaş devlet vatandaşa iş bulma ödevini üzerine almaya mecbur olmuş ve yurttaşlara "çalışma hakkı" tanımıştır.

Gerek Sanfrancisco'da gerek milletler arası iş konferanslarında belirtilmiş olan bu yeni devlet ödevini başarmak için ne kadar esaslı çalışmalara ihtiyaç bulunduğu meydandadır. Şükranla anmalıyız ki Türk kanun yapıcısı daha on yıl önce iş bulmaya aracılık etmeyi bir devlet vazifesi olarak tesbit etmiştir.

Yine Büyük Millet Meclisinin basireti sayesinde geçen ay, iş ve işçi bulma faaliyetini devlet adına nizamlayacak kurum meydana getirilmiş bulunuyor. Bugün faaliyete geçmiş bulunan kurum, Büyük Meclisin telkin ve ilhamlarına uygun olarak ilk yıl hem icraat yapacak hem de muhtaç olduğu tecrübe ve müşahedeleri elde etmeye çalışacaktır. Bu sebeple kurumun geniş bir danışma faaliyetine dayanmasındaki zaruret açıktır.

Devletimiz için yeni olan bu ödevi ele alırken bu alanda geniş tecrübelerle sahip olan yabancı uzmanlardan faydalanmakta olduğumuz gibi, akademik kariyere mensup arkadaşlarla işçi ve işveren temsilcilerini bir danışma için Ankara'da toplamayı faydalı bulduk.

İşte kurumun ilk icraatına bu tedbirlerle başlamış bulunuyoruz.

Kurumun bir bürokrasi cihazı haline gelmemesi, tamamen pratik usullerle çalışması elbette daima gözönünde tutacağımız bir esastır.

Şimdi bu teşkilâta görev alan arkadaşlarıma şunları söylemek isterim :

Milletimizin çok şerefli ve çok güç bir hizmetini göreceksiniz.

Vatandaşlarımıza iş, işçi arayan müteşebbislere işçi bulmak suretiyle yalnız ekonomik manada faydalı olmakla kalmıyacak, aynı zamanda sosyal güvene hizmet etmiş olacaksınız.

Temasa gireceğiniz insan kütleleri, bu toprağın evlâtları olarak her şeyden evvel iyi muamele görmek isterler. Bu, onların hakkıdır. Bürolarınıza başvurulara anlayacakları dille fakat hiç eksilmiyen bir şefkatle alacakları vazifeyi, teklif ettiğiniz şartları, işçinin kanunî hak ve mükellefiyetlerini iyice anlatınız. Gerekirse Bölge Çalışma Müdürü veya müfettişiy-le işbirliği yaparak çalışanların haklarını koruyunuz.

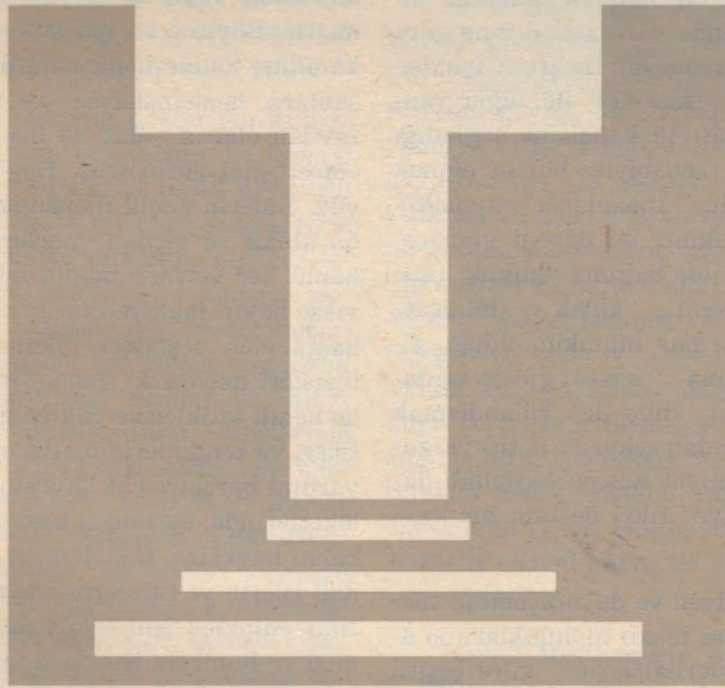
Bulduğunuz Bölgenin veya o semt işçisinin en ziyade rağbet ettiği iş sahalarını iyice tanıyınız. İşçilerinizin oralara yerleşmesini temine çalışınız. Kanun gereğince mevcut özel iş yurtlarını derhal kapamıyacağız. Fakat hedefimiz, pek uzak olmayan bir istikbalde bütün işe tavassut faaliyetini kurumun elinde toplamaktır. Günün birinde vazifeyi bu şumulde ele alacağımızı asla gözönünden uzak tutmayın. O hedefe varmak için şimdiden hazırlanmamız gerektiği meydandadır.

Bütün iş arkadaşlarımdan olduğu gibi iş bulma kurumunda çalışan arkadaşlarımdan da istediğim ve beklediğim başlıca şey, çok ve şuurlu çalışmaktır.



TÜSTAV

ÇALIŞMANIN SOSYAL
VE EKONOMİK
PROBLEMLERİ



TÜSTAV

Sosyal Dayanışma ve İctimaî Sigorta

Prof. Dr. Hüseyin A. GÖKTÜRK

İnsan topluluklarının en basit ve iptidaisinden en karışık ve mürekkep görünümlü olanlarına kadar hepsi de bir cemiyet düzenini zarurî kılar. Zira insan, tabiatı itibariyle, içtimaî bir mahlûk olmakla ancak topluluk halinde varolabileceğine göre bu düzenin icaplarına bir taraftan içinden gelen bir dürtme, "Instinct" ile, diğer yandan cemiyet hayatının kendisine sağladığı emniyet hasreti sebebiyle, boyun eğmek mecburiyetindedir. İnsanların uymakla mükellef buldukları bu düzeni yâni cemiyet kaidelerini bir bakıma "hukuk nizamı,, , "iktisat düzeni,, , "ahlâk ve din esasları,, diye adlandırmak mümkün olduğu gibi bir başka bakıma : "sosyal güven ve dayanışma kaideleri,, diye de adlandırmak mümkündür. Bundan çıkacak neticeye göre: hukuk ve cemiyet nizamı karşılıklı dayanışma ve emniyet fikri ile tam bir kaynaşma arzeder.

Bu sosyal güven ve dayanışmanın türlü tezahürlerini ise insan topluluklarının eriştiği tekâmül merhalelerine göre çeşitli müesseseler halinde görürüz. Cemiyet bünyesi henüz basit olan iptidai insan topluluklarında bu içtimaî emniyet ve dayanışma mekanizması da o nisbette basit ve iptidai olduğu halde, cemiyet tekâmül ettikçe ve hele devlet şeklinde teşkilâtlanmış, girift bir bünyeye eriştikçe o nisbette gerçek ve ileri bir sosyal vazife mahiyetini alır. Bu içtimaî emniyet ve dayanışmanın, şuurlu bir cemiyet fonksiyonu ve birlikte yaşayış kaidesi haline geldiği insan topluluklarında bu vazifenin sağlanması bakımından mesut bir terakkinin insanlık tarihi boyunca

serpilip geliştiğini müşahede etmek güç değildir. Gerçekten insanlar arasındaki bu karşılıklı emniyet ve yardım vazifelerinin müeyyideleri önceleri sadece örf ve âdete dayanmış veya sadece ahlâkî ve dini kalmıştır. Böylece en iptidaisinden en mükâmiline kadar hemen bütün dinlerin insanlara, hemcinslerine ve hattâ kamuya faydalı olacak şahsî ve malî fedakârlıklar emrettiğini görüyoruz. Bugün yaşayan büyük dinlerin kendi mensuplarına yüklediği bu ahlâk ve vicdan emirleri sayesinde cihanın her yerinde bugün bile görülen sayısız hayır müesseseleri, umumî bahçeler, hastaneler, çeşmeler, fıkara aşhaneleri ve tesisleri meydana gelmiştir. İslâm dininin de kendi salıklarına yüklediği bu kabil vazifeler, ve zenginlerin mallarından fakirlere yardım borçları (1) sayesinde islâm memleketlerinde, asrımızın başlarına kadar, kurulan hayratın, fakirlere ve Kamuya faydalı işlerin ve eserlerin önemi hakkında bir fikir edinmek için eski vakıf müesseselerimizi ve bunlarla beslenen medreseleri, hastahaneleri; hanları, hamamları çeşmeleri, camileri, mescitleri, kervansarayları.. ilâh düşünmek kâfidir.

(1) Bu yardım borcunun şumulü dikkati çekmeğe değer. Zira zenginlerin mallarının kırkta birini—ki % 2,5 nisbetini temsil etmek itibariyle ileri kapitalist memleketlerin normal faiz haddine yaklaşacak kadar kabaraktır—fakirlere dağıtmaya mecbur olması içtimaî dayanışma ve emniyet vazifesinin sertliği hakkında bir fikir verse gerektir.

Hattâ bugünün en ileri cemiyetlerinde de bu kabil ahlâkî ve dinî karakterli sosyal dayanışma esasları hukuk nizamlarınca teşvik edilmekte, hayır işlemek isteyenlere, ahlâkî ve insiyakî iyilik duyguları besleyenlere ileri hukuk görüşleri yardıma koşmaktadır. Bugünün en ileri hususî hukuk kanunlarından sayılan garp medenî kanunları gibi Türk Medenî Kanunu da bu esası sağlayıcı sayısız hükümler ihtiva etmektedir. Gerçekten Türk Medenî Kanunu'nda ve onu tamamlayan cemiyetler kanunumuzda etraflıca düzenlenen "tesis" ve "dernek = cemiyet, müesseseleri bu içtimai tesanüt ve emniyet vazifesini kolaylaştırmak veya tahrik etmekten başka bir gaye gütmeyiz. Zira bu müesseseler ferdin sadece hemcinslerine iyilik ve yardım etme ve Kamuya faydalı olma isteklerinin şekil ve şartlarını tesbit eder.

Bu kısa açıklamalar gösteriyor ki topluluk hayatı içtimai dayanışma ve içtimai emniyet fikri ile bitişiktir; hattâ her türlü insan topluluklarında bu esas sadece fikir olarak kalmamış aynı zamanda, birlikte yaşayışın bir gerçeği halini de almıştır. Şu kadar ki yeni zamanların ileri cemiyetlerinde sosyal dayanışma ve güven gerçeğini yalnız örf ve âdete veya vicdanî ve ahlâkî müeyyidelerle bırakmak, dinin emirleriyle bunu sağlamağa uğraşmak yetmemeğe başlamıştır. Bundan dolayı cemiyet ve iktisat hayatı giriftleştikçe, iktisaden kuvvetli olanlarla zayıf olanlar arasındaki mesafe arttıkça, topluluk içerisinde korunmaya muhtaç bulunanlar sayıca da genişledikçe, fertlerin yaşayış seviyeleri yükseldikçe hukuk nizamı, içtimai emniyeti ve dayanışmayı sağlayıcı daha sağlam müeyyideler koymak zaruretini duymağa başlamıştır. Bu suretle, artık, ileri cemiyetlerde, topluluğu teşkil eyleyen fertlerin, yâni bir ülkede bütün vatandaşların bir kader birliği, bir talih ortaklığı açısından görülmesi lüzumu her yerde kabul edilmiştir. Başka deyimle, bir camiada herkese âdil ve içtimai beraberlik esasına dayanan bir asgarî yaşama imkânı sağlamak işi Devletin vazifeleri sırasında görülmeğe başlamış ve hele ileri

garip memleketlerinde daha on yedinci asırdan itibaren bu esası sağlayıcı bir takım sosyal ve ekonomik islahat tedbirleri alınmak yoluna gidilmiştir.

Bununla beraber içtimai dayanışma ve emniyet vazifesinin daha esaslı ve ciddi hukuk müeyyideleri ile sağlanması hususu asıl, birinci cihan harbinden sonradır ki ileri garip memleketlerinde en yüksek inkişafına doğru bizle yürümüş ve bu işi, birçok memleketler bir âmme hizmeti şeklinde teşkilâtlandırmak üzere ele almış bulunmaktadır. Bu tedbirlerin başında ise içtimai sigorta müesseseleri gelmektedir. Şu halde içtimai sigorta müessesesi cemiyet halinde yaşayışın zarurî bir neticesidir.

Bu alanda Cumhuriyet devrinde Milletimizin gösterdiği gayretlerin meyvelerini Türk topluluğu yavaş yavaş devşirme durumuna girmiş bulunuyor. Bu maksatla, şimdiye kadar alınan birçok kanun tedbirleri arasında (İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu) ile bu Kanun'a dinamizm verecek olan (İşçi Sigortaları Kanunu) Türk milletinin ötedenberi sosyal tesanüt ve cemiyet fikrine vermediği mâna ve değer hayırlı nişaneleridir. Türkiye Büyük Millet Meclisi, bütün Türk fertlerinin birbirine nasıl kenetlenmiş bir kütle sayılması lâzım geldiği hususundaki ileri görüşünü, millet hayatımızı topluluğun iyiliği bakımından ilgilendiren muhtelif sosyal karar ve kanunlarında ifadelendirmiştir.

Büyük Meclisimizin bu bakımda temsil ettiği geniş, mânalı ve hayranlık uyandırıcı görüşünü yeni yılın ilk ayının başında çıkardığı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri hakkındaki Kanunda en iyi şekilde ifadelennmiş buluyoruz.

Bu kanun'un birinci maddesi aynen şöyledir : "Çalışma Bakanlığı, çalışma hayatının düzenlenmesini, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştırılanlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenkleştirilmesi memleketteki çalışma gücünün genel refahı

ÜCRET MESELESİ

II

Ücreti hangi âmiller tayin eder (1)

Prof. Hâzım Âtîf KUYUCAK

Mahiyetleri ilgililerce iyi anlaşılamiyan ve haklarında ne ilgililerin ve ne de mütehassısların fikir birliği sağlanamiyan iktisadî meselelerden biri de iş verenlerle işçiler arasındaki münasebetler ve bu münasebetlerin mihrakını teşkil eden ücretlerdir. Bu sebeptendir ki, bilhassa sınaî inkilâptan osnra, ücret meselesi uzun boylu münakaşalara sebep olmuş ve bu yüzden çıkan ihtilâflar ve bunların tabii neticeleri olan grevler ve "lokavt., lar büyük zararlar doğurmuştur.

Ücret meselesini basite irca ederek şöyle bir sual ile ifade edebiliriz : Muayyen bir fabrikada, muayyen bir işte çalışan bir amelenin aldığı ücret nasıl tesbit olunuyor? Buna cevap vermek için de evvelâ ücretin mahiyetini incelemek lâzımdır.

Şurası muhakkaktır ki ücret meselesi, istihsalin iş bölümü ve sermaye sistemiyle yapılmasından doğmaktadır. Çünkü her işçinin, aynı zamanda münferit ve müstakil

artıracak surette verimli kılınması, tam çalışma ve sosyal güvenin sağlanmasıyla görevlidir,.. İşte bu bir maddecik içerisinde sıkıştırılmış olan hükümler başlı başına bir sosyal programdır. Bu hükümler Cumhuriyet Hükümetinin başladığı sosyal dayanışma ve güven esasını sağlayıcı tedbirlerinin şumul ve mânasını belirticidir.

Şu halde yeni, işçi sigortaları hakkındaki kanun yalnız sosyal sigortaların değil aynı zamanda sosyal tedbirler serisinin başlangıcıdır.

olduğunu farzederek düşündüğümüz zaman kendisinin sağlayacağı para gelirmine nasıl taayyün ettiğini kolayca buluruz. Bu gelirler, umumiyetle, nihai müstahsiliyet (marginal productivity) (2) kanunu'na göre taayyün eder. Zira bu gelirler, çalışanların imal ettikleri malların veya ifa ettikleri hizmetlerin piyasadaki satış fiyatlarından çıkar ve bu fiyatlar da malların ve hizmetlerin müstehlike sağladıkları faydaları ölçer. Aynı cinsten mal ve hizmetlerin piyasa fiyatlarına gelince bunları tayin eden de muhtelif istihsal sahalarında çalışan münferit işçiler adedinin hakiki piyasa taleplerine nisbetidir.

Bu ifadeyi bir misalle basitleştirerek diyebiliriz ki tek başına çalışan bir kunduracının para geliri, yaptığı işin piyasada ne derecede arandığı ile ve aynı mahiyette iş gören başka işçilerin adediyle ilgilidir. Esasen serbest doktor, avukat ve musikîşinas gibi iş sahiplerinin gelirleri de aynı umumî kanuna tâbi bulunmaktadır.

Münferit ve müstakil işçilerin gelirlerini tayin eden âmiller böyle, bir dereceye kadar olsun, basite irca olunabildiği halde

(1) Ücret meselesi hakkında davanın ana hatlarını inceleyen birinci yazı Çalışma Mecmuasının üç sayılı nüshasında çıkmıştır. S. 10.

(2) Bu mefhum Türkçede muhtelif tabirlerle ifade olunmaktadır. Bu tabirlerin, mefhumu tam olarak ifade etmediği düşüncesiyledir ki biraz ağdalı olan nihai müstahsiliyet tabiri kullanılmıştır.

bugün "işçi,, namı altında yaşayan kimse-ler için aynı suretle düşünmeye imkân yoktur. Çünkü sermaye istihsaline dayanan bugünkü iktisadî sistemde işçi, müstakil bir kazanç sahibi değil "ücret alan,, bir insandır. Bu ücreti de, kendisine muayyen müddetlerde muayyen miktarda para vermeyi taahhüt eden bir işverenden almaktadır. Demek ki bugünkü tipik işçi bir mamul satarak para gelirini sağlayan bir iş sahibi değildir. Bilâkis emeğinin muhassalasını kendisiyle işbirliği yapan diğer işçilerinkinden ayırarak satmağa imkân yoktur. Çünkü her işçinin emeği ancak, muayyen bir mamulü insan ihtiyaçlarını karşılayacak bir mal haline getirme ameliyesinin bir kısmı olmak itibariyle kıymetlidir.

Bu noktayı da yine bir misalle izan edebiliriz : Müstakil ve menferit bir işçi olarak çalışan bir kunduracının günde üstüste beş lira kazandığını farzedelim. Bu para gelirinin nasıl taayyün ettiğini kendisi de anlamakta güçlük çekmez. Fakat aynı kunduracının, iş bölümü çok ileri bir ayakkabı fabrikasına beş lira gündelik ücretle çalışmak üzere girdiğini farzedecek olursak durum derhal değişir. Çünkü evvelce bir kundura tamir eden veya bir iskarpini tamam olarak yapan bu işçi şimdi belki de hergün yüzlerce kunduraya ökçe takmakta veya hut da bütün işi kundura yüzlerinin küçük bir kısmını makine ile dikmekten ibaret kalmaktadır.

Bu durumdaki bir işçinin geliri yaptığı bir malın satış bedelinden çıkmamaktadır. Çünkü evvelâ kendisinin hangi malı yaptığını tesbite imkân yoktur. Saniyen de ücret daha mallar tamamlanıp piyasaya sürülmeden tayin edilmiş bulunmaktadır.

Şu halde alelâde bir ücret mukavelesini, ücretleri tayin eden âmiller bakımından incelerken, meseleyi mudilleştiren iki noktayı gözönüne almamız gerekmektedir ki bunlardan biri iş bölümü, diğeri de işverenin rolüdür. Gerçekten herhangi bir işte iş bölümü ne kadar ileri olursa her işçinin neyi istihsal ettiğini tayin de o kadar, imkân-

sız değilse bile, güç olmaktadır. Bundan başka, münferit ve müstakil işçi, piyasa ile ve müstehtlikelerle doğrudan doğruya temasta bulunduğu halde şimdi araya bir işveren girmekte ve bu, müteşebbis rolünü oynuyarak ve piyasadaki temevvüçlerin rizikosunu üzerine alarak çalıştırdığı işçilere muayyen ücretler vermeyi taahhüt etmektedir.

Acaba bu yeni durumda da işçilerin para gelirini tayinde "nihai müstahsiliyet" in rolü varmıdır? Şüphesiz, bir "işveren,,le yaptığı mukavele ile ücretini tesbit ederken de işçinin "nihai müstahsiliyet,,i müessir olmaktadır. Çünkü hiçbir işveren kendisi için kârlı görmediği bir işçiyi tutmak istemez. İşçi, ücretinin, işverenin isteğine ve malî kudretine tâbi olduğunu yâni eğer işveren isterse kendisine daha fazla bir ücret verebileceğini sanır. Fakat işverenler ve işletmecilik bakımından işçilere verilen ücret ancak, ham madde, enerji vesaire gibi maliyet unsurlarından biridir. Binanaleyh, işveren nasıl ham madde vesaire maliyetlerini mamul maddenin satış bedelinden istirdat etmek mecburiyetinde ise işçilerine verdiği ücretlerin de yine bu bedelden çıkması icabeder. Aksini düşünmeye de imkân yoktur. Çünkü bu, işletmecilerin maliyetinden aşağı mal satmaları demek olur ki zarara ve binnetice iflâsa münçer olur.

İyi işletmecilik, bir işletmede çalışan herkesin işletme gelirini hiç olmazsa bu işletmeden aldığı para kadar arttırmasını icabettirir. Çünkü bugünkü iş bölümü sistemiyle işçilerden herbirinin neyi istihsal ettiğini tayin müşkül ve hattâ gayri mümkün olduğuna göre her işçinin hakikî istihsalini, emeğile, işletmenin genel para gelirine yaptığı zaman müsavi addetmek yerinde olur. Bu noktayı da rakkamla ifade ederek diyebiliriz ki emeğiyle bir işletmenin günlük vasatı gelirine beş lira zam edebilen işçiyi o işletme beş liraya kadar gündelikle istihdam etmekle makul hareket etmiş olur.

İşverenlerin yâni işletmecilerin, aralarında insan emeği de bulunan muhtelif ma-

liyet unsurları için vermediği kabul edebilecekleri fiatlar da bu işletmecilerin mamul malları mukabilinde piyasada temin edebilecekleri fiatla ilgilidir. Bu demektir ki, müstakil ve münferit işçinin para geliriinin tayininde olduğu gibi, bir işverenle yaptığı mukaveleye göre çalışan işçinin para geliriini tayinde de en mühim âmil müstehlikin mamul maddeye verdiği kıymettir. Pek tabiidir ki, müstehlikler muayyen bir maddeye bir fiat verirken bunun muhtelif istihsal âmillerinden her birine isabet eden miktarını tayin etmezler. Fakat verilen fiat muhtelif istihsal âmilleri arasında rekabet ve arz ve talep esaslarına göre inkisam eder. İstihsal âmillerinden biri olan insan emeğinin hissesi de bunlar arasındadır.

İnsan emeğinin nasıl değerlendirildiğini inceledikçe yalnız bir işletmeyi değil aynı mahiyette iş gören bütün işletmeleri nazarı dikkate almak lâzımdır. Bu suretle de mütalâa olunduğu takdirde umumî olarak bir sanayi şubesindeki ücretlerin yine o sanayi mamullerine piyasada verilen fiatla ilgili olduğu görülür.

Bütün bu mütalâalar ileri sürülürken daima insan emeğinden başka istihsal âmillerinin fiatlarının takarrur ettiğini ve yalnız ücretin mütehavvil bulunduğunu farzetmiş oluyoruz. Bu düşüncüyü biraz daha ileri götürürsek insan emeğinin de, bütün diğer istihsal âmilleri gibi, "azalan nihai müstahsiliyet,, kanunla tabii bulunduğunu görürüz. Bu demektir ki, tabii kaynaklar ve sermaye gibi istihsal âmilleri sabit kaldığı halde işçi adedi artacak olursa her bir işçinin "müstahsiliyet,,i azalır. Bu netice, bütün işçiler için doğru olduğu gibi muayyen bir gurup işçi için de doğrudur. Binacnaaleyh işveren böyle müstahsiliyeti azalan işçilerinin adedini ancak ücretleri de azaldığı takdirde artırabilir. Fakat, tıpkı eşya fiatlarının tayininde olduğu gibi, aynı mahiyette iş gören işçilerin ücretlerinde de sıkı bir rabita olduğundan, aynı tipteki işte çalışan bütün işçilerin ücretleri bundan müteessir olur.

İşçi ücretlerinin nasıl taayyün ettiği hakkındaki muhtelif görüşlerden biri olan bu mütalâaları şöyle hülâsa edebiliriz :

1 — İşverenler, işçi seçmekte serbest bulunduğunda ancak kendileri için kârlı olan şartlarla işverirler.

2 — İşveren ödediği ücreti ancak sattığı mal için elde edeceği fiattan çıkarabileceğine göre bir işçinin kendi işletmesi için değerini ölçerken, pek zarurî olarak işletme gelirine ne ekleyebileceğini nazarı dikkate alır.

3 — Muayyen bir sınıfa mensup bir işçinin iktisadî değeri o sınıftaki işçilerin adediyle makûsen mütenasiptir.

Bu hülâsadan şöyle bir ücret kanunu çıkarmak mümkündür : "Her işçi, çalıştığı sanayi şubesinin mamul veya hizmetine eklediği değerle müsavi bir nakdî ücret alır. Bu değer de kendi gurubundaki işçilerden "müstahsiliyeti,, en az olanın eklediği değere müsavidir,,.

Ücretlerin nasıl taayyün ettiğini izah için ileri sürülen bu görüşleri ve bilhassa bunlara dayanarak çıkarılan ücret kanununu mütalâa ederken bunların tesirlerini tadil ve tebdil eden muhtelif âmillerin bulunduğunu da unutmamak lâzımdır. Şurası muhakkaktır ki İşverenlerle işçiler arasındaki pazarlık ve bu pazarlıkta iki tarafın karşılıklı kuvveti ve kendi aralarındaki rekabet, ücretleri, bu kanunla ifade olunan miktarın altına düşürebilir. Bundan başka yukarıda da temas edildiği gibi bir sanayi şubesi mamullerine verilen fiattan işçinin hissesine düşeni tesbit te güçtür. Binaenaleyh ücretler hakkında bu kanunu ileri sürerler dahi bütün ücretlerin otomatik olarak azamî haddi bulacağını iddia etmemektedirler.

Ücretlerin, tamamen iktisadî âmillere dayanan bu kanun'a göre tayinine mâni olan sebeplerden biri de Devlet müdahalesidir. Gerçekten Devlet asgârî veya azamî ücretleri tayin etmek suretiyle görünüşte bu iktisadî esaslara aykırı bir ücret nizamı kurulabilir. Gerek bu nokta ve gerek ücretlerin teşekkülünü izah eden başka düşünceler ayrıca mütalâa olunacaktır.

Analık Sigortası

Prof. Dr. Gerhard KESSLER

Analık sigortası ile Kaza sigortası arasında, Türk Sosyal Sigorta Kanununun kabul ettiği şekilde bir bağıklık, diğer milletlerin Sigorta Kanunlarında yoktur. Münferit analık sigortası Küba ve İtalya'da mevcuttur. Diğer bütün milletlerde analık sigortası umumî hastalık sigortası şümü-lü içinde mütalâa edilmiştir. Bu hususta bilgi sahibi bulunan Dr. Tixier, Milletlerarası iş dergisinin 1936 yılı neşriyatında "sahife 23" haklı olarak şöyle yazmaktadır :

"Bir umumî hastalık sigortası kurulmadıkça, analık sigortasının memnuniyet verici bir şekilde kurulup işlemesine imkân olmadığı artık tahakkuk etmiştir.,

Türkiye'nin de bu tecrübeyi yapacağı tabiidir. Ve bunun içindir ki, Türkiye'de 1945 yılında vücuda getirilmiş olan analık sigortası yerine, analık sigortasını da ihtiva edecek mahiyette bir umumî hastalık sigortasının biran evvel kurulması çok arzu ve temenni edilir bir keyfiyettir. Bununla beraber, bugün meriyette bulunan analık sigortası kanunu'na ait primlerin miktarlarının nelerden ibaret olabileceği meselesi bahis mevzuu olmaktadır.

Bu hususta ortada henüz kâfi tecrübe bulunmadığı zamanlarda, yâni 1908 yılında Alman istatistikçilerinden Prof. Dr. Mayet, Milletlerarası Sosyal Sigorta Kongresine ideal bir analık sigortası hesaplarını hazırlıyarak vermişti. Mayet, o zaman şahsen sigorta edilmiş kadınlar "yâni kadın memur ve işçiler,, için ödenen ücret mecmununun % 0,5 ini analık sigortası masrafı olarak hesap etmiştir. Eğer sigortalı erkek-

lerin bütün kadın yakınları da "kanunî yakınlar,, bu sigorta çerçevesine ithal edildiği ve sigorta hizmetleri de şumullü tutulduğu takdirde "Doktor ebe yardımları, emzirme primi, lüzumu halinde evde bakım veya bir doğum evine yerleştirme, ve buna munzam olarak şahsen sigortalıların hafta ücreti yerine kaim olmak üzere verilen toplu para gibi,, bunun için ayrıca ücret yekûnunun % 1,05 inin masraf olarak ilâve edilmesini Mayet tavsiye etmektedir. Şu halde Mayet'in ideal analık sigortası, ücret yekûnlarının % 1,55 inin sigorta primi olmak üzere tesviyesini gerektirmekte idi. Fakat mevcut analık sigortaları sistemlerinin hiçbirisi, Mayet'in idealine ulaşamadıkları için daha ucuzdurlar.

1937 yılında Küba'da tesis olunan analık sigortası "Milletlerarası iş mecmuası. 1938. Sahife : 47" ziraat işleri dışındaki diğer bütün mesleklerde çalışan kadınları, bu işlerde çalışan erkeklerin nikâhlı kadınlarını sigorta etmektedir. Bu suretle bütün kadınlar sigorta hesabına doktor ve ebe yardımları elde etmektedirler. Doğrudan doğruya sigortalı olan kadınlar, bu yardımdan başka doğumdan altı hafta evvel ve sonrası için de tam ücretlerini alırlar. Sigortalı erkeklerin nikâhlı kadınlarının doğumunda ise bu erkeklerle ayrıca bir para yardımı yapılır. Sigortanın gördüğü bu hizmetten dolayı ücretin % 0,75 i prim olarak alınır. Ve bunun da % 0,50 si müteşebbislere yâni işverenlere, % 0,25 i işçilere yüklenir.

İtalya'da ise yalnız sanayide, küçük sanatlarda ve ticarete çalışan kadınlardan

15 - 50 yaş arasında bulunanlar analık sigortasına dahildir. Fakat bu sisteme çalışan erkeklerin nikâhli kadınları dahil değildir. İtalya'da bu suretle ve muhtelif yıllar da sigorta edilmiş olan kadınların sayısı şöyledir :

| | |
|------|---------|
| 1929 | 952.987 |
| 1930 | 962.500 |
| 1931 | 920.000 |
| 1932 | 870.000 |
| 1933 | 850.000 |

1931 - 1933 yıllarına ait rakamların azalışının sebebi bu yıllardaki iktisadî depresyondan ileri gelmektedir. Sigortalı kadınların takriben % 60 ını Textil sanayiinde çalışanlar, ve % 5 ini de giyim sanayiinde çalışanlar teşkil eder.

Bu sigorta sistemi hem normal doğumlarda hem de anormal doğumlarda bir taraftan doktor yardımı ve diğer taraftan da ufak bir para yardımını sağlamaktadır. Bu sistem gereğince her işçiye 1934 yılına kadar 150 lireden, 1934 den sonra da 300 lireden yardım yapılmakta idi. Terapetik doğumlarda ise 100 lireden ödenmekte idi.

Bu suretle sigorta idaresi tarafından karşılanan normal ve anormal doğumların sayısı şöyle ifade edilmekte idi :

| | | |
|------|--------|---------------------------------|
| 1929 | 40.270 | (Bunun 992 si anormal doğumdur) |
| 1930 | 43.038 | 1003 |
| 1931 | 34.969 | 870 |
| 1932 | 35.651 | 850 |
| 1933 | 35.211 | 932 |
| 1934 | 38.633 | 1136 |

Sigorta İdaresi, yaptığı bu hizmetler için senelik prim olarak 7 lireden 4 lireden işveren ve 3 lireden sigorta edilen kadından almaktadır. Ancak bu çok ucuz olan primin, sigortalı kadınların aldıkları ücrete nisbetini tam bir emniyetle tesbit etmek maalesef mümkün olamamıştır. İtalya'da sigorta edilmiş olanların % 60 ını mensucat sanayiine mensup bulunmaktadır. Bunların 1930 senesi ücretleri yapacağımız hesapla-

ra esas teşkil edebilir. Şöyle ki 1930 senesinde İtalyan mensucat işçilerinin ortalama saat ücretleri "erkek, kadın ve gençler dahil,, 1,58 lireden tutmakta idi. Haftada 48 saat hesabıyla ve 52 hafta tam olarak çalışıldığına göre senede 2496 iş saati yapmış sayılır. Tabiiyle mesai gününe giren tatil günleri bu çalışma saatlerinden hariç tutulmuştur. Bu hesaplara 1930 senesinde İtalyan mensucat sanayii işçileri tam çalıştıkları takdirde 3950 lireden kazanmış olurlar. Bu rakam, 1930 senesinde İtalyan mensucat kadın işçileri için şüphesiz çok yüksektir. Mensucat sanayiinde erkek ve kadın ücretleri arasında mevcut ve mutad farka dayanarak vasatî ücretten % 25 çıkarılacak olursa, İtalyan kadın işçilerinin de vasatî ücret miktarı elde edilmiş olur. Ve böylece, İtalyan analık sigortasında ekseriyeti teşkil eden kadın işçi gurubu için 2962,5 lireden gibi senelik bir ücret nisbeti tahakkuk eder. Bu arada 1930 yılında senelik ücretleri yüksek bulunan kadınların da sigortalı bulduklarını hatırlamak lâzımdır. Sigorta Kanunu senelik ücretleri 9600 lirere kadar olan kadın müstahdemleri de şumulu dahiline almaktadır.

Diğer taraftan kadın sezon işçileriyle işçi kızlardan senelik iş kazançları 2962,5 lireden çok aşağısında bulunanlar da bu hesaba dahildir. Böylece, sigortalı İtalyanların senelik iş kazançlarını yuvarlak hesapla 3000 lireden kabul ederek bunu tetkiklerimize esas tutabiliriz. Senelik prim 7 lireden olduğuna göre sigorta priminin senelik ücrete nisbeti % 0,23 ve yuvarlak rakam % 1/4 olarak elde edilir. Bu yüzde nisbetinin sigorta hizmetlerini karşılayamayacağı da muhakkaktır. Gerçekten de İtalyan Devlet kasası, her sigortalı için 18 lireden gibi bir prim ödemekte idi.

Eğer yukardaki hesapta İtalyan kadın sigortalıların yıllık vasatî ücret miktarları yüksek olarak tahmin edilmişse hesabedilen % 0,23 nisbetinin de küçük olması lâzımdır. Senelik ücret yekûnu 2000 lireden kabul edilirse o vakit nisbet % 0,35 i bulur. İtalyan analık sigortasının herhalde Devlet tarafından muntazam bir tahsisata lüzum göster-

diği de aşikârdır : Çünkü İtalyan primleri sigorta tekniği bakımından çok düşüktür.

Bir de Alman analık sigortasının maliyet hesabını gözden geçirelim. Sosyal sigorta tatbik eden memleketlerin çoğunda olduğu gibi, burada da analık sigortası umumî hastalık sigortasının küçük bir şubesidir. Bu hususta arzu edilen rakamları elde edebilmek için hastalık sigortasının istatistiklerinin tahliline lüzum vardır. Aşağıda yazılı hesaplar için Alman hastalık sigortasının 1935 senesi hesapları esas tutulmuştur; 1935 senesinde Alman hastalık sigortası bütün teşekküllerinde cem'an 20.885.650 üyeye sahipti. Bunun 13.701.738 i erkek ve 7.183.912 si kadın olarak kayıtlı idi. Bu sigortalıların ücretlerinin yekûnu vasatî olarak 27.090 milyon rayşmark tutmakta idi. 1935 de Alman hastalık sigortası prim tahsilâtı katî olarak 1.354.890.000 rayşmark ve sigortalı başına ise 64,87 rayşmark tutmakta idi. Bu primler senelik ücretlere nisbet edilince % 5 elde edilmekte idi. 1935 senesinde bu sigortadan tazminatları ödenmiş olan doğum vakalarının sayısı katî olarak 895.301 dir. Bu rakam nisbi olarak sigortalı başına % 4,3 tutmakta idi. Sigortalı kadınlara doğumdan evvel ve sonra verilen tazminat haftada vasatî olarak 122,63 rayşmark tutmakta idi. Bu suretle yapılan yardımların yekûnu ise 109.972.000 rayşmarka baliğ olmuştur, ki bu da sigortalı başına 5, 27 rayşmarktır.

1935 senesinde Alman hastalık sigortasının ödediği haftalık tazminat miktarı ise senelik ücret yekûnunun % 0,41 ini tutuyordu. Fakat, bu rakamlara idare masrafı dahil değildir. Ancak Alman hastalık sigortasının umumî idare masraflarının delâletiyle bu rakamları elde etmek mümkündür.

1935 senesinde Alman umumî hastalık sigortalı sandıklarının idare masrafları cem'an 139.551.000 rayşmark tutmakta idi, ki bu da sigortalı başına 6,71 rayşmark eder ve Yukarıdaki hesaba göre adam başına 64,87 rayşmark olarak tesbit edilmiş olan prim tahsilâtının % 10 unu az

miktarda aşmaktadır. Bahsi geçen idare masrafları sigortalıların ücretlerine nisbet edilince ödenen paraların % 0,52 sini tutmaktadır. Alman hastalık sigorta sandıklarının bazılarında idare masrafları nisbi olarak çok değişiktir. En ucuz şekilde büyük işletmelerin "işletme hastalık sandıkları,, çalışıyordu. Bunlarda firmalar kassa müstahdemlerinin bütün ücretlerini bizzat öderlerdi. Ve en pahalı olarak da "yedek sigorta sandıkları,, denilen ve üyeleri (ekseriya müstahdemler ve yüksek ücret alan mütehassis işçiler olup) memlekette dağılık surette ikamet eden eşhasın mensup buldukları sandıklardır. Bu durumun ileride Türk Analık Sigortasında da tahaddüs etmesi ihtimali vardır.

Bu yedek kasalar kendi idare masrafları için sigortalı başına 14,61 rayşmarka lüzum gösterirlerdi, ki bu da senelik ücretin % 1,13 üne baliğ olurdu. Alman hastalık sigortasının idare masraflarının azamî % 10 unu analık sigortası idare masrafı olarak kabul edebiliriz, ki, bu, adam başına 64,87 rayşmarktan ibaret olan tahsilâtın 10 da biri bulunan 5,27 rayşmark tutmaktadır. Böylece 1935 senesinde Alman analık sigortasının idare masrafları vasatîsi ancak ücretlerin % 0,05 ini ve fevkalâde hallerde de "yedek kasalar için,, ücretlerin % 0,11 ini tutuyordu.

Alman analık sigortası umumî hastalık sigortası çerçevesi içinde mütalâa edildiği takdirde, bu sigortanın ortalama olarak masrafları şöyle tesbit edilir :

Sigorta tazminatı olarak ücretlerin % 0,41, idare masrafları için ücretlerin % 0,05 ve binnetice cem'an ücretin % 0,46 sini tutmaktadır. (Bilhassa pahalı olarak çalışan yedek kasalarda ise bu masraflar ücret yekûnunun % 0,52 sini tutmaktadır).

1945 yılında çıkarılmış olan Türkiye analık sigortasının mecmu masraflarını evvelden sıhhatle hesap etmek müşküldür. Bir taraftan Türk sigortasında gebelik ve

analık sigortaları için yapılacak yardımlar Alman hastalık sigortasındakinden daha az olacaktır. Diğer taraftan Türikedeki vuku bulacak doğumların 1935 senesinde Almanya'da vukubulan doğumlara nazaran daha fazla olacağını da hesaba katmak gerektir. Bundan başka, Türkiye'de Almanyadakine nazaran daha yüksek idare masraflarını da gözönünde tutmak icap eder. Zira, analık sigortası mahallî hastalık sigorta sandıklarına dahil olarak tesis edilmiş olmayıp merkezden idareli kaza sigortasına bağlanmıştır. Türkiyede umumî hastalık sigortası vücutte getirilmeye kadar —ki yakında kurulması temenniye şayandır— taşralarda sigorta şubelerinin bulunmayışı idareyi güçleştirecek ve masrafları arttıracaktır.

Şu halde ücret yekûnunun % 0,5 inden ibaret olan ve Alman tecrübelerine dayanan prim sistemini Türkiye için tavsiye etmek doğru olmaz. Bu itibarla, ilk senelerde bütün işletmelere —çalıştırdığı kadın işçi sayısını hesaba katmaksızın— kendi ücret yekûnlarının % 1 ini anaların sigortası için ödetmek daha iyi olacaktır. Türk analarının ve çocuklarının korunmasında memleketin bütün işletmeleri ilgili ve ödevlidirler. Birkaç seneler tecrübe edildikten sonra analık sigortası primleri belki biraz azaltılabilir. Fakat onun pek yakın bir zamanda umumî hastalık sigortası sistemi içine alınarak temessül etmesi elbetteki daha iyi olacaktır.

NETİCE

Umumî bir hastalık sigortası kuru-

luncaya kadar yukarıdaki inceleme ve hesaplara dayanarak Türk sosyal sigorta sisteminde aşağıdaki primlerin kullanılmasını tavsiye ederim.

Erkek ve kadın işçilerle müstahdemlerin senelik ücret yekûnlarından işletmelerin ödeyeceği miktar şunlar olmalıdır :

1. Tehlike sınıfı için

| | |
|-----|-----------------------|
| % 4 | Kaza sigortası için |
| % 1 | Analık sigortası için |
| % 5 | Top yekûn |

2. Tehlike sınıfı için

| | |
|-----|-------------------------|
| % 2 | 1/2 Kaza sigortası için |
| % 1 | Analık sigortası için |
| % 3 | 1/2 Top yekûn |

3. Tehlike sınıfı için

| | |
|-----|-----------------------|
| % 2 | Kaza sigortası için |
| % 1 | Analık sigortası için |
| % 3 | Topyekûn |

4. Tehlike sınıfı için

| | |
|-----|-----------------------|
| % 1 | Kaza sigortası için |
| % 1 | Analık sigortası için |
| % 2 | Topyekûn. |

Tehlike sınıflarında değişiklikler ve primlerde bir tenzilât sigorta pratiğinin ilk üç senesi için kanunla ve katiyetle yasak edilmelidir. Daha sonra yapılacak değişiklikler ise ancak Sigorta İdaresinin istatistiklerine dayanılarak yapılmalıdır. Sigorta İdaresinin bilânçosunun düşüklüğü halinde primlerin yükseltilmesinin ilk üç sene içinde de mümkün olabileceği aşikârdır.

TÜSTAV

Ehliyetli İşçi Yetiştirme

Prof. Esat TEKELİ

Büyük sanayinin henüz kurulmamış bulunduğu devirlerde atelyesinde çalışan san'at sahibi, çalışırken aynı zamanda kendi yanında çırak da yetiştirirdi. Tekniğin son asırlardaki ilerleyişi, san'atı atelyelerden fabrikalara taşıdıktan sonra durum değişti. Atelyede ustadan görerek öğrenilebilecek bilgiler, yeni sanayi hayatında işçiden beklenen ince işlerin başarılmasına yetemezdi. İşçiyi, yeni tekniğin istediği bilgilerle cihazlandırmak gerekiyordu. Bundan ötürü ehliyetli işçi yetiştirmek meselesi sanayide ileri olan veya ilerlemek isteyen her memleketin esası iktisadî meseleleri arasında yer aldı.

Asırlarca, iptidai bir ziraat ekonomisinin gerilikleri içinde yaşayan ve memleketi ileri seviyeye erdirmek için ziraatin yanında bir de sanayi ekonomisi kurmak zorunda bulunan memleketimiz için bu mesele, iktisadî olmaktan da fazla bir ehemmiyet taşımaktadır. Çünkü memleketin kabiliyet ve şartlarına göre az zamanda bir sanayi ekonomisinin kurulması yeter miktarda ehliyetli işçiye ve teknisyene ihtiyaç gösterdiği kadar, işlenmemiş olan insan kabiliyetlerinin teknik terbiye sayesinde geliştirilmesi, halkın seviyesi üzerinde de müsbet tesirler yaratacaktır.

Teknik ve teknisiyen... Biz, bunlarda gönüllerimizin özlediği bayındır Türk vatanını gerçekleştirecek birer unsur gördüğümüz için ikisine de birer ideal bağlılığı ile gönül vermiş bulunuyoruz. Türkü ve Türk vatanını, ileri medeniyet seviyesine erdirmek isteğinde hepimizin önünde gelen "biri,, Türk kaderinin başında duran Millî Şef, memleketin ilerisine ait uzun va deli kalkınma konuları üzerinde düşünürken teknik öğretimin bizim için taşıdığı

müstesna ehemiyete, Hükümetin dikkatini çekmiş ve böylece, henüz çalışma yaşında olmayanların teknik öğretimi için yüz milyon Türk lirasına yakın bir masrafı gerektiren ve yıllara taksim edilmiş olan bir hükümet programı hazırlanmıştır. Bu program gerçekleştirilince meyvalarını da verecektir. Öte yandan da Devlet sanayii, çalışmakta bulunan veya çalışmaya alınacak olan işçilerin meslekî yetiştirilmesine çalışmaktadır.

Dokuma, kundura, demir, kâğıt, çimento, keramik gibi türlü sanatlarla uğraşan bir kısım devlet fabrikalarını idare etmekte olan Sümerbank, 25-30 bin işçi çalıştıran bu devlet sanayii teşekkülü, işçi yetiştirmek için acemi işçi kursu, bilgili işçi kursu, usta ve ustabaşı kursları gibi dereceli kurslar açmıştır. Buralarda işçilerin amelî ve hattâ nazarı bilgilerini artırmağa çalışmaktadır. Bu kursların derecesi yükseldikçe işçiye verilen bilgilerin nisbeti de artmaktadır. Meselâ acemi işçiler kursunda işçiye san'atın gerektirdiği bazı pratik bilgiler verilmekte, bilgili işçi kursunda ise umumî ve meslekî teknoloji, geometri, aritmetik ve meslekî resim dersleri gösterilmektedir. Usta muavini kurslarında bu bilgilere iktisadî, idarî ve ahlâkî malûmat da katılmaktadır. Usta kurslarında makine bilgisi ve bakımı da öğretilmektedir. 1944 yılında Sümerbank bu kurslar için elli bin lirayı aşan bir tahsisat ayırmış ve harcamıştır.

Bu rakam, Devlet sanayiinin işçi yetiştirme yolundaki gayretlerinin bir kısmını göstermektedir. Öte yandan, hususî teşebbüslere ait sanayi de vardır. Bunlarda işçi yetiştirmenin, kendi menfaatlarının icabı olduğu kadar bir memleket davası olduğu telâkkisine varırlarsa daha geniş ve verimli neticelerin elde edileceği şüphesizdir.

İşçi yetiştirmekte güdülen maksatlardan biri ve en esaslısı işçiliği meslek haline getirmektir. Bu maksadı sağlamak için de, işçiyi mesleğine bağlayacak tedbirler almak, yani kendisine ev, ucuz yiyecek ve içecek, ilaç vesaire tedariki gibi sosyal kolaylık ve yardımlar temini de gerekir. Çünkü böyle yapılmazsa işçi mesleğinden ayrılarak başka çalışma sahalarına gidebilir. Bizde, Devletin bütün iyi niyetlerine ve fedakârlıklarına rağmen, bu sosyal tedbirlere istenildiği derecede genişlik verilemediği için işçiyi vazifesinde tutmak, her zaman kabil olmamaktadır. Bu durum sosyal tedbirlere daha az yer veren hususî teşebbüslerde kendini daha çok hissettirir. Bunun için sosyal yardım tedbirlerine de daha ziyade genişlik vermek zarureti vardır. Bu yolda devlet kadar hususî teşebbüsler de fedakârlıktan çekinmemelidir.

Fakat, çalışmakta olan işçiyi yetiştirmek ve meslekî ilerlemesini sağlamak ve sosyal tedbirleri kuvvetlendirmek, hattâ çalışma yaşında olmyanların teknik öğretimini genişletmek tedbirleri, memleketin ehliyetli işçi ve teknisyen ihtiyacını karşılamaya yetecek midir, bunun dışında başka tedbirlere lüzum yok mudur?

Biz teknik terbiyenin yayılmasında, memleketin bugünkü görünüşünü değiştirecek bir ilerleme unsuru gördüğümüz ve bundan ötürü teknik ilerleyişe adeta mistik bir bağlantı ile bağlı olduğumuz için bu yolda harcanmakta olan gayretleri de yetersiz görüyor ve memlekette ehliyetli işçi nesli yetiştirmek için, bazı memleketlerde olduğu gibi 17 yaşına kadar olan çocuklardan orta tahsil veya ziraat tahsili görmeyenlerin ve çiftçilikle uğraşmyanların sınaî müesseselerde devlet kontrolü altında mecburî bir çıraklığa tâbi tutulması şeklinde tedbirler üzerinde de tetkiklere girişilmesini diliyoruz. Teknik yetiştirmeyi Türk iktisadî varlığının ve sosyal ilerleyişinin temellerinden saymak yolundaki görüşlerimiz kuvvetlendikçe bu gibi tedbirler üzerinde duracağımızdan nizamlama ve teşkilâtlanma yolunda daha ileri adımlar atacağımızdan şüphe etmiyoruz.

Düzeltilme :

Geçen sayıdaki yazının altıncı satırındaki "Milletler", Milletlerle,, ikinci tısunun 20 inci satırdaki "vehimli,, verimli,, 26 ncı satırdaki "adalete,, adaleti,, 61 inci sahifede ikinci sütunda 14 üncü satırdaki "kördüğümünü,, güdümünü,, 2' üncü satırdaki "karşılığında,, karşılığında,, olacaktır, düzeltiriz.

TÜSTAV

Teşkilât İşi

Mümtaz Faik FENİK

İnsanların bütün ekonomik ve sosyal çalışmalarında semereli neticeler alabilmek, ve sarfedilen emeğin heder olmasını önlemek için, teşkilât, en ön plânda rol alması gereken bilimdir. Teşkilâtı bozuk olan, rasyonel esaslara göre kurulmuş bir işletmede ne kadar çok çalışılırsa çalışılsın, yine netice menfiye doğru gider, ve her şey bu bozukluğun çarkı içinde ezilip kaybolarak muhtelif ellerde parçalanır.

Teşkilat başarının sırrıdır. Zamandan, emekten, maldan, malzemededen, mesafeden, sıhhaten ve yıpranmadan tasarruf temin eden bir bilgiye ilimlerin ilmi demek muvafık olmaz mı? Sade işletmelerde değil, belki umumî hayatta bile insanların her nevi hareket ve faaliyetleri için evveleminde teşkilât gerektiğini söylersek bir kehanet yapmamış oluruz. İdarede iyi bir teşkilât, bürokrasinin önünü alır. Yurddaşların haklarının çabuk tezahür etmesine, idare mekanizmasına karşı, o kimselerin borçlu oldukları mükellefiyetlerin derhal görünmesine geniş ölçüde yardım eder. Teşkilâtı bozuk olan bir idare sisteminde, gerek Devlet'e, gerek ferde ve gerek ferdin dahil bulunduğu mânevî şahıslara ait haklar kaybolur, sürüncemede ihmalde kalır. Bu itibarla teşkilât yalnız başarının sırrı değil, belki aynı zamanda bilinerek veya bilinmiyerek yapılan her hangi bir zulme karşı en müessir bir devadır. Onun için meselâ adlî teşkilâtın iyiliği bir çok mazlûmların gadre uğramasına, bir çok zalimlerin temiz alınla insan cemiyeti içine çıkmasına mâni olur. Adaletin mahkemelerden istediği sürat, en önce bir

teşkilât meselesi değil midir? Devlete ait her hangi bir işin tedvirinde, meselâ vergilerin, resmlerin tahakkukunda ve tahsilinde teşkilât meseleleri en ön safta gelir; bu suretle iyi bir bütçe tanzimi, umumî hizmetlerin kolaylaştırılması imkânı hasıl olur.

Fazla tafsilâta girmeden diyebiliriz ki, ferdin cemiyetle, yani başkası ile olan her işinde olduğu gibi bizzat kendisini ilgilendiren hareketlerinde de teşkilât meselesi, bu işlerin süratle, ve en çok verimle başa-rabilmesi için en önemli bir amildir.

Teşkilâtın lüzumu bilhassa son asırlarda daha çok anlaşılmış, ve daha çok takdir edilmiştir. Her hangi bir iş adamının, işleyişin düzenlenmesini, ve burada neler geçtiğini kontrol edebilmesi lâzım değildir? Aksi takdirde hüsrân muhakkaktır. Gerek şahsına ve gerek başkalarına karşı üzerine bir iş sorumu atan bir adamın o işi gayet açık bir şekilde görmesi, anlaması ve icabında gereken izahları süratle verebilmesi zaruridir. İşte bu da ancak teşkilât ilmine derin bir vukufî kabîl olabilir. Dosyaları karışık, muhaberesi muntazaman olmıyan, herkesce kabul edilen umumî prensiplere göre düzenlenmiyen bir iş adamının maddî, manevî hangi bir sorumdan kendisini kurtarmasına imkân yoktur. Halbuki teşkilât, onu bilen, tatbik eden insana mazideki işlerin hesabını kolaylıkla vermeyi temin etmekle kalmaz, aynı zamanda istikbal hakkında bir emniyet ve ümit verir.

Her hangi bir müessesede çalışan bir muhasebeci, göstereceği teşkilât kuvvetiyle temeyyüz eder, bulunduğu işte terekkî

gösterir. Bir fabrika direktörü teşkilât sayesinde makinelerden, işçilerden ve iptidai maddelerinden azami verimi temin eder. Hattâ, daha ileri giderek diyebiliriz ki, bir hastahane başhekimi bile ancak hastahanesindeki teşkilâtle umumî sıhhatta hizmet yapar ve bu teşkilâtle, ilâçlar ve teşhisin kuvveti kadar hastalarına şifa verebilir.

Fiziki mamada bile, bir insanın yaşayabilmesinin sebebi, vücuttaki muhtelif unsurların güzel, ve birbirleriyle münasebetli bir şekilde tanzim edilmiş olması, yani bedenî, ruhî ve fikrî teşkiltimizin birbirleriyle ahenkli olması değildir? Ağır hastalıklar ve ihtiyarlık bu teşkilâtı bozduğu için bizi ölüm denen ebediyete sürükler ve ölümle bu teşkilât dağılır, sade uzuvlar arasında değil, cüz-ü-ferdler arasındaki rabıta bozulur, hayatîyet kalmaz. Onsekizinci asrın en büyük dehası olan ve koyduğu prensipler, zamanımıza kadar daima büyük bir kudretle beşerin fikrine kökleşmiş bulunan Emmanuel Kant bile "Ölüm bir tabiatın dağılmasıdır." dememiş midir?

Hayat sahibi mahlûklar için kabul edilen bu prensip, hayat sahibi insanların kurdukları işler hakkında da aynile söylenebilir. Teşkilâtsiz ve muhtelif faaliyet sahalarıyla aralarında hiç bir münasebet bulunmayan bir işe girişmek, ölümü evvelden kabul etmek, ve hattâ ölümle işe başlamak demektir. Çünkü zaten dağınık bir tabiatla işe başlamıştır.

Bir işte teşkilât, o iş için icap eden faaliyetlerin birbiriyle olan münasebetlerinde, rabıtalarında, guruplara ayrılmasında bir sistem kabulüne bağlıdır: En iptidai bir işde de, en yüksek faaliyet sahasında da bir böyledir. Meselâ bir çırakla çalışan bir dülgeri gözönüne almız. Bu dülgerin işini süratle ve kolaylıkla görebilmesi için çırağın ona âletleri sırasıyla vermesi, kullandığı çivileri ayırması, ve istediği büyüklükteki çiviye derhal vermesi icap eder; yoksa dülger her vurduğu çivi için çivi kutusunda bir çok nevi çivi arasından iste-

diğini aramaya mecbur kalırsa, vakit kaybetmiş olur. Götürü pazar yapıyorsa kendisi, yevmiye ile yapıyorsa iş sahibi zarar eder. Teşkilâtle ve işini yoluna koyarak çalışan bir işçi hem zamandan, hem sıhhattan, kazanır, hem de kendisine daha çok menfaat temin eyler. İnsanın her gün çalışıp kazanması ve bu kazancı ile refaha erişmek için gayret sarfetmesi göz önüne alınacak olunursa, teşkilâtın beşerin ömrünü bile arttırdığını söylemek mümkün olur.

Belki en basit işler için teşkilât meselesini bahis mevzuu etmenin abes olduğunu iddia edenler bulunabilir. Fakat şurasını gözönünde bulundurmak lâzımdır ki; bu işlerde teşkilât insiyakî bir surette harekete geçer. İnsan farkına varmıyarak işini teşkilâtlandırır. Prova yapan bir terzi her sefer egilip iğne almaması için iğneleri dudaklarının arasına sıkıştırmasının, dülgerin çivilerini koyabilmek ve keserini takmak için beline bir deri önlük takmasının sebebi bu değil midir? Şurası muhakkaktır ki genel olarak bu sistematizasyon'a hâkim olan fikir hep birdir. Ve bugün teşkilât işi zamanımızın en yüksek işletmelerinde en mütakâmil şeklini almıştır. Bir çok işler, teşebbüsler vardır ki, burada âletler, makineler muntazamdır, iyidir; en son tekâmül tarzlarına göre tanzim olmuştur; el emeği sağlamdır, bilgilidir, kuvvetlidir, ucuzdur. Mühendisleri fennin en yüksek terakkilerini takip edenler, kullanılan iptidai madde mükemmeldir. Fakat iş teşkilâtsizlik yüzünden ileri gidemez. Hattâ bazan müesseseyi ölüme, iflâsa kadar sürükleyebilir. Teşkilât fikri ve ilmi eğer bugün büyük işletmelerde çok ileri gitmişse bunun yeni bir şey olduğu zannedilmemelidir. Onu ta ilk çağlardan tutun da her devirde görmek kabildir.

Mukaddes kitapların naklettikleri hikâyelerde bile bunun esaslarını bulabiliriz. Meşhur Tûfan esnasında Nuh peygamber, efsanevî gemisini yapmak için işini tanzim etmemiş ve zamanında gereken unsurları toplamamış, onlardan süratle ve rasyonel

tarzda istifade etmemiş olsaydı, bu müthiş felâketten kurtulabilir mi idi?

İlk çağlarda, Mısır'lıların yaptıkları Ehram'lar, binlerce işçinin işbirliği ve bir intizam altında işlemeleriyle meydana gelmiştir. Bunların âmili asıl çalışmadan ziyade teşkilâtli çalışmalardır. Buna karşılık Sokullu Mehmet Paşanın Osmanlı İmparatorluğunu kuzeyden Hindistan ve orta Asya üzerinde hâkim kılmak için açmaya teşebbüs ettiği Volga kanalı neden yapılamamıştır? Çünkü bu işte her türlü unsur bulunduğu halde teşkilâtsizlik rolünü oynamıştır.

Tarihte sömürgeciliği ilk evvel uygulamaya başlayan Fenike'liler ancak uğradıkları, zaptettikleri memleketlerde kendi işlerini temin edecek teşkilât vücutte getirdikleri için deniz işlerinde en ileri giden bir millet olmuştur. Jul Sezar'ın "Bütün yollar Romaya gider" sözü, Roma'nın yalnız askerî kuvvetini göstermekle kalmamış, ticaret ve sanayiinin teşkilâtlandırılmasını göstermek itibariyle de Roma'ya ayrı bir önem vermiştir.

İslâm dininde hac'ın farzolması, senenin bir ayında bütün müslümanların Mekte'de toplanarak Arap ticaretine ve turizm hareketine refah temin etmeleri için yapılmış bir teşkilât işidir.

Milletlerarası ticarete büyük bir revaç temin eden ilk panayrlar, pazarlar, ticaretin de teşkilâtlandırılması lâzımgeldiğini bir kat daha gözümüzün önünde tebarüz ettirmez mi? Osmanlı ordusunun en azametli devirlerinde hükümet merkezinden uzak yerlerde yaptığı seferlerin bazılarında mağlûp olmasının sebebi mükemmel bir teşkilâtla işe başlanmamış olmasındadır. Osmanlı İmparatorluğunun "İlhakı zamimeî memalik" ettiği yerleri uzun müddet koruyamamasının sebebi teşkilât meselesini hiçe saymasındandır.

Buna mukabil tarihte Richelieu, Colbert gibi kimseler, sanayide, ticarete vel-hasil memleketin bütün işleme mekanizmasında yaptıkları teşkilât ve teşkilâtlandırma sayesinde muvaffak olmuşlardır. Yine tarihte gördüğümüz Corporation'lar, Ligue Hanséatique teşkilât sayesinde iş yapabilmişlerdir. Venedik ve Cenuva ticaretinin ileri gitmesi, bir teşkilât işidir. Venedik'teki ilk banka Casa di St Gorgia ancak teşkilâtın yüksekliği sayesinde bütün memlekette iş gören banquier'lerin üstüne çıkmış ve hattâ vergilerin bile toplanması işini üzerine alarak, burasının maliye işlerini tedvir eden umumî bir müessesese haline çıkmıştır.

Bu misalleri çok daha fazlalaştırabiliriz. Fakat bizim asıl üzerinde durmak istediğimiz nokta bütün işlerimizde teşkilâtın lüzumuna işaret etmektir. Bilhassa sanayide, işçi, makine ve ham madde arasında en iyi âhengi kuracak teşkilâtı daima gözönünde bulundurmamız lâzımdır. Teşkilât ve işletme, müesseselerimizde en ön plânda yer alan bir mevzu olmalıdır. Fakat teşkilât kuru bir sözden ibaret değildir. Bunun da her işletme bölümüne göre hususî kaideleri, tertipleri vardır. Biz işletme ekonomisini eğer yanılmıyorsam sadece İktisat fakültesinde veya ticaret okullarında okutuyoruz. Halbuki bunu her her sahaya sokmamız gerektir. Bir mühendise olduğu kadar, bir doktora, ve hattâ bir gazeteciye dahi, kendi işletme ve çalışma mevzuu dahilinde en rasyonel teşkilâtı kurabilecek bilgi lâzımdır. Okumak ve yazmak nasıl her iş için lâzımsa, teşkilât bilgisi de her işin muvaffakiyet unsurlarının başında gelir. Genç Türkiye Cumhuriyetinde, teşkilât ilmine en büyük önem vermek ve bunu her nevi tedris sahasına sokmak mecburiyetindeyiz. Böylelikle her yerden en çabuk ve en ileri hamleleri yapabiliriz.

Memleketimiz İşçi Durumuna Genel Bir Bakış

Necati TOPÇUOĞLU

Ekonomik anlamda işçi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçların karşılanması için el ile veya kafa ile idare edici, tanzim edici veya istihlal edici bir faaliyet gösteren kimsedir.

Sosyal politika bakımından ise işçi, çalışma kabiliyeti karşılığında bir iş verenden mukavele ile iş alankimsedir. İşçi meselelerine, işçi davalarına konu olan işçi, bu anlamdaki işçidir. 3008 sayılı iş kanununun birinci maddesinin "Bir iş akdi dolayısıyla başka bir şahsın iş yerinde bedenen ve yahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi denir." şeklindeki tarifi de bu izahı benimsemiştir.

İŞÇİ SAYISI:

Memleketimiz işçi sayısının hakiki ve tam miktarını gösterecek toplu rakamlar mevcut olmadığından değişik yollardan giderek ve bazen de tahminlere dayanarak işçi sayımızı tesbite çalışacağız.

Çalışma Bakanlığınca hazırlanan istatistiklere göre (1943 durumu) sanayi işletmelerinde çalışan işçi miktarı 275000 dir.

Günde çalıştırdıkları işçi sayısı beşten aşağı olan sanayi işletmeleriyle küçük sanat işletmelerinde, ev sanayisinde, deniz ve ziraat işlerinde çalıştırılan işçi sayısı bu yekûna dahil değildir. Orta ve büyük sanayi işletmelerinin kuruluş ve faaliyete geçiriliş teşebbüslerinin memleketimiz için nisbeten yeni oluşu göz önünde tutulursa, gündelik işçi sayısı beşten aşağı olan sanayi işletmelerinde, küçük sanat ve ev sanayii işlerinde çalıştırılmakta bulunan işçi miktarının önemli bir yekûna balğ olacağı tahmin edilebilir.

Küçük sanayi işletmelerindeki işçi sayısını gösterecek, sayıma dayanan özel herhangi bir rakam elde yoktur. Ancak bazı değişik esaslardan çıkarılabilen neticelere dayanarak bu nevi işletmelerdeki işçi sayısını 15 — 20000 arasında tahmin etmek mümkündür.

1927 sayımına ve sonradan Ekonomi Bakanlığınca bazı faaliyet sahaları için toplanan malûmata göre, küçük sanat işletmelerinde çalışanların sayısı (İşletme sahipleri hariç) 100.000 kadardır. Bu nevi işletmelerde çalışanların bir kısmının işçi sayılmalarında tereddüt edilse bile bunların bir çoğunun hakikatta işçiden farkı yoktur.

Ev sanayiinde çalışanlara gelince, bu konuda, el tezgâh dokumacılığı hariç, herhangi bir tahmine bile esas olabilecek bilgi mevcut değil gibidir. El tezgâh dokumacılığında çalışanların sayısı ise, yine Ekonomi Bakanlığınca toplanan malûmata göre 100.000 den fazladır.

Bugün için İş kanunu dışında bulunan denizcilik işlerinde ise 5 - 6000 işçi çalışmaktadır.

Ziraat işletmeleri, işçi bakımından memleketimizin en az işlenmiş bir konusudur. Toprağını bizzat işleyen çiftçiler, tabiidir ki işçi anlamı dışındadır. Gündelik işçi çalıştıran tarım işletmeleri yurdumuzun güney ve batı Bölgelerinde toplu bir haldedir. Çukurova Bölgesinin sadece pamuk tarımı için 70-80000 işçiye ihtiyacı vardır. Diğer tarım işlerinin ilâvesi halinde bu miktar 100.000 i bulur. Ege bölgesinde değişik tarım işlerinde çalıştırılan işçi sayısı da 50.000 den aşağı değildir.

Diğer Bölgeler ihtiyacı da 70-80000 arasındadır. Bu rakamlara göre bugün yurdumuzda 200.000 den fazla tarım işçisi vardır.

Yukarıda gösterilen şekilde elde edilen rakamlar toplanırsa memleketimiz işçi sayısı için pek hatalı olmayarak aşağıdaki neticeler elde edilir :

| | |
|---------------------------------|---------|
| Orta ve büyük sanayi işçileri : | 275.000 |
| Küçük sanayi işçileri : | 20.000 |
| Küçük sanat işçileri : | 100.000 |
| Ev sanatı işçileri : | 100.000 |
| Deniz işçileri : | 6000 |
| Tarım işçileri : | 200.000 |

701000

İş ve İşçi temini :

3008 sayılı iş kanunu iş ve işçi bulma işini tanzim edici hükümleri ihtiva etmekte ise de bu konunun filii olarak ele alınması ancak, İş ve İşçi bulma kurumunun kuruluşu hakkındaki kanunun yürürlüğe girmesiyle mümkün olmuştur. Faaliyete geçmiş bulunan bu kurumun işçiliğe geçireceklerin meslek seçme ihtiyaçlarını da karşılayacağını beklemek yerinde olur.

İşçilerin teknik durumları :

Büyük sanayi işletmeleri memleketimiz için nisbeten yenidir. Bu sebeptendir ki, hızla gelişmekte bulunan sanayimizin muhtaç bulunduğu sayıda yetişmiş işçimiz henüz yoktur. Sanat okulları, fabrika mektep ve kursları ihtiyacı karşılamak yolunda büyük hizmetler görmüşlerse de bu alanda daha başka tedbirler alınması da gereklidir.

Ham madde kalitelerinin düşüklüğü, organizasyon noksanlığı ve çalışma malzemesinin normlara uygunsuzluğu yanında işçi kalitesinin düşüklüğü de sanayi mamullerimizin maliyet fiyatlarının yüksekliği üzerinde önemli bir tesir yapmaktadır.

İşçilik memleketimizde henüz tam manasıyla bir meslek haline gelmiş değil-

dir. Bu vaziyet anormal bir işçi hareketine sebep olmaktadır.

İşçi ücretleri :

Memleketimizde kanun hükümlerine dayanılarak asgari işçi ücretleri henüz tesbit edilmiş değilse de Türk işçisinin ücret durumu genel hayat standardına nazaran tatmin edicidir. Teknik vasıfların düşüklüğü daha iyi bir netice alınmaması üzerinde önemli bir tesir yapmaktadır. Buna rağmen harp yıllarının tesirleri gözönünde tutulmuş ve 1939 yılına nazaran 1944 yılı işçi ücretleri aşağıdaki nisbetlerde yükseltilmiştir.

Yükselme nisbeti

| | |
|-----------------------|-------|
| Pamuk dokumacılığında | % 300 |
| Yünlü „ | % 280 |
| Deri sanayiinde | % 180 |
| Sunipek „ | % 350 |
| Sellüloz „ | % 232 |
| Demir „ | % 220 |

Diğer çalışma sahalarında faaliyette bulunanların gündelik ve ya aylıklarına yapılan zamların % 100 nisbetini bile bulmadığı gözönünde tutulursa işçi ücretlerine verilen önemin derecesi daha iyi anlaşılır.

Sosyal Hizmetler :

İşçilerin sosyal ihtiyaçlarından en önemlisi, iş kazalarına meslek hastalıkları ve analık sigortaları,, hanununun yürürlüğe girmesiyle sağlanmıştır. Bu konunun şümul sahasının ve konusunun genişletilmesiyle yakın bir zamanda işçilerimizin geleceğinin daha büyük bir ölçüde sağlanacağını bekleyebiliriz.

Bundan başka gerek özel şahıslara ve gerek Devlet iktisadi teşekküllerine ait sanayi işletmelerinde işçilerin sosyal durumlarını yükseltici bir çok tedbirler alınmıştır. Hastalık tedavi ve yardımlarını, Hastalık süresince ücret vermeyi, parasız gıda teminini, ölüm, evlenme, doğum ve çocuk yardımlarını, iskân ve okutma imkânları sağlama alanına ait işleri bu meyanda sayabiliriz.

Netice :

Değişik bakımlardan durumu hülâsa edilen Türk işçisinin çalışma ve yaşama emniyeti muhtelif kanun ve tüzüklerle de tanzim edilmiş bulunmaktadır. 1936 senesinde başlayarak bugüne kadar devam eden bu yoldaki daima ilerleyici çalışmaların bundan sonra da süreceğinden eminiz.

Büyük sanayiın gelişmesi bilhassa 19 uncu yüzyılın ikinci yarısından sonra milletler bünyesinde işçi kütlelerinin doğmasına ve gittikçe kuvvetlenmesine sebep olmuştur. İşçi kütleleri genişledikçe millet varlığında önemli bir yer almağa başlamış ve bu önem arttıkça da diğer kütlelerle kendi menfaatleri arasında karşılaşmalar meydana gelmiştir. Bu karşılaşmaların millet varlığının bütünlüğünü bozmayacak bilâkis bu bütünlüğü sağlamlaştıracak bir neticeye bağlanması sosyal politikaın biricik amacı olmuştur. Tarih boyunca bu maksatla muhtelif memleketlerde bir çok tedbirlere girilmiş ve değişik sonuçlar alınmıştır. Dünya milletleri arasındaki münasebetlerin gelişmesi ve

bugünkü gidışı, bu tedbirlerin, sadece bir millet vatandaşlarını değil bütün dünya milletlerini uzlaştırıcı ve birleştirici olmasını istiyor.

Sanayileşme hareketinde, burada izahına lüzum olmayan sebepler dolayısıyla geç kalmış olan memleketimiz, bu menfaatlar mücadelesine ve bu mücadelenin müşterek maksadın teminine matuf bir şekilde izalesi yolundaki çeşitli uğraşmaların birçoğuna sahne olmamıştır. Bu itibarla, memleketimizin sosyal politika çalışmalarında bir menfaatlar karşılaşması veya menfaatlardan vazgeçme zorluğu ile değil zaten yekdiğerine çok sıkı bir şekilde kaynamış bulunan çalışan insanların millet bütünlüğü mü istihdaf eden temiz ve asıl heyecanlarıyla yüzyüze geleceğiz. Bu bütünlüğün en salâhiyetli temsilcisi olan Türk milleti ve Türkiye Cumhuriyeti bu bakımdan günün ihtiyaç ve zaruretlerine uygun tedbirleri, kısaca işaret ettiğimiz şekilde almak ve tatbik etmek yolunu tutmuştur. Bugüne kadar gösterdiğimiz birlik ve heyecanla bu yolda da emin ve muvaffak bir şekilde yürüyeceğiz.



TÜSTAV

Yeni Endüstri Plânı ve İctimai Siyaset

II

Saffettin PINAR

Yeni endüstrimizin teknik ve içtimai plânlaşmasını, aynı zamanda içtimai bakımdan tesbit olunacak bir programla tamamlamak lâzım gelir. Bu yapılmadıkça rasyonel ve rantabl çalışmağı imkânsız kılan çeşitli amillerle karşılaşılır. İctimai bakımdan programlaşmanın hudutları her şeyden önce (İctimî Siyaset) in prensipleri ve gelişmesi ile ilgilidir.

Çağımızda sosyal politikanın klâsik bir hududu yoktur. Sanayideki içtimai siyaset, tekniğin ve sosyal hayatın yeni imkânları ve tezahürleriyle birlikte inkişaf etmektedir. Yani içtimai siyaset katılaşmış kaidelerden mürekkep değildir. Bunun tersine dinamik bir sistem ve usuldür.

Sosyal adaletle iş verimini; başka bir ifadeyle insanla iş arasındaki münasebetleri, en iyi şekilde birleştirmek ister. Sanayide rastlanılacak her yeni meseleyi bu ana prensibin ışığı altında görür ve düzenler. XIX uncu asırda daha ziyade sağlık, iskân, gıda ve kısmen içtimai sigorta safhalarına münhasır kalan tatbikat, zamanımızda ücret ve meslekî yetiştirme meseleleri, kadro ve organizasyon işlerine kadar teşmil edilmiştir. İctimai emniyetin çeşitli yönlerden genişleyip tamamlanması, sanayinin kuruluş meseleleri ve işletme programlarının bazı teknik safhaları bir çok bakımlardan ya doğrudan doğruya yahut dolayısıyla içtimai politikanın tesir ve mesuliyet sahası içine girmiştir. Böylelikle içtimai politikasız bir sanayii ciddi olarak tasavvur etmek imkânsız hale gelmiştir.

Geçen yazımızda yeni endüstrimizin kuruluş hazırlıkları münasebetiyle (meslekî yetiştirme), (iskân), (smaî sağlık) politikalarının ana hatlarına temas etmiştik. Şimdi bu meselelerin diğer içtimai politika konuları bakımından tamamlanmasına devam edelim.

IV — Ücret Politikası :

Ücret politikası; endüstrinin teknik, iktisadî ve içtimai veçhe ve münasebetleri üzerinde geniş tesirleri bulunan bir konudur. Gerçekten (ücret) in iktisadî verime işçinin şahsî menfaatini birleştirici bir fonksiyonu vardır. İyi bir ücret politikası, işletmelerdeki sosyal, teknik ve ekonomik şartları mezc ve bu şartlara intibak ettirmek şartıyla, yalnız çalışanların sosyal yaşama seviyesini değil iş verimini de yükseltici bir mekanizmadır. Bu bakımdan yeni endüstri plânında (ücret) konusu yönünden belirli zamanlar içinde gerçekleştirilmesi lâzımgelen başlıca meselelerin başlangıçta tesbit edilmesi faydalıdır. Bu prensipler bir yandan tatbik edilir ve diğer taraftan ekonomi hayatının yeni müşahedelerine göre inkişaf ve itmam olunabilir.

Fakat ücret politikasının yalnız yeni kurulacak bir kısım endüstrinin şartlarına ve münasebetlerine göre tayin ve tatbik olunabilecek bir iş olmaktan çok daha geniş hudutlu bir konu teşkil ettiğini unutmamak lâzımdır.

Gerçekten iyi bir ücret politikası memleket fiat ve para politikalarıyla ilgili bulunduğu gibi ekonomik ve sosyal haya-

ta şamil diğer çeşitli münasebet ve teza-hürlerin de tesiri altındadır. Ücret politikasını bu genişliğile tayin ve tatbik etmek yeni endüstrimizin ücret yönünden katılacağı ana prensiplerin belli olması bakımından bir kolaylık teşkil eder. Bu suretle, asgarî ücret haddi meselesi, ücretlere tatbik olunacak vergilerin şekil ve nisbetleri, vergi dışında ücretlerden yapılacak kesintilerin hudutlanması, değişik iş sahalarına göre tatbik edilecek ücret nisbetlerinin tayini, gibi meseleler memleket çapında ele alınması gereken hususlardır.

Şimdi ücret politikasının, yeni endüstri plânlaşması ile ilgili olarak gözönünde tutulmasında fayda olan konularını ana hatlarıyla tesbite çalışalım :

1 — Ücret sistemleri : Yeni kurulacak endüstri çeşitli istihsal kollarına yayılı olacaktır. Türü maddeler istihsal ve imal olunacak ve değişik ihtihsas bölümlerinde ayrı ayrı işletme sistemleri mevcut bulunacaktır. Burada en mühim mesele, ücret sistemlerine, tatbik olunacakları sanayi bölümlerindeki istihsalin bünyesine uygun bir şekil vermektir. Bir endüstri şubesinde çalışan işçilerin ücretlerini, zaman veya akord ücret usullerinden veya bu usullerin tadil yahut terkibile vücade getirilen herhangi tarzdan birine uyularak te-diye etmenin istihsal üzerindeki tesirleri ilk bakışta sanıldığından çok daha geniş-tir. Yeni kurulacak iş yerleri için başlan-gıçta, işçiler muayyen bir teknik bilgi se-viyesine erisinceye kadar (zaman) esasına dayanan ücret sistemi tatbikte bir çok fay-dalar vardır. Fakat genel olarak işe alış-kanlık ve bilginin artışı nisbetinde, uygun olan istihsal kısımlarında, akord ücret sis-temine geçilmesi lâzımdır. Yeni endüstri, bu bakımdan takip edilecek merhaleleri önceden sarahatla çizmeli ve gerçekleştiril-mesini programlaştırmalıdır.

2 — Ücret baremleri : Akort veya za-man usullerinden hangisine müstenit olursa olsun, ücretin belirli esasları bulunması lüzumludur. Ancak memur ve işçi ücretle-rine ait olacak bu esasların endüstri ha-yatının mahiyetine uygun şekilde persone-

lin temin edeceği randıman ve kâr nisbet-leriyle telif edilebilecek elastikiyeti haiz olması şarttır. Katılmış ücret baremleri iktisadî hayatın mahiyet ve işleyişine ya-bancıdır. Bu bakımdan sanayideki ücret baremleri yalnız kıdem ve bilgiye göre de-ğil verime, ehliyete ve çalışkanlığa ve görü-len işin mahiyetine bağlı olarak tertiplen-melidir.

3 — Ücret hadleri : Ücret hadleri meselesi memleket ölçüsünde tertiplenme-si gereken şümüllü bir iştir. Fakat bu ya-pılıncaya kadar yeni endüstrimizin ücret-lerin asgarî ve azamî seviyelerini tayin hususunda aşağıdaki esasları gözönünde bulundurmağı içtimaî politika programına dahil etmesi lâzımdır :

- İşin mahiyeti
- İşin kesafeti
- İşçinin ehliyet ve kıdemi
- Teknik terakkiler
- Makine ve istihsal vasıtalarının randıman nisbetleri.

Burada en mühim mesele; işçi ücret-lerinde en aşağı haddin, çalışanların asgarî yaşama seviyesile, ve en yüksek haddin de işletmelerin rantabilite vaziyeti ile ilgili bulunduğunu hesaba katmak ve bu iki had arasındaki nisbetleri yukarıda kayde-dilen hususları gözönünde bulundurarak tesbit etmektir.

4 — Ücretler üzerinde çalışanların ih-tiyarında olmayarak vukubulan tesirler :

Bilhassa yeni kurulmuş olup iktisadî ve teknik gelişimi tamamlanmamış olan endüstri şubelerinde işçinin ihtiyarında ol-mayarak ücretlere tesir eden bir takım âmillerle karşılaşılır.

Kısaca :

- Ham maddelerin kemiyet ve key-fiyet kifayetsizlikleri
- İmalât programlarındaki istik-rarsızlık.
- Çalışanların aynı işletme içinde iş de-ğiştirmeleri
- İşletme malzemesi yetersizlikleri
- Revizyonlar, etüdler, tecrübelerin ücretlere aksi.

Olarak tesbit edilebilen bu konuların hesaba katılması ve önlenmelerini devamlı surette takip edebilmek lâzımdır.

5 — Ücret sistemlerinin içtimaileşmesi :

Ücret politikası içtimaî teknik ve iktisadî mahiyetiyle endüstri işleyişinin türlü cephelerini ilgilendiren çok taraflı bir konudur. Esas itibariyle içtimailik ücret politikasının bünyesine dahil bulunan vasıflardandır. Böyle olmakla beraber asrımızda ücret sistemlerinin içtimaileşmesi tabiriyle ücret konusundaki daha özel bir sosyal karakter anlaşılmaktadır.

Böylelikle bir taraftan ücret takdirlerinde işçilerin aile durumlarını gözetmek ve bu yönden bir farklılık yapmak diğer taraftan işçi ailelerinin gelirini arttırmak üzere yeni alınacak işçiler arasından muayyen şartlar dahilinde mümkün olduğu nisbette esasen çalışmakta bulunan personel ailelerine mensup olanları tercih etmek usulleri takip edilmektedir. Bu usulün içtimaî olduğu kadar müsbet iktisadî neticeleri olacağı açıktır. Yeni endüstrimizin bu konuları da bir prensibe bağlamasından fayda umulur.

6 — Prim tatbikatı : İşletmelerde üç-

ret politikasının bir tamamlayıcısı olarak tatbik edilecek pirim usullerinin istihsalin normale ulaşmasında veya yükselmesinde doğrudan doğruya tesiri vardır. Bu bakımdan :

- a) İstihsal pirimleri
- b) Revizyon pirimleri
- c) Devam pirimleri
- ç) Temizlik pirimleri

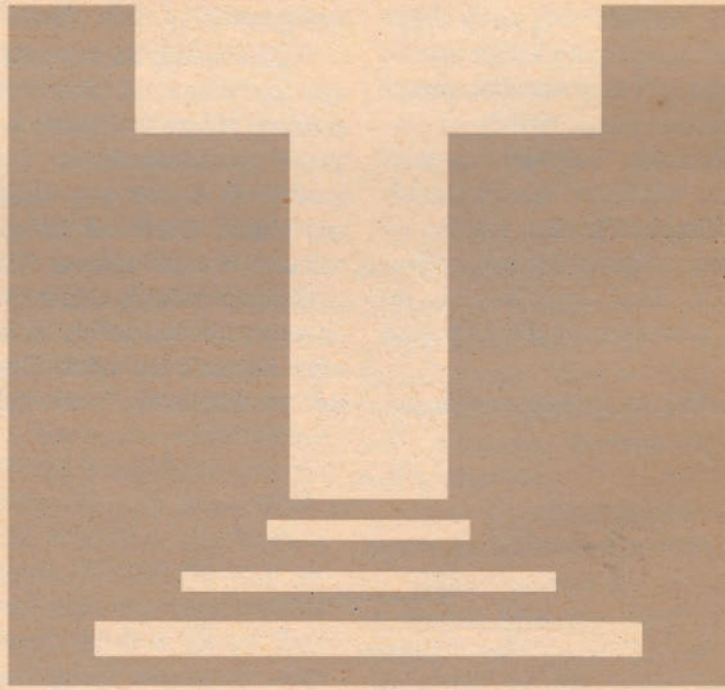
Gibi istihsalin türlü safha ve işlerine gevrik bir pirim siyaseti takip etmek lâzımludur. Ancak bu pirimlerin, tatbik olunacakları iş kısımlarının bünyelerine uygun şekilde tanzim edilmesi gerektir. Aynı zamanda konuyu işletmeleri yürütecek olanların indî görüş ve telâkkilerine bırakılmıyarak zaman ve mahiyet bakımından tertipleme yerinde olur.

Yeni endüstri plânımızın tatbikatına muvazi ve ona ek olarak tanzim edilmesi gereken sosyal politika meseleleri içinden geçen yazımızdakilerle birlikte ücret konusuna da ancak ana hatlarıyla temas etmiş olduk. Böyle bir içtimaî siyaset programının tamamlanması için henüz bahsetmediğimiz gıda, iş düzeni ve içtimaî sigorta, ruh ve beden terbiyesi konularını da hesaba katmak icabeder. Bu hususları gelecek yazılarımızda incelemek istiyoruz.



TÜSTAV

GENEL ÇALIŞMA
MESELELERİ



TÜSTAV

Türkiye ve Milletlerarası Sözleşmeler

Prof. Dr. A. Şükrü ESMER

Milletlerarası işbirliğinin belirilmiş tezahürlerinden biri de sosyal davalar da milletlerin birbirine olan bağılıklarının gittikçe kuvvetlenmesidir. Bu, bilhassa Milletlerarası İş Bürosunun çerçevesi içinde işinin hayat seviyesini yükseltmek ve sağlığını korumak noktasındaki çalışmalarında göze çarpmaktadır. Milletlerin medeniyet kadrosu içindeki seviyeleri, bu yoldaki başarılarıyla ölçülür. Milletlerarası İş Bürosu, bu seviyeyi mümkün olduğu kadar umumileştirmek için kuruluşundan beri bir takım milletlerarası sözleşmeler hazırlamıştır. İş Bürosuna üye olan Devletlerin iştirâkiyle çeyrek asırdan beri hazırlanmış olan bu Milletlerarası sözleşmeler, ancak ilgili Devletlerin teşri mekanizması tarafından tasdik edildikten sonra o Devletleri bağlamaktadır. Fakat bunları yalnız tasdik etmek de kâfi değildir. Memleket mevzuatının da sözleşmeye uygun olması daha doğrusu millî mevzuatın sözleşme hükümlerini karşılaması lâzımdır. Esasen bir sözleşmenin tasdiki ve yürürlüğe konması onun kanunî mevzuat arasına girmesi demek olduğundan arada bir tezadın mevcudiyeti de tasavvur edilemez. İş Bürosu teşkilâtı Anayasasının 22 nci maddesine göre, üye Devletler, Milletlerarası sözleşmelerin tasdik edilip yürürlüğe konulması hakkında Büroya raporlar göndereceklerdir. Konferansın yıllık toplantılarında ayrılan komiterlerden biri de Milletlerarası sözleşmelerin tasdiki hakkında gelen raporların incelenmesi vazifesiyle mükellef olan heyettir.

Muharebeden önce Milletlerarası İş Bürosuna bu yolda büyük mesai sarfedilmiş ve bilhassa endüstri alanında ileri gitmiş olan memleketlerin birçoğu bu sözleşmeleri tasdik ederek kendi kanunlarını da bunların hükümlerini karşılayacak şekilde değiştirmişler veya yeniden kanunlar kabul etmişlerdi.

Muharebenin devam ettiği yıllar içinde, Milletlerarası iş birliğinin her alanında olduğu gibi, bu alanda da bir tavsama kaydedilmiş ise de Birleşmiş Milletlerin kurulmasıyla açılan yeni devir içinde bu çalışmaların hızlanması beklenmektedir. Bunun içindir ki bu Milletlerarası sözleşmelerin tasdikında geri kalan Türkiye'nin bu yolda gayretler sarfetmesi gerekli olacaktır.

İş Bürosu konferanslarına iştirâk edenlerin ellerine verilen istatistislerin en ehemmiyetlisi, bu Milletlerarası sözleşmeleri tasdik edip yürürlüğe koymuş ve henüz bunları tasdik etmemiş Devletlerin bir listesidir. Herkes bir memleketin içtimai seviyesi hakkındaki hükmünü bu listeye bakarak verir. Listenin aşağısında yer alan bir memleket namına yapılacak propagandanın büyük tesiri olamayacağı meydandadır.

Bu düşünce iledir ki Çalışma Bakanlığı tarafından geçen ay, üç Milletlerarası sözleşmenin tasdiki için Meclise getirilen kanun lâyihası yerinde olmuştur. İlgili komisyonlar tarafından incelendikten sonra Meclisce kabul edilen bu üç Kanun Hükûmete şu üç sözleşmeye katılmak için yetki vermiştir :

1 — Sınâî müesseselerde hafta tatili yapılması hakkında 14 numaralı Milletlerarası sözleşmesi.

2 — İş bulma Büroları hakkında 34 numaralı Milletlerarası sözleşmesi.

3 — Meslekî hastalıkların tazmini hakkında 42 numaralı Milletlerarası sözleşmesi.

Hükûmet tarafından Meclise sunulan gerekçelerde de belirtildiği üzere, kanunî mevzuatımız bu Milletlerarası sözleşmelerin hükümlerini karşılamaya tamamiyle kâfidir ve yeniden herhangi bir kanun hükümünü tedvine lüzum yoktur. Meselâ sınâî müesseselerde hafta tatili yapılması hakkında kendi mevzuatımızla Milletlerarası sözleşme kıyaslandırıldığı zaman şu netice çıkmaktadır :

1 — Projenin yalnız sınâî müesseseler hakkında olmasına mukabil, kendi kanunumuz, resmî, özel, sınâî, ticarî her çeşit müesseselere şâmil bulunmaktadır.

2 — Projede haftada 24 saat dinlenme esası konulmuş iken, kanunumuz gereğince, perakende ticaret hariç, diğer müesseselerde bu tatil 35 saatliktir.

3 — Proje, üye Hükûmetleri, bazı istisnalar kabulüne yetkili kılmaktadır. Bizim 394 sayılı kanunumuz, hafta tatilini esas itibariyle nüfusu 10.000 den fazla olan kasabalar için mecburî tutmakla beraber, Kanun'un daha az nüfuslu yerlerde de uygulanmasına karar vermekte Belediye-leri yetkili kıldığı gibi, İş Kanununun 44 üncü maddesi bu hususta Ekonomi Bakanlığının da karar alabileceğini yazmaktadır. Sözün kısası, kanunumuzun istisnalar hakkındaki hükümleri, projenin hükümlerine tamamiyle uymaktadır.

Ücretli iş bulma bürolarının kapatılması hakkındaki Milletlerarası sözleşme-

nin hükümleri de kendi kanunlarımızın hükümleriyle karşılanmaktadır. Ve Hükûmetin Meclise sunduğu tasarı gerekçesinde belirtildiği gibi yeni kanun tedvinine lüzum yoktur. Milletlerarası sözleşme kazanç gagesiyle çalışan, mevcut iş bulma müesseselerinin üç sene içinde kapatılmasını mecburî tutmaktadır. Bu hükümler kendi kanunumuzda da vardır.

Sözleşme, yeniden ücretli iş bulma müesseselerinin açılmasını yasak etmektedir ki bu da kanunumuzun hükümlerine uygundur.

Muvakkat olarak çalışmalarına müsaade edilen müesseselerin ücret tarifeleri ile bütün muamelelerinin yetkili makam tarafından kontrol edileceği hakkındaki hüküm de kanunumuz tarafından karşılanmaktadır.

Sözleşmenin bir maddesi, bazı teşekküller tarafından kurulup kazanç gagesiyle çalışmadıkları halde, hizmetleri mukabili duhuliye, aidat veyahut başka bir nam altında işverenden veya işçiden para alan iş bulma bürolarının Hükûmetin müsaadesiyle ve kontrolü altında faaliyetlerine müsaade etmektedir. Kanunumuzda bu kabil müesseseleri hiçbir nam altında işçilerden para almamaları kaydıyla aynı şartlar içinde çalışmalarına müsaade ve bu suretle işçi lehine sözleşmeden daha elverişli hükümleri ihtiva ediyor.

Meslekî hastalıkların tazmini hakkındaki Milletlerarası sözleşmenin hükümlerini karşılayacak kanunî mevzuatımız da vardır. Bu kanunların bazıları Çalışma Bakanlığının kurulmasından önce kabul edilip yürürlüğe girdiği halde Milletlerarası sözleşmelere katılmakta gecikmiştir. Fakat bu ihmal her sene İş Bürosu toplantılarında ve Büro tarafından yayınlanan is-

tatistik cetvellerinde Türkiye'yi, sosyal seviyesi aşağı olan memleketlerle yanyana göstermek gibi bir netice vermiştir.

Biz, propaganda ile dünyaya olduğumuzdan daha yüksek bir seviyede görünmek istemiyoruz. Fakat hiç olmazsa, kendimizi, bulunduğumuz seviyeden de daha aşağı göstermiyelim. Bu bakımdan henüz kurlmuş olan Çalışma Bakanlığının bu yol-daki hizmetini takdirle anmak yerinde olur. Çalışma Bakanlığının Türkiye'nin bu alanda daha geniş bir Milletlerarası iş birliğine girişmesini sağlamak yolunda gayretler sarfedeceğine şüphe yoktur.

İş Bürosu tarafından şimdiye kadar hazırlanmış olan başka Milletlerarası sözleşmelere de girmeye kanunlar kâfi gelmelidir. Bunların araştırılıp incelendikten sonra, Çalışma Bakanlığının bu sözleşmelere de katılmak için Hükümetten yetki verilmesini gerektirenen yeni tasarıları Meclise sunması beklenir. Bu vesile ile Bakanlığa Filâdelphiya (Philadelphia) konferansında kabul edilmiş olan bir kararı hatırlatmayı faydılı bulmaktayız. Milletlere-

rası İş Bürosunun 26 ncı toplantısını teşkil eden bu konferansta, Milletlerarası sözleşmelerin tasdiki meselesini incelemek için kurulan komite raporu Genel Heyette görüşülürken, Komite Başkanı Hindistan Delegesi Mr. Prior'un teklifi ile şu noktalar kabul edilmişti :

1 — Kendi kanunî mevzuatı, Milletlerarası sözleşmenin hükümlerine uymadığı zamanlarda da, eğer içtimaî seviyesi aynı derecede yüksek olan mevzuatı varsa, bir memleketin, Milletlerarası sözleşmeye katılmasını sağlayacak bir usulün bulunması.

2 — Bir memleketin bir Milletlerarası sözleşmeye merhalelerle katılmasına müsaade edilmesi.

Sözün kısası Milletlerarası sözleşmeler karşısında Türkiye'nin vaziyeti Çalışma Bakanlığınca inceleme mevzuu olacak bir meseledir. Türk Milletine, Milletlerarası münasebetlerin sosyal gerçevesi içinde mevkiini sağlayacak olan bu vazifeyi, az zaman içinde çok iş gören Çalışma Bakanlığımızın ciddi olarak ele alacağını umarız

TÜSTAV

Devlet Resim ve Heykel Atölyeleri

Prof. Suut Kemal YETKİN

Hiç bir çalışma, san'at çalışması kadar insan değerini belirtemez. Medeniyet kavramı ilim ve sanat eserlerinin topi-mundan başka birşey değildir. Rönesans dediğimiz zaman hatıra gelen ilk şey, bu çağın san'at adamlarıyla ilim adamlarının yaptıklarıdır. Her büyük çağ için aynı şeyi söyleyebiliriz. Bir Selimiye başlı başına bir medeniyet sembolü değil midir? Bütün insan çalışmaları içinde ereği kendinde olan, yalnız ilim ve sanat' çalışmalarıdır. Para kazanmak için şiir yazan veya resim yapan; san'atçı adına lâıyk tek bir san'at adamı gösterilemeyeceği gibi, aynı maddi kaygılarla araştırmalarda bulun tek bir ilim adamı da gösterilemez. Sanat çalışmalarında maddi menfaat amaç olsaydı, bir Leonardo'nun, bir Goethe'nin, bir Tolstoyun, bir Gogol'un, bir Flaubert'in ve daha birçok san'at adamının, eserlerine yıllarını, bazan da ömürlerini harcamalarını nasıl izah edebiliriz? San'at çalışmalarının tamamıyla karşılıksız (Désintéressé) olduğunu san'at zevkinin karşılıksız oluşu da ayrıca gösterir.

İnsan çalışmasının hiç şüphesiz en asili olan san'at çalışmaları, çeşitli konular üzerinde memleketimizde de gün geçtikçe biraz daha gelişmektedir. Bu konuların başında Resim ve Heykel çalışmaları gelir. Her yıl açılan Devlet Resim ve Heykel Sergilerinde bu çalışmaların başarılı neticelerini görmekteyiz. Burada bilhassa Cumhuriyet Halk Partisi'nin Güzel sanatların serpilip gelişmesi yolunda sarfettiği gayretleri şükranla kaydetmek gerekir. Fakat bütün bu gayretlere, ressamlarımızın, heykelticilerimizin bütün çabalarına rağmen resim ve heykel sanatımız kendisinden beklediğimiz büyük eserleri henüz vermiş değildir. Bunun sebebini sanatçılarımızın memur olmalarında aramalıdır. Tanınmış ressamlarımızın hemen hemen hepsi öğret-

mendir. Öğretmen olmayanlar varsa onlar da Bakanlıklarda veya resmi kurumlarda vziye almışlardır. Zamanlarının büyük bir kısmını ders vermekle, bürolarda çalışmakla geçirmektedirler. Kendilerini ancak tatil veya izin aylarında sanatlarına verebilmekte, Bakanlıklara ve bazı resmi kurumlara satabildikleri birkaç eserle geçim açıklarını zorlukla kapatabilmektedirler.

Batı memleketlerinde bir ressam sadece ressamdır. Kendisini dilediği gibi san'atına verebilir, Ama san'atı da kendisini unutmaz, geçimini bol bol sağlar. Bizde resim ve heykel zevkinin yaygın olmaması, tablo tacirlerinin, dolayısıyla san'at piyasasının bulunmaması, san'atçılarımızı ister istemez memurluğa sürüklemekte, kendilerinden beklediğimiz tam verimli çalışmayı göstermelerine engel olmaktadır. Evlerimizi tablolarla süslemeye daha alışmadık. Mimarlarımız, ressamlarımız veya heykelticilerimizle birlikte çalışmanın ehemmiyetini kavramış görünmüyorlar. Yeni binaların hiçbirinde yapının organizmasına giren resim eserlerine rastlanmıyor. Bizde resim zevki gelişip kökleşinceye, evlerimizi tablolarla süslemenin ihtiyacı duyuluncuya, tablo piyasası kuruluncuya kadar, ressamlarımızı ve heykelticilerimizi devlet eliyle özel bir teskilâta bağlamak zorundayız. Bu teskilât Devlet Resim ve Heykel Atölyeleridir. Şimdilik Ankara ile İstanbul'da kurulacak olan iki atelye san'atçılarımızı sanatlarına, memleketi gitikçe olgunlaşan eserlerine kavuşturabilecektir. Bu atelyeler ressamlarımızın geçim derdinden uzak olarak diledikleri gibi çalışacakları birer yaratıcı çevre olacaktır. Devlet, Ressamlarımızla Heykelticilerimize sağladığı maddi ve manevi zengin imkânlarla karşılık kendilerinden her yıl bir sergi istiyecektir. Bu sergilerdeki eserler büyük resim müzeminin çekirdeğini teşkil edecektir.

Milletlerarası Çalışma Sözleşmeleri

I. Hakkı YENİAY

GİRİŞ

Kuruluş tarzı ve mahiyeti hakkında bu derginin daha evvelki sayılarında bir kaç yazıda yeter derecede izahlar verilmiş olan, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Konferanslarında verilen kararların esaslı grupunu burada sıra ile takip ederek tahlil etmeği faydalı buldum.

Esaslı grup tabirini kullanmaktan maksadım, "sözleşme", "tavsiye,, ve sadece "mukarrerat,, diye üçe ayrılan kararların, yalnız en önemli kısmını teşkil eden "sözleşmeler,, den bahsetmek istediğimi ifade eylemektir.

Adı geçen konferanslarda, çalışma şartları hakkında kabul edilen "sözleşmeler,, Teşkilâta üye olan Devletlerin ilgili makamlarınca usulü dairesinde onanmasına sunulan bir takım anlaşmalardır.

"Tavsiyeler,, ise, onamaya sunulmayan ve sadece uygulanması istenen bir takım hükümlerden ibarettir.

Nihayet, "mukarrerat,, daha ziyade Teşkilât İdare Meclisi veya Bürosuna havale edilen bir takım işler hakkında alınan kararlardır.

Sözleşmeler, ancak, her biri için ayrı olmak üzere tesbit edilen nisabı dolduracak sayıda üyelerce onandığı zaman yürürlüğe girdiği cihetle, bunların asıl unvanı "Sözleşme Tasarısı" dir. Yukarıda işaret edilen üç kısım karardan hiçbiri konferansta bulunan temsilcilerin imzasına sunulmamaktadır. Gerek bu itibarla, gerekse konularının sadece çalışma hayatını

ilgilendirmesi dolayısıyla bunların siyasi bir mahiyeti yoktur; sadece sosyal bir takım karşılıklı anlaşmaları ifade ederler.

En son toplantısını Paris'te 15. 10 - 5. 11. 1945 tarihleri arasında yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Konferanslarında kabul edilen sözleşmelerin sayısı 67 dir. Bunların esaslı hükümleri aşağıda hulâsa edilmiştir:

1. NUMARALI SÖZLEŞME

Ünvan : Sınai Müesseselerde günlük çalışma müddetini 8 ve haftalık çalışma müddetini 48 olarak tahdide ait sözleşme.

Kabul tarihi : 29.10.1919.

Ana hüküm : Resmî ve özel mahiyetteki bütün sınai müesseselerde işçiler günde 8 ve haftada 48 saatten fazla çalıştırılmıyacaklardır.

Sınai müesseseden maksat, maddeler imali ve maddelerin şekillerinin tahvili, topraktan maddeler çıkarılması, muharrik kuvvetler istihsali, her türlü inşa, tamir ve yıkma işleri ve nakliyatıdır.

İstisnalar : Yalnız aynı bir aile efradının çalıştığı yerler sözleşme hükümleri dışında bırakılmıştır.

İnhirafklar : a) Haftanın bazı günlerinde 8 saatten az çalışılan yerlerde, haftanın diğer günlerinde 9 saati geçmemek üzere 8 saatten fazla çalışılabilir.

b) Birbiri ardına çalışan ekiplerle görülen işlerde, 3 haftalık devreler içinde ortalama günlük çalışma müddeti 8 ve

haftalık çalışma müddeti 48 saati geçmemek üzere, çizilen hudut aşılabılır.

c) Arıza ve mücbir sebepler halinde, işin sekteye uğramasını önleyecek ölçüde olmak üzere, çizilen hudut aşılabılır.

d) İşin mahiyeti icabı olarak hiç ara vermeden yapılan işlerde haftada 56 saate kadar çalışılabilir.

e) Çizilen hududun uygulanmasına imkân görülmeyen müstesna hallerde, günlük çalışma müddetleri daha uzun tutulabilir ise de haftalık vasatı 48 saati geçmez.

f) Hazırlama ve tamamlama işleri ile aralı işlere mahsus olmak üzere, hükümetler, kararnamelerle daha uzun müddetler tesbit edebilirler.

g) İşlerin mutad dışında artması halinde, hükümetler, geçici devreler için, kararnamelerle daha uzun müddetler tayin edebilirler.

Özel hükümler : Sözleşmenin uygulanmasının Çin, İran ve Siyam için mecburî olmadığına ve Japonya, Hindistan, Yunanistan için bazı değişiklikler kabul edildiğine dair özel hükümler vardır.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 23 hükümet onamıştır.

2. NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : İşsizliğe dair sözleşme.

Kabul tarihi : 29.10.1919.

Ana hükümler : a) Her üye devlet, 3 ayı geçmeyen aralarla, kendi memleketinde mevcut işsizliğe ait istatistikî malûmatı ve bu hali önlemek üzere alınan tedbirleri B. İ. T. (Milletlerarası Çalışma Bürosu) ye bildirmeye mecburdur.

b) Her üye devlet, merkezî hükümetin kontrolü altında olmak üzere parasız bir işbulma bürosu sistemi kurmağa mecburdur.

Onamalar : 1940 Martına kadar, bu sözleşmeyi 31 hükümet onamıştır.

3 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvanı : Kadınların doğumdan evvel

ve sonra çalıştırılmalarına ait sözleşme.

Kabul tarihi : 29.10.1919.

Hükümler : Bir sınaî veya ticarî müessesede çalışan her kadın :

a) Doğumdan evvel ve sonra 6 şar hafta çalıştırılmaz.

b) Yukardaki a) fıkrasında yazılı dinlenme müddeti esnasında, resmî bütçeden veya bir sigorta sandığından, kendisini ve çocuğunu iyi sağlık şartları içinde geçindirecek bir para yardımı görecektir; kendisine bir hekim yahut ebe parasız olarak bakacaktır.

c) Onu, çocuğunu kendisi emzirdiği takdirde, herbiri yarım saat devam etmek üzere, bu husus için günde iki defa dinlenecektir.

Sınaî müesese, 1 numaralı sözleşmedeki gibi, ticarî müesese ise, içinde eşya satılan veya ticarî muamele görülen yer olarak tarif edilmiştir. Kadın kelimesi evli olsun olmasın, her şaytaki kadını ve çocuk kelimesi de, meşru olsun, olmasın, her çocuğu ifade eder.

İstisnalar : İçinde yalnız aynı aile efradının çalıştığı müesseseler, sözleşme hükümleri dışında bırakılmıştır.

Onamalar : 1940 Martına kadar, bu sözleşmeyi 16 hükümet onamıştır.

4 VE 41 NUMARALI SÖZLEŞMELER

Unvan : Kadınların gece işleri hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 29.10.1919 (4 Numaralı sözleşme).

19.6.1934 (41 Numaralı sözleşme).

41 Numaralı sözleşme, 4 Numaralı sözleşmeyi değiştirmekte olduğundan, burada yalnız 41 Numaralı hakkında izahlarda bulunulmuştur.

Hükümler : Her yaştaki kadın ve kızlar, geceyin sınaî müesseselerde çalıştırlamazlar.

Sınaî Müesese tâbiri, nakliyat hariç, 1 Numaralı sözleşmedeki mânayı, "gece,"

tâbiri ise, saat 20 ile 5 arasındaki zamanı ihtiva etmek şartı ile arasız 11 saatlik bir devreyi ifade eder.

İstisnalar : a) Sözleşme, içinde yalnız aynı aile efradının çalıştığı müesseselere uygulanmaz.

b) Sözleşme, bir sorumluluk yükleyen sevk ve idare işleri ile meşgul olup normal şekilde bedenen çalışmayan kadınlara uygulanmaz

c) Sözleşmenin Hindistan ve Siyamda yalnız büyük fabrikalarda uygulanması mecburî tutulmuştur.

İnhiraflar : a) Evveliden tahmin olunamayan ve daima tekerrür etmiyen bir arıza yüzünden, işin birdenbire durması.

b) Bozulmaya maruz maddelerin yapılmasına teknik bakımdan zaruret bulunması.
gibi mücbir hallerde, gece çalışma yasağı uygulanmaz.

c) İklim icabı olarak gündüz işinin zahmetli bulunduğu memleketlerde, gece devresi daha kısa tutulabilir.

Onamalar : 1940 Martına kadar, bu sözleşmeyi 15 hükümet onamıştır.

5 VE 59 NUMARALI SÖZLEŞMELER

Unvan : Sınai işlere kabul edilebilecek çocukların asgarî yaşının tesbiti hakkında sözleşme.

Kabul Tarihi : 29.10.1919 (5 Numaralı sözleşme).

3.6.1937 (59 Numaralı sözleşme).

Bu iki sözleşmeden 59 Numaralı, 5 Numaralısının muaddel şekliyle ibaret bulunduğu, burada yalnız bu metin hakkında izahlarda bulunulacaktır.

Hükümler : a) 15 yaşından küçük çocuklar sanayide çalışamazlar.

b) Özel mahiyette tehlike arzeden işlerde, millî kanunlar, çocukların işe kabulleri için daha yüksek yaş hadleri tesbit edeceklerdir.

İstisnalar : a) Tehlikeli olmıyan işlerde, yalnız işverenlerin aile efradının ça-

alıştığı yerlerde, sözleşmenin uygulanmasına millî kanunlar müsaade edebilir.

b) Sözleşme meslek okullarındaki öğrenci çocuklar hakkında uygulanmaz.

İnhiraflar : Sözleşme, Japonya, Hindistan ve Çin'de bazı değişikliklerle uygulanır.

Onamalar : 1940 Martına kadar 59 Numaralı sözleşmeyi yalnız bir hükümet onamıştır.

6 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Çocukların sanayide gece işleri hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 29.10.1919

Hükümler : a) 18 yaşından küçük çocuklar, geceleyin sanayide çalışamazlar. "Sanayi" tâbiri, 1 Numaralı sözleşmedeki ve "gece," kelimesi de, 4 ve 41 Numaralı sözleşmelerdeki mânâyı ifade eder.

b) Günün hiç bir devresinde durmadan çalışmayı icap eden demir ve çelik, cam, kâğıt, şeker, altın cevherinin ufaltılması sanayiinde bu yasak, 16 yaşından büyük çocuklar hakkında uygulanmaz.

Sözleşme Hindistan'da yalnız büyük fabrikalarda, Japonya'da ise bazı değişikliklerle uygulanacaktır.

İnhiraflar : a) Daima tekerrür eder mahiyette olmamak üzere, bir mücbir sebep husulü ile bir müessesenin normal işlemesine engel çıktığında, 16 - 18 yaşındaki çocukların geceleyin çalışmalarına cevaz verilir.

b) Özel surette vahim hâdiseler çıkınca, genel menfaat icapettiği takdirde, 16 - 18 yaşındaki çocuklar hükümet kararı ile gece çalışabilirler.

Onamalar : 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 31 hükümet onamıştır.

7 VE 58 NUMARALI SÖZLEŞMELER

Unvan : Deniz işlerine kabul edilebilecek çocukların asgarî yaşının tahdidi hakkında sözleşme.

Kabul tarihleri : 15.6.1920 (7 Numaralı sözleşme).

24.10.1936 (58 Numaralı sözleşme).

Ana Hüküm : Harp gemileri dışında kalan her nevi vapur ve gemilerde 15 yaşından küçük çocuklar çalıştırılmaz.

Bununla beraber sıhhatleri elverişli olan 14 yaşındaki çocukların bu hizmetlerde kullanılmasına, milli kanunlarla müsaade edilebilir.

İstisnalar : İçinde yalnız aynı bir aile efradının çalıştığı gemilerde ve okul gemilerinde, sözleşme hükümleri uygulanmaz.

Onamalar : 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 6 hükümet onamıştır.

8 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Bir geminin deniz kazasında kaybolması yüzünden ileri gelen işsizliğin tazmini hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 15.6.1920

Ana hüküm : Bir geminin deniz kazasında kaybolması üzerine, onun işsiz kalan tayfasına, gemi donatıcısı veyahut tayfa ile aralarında bir sözleşme bulunan şahıs bir ödenek vermeğe mecburdur. Ödenek, iki aylık kazanç nisbetinde olmak üzere tahdit edilebilecektir.

Onamalar : 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 28 hükümet onamıştır.

9 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Deniz işçilerinin yerleştirilmesi hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 15.6.1920.

Ana hükümler : a) Deniz işçilerine iş bulmanın, bir ticaret konusu teşkil etmemesi ve bununla uğraşanların bir menfaat ve kazanç sağlamamaları esastır.

b) Her üye hükümet, kazanç amacıyla iş bulma usulünü en kısa zamanda kaldırmak üzere gerekli tedbirleri almağı taahhüt eder.

e) Sözleşmenin onanmasından önce, kazanç, kasdı ile denizcilere iş bulmakla meşgul olan müesseseler, ancak hükümetin müsaadesi ile ve muameleleri onun kontrolüne tâbi bulunmak şartı ile, geçici

bir müddet için bu işe devamda serbest bırakabilirler.

c) Her üye devlet, en kısa bir zamanda, denizciler için parasız iş bulma büroları kuracaktır.

Onamalar : 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 27 hükümet onamıştır.

10 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Tarım işlerine kabul edilebilecek çocukların asgarî yaşı hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 25.10.1921.

Ana hüküm : 14 yaşından küçük çocuklar, ancak okul saatleri dışında ve derslere devamlarına zarar gelmemek şartı ile, tarım işlerinde çalıştırılabilirler.

İstisna : Bu sözleşme, teknik okul öğrencisi olan çocukların çalışmaları hakkında uygulanmaz.

Onamalar : 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 20 hükümet onamıştır.

11 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Tarım işçilerinin cemiyet kurma ve birleşme haklarına dair sözleşme.

Kabul tarihi : 25.10.1921.

Ana hüküm : Her üye devlet, sanayi işçilerinin sahip oldukları cemiyet kurma ve birleşme hakkının aynı tarım işçilerine de vermeği taahhüt eder.

Onamalar : Mart 1940 tarihine kadar, sözleşmeyi 31 hükümet onamıştır.

12 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Ziraatte iş kazalarının tazmini hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 25.10.1921.

Ana hüküm : Her üye devlet, iş dolayısıyla kazaya uğrayan diğer mesleklerdeki işçilere tazminat verilmesi hakkında mevcut kanun ve Tüzükleri, ücretle çalışan Tarım işçilerine teşmil edecektir.

Onamalar : 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 23 hükümet onamıştır.

13 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Boyacılıkta üstübeç kullanılması hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 25.10.1921.

Ana hükümler : a) Binaların iç kısımlarının boyanmasında, üstübeç sülfat dö plon veya bunları ihtiva eden maddelerin kullanılması,

b) Sanayie mahsus boyacılıkta, üstübeç ve sülfat dö plonu havi maddelerle yapılan işlerde, 18 yaşından küçük çocuklarla her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Fakat, yetkili milli makamlar, boyacılıkta çırak olarak çalışanlar hakkında (b) fıkrasında yazılı yasak hükümlerin uygulanmamasına izin verebilir.

c) Üstübeç ve sülfat dö plonun kullanılması yasak olmayan işlerde bu maddeleri havi boyaların ne gibi şartlar içinde istimal edileceğini, üye hükümetler, sözleşmede yazılı prensipler dairesinde bir nizama bağlayacaklardır.

İstisnalar : Yasak hükmü, dekoratif boyacılığa şamil değildir.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 27 hükümet onamıştır.

14 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Sınai müesseselerde hafta tatili yapılması hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 25.10.1921.

Ana hüküm : Sınai müesseselerde çalışan bütün işçilere haftada arasız en az 24 saatlik bir dinlenme verilecektir.

İstisnalar : İçinde yalnız aynı bir ailenin çalıştığı müesseseleri hafta tatilinden istisna hususunda üye Devletler serbestirler.

İnhiraflar : Üye hükümetler, ekonomik ve insanî mülâhazalarla, tatil esasının uygulanmaması için tam veya kısmî istisnalar kabul edebilirler.

Onamalar : 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 32 hükümet onamıştır.

15 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Gemilerde anbarcılık ve ateşçilik işlerine kabul edilebilecek çocukların asgarî yaşlarının tahdidî hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 25.10.1921.

Ana Hüküm : 18 yaşından küçük çocuklar, harp gemileri hariç, diğer vapur ve gemilerde anbarcılık veya ateşçilik işlerinde kullanılamazlar.

İstisnalar : a) Okul gemilerindeki çalışmalar;

b) Buhardan başka muharrik kuvvetle işliyen gemilerdeki çalışmalar,

c) Yalnız Hindistan ve Japonya sahillerinde işliyen gemilerde, sihhî muayene neticesinde vücutça kabiliyetleri olduğu anlaşılan 16 veya daha yukarı yaştaki gençlerin çalışmaları,

hakkında sözleşme hükümleri uygulanmaz.

Onamalar : 1940 Martına kadar, sözleşmeyi 32 hükümet onamıştır.

16 NUMARALI SÖZLEŞME

Unvan : Gemilerde çalışan çocukların ve gençlerin muayenelerinin mecburî olduğu hakkında sözleşme.

Kabul tarihi : 25.10.1921.

Ana hükümler : a) İş kabiliyetine dair hekim raporu olmadıkça 18 yaşından küçük çocukların gemilerde çalıştırılması yasaktır.

b) Bu yaştaki çocukların gemilerde çalışmaya devam edebilmeleri için, bir yılı aşmamak şartı ile zaman zaman yapılacak sihhî muayeneler neticesinde, vücutça işe kabiliyetleri bulunduğu dair rapor almaları mecburîdir.

Onamalar : 1940 Martına kadar sözleşmeyi 33 hükümet onamıştır.

Rasyonelleşme ve Çırak Yetiştirme Meselesi

Sait KANDAN

Çalışmanın rasyonel düzenlenmesinde işçilerin yetiştirilmesi önemli bir mesele teşkil eder. "Ohio" Üniversitesi Profesörlerinden Harald Ernest Brutt'un tecrübeleri işçilerin yetiştirilmesiyle randımanın çok yükseldiğini göstermiştir. Meselâ tecrübelerine nazaran aynı zamanda işe alınan 24 işçiden yetiştirilen 12 sinin bir işi 37 dakikada görmesine mukabil, yetiştirilmeyen diğerleri aynı işi vasatî olarak 46 dakikada görebilmişlerdir. Genel olarak kalifiye işçi yetiştirilmesinin istihsal randımanını % 20-700 artırdığı hesap olunmuştur.

Çıraklık, tarihin her devrinde mevcut olan, ekonomik hayatın zaruretlerinden aadedilen bir müessesedir ve endüstrinin tekâmül derecesine, ekonomik teşebbüsün nevine, işin tabiatına göre çeşitli şekiller almıştır. Orta çağlarda çıraklığın küçük sanatlarda haiz olduğu mevkiin ehemmiyeti malûmdur. Çıraklık asırlarca, korporatif sistemin mütemmim cüz'ü olarak yegâne kalifiye işçi yetiştirme vasıta ve usulü olmuştur. Bu zamanlarda çıraklık, kanun'un müdahalesi olmadan âdetler ve ananeler vasıtasıyla düzenlenmiştir. Korporatif sistem zaifleyince ekonomik hayatın bir zarureti olması itibariyle Devletler, çıraklığı korumak için müdahale etmişlerdir. İngiltere'de (Statute of apprentice) çıraklığın ilk ana kanunu olarak yayımlanmıştır.

On dokuzuncu asırda büyük sanayiî gelişmesi çıraklık meselesine yeni bir mana ve mahiyet vermiştir. Tekniğin ve makineleşmenin süratli tekâmülü, yeni endüstri şubelerinin ortaya çıkması, ticaret ve nakliyatın müvazi gelişmesi yeni işçi nevelerine ihtiyaç göstermiştir. Bunların eski usulleriyle yetiştirilmelerine imkân yoktur. Eski kalifiye, yarı kalifiye ve kalifiye olmıyan işçi tasnifi şimdi vaziyeti izah edememektedir. Her gün daha çok

müttekâmil ve karışık makineler kullanılması nisbeten daha az bir öğrenme müddeti isterse de işçilerde hareket sürati, daima uyanık bir dikkat, istihsalin genel akıyına faydeli olmak idrakine dayanan bir sorumluluk fikri gibi daha başka vasıflar ve kabiliyetler aranmaktadır.

Henri de Man (çalışma plânının icrası) adlı kitabında şöyle demektedir : "Modern teknik, günden güne daha karışık ve hareketli imal usullerini anlamak için uygun ve sabırlı el mahareti terbiyesi yerine daha ziyade, uyanık bir zekâ ve geniş bilgiler istemektedir.

Teknik ve istihsal metodları yükseldikçe daha tâlimli bir elemeği zarureti daha çok kendisini hissettirir.)

Bugün umumiyetle kabul olunduğuna göre, modern endüstrinin tekâmülü, meslekî yetiştirme ihtiyacını azaltmak şöyle dursun, bilâkis umumileştirmektedir. Genel ve mecburî bir çıraklık ihdası fikri, gün geçtikçe kuvvetlenmektedir. Fransa teknik öğretim genel müdürlüğü tarafından hazırlanan kanun tasarısının 2 nci faslının 9 uncu maddesine göre 14 yaşından 17 yaşına kadar genel ve özel ticaret ve endüstri müesseselerine kabul olunan gençler çırak addolunur. 1935 Milletlerarası Çalışma Konferansı, gençlerin işsizliği konusu üzerinde meşgul olduğu sırada 18 yaşına kadar bütün gençlerin mecburî meslek öğretimine tâbi tutulmalarını tavsiye etmiştir.

Hülâsa bugün meslekî yetiştirmenin, millî ekonominin esaslı bir faktörü olduğu ve iş piyasası bünyesinin ekonomik bünyeye ayarlanması vasıtasını teşkil ettiği anlaşılmıştır.

Sosyal masrafların ve çalışma zamanında yapılan kısaltmaların, maliyet bedelini çoğaltma tesirlerini azaltmak için el emeği randımanının yükseltilmesi ve bu-

nun için de kalifiye işçi yetiştirilmesi gereklidir.

Bu konuda, çıraklık veya meslek okullarını tercih bakımından iki ayrı tez vardır. Meslek okulları tarafları tezlerini müdafaa için şu sebepleri ileriye sürmektedirler: a) El emeği ile hayatlarını kazanmağa hazırlanan gençler, meslek okullarında kültürlü öğretmenlerden ders alır ve onların iyi tesirleriyle yetişirler. b) Okul öğrencileri boş zamanlarını ailelerinin yanında geçirebilirler. c) El ve beyin çalışmaları arasındaki müvazene okul programıyla sağlanabilir. d) Hiçbir atölye, okul resim ve modelaj gibi artistik bilgiler veremez.

Çırak atölyeleri taraflarının delilleri ise şunlardır : a) Bir sanat okulunun verdiği dersler, hiçbir zaman iş bölümü ile çok ileriye götürülmüş bulunan bugünkü hakikî istihşâl şartlarına uyamaz. b) Sanat okulu, öğrenciye iptidai maddelerin ekonomik ve rasyonel işlenmesini öğretmez. c) Sanat okulu, süratli iş görmek itiyadını cebren öğrenciye aşılayamaz. Şahsî randımanı azaltarak, işçinin ücretine kötü tesirler yapar. d) Sanat okulları pratik işlere ancak günde birkaç saat ayrılabilirler. e) Okul ve atölyelerdeki hayat ve çalışma şartları birbirinden çok farklıdır. Sanat okulu öğrencileri realite ile ilk temalarında hayal kırıklığına düşerler.

f) Sanat okullarının idare ve kontrolü güçtür. Birçok sanatlar, ayrı ve çok masraflı atölyelerde öğrenilebilir.

Bu iki tezden Fransa'da birinci, İngiltere'de ikinci tez kabul olunmuştur. Şurası muhakkaktır ki, nisbeti ve şekli memleketten memleketeye değişmekle beraber her memleketinde her iki tarz yetiştirmeye de yer vermek zaruridir. Ancak ikisi arasında bir sınır çizmek gereklidir. Çıraklığın, sanat okullarındaki yetiştirmeden farklı atölyelerde veya bizzat işyerinde çırakların yetiştirilmesidir. Diğer taraftan çırakı yetiştirmeyi kabul eden patronla çırak arasında bir öğretmen ve öğrenci arasında olandan ayrı hukukî münasebetler hasıl olur. Çıraklık sözleşmesi, iş sözleşmesinin hususî bir nevini teşkil eder. Bu sözleşme

ile taraflardan biri (patron, fabrika sahibi, atöyle şefi veya tâcir) diğer tarafa mesleği öğretmeyi, diğer taraf (çırak) ise birinci taraf için çalışmayı taahhüt eder.

Mamafih gitikçe usta ve çırak arasındaki münasebetlerin düzenlenmesinde sözleşmelerin yerini kanun hükümleri almaktadır. Usta ve çıraklar arasındaki münasebetlerin kanun hükümleriyle düzenlenmesi gittikçe umumileşmektedir. Fransa'da 1919 Astier Kanunu, 1925 çıraklık vergisi kanunu, 1937 kanunu yayınlanmıştır. İtalya'da 1920-1930 seneleri arasında çıraklık konusunda çeşitli kanunlar çıkarılmıştır. Avusturya ve Almanya çıraklık münasebetlerinin kanunlaştırılmasında çok ileriye giden memleketlerdendir .

Çıraklık münasebetlerinin düzenlenmesi için muhtelif memleketlerde yayınlanan kanunlar aşağıdaki hususları kapsamaktadır :

a) Çıraklık mukavelesine yazılması gerekli, öğrenilecek sanat, her sanata göre çıraklık devresi müddeti, ücret, tecrübe müddeti gibi şartlar,

b) Çıraklık mukavelelerinin tescili hakkındaki hükümler; genel olarak çıraklık mukavelesi bir âmme müessesine verilmesi veya onun tarafından tescil edilmelidir. Bu makam memleketten memleketeye çok değişmektedir.

c) Çıraklık için en az ve en çok yaşlar, en az tahsil derecesi, sağlık ve yeterlik şartları.

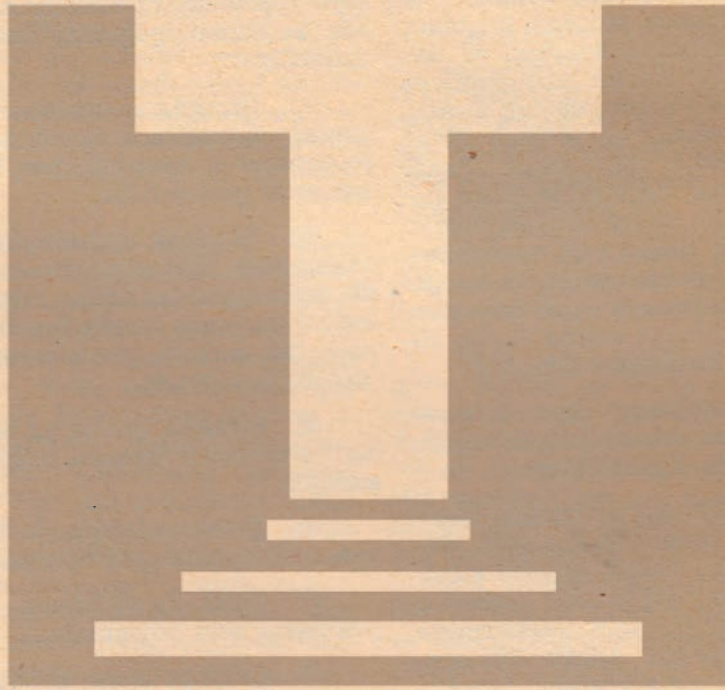
d) Çırak yetiştirmek hakkının tahdidi ve icabında geri alınması.

e) Çırak kabul etmek mecburiyeti, çırakların usta değiştirmesi.

f) Çıraklık sonu sertifikası, ustalık imtihanı ve diploma

g) Çıraklığın kontrolü ile ödevli makamlar, Bazı memleketlerde özel çıraklığı kontrol organları vardır. Diğer memleketlerde çalışma hayatının kontrolü ile sorumlu makamlar çıraklığın kontrolü ile de yetkilidirler.

TARİH VE KRONİK



TÜSTAV

Peştamal Kuşanmak

Dr. Osman Şevki ULUDAĞ

Yakın yıllara gelinceye kadar esnaf arasında: "Peştamal kuşanma" adıyla çok önem verilen törenler yapıldı. Orta çağın ruhunu mistisizmden almış olan ahlâk anlamlarının işçi birliğini ve iş düzenini sağlamak bakımından bunun etkisi çok büyüktü. Ve peştamal kuşanmak bir orta çağ tarikatının kurduğu ayinlerden biri idi. Tarihin malı olan bu ayinlerin şeklini kitaplarda okuduğumuza ve kendi görgümüze göre yazacağız.

★

Peştamal kuşanmak, bir san'atın ehliyetini kazanarak usta olmak ve dükkân açmağa izinli sayılmak demektir. Zamanımızın deyimi ile diploma almak manasına gelirdi. İnsanlar, yaşayışlarınınca mektebe başlama, evlenme... gibi sayılı günler geçirirler. Peştamal kuşanmak ta o sayılı günlerden biri idi.

Bu, çirağın işe başladığı günden itibaren bağlandığı çalışma kaidelerinin son ve kat'i durağı idi. İşçi bu törende son dersini alırdı. İşçi, peştamal kuşandığı gün, ekmeğini eline almış sayılırdı. Artık ona, kendi başına bir dükkân açabilir, san'atın bütün icaplarını ahlâk umdelerini yapabilecek ve koruyabilecek gözüyle bakılırdı. Ev-

Büyük san'at değerlerimizin çaresizlik içinde kısırlaşmış gitmelerini ancak bu Devlet Atelyeleri ile önleyebiliriz. Devlet Tiyatrosunun kuruluş yolunda olduğu bir zamanda, bu atelyelerin de kuruluşu, tiyatro, resim ve heykel san'atlarımız için umutlu ufuklar açacaktır. İş hayatımızı düzenlemek, işçiyi bolluğa ve esenliğe kavuşturmak amacıyla kurulmuş olan Çalışma Bakanlığı, bir milletin ebediliği için çalışan san'at işçilerini de elbette düşünecektir. Devlet resim ve heykel atelyelerinin bu düşünceye yer almasını candan dilerim.

lenmek üzere düğün yapan bir delikanlı ev idare etmenin mes'uliyetini, eşinin istirahat ve saadetini, çocuğunun bakımını ve yetişmesini üzerine aldığı gibi, peştamal kuşanan işçi de dükkânının şerefini işinin temizliğini ve dürüstlüğünü sağlamak mes'uliyetini kabul etmiş olurdu. Piri ona, bu törende son öğütünü verirdi.

Esnaflığın orta çağda bir tarikat olduğu günü söylemiştik. Bu tarikatın da, diğerleri gibi yolu, edebî ve erkânı vardı. Tarikata göre her sanatın piri vardı. Ve bu pirlere ya peygamberler gibi kutsal tanınan insanlar, yahut meleklerdi. Daha eski zamanların eseri olan tarikat ahi'leri tarafından yenileştirilmişti ve bazı tadillere uğrayarak zamanımıza kadar yaşamakta idi.

Sayın Osman Ergin, melâmiliğin de esnaflıkla ilgili olduğunu kabul etmektedir. Benim çocukluğumla delikanlılığım arasındaki çağımda gördüğüm törenlerde melâmiliğin etkisini görmediğimi şimdi düşünebiliyorum. Ve işçilerin bağlandıkları kaidelerin kökünü ahilerde bulmaktayım. Eski fütüvetnameleri bulup okumakla peştamal kuşanma töreninin şeklini ve manasını anlamak mümkündür. Ancak ana kaideleri zaman geçtikçe değiştiği için kendi görgümüzü yazmakla bu törenlerin en son şeklini de yazmış olacağız.

★

Bursa yakın yıllara kadar san'atlar şehri idi. Havluculuk, bıçakçılık, destercilik, semercilik araba yapıcılığı orada pek yaygın idi. Şehir halkının büyük kısmı bu işlerden birisi için çalışırdı.

Yine yakın yıllara kadar Uludağ'ın Bursa'ya bakan tarafı şimdi görüldüğü gibi bahçe kadar ufak tarlaların Keleşleştirildiği bir yamaç değil, baştan aşağı kestane ormanlarıyla kapalı idi. İşte Bursa işçileri bu ormanlığın içinde ya Akçağlayan deni-

len ormanlık ve subaşı yerinde, yahut Cumhuriyet Köşkünün üstünde yine evvelce mevcut olan Kızılçık ormanlarında toplanarak peştamal kuşanma törenleri yaparlardı. Büyük çınarların gölgeldiği ve bol su kaynağının bulunduğu Aptalmurat mevkiini tercih edenler de vardı.

Bursa'lılar bu törene (taaniye) derlerdi. Kelime belki de (tehniye) bozmasıdır.

İşine göre bazı esnaf dört, bir kısmı da altı yılda bir peştamal kuşanma töreni yapardı. Evliya Çelebinin ve ondan faydalanan Osman Ergin'in yazdıklarına göre kuyumcular, bu töreni 20 yılda bir yaparlardı.

Tören masraflarını esnaf loncaları öderdi. Daha eski zamanlarda bu masrafa başka şehirlerdeki işçiler de yardım ederlermiş. Hatta Padişahlar dahi çok önem verdikleri bu törenlerin masraflarından bir kısmını kendi üzerlerine alırlarmış. Bahsettiğim iki yazar, kuyumcular töreninden bahsederken şu satırları kaydediyorlar :

“Ali Osman diyarının bütün kuyumcuları bu teferrüce yardım ederler. Üç yüz kise masarif olur. Oniki bin kadar mezahibi günagün halife ve postnişinleri bir cemiyeti kübra teşkil ederler. Bizzat padişahı Âli Osman dahi seraperdei Süleymanisini kurup geldikte kuyumcu başıya on iki keselik bir hediye vermek kanunu Süleyman Handır...

★

Son zamanlarda yapılan törenler için bütün masraflar yalnız bulunduğu şehrin esnaf loncası tarafından ödenirdi. Yetmezse imece ile icabına bakılırdı. Yaz mevsiminde bir perşembe gününün aksamına doğru sanatın mensupları, dolu zembiller ve küfelerle geceleyin örtüneceği örtülerle, Uludağ'ın yukarıda söylediğimiz ormanlı ve sulak yerlerine doğru üçer beşer akın ederlerdi. Herkes kendisine bir yer seçer hasırını, yaygısını sererek yerleşirdi. Aksam karanlığı bastığı vakit etrafa ve ağaçlara yerleştirilmiş ve dizilmiş olan kandiller ve fenerler yakılırdı. Yüzlerce kâğıt fenerden sızan renkli ışıklar, ormanın içinde bir donanma gecesi vücuda getirirdi. Gurup gurup oturan işçiler yatsı namazına kadar dereden tepeden konuşurlar, birbirlerini ziyaret ederlerdi. Okunan çifte ezan ve kılınan yatsı namazından sonra ufak kümeler sıklaşır ve büyürdü. Zembillerden, küfelerden çıkarılan nevaleler ve içki şişeleri yaygular üstüne serilirdi. Sazlar kurulur

sarkılar söylenmeğe başlardı. Maytapların kırmızılı, yeşilli, sarılı ışıkları, ates böceklerini ürkütürdü. Fişekler, fişkirarak uzayan ateşleriyle havayı delerek gökyüzünde patlar, asma kandiller hasıl ederdi.

Cuma tatillerinde, şimdi hastanelerin bulunduğu eski saray harabelerinin üstünde Bursa ovasına doğru destanlar, şarkılar, gazeller okuyan delikanlılar bu eğlencelerde daha ziyade coşarlardı. İşçilerin büyükleri işçi âlemlerine karışmazlardı. Onlar ayrı bir köşede eski günlerin hatıralarını söyleşmekle vakit geçirirlerdi. Ve eğlenen gençlere uzaktan bakarlardı. Eğlencenin aşırı bir hale gelerek tatsızlaşmaması için bu büyükler dikkat kesilirlerdi. Keyif artınca ufak kümelerin teşkil ettiği guruplarda büyürdü. Yakılan odunlardan yükselen alevin etrafında mızraplar, Cura tellerini dile getirerek zeybek havası çalmağa başladığı vakit gençler, bu ateşin etrafında dönerek oynarlardı. Davullar çalmır silâhlar atılırdı. Basit darbuka, zilli maşa orkestrası, güzel sesli okuyucuların sarkılarına tempo tutarlardı. İşçilerin büyüğü her şeyin hâkimi idi. Onun uzaktan görünüşü bile çilgınlık istidatlarını yatıştırmağa yeterdi. Sızan olursa yatırılır, örtülür, kendi haline bırakılarak eğlenceye devam edilirdi. Ve bu eğlenceler gece yarısından sonrava kadar sürerdi. Sabahın alaca karanlığına kadar eğlenmekte devam edenler de olurdu. Gün ısıdıktan ve herkes yattığı yerden kalkarak ayaklandıktan sonra bambaska bir âlem görülürdü. Bir gece evvel bütün benliğini eğlenceye vermiş olanların yüzlerinde baska manalar okunurdu. Bir ağaç altında dükkânını açmış olan berberde herkes tıraş olmak üzere sıra beklerdi. Guruplar birbirini ziyaret ederek sabah kahvesi içerlerdi. Hemen her gurup ortasında bir semaver tüterdi. Bir kenarda da kazanlarla etli pilâv ve zerde pişirilirdi. Öğleye doğru uzaktan bir araba görünürdü, Seyh gelirdi. Fütüivvetnamelere göre şeyh, esnaf teşkilâtında en yüce pâyeye erişmiş olan âmirdir. Fakat esnaf şeyhliği çoktan tarihe karışmış ve ortadan kalkmıştı. Benim gördüğüm şeyh bir tekke şeyhi idi. Bununla beraber onun, kitaplarda okuduğum bütün ahi erkânını ve şartlarını bildiğini ve yaptığını şimdi muhakeme edebiliyorum.

Esnafın ihtiyarları tarafından karşılanan şeyhe, halılarla, seccedelerle süslenmiş olan bir ağaç gölgesinde yer gösterilirdi. Herkes ona hürmet ederdi.

Karavanalarla dağıtılan etli pilâv ve zerde sükûnetle yenirdi. Eski kitaplarda helva pişirildiği ve pişen helvadan başka şehirlere dahi gönderildiği yazılıdır. Galiba eski törenlerde başka şehirlerin işçileri dahi masraflara iştirak ettikleri halde son zamanlarda bütün masrafın mahallî lonca tarafından yapılması gibi, bu adet dahi unutulmuş ve lüzumsuz görülmüş olacaktır.

Başka şehirlerdeki işçilerin törene yardımları işçilerin bütünlüğünü ve birliğinin genişliğini göstermek bakımından önemli görüldüğü gibi, törende pişirilen helvadan başka şehirlere dahi gönderilmesi san'ata yeni erbab katıldığı haber vermek demektir. Kitapların yazdığı bu adeti biz görmedik.

Yemekten sonra ve peştamal kusanma törenine başlamazdan önce toplu olarak cuma namazı kılınırdı. Namazdan sonra civarda bulunan Aptal Murat Türbesine gidilir, kurbanlar kesilirdi. Aptal Murat kutsal bir adam olarak tanınırdı. Türkler tarafından Bursa çevrildiği zaman şehrin iki kapısını gözetliyecek bir yerde yerleşerek Türk ordusuna hizmet ettiği için sevilirdi. Türbede mevlût okunduktan sonra asıl tören başlardı.

İşçilerin ihtiyarları arasında gelen, Seyh, ustalar, kalfalar tarafından karşılanırdı. Yine eski kitaplar bu esnada bazı merasimden bahsederler ki ben görmedim. Yalnız kalfalıktan ustahğa ve sonra çırağıktan kalfalığa geçecek olanların sıra ile dizildiğini, yanlarına gelen şeyhin elini öptüklerini, şeyhin de bunların arkalarını sığayarak oksadığını ve bir dua okuduğunu hatırlıyorum. Fütüvetname ve ondan faydalanan Osman Ergin bir terzi töreninde şeyhin, peştamal kuşanacak olanın eline makas, arşın, ve iplik geçirilmiş iğne vererek, şu suretle nasihat ettiğini kaydeder :

(Oğul, şimden gerü sana icazet verdiğim bu esbapla helâl kesbine meşgul olasin. Haramdan perhiz edesin. Kimsemin malına tamah etmiyesin. Bu mıkraş gibi hak söylemekte keskin olasin. Ve cemisin haktan alıkoyan takva mıkraşıyla katetmek gereksin. Ve bu arşın ve iğne işaretidir. Haktaâlanın zatına. Yani Haktaâlayı her yerde hazır ve nazır bilip ona göre dirlik edesin. Ve her kaçan ki arşın eline alasin, sıratı mustakimi anasin. Bir gün şeriatten ve tarikatten taşra ayak basmıyasın. Ta yarın sıratı doğru geçesin.

Ve iğne işaretidir, namahreme bakmaktan gözünü değsin ve hem dünyaya muhabbet etmiyesin...)

Aynı kaynaklar ustanın da şu son nasihatini kaydederler :

(Ey oğul, evvelâ harama bakma, yalan söyleme, haram yeme, haram giyme, haram içme. Uluların önünden gitme, Sabır ol, hamul ol, komadığın yere el uzatma, emanete hiyanet etme, fakrile kanaat eyle, gafil olma, gözünü aç, gün akşamıdır) Yine aynı kaynaklar şeyhin bu esnada karşısında bulunan işçi kasap ise ona bıçak ve masat, helvacı ise kepçe ve gevgir verdiğini kaydederler.



Bu merasimden sonra şeyh yaşlı işçinin elinde usta olacak gençlerin sayısınca tuttuğu peştamallardan birisini alır. Benim gördüğüm peştamallar Bursa dokuması ve ipekli idi. Fütüvetname ise Cebrail tarafından cennetten getirilen kuşağın pamuktan veya yünden dokunduğunu yazmaktadır.

Şeyh eline aldığı peştamalı, usta olacak kalfanın beline yedi defa dolar ve açar, yedinci defasında bağlardı. Her dolamanın ve açmanın anlâki bir manası vardı. Ve cömertliğe, kanaate, doğruluğa işaret ederdi. Bu esnada etraftakiler tek bir getirirler, olayı derin bir vecit ile alkışlardı. Bundan sonra şeyh'in arkasına işçilerin büyükleri ve yaşlıları saflanır, daha arkada peştamal kuşanmış olan gençler arka arkaya dizilirlerdi. Şeyh her adım atışında bir peygamberin veya bir melâikenin adını anardı :

İbrahim Halilullah...

Musa kelimullah...

Ve her söyleyişi arkadan gelenlerin çıkardığı :

— Hu!.

Nidası tamamlardı. Şeyh mihrap önünde yer alıp yüzünü halka döner, sağına, soluna işçilerin ihtiyarları dizilir ve otururlardı. Peştamal kuşanmış olanlar da onların karşısında diz çökerlerdi. Şeyh peştamal kuşananların her biri için kendi ustasına sorardı. Meselâ Ahmed'in san'at erkânına riayet ederek dükkân açmasına izin veriyor musunuz? işinin erbabı olduğunu hazirûn karşısında söyleyebilir misin? Usta cevap verirdi :

— Evet.

Ve şeyh, sağında ve solunda oturan ihtiyarlara sorardı :

— Ne dersiniz?

Cevap verirlerdi,

— Kefiliz.

Ve ayetler okunur, şeyhin duası dinlenirdi. Duada Ahi Evren adı sık sık geçerdi. Peştamal kuşanan genç, evvelâ şeyhin, sonra ustasının, büyüklerinin ellerini öper, akranlarıyla kucaklaşır ve tören sona ererdi.

★

Yazımın başında bu âdetin ortaçağdan kalma olduğunu söylemiştim. O zamanlarda bütün kanunlar ve kaideler maneviyata dayanırdı. İnsan varlığı üzerinde maneviyatın ağır bir baskısı vardı. Avrupa'da dahi durum bunun aynı idi. Roma'lılarda esnaf cemiyetlerinin mabutları ve bizde olduğu gibi yemekleri, törenleri vardı. Bizdeki pirlar, Avrupa'daki azizler aynı düşünce ile halk olunmuşlardı.

Dayanağı mistisizm dahi olsa değişmiyen kaideler insanları geriletir. Ve bunlara bağlanıp kalanlar ilerleme imkânlarını bulamazlar. Ahlâk, irsiyetin ve ananenin halitesidir. Ama, bu ananenin hatıraları değiştikçe ve araya safсата ve hurafa karıştıkça onu başka çarelerle temizliyerek aslına meydana çıkarmak gerektir.

Avrupa işçileri ruhunu mistisizmden alan inançları değiştirerek yenileştirdi. Biz-

de ahilerin muhite uydurarak yeniden kurdukları iş teşkilâtı zaman zaman değiştiği halde tam zamana uydurulmadı. El tezgâhlarının bir ayda başardığı işleri makinenin bir saatte ortaya döküverdiği bir zamanda valsli ve buharlı değirmenlerin icadından sonra yel değirmencisinin durumuna düşüp bunu anlamamak neviden büyük sarsıntılar geçirdik ve henüz ayaklanma devrine girdik. Cumhuriyet devrinin kanunları işçiyi yeniden teşkilâtlandırıyor, altıyüz yıl önce ahiler tarafından kurulan teşkilât yıpranıp tamir kabul etmez hale geldiğinden dolayı bir tarafa bırakılınca yeni devirde yeni inançlarla yeni teşkilât kuruyoruz. Orta çağda insanlara hakim olan mistisizm yerine müsbet bilgiyi geçirerek işçiyi ve onun yapacağı işi nizamlamaktavız. Bununla beraber peştamal kusanma töreni simdide adımı değiştirmiş olduğu halde yine yaşamaktadır. San'at okullarımızda yetişen gençlerin mektepten çıkacakları gün devletin ve san'atın en büyükleri karşısında yapılan diploma dağıtımından başka bir şey değildir.

Dün bu tören şeyhin peştamal kuşanması ve duasıyla yapılırdı. Bugün devlet büyüklerinin nutukları ve diploma verilmesi şeklinde yapılıyor. Şeyhin duası maneviyata dayanan bir nasihat, devletin söyleyişi memleket, millet için çalışmayı dileyen bir istektir. Geçmiş günlerin hasretini çekenler gelecek günler için kuvvet kazanamazlar. Yenileşiyoruz ve kuvvetleniyoruz.

TÜSTAV

Türkiye'de Esnaf Teşekkülleri

Tarihçe - Devreler - Mevzuat

I

İlhan TARUS

İnceleme Şartları :

Türkiye'de esnaf teşekküllerinin tarihçesini vücuda getirebilmek için uzun incelemelere ve araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu çetin mevzu girerken maksadın, sosyal bir meselemizi, menşelere doğru giderek, bir kül halinde ve bir tarih eseri olarak şekillendirmekten ziyade, eski sosyal hayatımızda gerçekten önemli bir yeri olan küçük sanatlar ve küçük ticaret hayatımızı canlandırmak ve bu yola ömürlerini bağhyanların içinde yaşadıkları şartları etraflıca belirtmektir. Bu sayede bilhassa Osmanlı İmparatorluğunun ilk yarı devresinde çok ilerlemiş olan Türk küçük sanatlarının inkişafı sebeplerine ve son yarı devresinde başgösteren gerilemenin âmillerine vasil olmak imkânı elde edilecektir.

Milâdî on dördüncü asra kadar uzanan devre içinde bu konuyu ele alan hemen hiç bir menbaa ve esere, hattâ izemalîk bulunmuyoruz. Türk küçük sanatlarının bütün yakın şarka, yakın ve orta Avrupa'ya hâkim olan şöhreti, sanılır ki ilâhî bir mucize yüzünden hasıl olma imkânlar ve sebepler sayesinde. Ne ilim adamları, ne divan ve halk şairleri, ne de müverrihler, sadece iktisadî değil, belki toplumsal ve siyasî ehemmiyeti, büyük kudreti ve nüfuzu haiz bir mesele, bir teşkilât ve bir konu üzerinde, ağızlarını açmıyacak derecede, sükût tarafına gitmişlerdir. Bu olay, ilim ve sanat adamlarının, halk ile ilgili işlere karşı ve genel olarak hayat meselelerine karşı takındıkları tavır bir neticesinden başka bir şey değildir.

Bir padişahzadenin sünnet düğünü için uzun sayfalar dolduran Kâtipzade, teşkilâtlı bir varlık halinde yaşayan küçük sanayi zümrelerini, Ahi teşkilâtının büyük nüfuz ve kudretini görmemiş, ve Türk küçük sanatlarında kendini gösteren cihanşümül ilerlemeyi farketmemiştir.

Bu mehaz ve menba yoksulluğu, bu vesikasızlık yüzünden, belki de en nankör, en sarp bir yola sapmış bulunuyoruz. Fakat himaye için alınacak tedbirlerin tayininde, yeni şartların yanında incelenmesi faydalı olacağından sarfınazar; koskoca bir sosyal meselenin daha fazla ihmal edilmesinde mahzur olduğu da şüphesizdir. Eğer bir zaman daha bu iş ihmal edilirse, Türkiye küçük sanatlar tarihinin son vesikaları da diplere doğru kayacak ve eski harflerle incelemeler yapmak imkânına sahip son nesil olan neslimizden sonra, gerçekten meçhuller dünyasına gömülecektir.

Bu durumu, hem giriştiğim işin gücünü anlatmak itibarıyla, hem de noksan kalabilecek noktaların mazeretini de beraber getirmesi noktasından, belirtmeğe değer buluyorum.

Gaye :

Bence, Türk küçük sanatlar ve küçük ticaret tarihçesini incelemek, başlıca şu yönden faydalıdır : Asırlar boyunca sürmüş bir devre içinde, küçük sanat, ilk adımından son nefese kadar, kesin inzibat kaidelerine ve tecrübeden doğma usullere sıkıca bağlanmış. Hayatını bu yola sev-

keden çırak, belli görgüleri geçirir; belli süreyi doldurur ve belli şartları ihraz ettiği imtihanla anlaşılırsa, ilerlemeyi idrâk eder. Fena iş yapan, fena ahlâka sahip bir küçük sanatkâr, hiç bir zaman, bir adım ileri gidemez. Bunun teminatı da sağlamdır : Hemen hemen devletin bile müdahalesinden uzak bir sanat otoritesi, çırağın mânen ve maddeten ilerlemesi vetirelerine hâkim olur. Bu otoriteyi bir tek kişi değil, bir bilirkişiler heyeti, bir ustalar kurulu temsil eder. Çırağın yetkileri, hakları ve görevi, bu kurulca tayin olunur.

Türk küçük sanatlarının bir zamanlar o kadar ileri gitmesinde hemen hemen tek sırrı teşkil eden bu şartlar; sonra sonra, ihmal edilmiş, hattâ unutulmuştur. Hele son zamanlarda bu cihet hemen hemen hiç düşünülmemiş, çırağın kalfa ve usta olup ihtiyaç sahipleriyle doğrudan doğruya temas edebilmesi için para bulup dükkân açması kâfi sayılmıştır. Fakat iş bu şekli alıncıya kadar uzun, belki asırlar sürmüş bir şekil değiştirme, bir anormalleşme gerekmiştir ki, incelenecek asıl bu taraftır. Edirne'de Selimiye Camisinin renkli camlarını inceliyen yeniler, bugün koskoca cam fabrikalarına malik olan bu yurttta, bu asırlar boyunca solmayan, tersine, gittikçe boncuk gibi parlak renklerini daha fazla parlatan pencere kemeri camlarını hayranlıkla seyrediyorlar. Bu camları, bu boyalarla renklendiren, Türk sanatkârları idi. O sanatkârlar ki, muayyen devreler, muayyen kalıplar içinde Usta dersi görmüşler, zahmet ve meşakkat çekmişler, sır saklamağa yeter bir ahlâkî salabete sahip olduklarını isbat etmişler ve hele nizamen tayin edilen süreyi doldurmadan umumî bir binanın camları dibine yaklaşmamışlardır.

Bu mülâhazalar, ilk gözde, biraz geri bir zihniyeti ifşa eder gibi görünür. Fakat bunlar, bugün de tamamen aynı usullere riayet edilmesini tavsiye etmek maksadıyla değil, sadece eski sanatlarımızın ilerlemesi sebeplerini göstermek maksadıyla ileri sürülüyor. Herkes bilir ve anlar ki, zamanın, hattâ günün şartları, bir eko-

nomi probleminin içine girip yerleşmezse, onun çözümlenmesinden ümit yoktur. Eski küçük sanat hayatını, bunların elemanlarının tabi olduğu şartları tanımalıyız ve bilmeliyiz.

★

Vesika ve Kaynaklar :

Şimdi maksada girebiliriz : En önce elimizde bulunan mahdut vesikaları zikre delim : Bunların en başında, bizazt sanatkârlar tarafından yazılmış, çoğu elyazması, pek azı taş başması, (Fütüvvetname) adlı vesikalar gelir. Bunların bazıları dört, beş sayfalık, en büyüğü 20 - 30 sayfalıktır. Manzum veya düz yazılmış olanları oldukça iyi bir yazıcılık yetkisine dayananları, başından ve sonundan noksan olanları vardır. Filân günü, filân sebeple yapılmış âyinden, törenden, şenlikten veya helva sohbetinden bahsedenleri, bu münasebetle kendi sanat kollarının iyiliğini, zenginliğini, hususî âdet ve törelerini anlatanları vardır. Ahlâk prensiplerine, sanatın kutsal mahiyetine dokunan bahislerle sık sık rastlanmakla beraber (sır) diye sayıp hürmet ettikleri hususları kapalı geçerler. Masonların her toplantı için çıkardıkları zabıt hulâsalarına benzeyenleri de vardır.

Fütüvvetnamelerin yirmiye yakın nüshası, Ankara'da tekkelerin kapatılmasından sonra buralardan toplanmış ve Millî Eğitim Bakanlığının Kütüphanesinde, ayrı bir dolap içinde saklanmıştı. (Ankara) nın, ilk küçük sanat teşekkülü olan (Ahiler) in hayatında pek büyük olan önemli itibarıyla bu nüshalar, en değerli ve kıymetlileridir.

İstanbul kütüphanelerinin bazılarında tek, tük (Fütüvvetname) nüshalarına tesadüf edilmektedir. (Büyük Mecmua) nın (4 - 10) sayılı nüshasında, bu eserlerden birinin (Müverrih Arif Bey) in özel kütüphanesinde ve iki nüshasının Fatih'de Millet Kütüphanesinde (Ulumu şeriyye kısmı No. 505 - 506) mevcut olduğu bildirilmektedir.

1020 - 1100 tarihleri arasındaki bazı esnaf hareketlerine ve bunların hayatına dair malûmata (Evliya Çelebi seyahatnamesi)nde ve (Murad Bey tarihi)nde rastlıyoruz. Bu ikinci menba, konumuzu ilgilendiren bahse bir kaç satırla temas etmiş olan tek Osmanlı tarihi'dir. Müverrih (Hammer) in Atâ tercümesinde bir (Surname) den kopya ederek zikrettiği esnaf listesini ve dağılık bir kaç makaleyi burada zikrederim. Ahi'lerin bazı âdet ve törelerine, şehir hayatı içinde bir yenilik ve acaiplik olarak zikredilmiş olmaları kaydıyla, İstanbul Belediye Mektupçusu Osman Nuri'nin (Mecellei Umuru Belediye) adlı eserinin (1) inci cildinde, uzun uzadıya, temas edilmiştir.

Vesikalarımızın başlıcaları bunlardır.

Devreler :

Türk küçük sanatlar ve küçük ticaret tarihçesini, gerek mahiyetleri itibariyle beliren kesin farklar, gerek tâbi olduğu şekiller bakımından, başlıca (3) devreye ayırmak mümkündür : 1 — (Ahiler devri), 2 — (Loncalar devri), 3 — Cemiyetler ve Odalar devri).

Ahiler devri, vesikalara göre, Osmanlı Devleti'nin teşekkülünden çok evvel başlamakta ve kuvvetli bir ihtimale göre XI. asra kadar devam etmektedir. Gerçi tekelerin kapatılması gününe kadar memleketimizin bir çok yerlerinde Ahi dergâhlarına, Ahi Babalar'a tesadüf edilmekte idi. Fakat bir iktisadî teşekkül olarak Ahilerin hayatı, fiilen, XI. asırda sona ermiştir, fikrindeyim.

Loncalar devri, bu tarihten Medenî mevzuatımızın meriyete girdiği tarihe kadar sürer.

Cemiyetler ve Odalar devri, bu hükümlerin tatbikinden zamanımıza kadar devam eder. Bu devreleri, tafsilâta girmeden, bir bir, anlatalım :

Ahiler :

Tarih vesikalarına göre (Ahiler) Osmanlı devletinin teşekkülüne takaddüm

etmektedirler. Gerçekten bu devletin kurucuları, büyük bir milletin temsilcileri olmakla beraber, kuvvet ve sayı itibariyle çok sınırlı idiler. Tarihçiler tarafından bazan hayretle kaydedilen, bazan da izah edilmeden geçilen teşekkülün kuruluş sırları iyice aranırca, bunların içinde Selçukî Ahilerinin vâki olan yardımlarına temelli bir pay ayırmak gerekecektir. Osman Bey Kuzey - Doğu sınırının bekçiliğine tayin edildiği zaman çok az bir kuvveti vardı. Bütün özel mezihetlerine rağmen bu maddî vesait, onun çok kısa bir zaman içinde o kadar büyük bir mikyasta gelişip kuvvetlenmesine yeter değildi. Fakat (Şeyh Edebalı) adlı Ahi Reisinin kızını alması ve onun yardımına mazhar olması, hareketlerinde sürat ve serbestlik elde etmesini sağladı. Tarihçilerin Selçukî Ahilerini ve Ahi teşekkülünü, çok defalar, bir din kurumu saymalarına ve o şekilde sözcüklerine rağmen, bunların daha o zamandan kuvvetli ve mazbut bir küçük sanatlar korporasyonu manzarası aldıkları iddia edilebilir. Selçukî Devleti ile Karahan, Menteşe, Germiyan beylerinin saltanatları tamamıyla ayrı ve müstakil bir mahiyet arzettiği halde, Ahiler, bunların hepsine sarf ve hepsine şâmil bir teşekkül olarak görünürler. Şeyh Edebalı'nın bütün küçük Asya'ya taallük eden nüfuzu ve Ahi Riyaseti, Osmanlı Devletinin teşekkülünde önemli bir rol oynamıştır, fikri, hiç bir zaman yabana atılmamalıdır(1).

Selçukilerden evvelki devreye ve Hazar çevresi ile İran'a doğru uzanan menşelerden burada bahsetmeyeceğiz. Çünkü Ahiler teşekkülünün mahiyeti Küçük Asya'da çok değişmiş ve tamamıyla mahallî bir şekil almıştır. Belki iktisadî karakterin dinî karaktere tebeddülü bile bu mahalîleşmenin sonucudur. Daima hayata uyarak giden, hayat gereklerinden ayrılmayan, son derece maddî bir intibak kabiliyetine sahip olan organizma, bu özünü muhafaza ettiği müddetçe yaşamış, dal budak

(1) (Asya'nın Üstünlüğü ve Düşüklüğü): Fernand Grenard: Hamdi Varoğlu - S. 44.

salmış, Osmanlı devletinin yalnız teşekkülünde değil, işleyişinde bile vakit vakit rol oynamış, fakat asıl gayelerinden uzaklaştığı günden itibaren fonction'unu kaybederek çökmüştür. Onun zamanımıza kadar intikal eden döküntüleri, bu itibarla, tamamen bir (tekke) manzarası arz etmekte idi. Zaten bu yüzdendir ki, Ahilik, bir çok müelliflere din tarikatlarından biri gibi görünerek bu teşklâta iktisadî bir mâna atfedilmemiştir. Tarih kayıtlarına nazaran Selçukilerden başlatılan ve ağılebi ihtimal hazar çevresi ve İran âdet ve ananeleri meyânında küçük Asya'ya intikal etmiş ve (H. XI.) asra kadar yaşamış, tamamen meslekî bir (Küçük Sanatkârlar) teşekkülüdür. Geçmişini ilk zamanlara irca etmeğe müsait sezintileri bahis dışı tutmakla beraber, (Ehli Fütüvvet-Erbabı Fütüvvet) denilen ahilik mensuplarının küçük Sanatlar tarihimizde, hattâ içtimâî ve siyasî tarihimizde esaslı bir rol oynadıkları kesindir. Kendilerine mahsus gelenek ve görenekleriyle, her şehir ve kasabada ayrı bir teşekkül halinde yaşayan ve esnaf mensupları için bir (zümre menfaat ve hakları) prensipini sonuna kadar yaşatan teşekkül hakkında ikinci derecede tafsilâtı, yukarıda adı geçen (Mecellei Umuru Belediye) adlı kitapta ve (Evliya Çelebi seyahatnamesi) nde bulabilirsiniz. Hepimizin hatırladığı peştamal kuşanma, helva pişirme sohbetleri (Puh-ten-i Cüfne); çırak, Kalfa, Usta merhalelerinden geçiş törenleri, esnaf ahlâk gelenekleri ve kuralları, yer yer fark gösteren, fakat esaslarından hiç bir şey kaybetmeyen şekillerle, gösterilmiş ve anlatılmıştır. Bilhassa Evliya'nın eserinde, İstanbul'da Alay köşkünün önünden geçen bir esnaf alayı tasvir edilmektedir ki, o zamanlarda küçük sanat ve ticaret adamlarının bölündükleri kalabalık sınıfları, bunların kalabalık üye alaylarını güzel bir şekilde belirtir ve zevkle okumağa değer.

Loncalar :

Kuvvetli bir ihtimale göre XI Asırdan (H.) itibaren teşekküle başlamışlardır. (Ahiler) in hayatı bu devrede henüz

bitmemiştir. Hattâ tekkelerin ilgasına dair olan kanunun tatbikiinden az evvel bazı yerlerde bunların bakiyelerine rastlanmakta idi. Yalnız teşekkül, X. Asırdan itibaren meslekî ve ekonomik mahiyetini kaybederek tamamen (turuku Aliye'den) bir derviş tekkesi haline girmiş ve tereddidi etmiş bulunuyordu. Türkiye'de (Loncalar), Avrupa'da büyük sermaye ve makine hareketinin küçük sanayii ve el emeğini ölüme mahkûm eden istilâsı üzerine (2) orarlarda görülen loncalar hareketine tekabül eder. Bu umumî ve ilmî manasiyle (Lonca), küçük sanatların ölümden kurtarılması için kaşvurulmuş, tamamiyle tedafîî mahiyette, bir teşekkül manzarası arz eder. Küçük sanatların inhisar şeklinde ve belli şahıslar ve aileler uhdesinde kalması sonucu olarak bu alanda genel bir gerileme ve hattâ yokolma manzarası ortaya çıkmış ise de, esas itibariyle loncaların küçük sanatkârları büyük sermayeye karşı himaye eden birer siper vazifesini gördüğü şüphesizdir. Loncalar, sayıları yüz binlere varan sanatkârlar zümresini belli bir (uzviyet) halinde toplayan teşekküllerdir. Sanatkârların karşılıklı yardım fikirlerinin inkişaf ettiği bir devreye tesadüf etmeleri ve bizzat onun mevlûdu olmaları sebebiyle muayyen bir iş sahasının yabancılarla ve o sanattan olmıyanlara karşı inhisar ve kayd altına alınması manasını tazammun eder. (Lonca) denilen mahallerde toplanan ve Sanatın ileri gelenlerinden mürekkep olan (İhtiyar meclisleri), sanatın muhafazası ve ilerlemesi tedbirlerini alırlardı. (Fütüvvet) tarikatının oldukça dinî şekiller gösteren bazı esasları hilâfına, loncalara müslüman olmıyan sanatkârların girmesi caizdi ve tören hususunda pek anane-perest değildiler. Esasen loncalar devri, sanatkârların tehlike karşısında tamamen maddî düşüncelerle hareket lüzumunu hissetmeleri devridir. Bu itibarla ne dinî kayıtlara, ne de ananevî geleneklere ehemmiyet vermeleri gerekirdi.

Loncalar, Osmanlı tarihinde bazan Devleti korkuya sevkedecek bir kuvvet iz-

(2) — (Küçük Sanayinin ölümü) - C. Kautski.

Yakın Tarihimizde İş ve İşçi Meseleleri

— III —

Kadri Kemal KOP

Bilindiği gibi Osmanlı İdaresi zamanında iş ve işçi meseleleri, bugünkünden tamamen başka bir zihniyetle mütalâa ve idare edilir, umumiyetle (Loncalık) a yaslanarak (Mecelle) de (İcarei ademî) tabiriyle hususî bir etiket taşıyan bir sisteme dayanırdı.

Merhum Ebedi Şef Atatürk 19/Ocak/1923 günü İzmit'de İstanbul Gazetecilerini kabul buyurdıkları sırada, yeni Türkiye'nin gelecekteki ekonomik çehresinin genel mahiyette bir portresini de çizmişlerdi. Atatürk, bu münasebetle şunları söylemişti :

— Yeni Türkiye devleti cihangir bir devlet olmayacaktır; fakat Yeni Türkiye Devleti iktisadî bir devlet olacaktır.)

Ve bu tarihten kısa bir müdet sonra da yani 17/Şubat/1923 günü İzmir İktisat Kongresinde Ebedi Şef şu suretle konuştu :

— Bugün mevcut olan fabrikalarımızda ve daha çok olmasını temenni ettiğimiz fabrikalarımızda kendi ameleniz çalışmalıdır.)

Şefin bu sözleri, aynı zamanda genç Türkiye'nin gelecekteki çalışmalarını ifa-

har etmişlerdi. Herşeyden evvel (Sanat) yüzünden geçinenlerin geniş sayı ve kuvvetine dayanan bu nüfuzun, zaman geçmesiyle, küçük sanatlar arasına girmiş olan (Hamal) ve (saka) gedikleri tarafından ne kadar fena kullanılmış olduğunu biliyoruz. (3)

(Sonu gelecek sayıda)

(3) — Gedikler hakkında fazla bilgi için (Sitki) adlı bir Müellifin (Gedikler) adlı eserine başvurulmalıdır. (1325 - İstanbul : Tanin Matbaası).

de ediyor, hem de bu ekonomik faaliyette iktisadi egemenliğin başlıca dayanacağı Türk işçisi olacağını işaret buyuruyordu. Şüphesiz ki endüstrileşme yoluna giren memleketlerde bu endüstrinin asıl dayanağını üç unsur teşkil eder; sermaye, işçi ve hammadde.

Devletin, iktisadî bir devlet halinde gelişeceğini izah eden Şefin bu direktifleri arasında iş ve işçi meselelerinin de Osmanlı görüş ve telâkkisinden tamamen ayrı ve modern bir hukuk zihniyetine ve asrın sosyal icaplarına uyar şekilde düzen altına alınmasının da gerekli bulunduğu, aynı zamanda belirtilmiş sayılabilir. Ve zaten bundan sonraki olaylarda bu ciheti açık bir surette göstermiştir.

Esasen bundan önceki iki yazımızda (*) tebarüz ettirmeğe çalıştığımız gibi, istiklâl savaşı devrinin iş ve işçi hukuku bakımından iki özel nokta göze çarpar; bir taraftan memleket müdafaa ve istiklâlinin sağlanması yolunda Meclis ve hükümetçe çeşitli tedbirler alınırken, diğer taraftan (İş Hayatı ve İş Hukuku) nun düzene konması ödevinin de bir "Kamu" nizamı sayılması prensipi kabul edilmiş ve bu prensipin tatbikine Cumhuriyet Halk Partisinin programında ve Millî Hükûmetlerin icra programlarında geniş bir yer verilmiştir. Burada bir noktayı da tebarüz ettirmek faydeli olur; işçi ile iş verenler arasındaki münasebetlerin bir "Kamu hizmeti" olduğu hakkında daha evvel Cenevre'de ve son zamanlarda da Filâdelfia İş Kongresinde bazı kararlar alınmış ise de bunların ne yolda tatbik edileceği hakkında henüz tamamlayıcı neticeler belirtilmemiş bulunmaktadır.

(*) Bu yazılar Çalışma dergisinin 2 ve 3 üncü sayılarında çıktı.

Ve işte, bundan 23-24 yıl önce yüksek ve koruyucu bir zihniyetle hareket eden Büyük Millet Meclisi kabul ettiği 114 ve 151 sayılı kanunlarla, İş ve İşçi Hukukuna ve bu iki unsur arasındaki münasebetlerin düzenine ait ilk "teşriî" hareketi göstermiş oluyordu. Büyük Meclis ve Hükümetinin bu prensip ve temayülünün psikolojik mânâsını da şu menşelerde aramak doğru olur; sermayenin çalışma gücü karşısındaki durumu ile çalışma gücünün sermaye karşısındaki haklarını adalet prensiplerine ve Türk topluluğunun sosyal gereklerine uygun bir şekilde düzenlemek.. ve işte o koruyucu hareketin hakikî manası..

Bu arada gözlerimizi uzaklara, yabancı memleketlere çevirerek oralarda bu maksatlarla girişilen çalışmalarını kısaca incelemekte faydalı olur:

XIX. ncu asırda bir kısım garp milletlerinde işçi hayatı başladı. Bu hayatın tanzimi maksadiyle de bir takım kanunlar yapmak lüzumu hasıl oldu. Fakat, mütefekkirler ilk önce bu hayatı nasıl tanzin edeceklerini kesdiremediler, âciz gösterdiler. Bunun sebebi de o zamanın telâkkisine göre hukukî münasebetlerde "akdî" mahiyet aranırdı. Yani Hukuk, ancak "akit" in ve "kanu., un çerçevesi içinde mü-talea edilirdi. Binanaleyh 19 uncu asırda işçi hayatının düzene konmasına yarar esasların vaz'ında Hukukçular büyük zorluklar çektiler ve nihayet anlaşıldıkları, büyük hadiselerin, harplerin, ihtilâllerin ortaya koyduğu realetler karşısında eski Romalılar zamanından kalma zihniyetlerle cemiyetler artık idare edilemez; yeni bir hukuk zihniyetine lüzum vardır. İşte bundan sonradır ki Sosyal Hukuk esasları ortaya çıkmış ve bugünkü merhaleye ulaşabilmiştir.

Her ne kadar bu tarihten 100 yıl kadar önce İngiltere'de işçi Sindikaları ve İstihlâk Kooperatifleri kurulmuş ve 1889 da Millerterarası İş düzeni için bir takım teşebbüsler yapılmış ve hatta 1890 da Berlin'de bir konferans toplantıya çağrılmış ise de, Uluslararası Alanda İş ve İşçi mes'eleleri daha ziyade ve geniş ölçüde ancak XX. nci yüzyıl başlarında ele alınabilmiştir. Birinci Dünya Savaşının sonunda ortaya çıkan çeşitli Sosyal ve Ekonomik mes'ele ve zorluklar bu yolda dikkate değer ted-

birlerin alınmasında başlıca sebepleri teşkil etmiştir.

28/Haziran/1919 tarihli Versay antlaşmasının XIII. üncü faslı bütün Dünya milletlerine şamil bir Uluslararası iş kurumunun lüzumundan bahseder. Bu faslın başında şunlar yazılıdır.

"Mademki, milletler cemiyeti Cihanşumul bir sulhun kurulması amacını gütmektedir. Ve böyle bir sulh de ancak iştimâî adalet esasından başka bir sahada kurulamaz. Mademki, bir çok insanlar için adaletsizlik, sefalet ve mahrumiyetlerle dolu çalışma şartları bütün dünyada mevcuttur. Ve bu hal ise öyle bir hoşnutsuzluk doğurmuşturki, dünyanın ahengi, sulh ve sükûnu tehlikeye girmektedir.

Binanaleyh bu şartların ıslahı da zaruridir: Çalışma saatlerinin tanzimi, günlük, haftalık çalışma müddetlerinin tesbiti, el emeği veriminin düzenlenmesi, işçiliğe karşı uğraşma, uygun hayat şartlarının sağlanmasına yarar ücret temini, işçilerin Genel ve Meslek hastalıklarına ve çalışmanın doğurduğu kazalara karşı himayeleri, çocukların, gençlerin kadınların korunmaları, ihtiyarlık ve sakatlıklara karşı emeklilik temini, yabancı memleketlerdeki işçi haklarının müdafaası, sendikaların bağımsızlıklarına ait prensiplerin kabul ve tasdiği, meslekî ve teknik eğitim ve öğretimin teşkilâtlandırılması ve bunlara benzer çeşitli tedbirlerin alınması gibi.

Aynı zamanda, hakikaten insanî bir çalışma rejimini henüz kabul etmemiş bulunan herhangi bir millet, kendi memleketindeki işçilerinin durumunu ıslâh etmek arzusunun besleyen öteki milletlerin arzu ve gayretlerine bir engel teşkil etmektedir; binaenaleyh adalet ve insanîyet duygularıyla mütehassis olan yüksek âkitler....."

Ve işte bu sebeple ortaya konan bu prensiplerle iş ve işçi mes'eleleri ilk defa olarak Uluslararası Alanda bir anlaşmaya konu teşkil etmekte idi.

Dört sene süren Birinci Dünya Savaşı bitmiş ve milyonlarca insan savaş

meydanlarından yurtlarına dönüyorlardı. Fakat bu dönüşte onları işsizlik, açlık, sefalet, hastalık ve yokluk gibi bir sürü Sosyal afetlerde beklemekte idi. Ve durum çok tehlikeli bir hal arz ediyordu. Esasen bir çok memleketlerdeki işçiler de hayatlarından hiç memnun değildiler. Gerek bu hoşnutsuzluk gerekse öteki tehlikelerin milletlerin sosyal bünyelerinde de yapacağı tepkiler düşünülürse bunları önlemek maksadıyla Versay antlaşmasının XIII. üncü faslı böylece ve tamamen iş ve işçi meselelerine ait dava ve anlaşmazlıkların hallini gösterir prensiplere ayrılmış oluyordu. Versay antlaşmasının XIII. üncü maddesinin bir faslı gereğince bir "Organisation International du Travail - Uluslararası İş kurumu" kuruldu. Ve birde "Charte International de Travail - Uluslararası İş Yasası" kabul edildi.

12/Nisan/1932 tarihinde Jenev'de yapılan olağanüstü milletler cemiyeti toplantısında verilen bir kararla Türkiye, Uluslararası İş Kurumuna kabul edildi. Uluslararası İş Konferanslarında Türkiye'yi her vakit hükümet mümessilleri temsil etmiş ve bu şekil geçen sene Pariste 27 nci toplantısını yapan Çalışma Konferansına kadar böylece devam etmiştir.

Yeni Türkiye'de, iş ve işçi hayatının düzenlenmesi maksadıyla çıkarılmış kanunlarımızın başında bulunan 114 ve 151 sayılı kanunları takip eden iki mühim kanun dikkati çeker; Borçlar kanunu, İş kanunu..

Büyük Millet Meclisinin her parçası başlı başına bir tarih olan (zabit) larını incelediğimiz vakit 3008 sayılı İş kanununun 3007 sayılı kanunları çok daha evvel hazırlanmasına başladığını, daha doğrusu bu teşebbüse 1924 yılının başında girişildiğini öğrenmiş oluyoruz; Millî Hükümetin o zamanki İktisat Bakanlığı tarafından (Mesai Kanunu) adı altında ve 120 maddelik olmak üzere hazırlanarak 13.1.1924 tarihinde İcra Vekilleri Heyetine verilmiş olan proje, bu Türk İş Hukukunun başlıca kaynaklarından biri sayılan 15 /haziran/

1936 tarihli İş Kanunu'nun ilk esaslarından bir kısmını teşkil ettiği gibi, yine o tarihlerde Meclis Ticaret Encümeni tarafından bu 120 maddelik projenin tadil ve islah edilmesiyle tanzim olunan 99 maddelik (İş Mecellesi) lâiyhasi de İş Kanunumuza esas teşkil eden projelerden biri halinde mütelaâ edilebilir. Fakat, ne bu ve nede öteki B. M. M. since müzakere edilmemiştir. Bununla beraber, ne Hükümet ve nede Meclis, memlekette iş ve işçi hukukunu düzenliyecek bir kanunun lüzumuna ait duygulardan kendilerini hiç bir vakit uzak tutmamışlardır.

Bundan sonra İktisat Bakanlığınca ikinci defa olarak (İş kanunu) adı altında ve 36 maddelik bir proje hazırlanmış ve bu lâyiha Danıştaya verilmiştir. Mevzu, Danıştay tanzimat dairesi tarafından incelenerek 2.4.1927 tarihli bir mazbata ile Danıştay Umumî Heyetine verilmiş isede, Umumî Heyetin bu lâiyhayı müzakere edeceği sırada proje İktisat Vekâletinden geri alınmıştır. Bu tarihten kısa bir müddet sonra İktisat Vekâleti 192 maddelik başka bir lâyiha hazırlamış, İcra Vekilleri Heyetinin 2.3.1932 tarihli kararıyla Büyük Meclise sunularak İktisat encümenine ha vale edilmiş isede, sonradan bu lâyihada İktisat Vekâletinden geri alınmıştır.

Bu tarihten bir müddet sonra Yüksek İktisat Meclisinin çalışma ve mütaleaları sağlanmak suretiyle İktisat Vekâletince 146 maddelik (İş Kanunu lâiyhası) hazırlanarak Başbakanlığa sunulmuştur. Bu proje 10/haziran/1934 tarih ve 6/1868 sayılı bir tezkere ile Başbakanlıktan Danıştaya verildi, ve gerekli mutalâaları bildirilmek üzere proje suretleri ayrıca diğer Bakanlıklara da gönderildi. Başbakanlık Danıştaya gönderdiği tezkerede Diğer Bakanlıklardan proje hakkındaki düşünceler alındıktan ve projenin tümü üzerinde gereken incelemeler yapıldıktan sonra lâiyhanın ona göre olgunlaştırılmasını istemekteydi Bu tarihten 8. Kasım. 934 tarihine kadar bütün Bakanlıklar projeye ait düşüncelerini Danıştaya bildirmişlerdi. Esasen projenin üzerinde Yüksek İktisat Meclisindeki Ç-

lışmalar sırasında Genel Kurmayında bir delegesi bulunmuş ve bu delegenin fikirleri alınmıştır.

Danıştay Tanzimat Dairesi bu suretle projeye ait bir çok mütalea ve belgeleri topladıktan sonra proje üzerinde inceleme ve konuşmalara başladı. Müzakerelerde Askeri Fabrikalar Genel Müdürü ile o zaman İktisat Vekâletinde kurulu bulunan (İş ve İşçiler Bürosu - İş ve İşçiler Şubesi Müdürü) ve (İçtimai Basiret ve Sigortalar Şubesi Müdürü) de bulunmuş ve bunların proje esasları hakkındaki fikirleride alınmıştır. Kanunu hazırlayan Hükümetin başlıca düşüncesi, bu kanunla Türk İşçisinin hayat ve haklarını ve menfaatlarının gözönünde bulundurarak çalışma ile sermaye arasında ahenk kurmak olduğundan Danıştayca projenin her maddesi üzerinde ayrı ayrı durulmuş, esaslı ve uzun incelemelerde bulunulmuştur. Danıştay, kanunun bilhassa tatbikatta ne dereceye kadar genişliği olabileceğini de bu incelemeler arasında mütalea etmiştir.

Kanunun ilk önce bütün Türk işçisine teşmili düşünülürken, bunun iş ve zaman icapları dolayısıyla bir kısım iş yerleri ile buralardaki işçilerin bu Kanunun şümülü haricinde bırakılması lüzumu da hasıl olduğundan projeye bu hususlara ait bazı hükümler konduğu görüldü.

Danıştay, büyük bir önemle üzerinde durup incelemelerde bulunduğu bu kanun lâyihasını tetkik sırasında Fransa, Belçika ve İsviçre İş Kanunları mevzuatında Fransızca metinlerini gözden geçirmiş, ayrıca diğer yabancı memleketler mevzuatının İktisat Vekâletince yapılan incelemeleri neticesinde Vekâletin yetkili Müdürlerini dinlemiştir.

Lâyihanın heyeti umumiyesi üzerinde her Bakanlığın ayrı ayrı mütaleaları sorulduğu yukarda işaret edilmişti. Bu arada Ziraat Vekâletinden gelen cevapta, Ziraat İş ve İşçiliği ile Sanayi İş ve İşçiliği arasında geniş farklar mevcut olduğundan ve lâyihaya Ziraat işçileri hakkında mevzu maddelerde maksadı temin edemeyeceğinden, Ziraat Vekâletince Ziraat iş ve işçilerine mahsus yeni bir lâyihanın hazırlanmak üzere olduğu bildirilmişti. Bundan başka Kanunun ismininde (Sanayi ve Ticaret İş Kanunu) şeklinde değiştirilmesi lüzumu teklif edilmekteydi. Kanunun On işçi kullanan yerlerden itibaren değil, en az beş işçi kullanan yerlere teşmil edilmesi de istenilmiştir.

Bu arada Danıştay tanzimat dairesi Çiftçilik işlerinin memleketimizin o vakitki durumuna göre Kanunun hükmü içine alnamayacağını düşünmüştür.

TÜSTAV

Uzmanlarımızın Demeçleri

Geçen sayımızda İngiliz uzmanlarından Mr. Henri Stevens ve Mr. Charles Hector Lefebure'un yurdumuza geldiklerini ve Bakanlığımız emrinde vazifeye başladıklarını bildirmiştik. İki uzman memleketimiz hakkındaki intibalarıyla çalışma ve sosyal meseleler mevzuu etrafındaki düşüncelerini şöyle anlatmaktadırlar :

Mr. C. H. Lefebure diyor ki:

"Kırk yıl önce İngiltere'de vakitsiz ölüm; Mecburi boşta kalma, Hastalık, fena sihat ve yaşlılık sebebiyle malûliyetten doğan felâketleri önleyecek Milli sosyal sigorta diye birşey yoktu. Üyelerine değişik derecelerde yardım Sağlayan dostluk cemiyetleri ile Resmî ve özel yardım kurumları olmakla beraber Esas itibarile amme hesabına fakirlere yardım genel olarak sağlanabilen yegâne muavenet şekli idi. Yoksulluk, şefkat ve sadaka verme yolu ile gideriliyor, fakat işçilerin hakları meyanında sayılarak önlenmiyordu.

İngilterenin endüstrileştirilmesi ciddi bir ölçüde on dokuzuncu asırda başladı. Ve beraberinde pek çok sosyal haksızlıklar getirdi. Bereket versin işçi sınıfın liderleri, siyasî ve içtimaî muhitlerde halk efkârını bu durum üzerinde durmağa sevkeden ve paranın bertaraf edilmesi azmini uyandıran Erkek ve kadınlar vardı. İlk adımlar, içinde bulunduğumuz yüz yılın başlarında atıldı. Bu adımlar kapladıkları saha itibarile mütevazi ve tecrübe mahiyetinde kalmak zorunda idi. Bundan bütün işçiler istifade ettirilmediği gibi, işsizlik sigortası da tecrübe mahiyetinde başlıca endüstrilerden bir kaçına inhisar ettirilmişti. Zira, sağlık sigortasının aksine olarak yeni teşkilâtın temelini teşkil edebilecek, kurulmuş bir müessese yoktu. İşçi birlikleri mevcut teşkilâtları ile bu inkişafta ehemmiyetli bir rol oynadılar. Büyük Britanya'da harbe ve ekonomik kırize rağmen ta başından

beri sosyal sigorta hizmetlerinde muntazam bir ilerleme olmuştur. Bütün zirai ve endüstriyel kol işçileriyle kafa işçilerinin küçük ve orta dereceleri bugün bu hizmetten istifade etmektedirler. Şimdi Beveridge plânına göre sosyal sigorta, tatbikatta umuma şâmil ve yeknasak bir mahiyet almakta ve buna ait layiha da İngiliz Parlementosuna arzedilmiş bulunmaktadır.

Sosyal sigorta hizmetleri birgün içinde tahakkuk ettirilemez ve muvaffak olabilmeleri için iş verenlerle işçilerin tam iş birliğine ihtiyaç vardır. Mahallî ve millî hayat şartları karşısında tutulacak yolun dikkatle incelenmesi lâzımdır. Meselâ ziraat işçisinin geniş ölçüde ekseriyeti teşkil ettiği Türkiye'nin karşılaştığı mesele ile ziraat işçilerinin nispeten ufak bir azlık halinde buldukları İngiltere için davalar aynı değildir. Gözönünde tutulacak işler, ne yapılması lâzım geldiği değil, fakat Milli ekonomi karşısında ne yapılabileceği ve bunların ne zaman yapılabileceğidir. Zira sosyal sigorta pahalı bir iştir. Bundan başka, Alâkadar devlet organlarının endüstri durumu hakkında iyi malumat sahipleri olmaları ve endüstri hakkında olduğu kadar malî tahsisatın lâyiki veçhile takdiri için ihtiyaca cevap verecek istatistiklerin bulunması lâzımdır.

Nihayet, iktisade riayet ve verimli bir idare ile muhtelif tedbirleri tatbik edildikçe yürütebilecek miktarda yetişmiş memurlara ihtiyaç olacaktır.

Yukarıdaki hülâsa, Türkiye'de sosyal sigortanın tatbik ve inkişafında önde bu-

lunan muazzam vazife hakkında bir fikir verebilir. Hemen hemen bütün dünya bugün sosyal sigortanın tecrübelerini yapmıştır. Fakat bu konu üzerinde en doğru şekil ve bilginin bir tek memleket veya şahısta bulunması kabil değildir.

Mamafi, birbirimizden öğrenebiliriz ve tecrübemi memurlarının emrine tahsis etmek üzere Çalışma Bakanınız tarafından Türkiye'ye davet edilmem benim için büyük bir şereftir. Bu işi kabiliyetimin hudutları dahilinde en geniş ölçüde başarmaya çalışacağım.

MR. HENRİ STEVNS DİYOR Kİ

Çalışma dergisinin okuyucularına kendimi takdim edebilmek fırsatını verdiğinden dolayı Neşriyat Müdürüne müteşekkirim. Arkadaşım Mr. Lefebure ile birlikte 29 Ocak gibi yakın bir tarihte Türkiye'ye geldik ve arada geçen zaman esnasında Türkiye Cumhuriyeti ile memleketimizde cari endüstriyel ve sosyal şartlar arasında mevcut gibi görünen bariz farklara fikirlerimizi uydurmakla meşgul olduk. Büyük Britanya'da 1938 senesinde sigorta edilmiş 10 milyondan fazla bir nüfus meyanında ancak 720.000 işçinin ziraat programına göre işsizliğe karşı sigorta edilmiş olması, bu farklara güzel bir misaldir. Halbuki Türkiye'de şehirlerde bulunan nüfusun umuma nazaran dörtte bir nispetinde olduğunu öğrendim. Endüstrinin fazla gelişmiş bulunduğu bir memlekette sahaya itibarile çok daha geniş; işçilerinin büyük kısmı ziraatle meşgul ve endüstrisini nisbeten mahdut birkaç sahada toplanmış bir memlekete gelmiş olduğumuzu anladık.

Türkiye'nin davaları İngiltere'ninkilerden çeşitli bakımlardan farklı olmakla beraber, İngiliz hükümetinin sosyal sigorta hakkındaki beyaz kitabında dendiği gibi,

milli siyasetin ilk gayelerinden birisinin vatandaşların genel refah ve saadetini sağlamak olması keyfiyeti, hangi memleket için olursa olsun doğruluğunu muhafaza eder. Bu gayenin tahakkuku için milli istihsal kuvvetinin artmasını sağlamak ve ferdlerin pek az veya hiç ellerinde olmayan sebeplerden doğan ferdi fakirliğin önüne geçilmesi için plânlar hazırlamak lâzımdır. Tecrübe ile öğrendiklerime nazaran bu kadar farklı olan meseleler ile karşılaşan bir kimsenin mevzuları ilk ele alırken tutacağı yol malûmat edinmektir. Bu hususta daha şimdiden temas ettirildiğim muhtelif devlet daireleri âmirlerinin mümkün olan en geniş yardımlarına mazhar oldum. Fakat istatistikler ve raporlardan bütün malûmatın elde edilmesi kabil olmadığından Çalışma Bakanlığı iş şartlarını mahallinde inceleyebilmek üzere endüstri mntıklarının gezilmesi için kolaylıklar göstermek lütfunda bulunmuştur.

Gayemiz, iş durumu hakkında mümkün olduğu kadar geniş ölçüde bilgi edinecek, kâfi olmayan donelere istinaden mevzular hakkında önceden hüküm vermek hatasından sakınmaktır. Eger söylendiği gibi, sosyal servislerin esas gayesi, bir memleketin işçilerini, daha doğarken annelerine bir doğum yardımı yapılmasından ta devletin ihtiyarlık tekaüdiyesine hak kazanacakları zamana kadar korumak olacaksa, önümüzde zor olduğu kadar zevkli vazifeler vardır. Türkiye'de Çalışmanın daha iyi organize edilmesi işinde alınacak tedbirlerin ameli tatbikatında müşavir olarak yardımda bulunmak üzere davet edilmemi büyük bir şeref addederim. Çalışma Bakanlığının işbirliğinde bulunduğumuz mümtaz ileri gelenleri ile, Mr. Lefebure ile benim tam bir anlaşma halinde çalışacağımızı gösteren pek çok deliller daha şimdiden göze çarpmaktadır. Önümüzde bulunan vazifelere, Türk devlet memurları ile (kardeş mesai arkadaşları ile) arzu ve haheşle girişmek istiyoruz.

İşçi sigortaları kurumu genel kurulu toplantısı

Bakan Prof. Dr. Sadi İrmak toplantıyı bir söylevle açtı.

İşçi Sigortaları Kurumunun ilk genel kurulu 11 Mart salı günü toplanmıştır. Bu toplantıda 18 işçi, 16 iş veren delegesiyle, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Ticaret ve Maliye Bakanlıkları delegeleri, Başbakanlık Umumi Murakabe Heyetinden iki delege, Üniversite profesörleri, Başkanlığımız temsilcileri hazır bulunmuşlardır. Toplantıda yurdumuzun çeşitli bölgelerinden gelen, kömür, demir, pamuk, yün, ipek, cam, kâğıt, deri, tütün, üzüm, incir, madenî eşya, nebatî yağ endüstrilerimizin delegeleri de hazır bulunmuştur.

Kanunun uygulanmasıyla ilgili tekliflerle, ihtiyarlık sigortasıyla ilgili teklifler, ve dilekler seçilen komisyonlar tarafından incelenmiş genel kurula sunulmuştur. Genel Kurul toplantısı Çalışma Bakanımız Prof. Dr. Sadi İrmak'ın aşağıdaki söylevi ile açılmıştır :

İşçi Sigortaları Kurumu ilk Genel Kurulunun birinci oturumunu açıyorum. İşçilerimizin, iş verenlerimizin ve hükümetimizin değerli temsilcilerini ve varlıklarıyla kurula büyük değer katmış olan ilim âlemimizin mensuplarını sevgi ve saygı ile selâmlarım.

İlk ödevim memlekette çalışmanın hızlanmasına sosyal dayanışmamızın pekleşmesine büyük hizmetleri olacağına inandığımız bu Kurumu meydana getiren Büyük Millet Meclisine şükran duygularımı huzurunuzda ifade etmektir.

Büyük Meclisin sosyal dâvaların ön plânda bulunduğu bir devirde çalışanlar üstündeki devlet himayesini gittikçe daha tesirli kılmak için çıkardığı kanunlar serisi arasında işçi sigortaları kurumuna ait olan memleketin kalkınmasında tesirini en belirgen surette gösterecek bir eser olması bakımından müstesna bir yer alır.

Büyük millî ve insanî dâvaları olan bir memleketin çocukları ve görevlileri olarak şuna inanıyoruz ki tek yaratıcı kıymet saydığımız çalışmanın hızını ve verimini arttırmak yolunda en tesirli vasıtalarından biri çalışanları hayatın ve mesleğin türlü risklerine karşı garantilere sahip kılmaktır..



Demokrasimizin ve devletçiliğimizin taşıdığı zihniyet çalışanı mutlu ve emin kılmak uğrunda ve milletçe dayanışma halinde bütün güçlükleri yenmek amacını güder.

Aziz Cumhurbaşkanımız İnönü'nün vatan hizmeti okulunda bellediğimiz en mühim esas refahı, mutluluğu mahdud sayıda

vatandaşlara veya zümrelere değil milletin büyük kütlelerine ulaştırmaktır. Kültür, sağlık, bayındırlık gayretlerinde hep kaabil olduğu kadar büyük kütleleri kavramıya çalıştığımız gibi sosyal dayanışmanın nimetlerinden de bütün çalışanları faydalandırmak amacını güdüyoruz.

Öteyandan şunu da biliyoruz ki çağdaş ilim insanlar arasında evvelce sanıldığından çok daha yakın ve sıkı bir kader birliği bulunduğunu göstermiştir.

İşte devletimizin İşçi Sigortaları kanunu bu görüşlerin eseridir.

Bilindiği gibi mutluluğu ve hayat garantilerini büyük kütlelere ulaştırmanın çağdaş âlemde en önemli vasıtası sosyal sigortalardır. Büyük Meclis sigorta kanununu meydana getirirken bu alanda batı dünyasının son 50 yıl içinde geçirdiği acı ve tatlı tecrübeleri gözönünde bulundurmuş ve amelî yolları seçmiştir. Sigortamızı bir devlet müessesesi olarak kurmamız ve muayyen işçiler için umumî ve mecburî kılışımız geçirilen deneylerden edinilmiş başlıca kazancımızdır. Bilindiği gibi başka memleketlerde bu faaliyete ilk önce işçi veya iş veren teşekküllerince hususî mahiyette başlanmış sonraları bu sigorta teşekkülleri birleştirilmiş ise de bu teşebbüslerin yetmezliği ve rasyonel olmayışı meydana çıkarak devletler müdahale zaruretini duymağa başlamışlardır.

Bizim bünyemiz bakımından işçi sigortalarına devlet eliyle başlamamın faydaları meydandadır. Çalışanların kabil olduğu kadar geniş sayıda ve mecburî bir tarzda sigorta edilmesi primlerin asgarî hadde tutulmasına imkân verecektir. Endüstri hayatına yeni girmiş bir millet olarak körpe sanayimizin gelişmesi bakımından tabiidir ki bütün maliyet unsurları üzerinde titizlikle durmaya mecburuz.

Primleri asgarî haddinde tutmanın diğer çarelerini de asla ihmal etmiyeceğimizi sayın kurula temin etmek isterim. Bu tedbirlerin başlıcası ucuz bir idare kurmak bürokrasiye düsmemek, yetkili memurlar yetiştirmek olduğu meydandadır.

Primlerin tesirini incelerken şunu unutmamalıyız ki sigorta ve teminat şeklinde yapılan yardım dünyanın bütün tecrübeleri gösteriyor ki doğrudan doğruya istihsalı ve randımanı arttırıyor. Garantilere sahip bir işçinin verimi elbette farklı olacaktır. Bu sebeple biz şu kanaattayız ki prim olarak toplayacağımız paralar yukarıda arzettiğim esaslardan ayrılmamak şartıyla istihsalı arttıracaktır. Bu sebeple hayatı pahalılandıran bir unsur sayılmaz.

Böylece sigorta faaliyetiyle yalnız işçilerimize değil istihşâlimize ve dolayısıyla iş verenlerimize de hizmet etmiş olacağımıza inanıyoruz.

Arkadaşlar işçi Sigortaları Kurumumuz arzettiğim esaslar içinde iki ay evvel faaliyete geçmiş bulunuyor. Şimdilik üçyüz bin vatandaş, ki aileleriyle birlikte milyon hududunu geçer, sigortanın şumülüne girmiş bulunuyor. Primlerin tahsiline ve tazminatların verilmesine kanun gereğince bir temmuzda başlanacaktır.

Bu geçen kısa zamanda idare kurulumunu tamamlamaya eleman yetiştirmeğe uğraşiyor.

Arkadaşlar İşçi Sigortaları kanununda Genel Kurula önemli yer verilmiştir. Bunun sebebi aşıkârdır. Müessesemiz dinamik bir müessesedir. Ve hayatın akışıyla birlikte gelişmeye mecburdur. Bu gelişme tekliflerinin çalışma hayatında işçi ve iş veren sıfatıyla faal olan arkadaşların teşkil ettiği genel kuruldan gelmesi elbette faydalıdır.

Kanun yapıcısı Genel Kurulu o kadar itinalı bir surette meydana getirmiştir ki burada Türkdemokrasisinin imtiyazlı bir sınıf tanımadığını, bütün mesleklerin milletimizin yükselmesi uğrunda bir birinin çalışmasını destekleyen bir bütün teşkil etmesini hedef tuttuğunu canlı bir tablo halinde görmekteyiz. Genel Kurulumuzda memleketin çeşitli bölgelerinden gelmiş olan işçi, iş veren ve hükümet temsilcileri aynı gaye yolunda toplanmış bu-

lunuyor. Haklara ve ödevlere karşılıklı saygı ve dayanışma zihniyeti içinde Genel Kurulumuzun beklenen hizmetleri göreceğinden eminim.

Genel Kurulu henüz tam bir faaliyet yılı tamamlanmadan toplantıya çağırışımızın iki sebebi vardır. Birisi kanun gereğince yönetim kuruluna katılması icabeden iki üyenin seçilmesidir. Bu üyelere birisi işçi temsilcileri, diğeri iş veren temsilcileri tarafından kendi aralarında seçilecektir. Bu suretle işçi ve iş verenler arasındaki kardeşçe iş birliğinin yönetim kurulunda da devam edeceğini umuyoruz.

Öteki sebep sigortamızın gelişmesi bakımından tatbikat ve ilim hayatından gelen arkadaşlarımızın değerli tavsiyelerini dinlemektir. Bu tavsiyelere büyük değer vermekte olduğumuzu arzetmek isterim.

Bu vesile ile şunu da söylemek isterim. Devletçe sosyal sigortalara başlarken hususî sigortacılığımızın da memlekette genişlemesini ve kökleşmesini temenni etmekteyiz.

Sayın üyeler sigortaya ait işlerimizi bitirdikten sonra bu kadar yetkili arkadaşların toplanmasından faydalanarak başka bir mesele hakkında da değerli mütalealarınızı rica edeceğim.

Bilindiği gibi bir ay evvel yürürlüğe girmiş bulunan bir kanunla (iş ve işçi bulma kurumu) meydana getirilmiş ve işe tavassut bir devlet vazifesi olarak tespit edilmiştir. Memleket ölçüsündeki lüzum ve zaruretine inandığımız bu kurumu bu günlerde faaliyete geçirmek kararındayız. Bu hususta hazırladığımız faaliyet programını arz edip kıymetli mütalealarınızdan faydalanmak istiyoruz. Böylece iş ve işçi bulma kurumunun ilk danışma kurulu da vazife görmüş olacaktır.

Sözlerime son verirken Genel Kurula en samimi başarı dileklerimi sunarım.

İşçi Sigortaları Genel Kurulu toplantısına iş verenlerle işçiler adına temsilci olarak şu delegeler iştirak etmiştir :

İşçi Sigortaları Genel Kurulu toplantısına iş verenlerle işçiler adına temsilci olarak şu delegeler iştirak etmiştir :

İstanbul

Çimento Sanayii adına iş verenler temsilcisi Kanan Kanan, işçi temsilcisi Yusuf Bulay, Yün ve Yünlü Dokuma sanayii adına iş verenler temsilcisi Ömer Lâtfi Sugan, işçi temsilcisi Rahmi Alp, Tütün sanayii adına iş verenler temsilcisi Celâl Umur, işçi temsilcisi Süreyya Birol, Deri ve kundura sanayii adına iş verenler temsilcisi Sait Akın, işçi temsilcisi Vasfi Özalpsan, Madeni eşya sanayii adına iş verenler temsilcisi İzzet Akosman, işçi temsilcisi Yusuf Sidal, Şişe ve cam sanayii adına iş verenler temsilcisi Fethi Kanalay, işçi temsilcisi Ahmet Topçu.

İzmir

Pamuk sanayii adına iş verenler temsilcisi Hakkı Avunduk, işçi temsilcisi Muharrem Belk, Üzüm ve incir sanayii adına iş verenler temsilcisi Ahmet Erbil, işçi temsilcisi Ahmet Ali Baştürk, Nebatî yağ sanayii adına, iş verenler temsilcisi Mustafa Teoman, işçi temsilcisi Ömer Özibrişim.

Adana

Pamuk sanayii adına iş verenler temsilcisi Sükûti Sözen, işçi temsilcisi Hasan Şilil, Nebatî yağ sanayii adına iş verenler temsilcisi İbrahim Teci, işçi temsilcisi Arif Aktan.

Bursa

İpek sanayii adına iş verenler temsilcisi Fahri Batıca, işçi temsilcisi Mustafa Dötçelik.

Samsun

Tütün sanayii adına iş verenler temsilcisi gelmemiştir, işçi temsilcisi Halil Tören.

Zonguldak

Kömür sanayii adına iş verenler temsilcisi Orhan Esen, işçi temsilcisi Esat Çakmakkaya, Demir sanayii adına iş verenler temsilcisi Celâl Karpat, işçi temsilcisi Hayri Pozam.

Eskişehir

Şeker sanayii adına iş verenler temsilcisi Nazmi Konay, işçi temsilcisi Nihat Kayılıbal.

İzmit

Kâğıt ve selüloz sanayii adına iş verenler temsilcisi Naci Tamar, işçi temsilcisi Halil Dümen.

Ankara

Yün ve yünlü mensucat sanayii adına iş verenler temsilcisi Tahsin Başar, işçi temsilcisi Hasan Kırdım.

On yedi iş veren ve on sekiz işçi temsilcisinin iştirakiyle yapılan Genel Kurul toplantısında ayrıca bilgilerinden istifade edilmek üzere şu zatlar davetli olarak bulunmuşlardır :

Prof. Dr. Kâzım İsmail Gürkan, Prof. Hüsnü Hâmit Sayman, Prof. Mustafa İnal, Doç. Ferit Hakkı Saymen, Doç. Vedat Dicleli.

Bu toplantıya yine davetli olarak Çalışma Bakanlığı adına Çalışma Genel Müdürü Necati Topçuoğlu, Ticaret Bakanlığı adına İç Ticaret Genel Müdürü Samet Ağaoğlu, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı adına Bakanlık Genel Müdürlerinden Dr. Celâl Otmar, Dr. Niyazi ve Yüksek Murakabe Heyeti adına Sait Aydoslu, Maliye Bakanlığı adına Adnan bulunmuşlardır.

Genel Kurulun temenni mahiyetindeki kararları

Genel kurulun bu çalışmalarında iş ve çalışma hayatımız için çok önemli olan kararlar alınmıştır. Temenni mahiyetinde olan bu kararların en önemlilerini aşağıya koyuyoruz :

1: İşçilerin ihtiyarlık, malûllük ve ölüm halinde dul ve yetimlerini koruyacak sigortalar ihdası.

2: Primlerin tesbitine esas olacak işçi gündelikleri için bir barem yapılması.

3: Prim ve ödenekler tesbit edilirken yaş, hizmet müddeti ve işin ağırlık derecesinin gözönünde tutulması.

4: Primlerin işveren, işçi ve Devlet tarafından ödenmesi.

5: Sigorta fon ve ihtiyatlarının işçi yararına müsait şartlarla nemalandırılması.

6: Beyanname verme mükellefiyetinin küçük sanatlarla mevsim işçilerine uygulanmaması.

7: Sigorta Kanununun geniş bir izahnamesinin hazırlanması ve bütün iş yerlerine dağıtılması.

8: İhtiyarlık Sigortası Kanunu çıkıncıya kadar hâlen işverenlerce yapılmakta olan özel yardımların devamı.

9: Geçici iş görememezlikte ilk günden itibaren tazminat verilmesi.

10: İşçilerin ve ailelerinin hastalık, doğum ve bakım ihtiyaçları için gerekli sağlık müesseselerinin kurulması.

Genel Kurul çalışmalarından sonra Kanun gereğince Yönetim Kurulu için yapılan seçimde İşveren üye olarak Adana Pamuk sanayii işverenler temsilcisi Sükûti Sözen, İşçi üye olarak da İstanbul Yün ve Yünlü Dokuma sanayii işçi temsilcisi Rahmi Alp seçilmişlerdir.

İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Heyeti toplandı

Çalışma Bakanlığı İş ve İşçi Bulma kurumunun faaliyete geçmesi üzerine çalışma programı-

nı tesbit etmek üzere 11 mart günü Çalışma Bakanlığında bir Danışma heyeti toplanmıştır.

Bu toplantıya İstanbul Üniversitesi Profesörlerinden Kessler, İzak, Kâzım İsmail Gürkan, Ziyaettin Fahri Fındıkoğlu, Yüksek Ticaret Okulu Profesörlerinden Hüsnü Hâmit, Doçent Orhan Tuna, Süheyy Saymen, Doçent Vedat Dicleli, Umumi Murakabe Heyeti Üyesi Muhlis Ete ve Çalışma Bakanlığı erkânı iştirak etmiştir.

☆

Bakanlık Merkez Teşkilâtına alınan yeni elemanlar.

Birinci Sınıf Bakanlık Müfettişliğine Beden Terbiyesi Muhasebe Müdürü Sami Nenekli, Bakanlık Danışmanlığına İstanbul Belediyesi Garaj ve Atelyeler Müdürlüğünden Ertuğrul Esad, Araştırma Kurulu Üyelğine İstanbul Belediyesi Hıfzıssıhha Uzmanı Dr. Arif Anıl naklen tayin edilmişlerdir.

☆

Çalışma Bölge Müdürlükleri

Çalışma Bakanlığı tarafından son teşkilât Kanunu gereğince 15 vilâyet merkezinde Bölge Çalışma Müdürlükleri kurulmuştur. Aşağıdaki liste bu Müdürlüklerin yerlerini ve bunların bir kısmına yapılan tayinleri göstermektedir. Diğer Müdürlüklere de yakında tayinler yapılmak üzere.

| | |
|------------|-----------------------------------|
| Ankara | Çalışma Müdürü Emin Anadal |
| Bursa | Çalışma Müdürü |
| Erzurum | Çalışma Müdürü |
| Eskişehir | Çalışma Müdürü Ali Turgut Suğlalı |
| İzmir | Çalışma Müdürü Kemal Tilkicioğlu |
| İstanbul | Çalışma Müdürü |
| Konya | Çalışma Müdürü İsmail Akçay |
| Sevhan | Çalışma Müdürü Ali Kemal Atılâ |
| Samsun | Çalışma Müdürü Cevdet Anıut |
| Sivas | Çalışma Müdürü |
| Trabzon | Çalışma Müdürü |
| Zonguldak | Çalışma Müdürü |
| Antalya | Çalışma Müdürü Kemal Kaya |
| Divarbakır | Çalışma Müdürü Nihat Torumtay |
| Kocaeli | Çalışma Müdürü Raif Argun |

İş ve İşçi Bulma Genel Müdürlüğü ve Şubeleri kuruldu

4837 sayılı kanun gereğince tesisi icabeden İş ve İşçi Bulma Kurumu teşkil edilerek faaliyete başlamıştır. Kurumun İstanbul, İzmir ve Adana şubeleri de kurulmuştur. Çok yakın bir zamanda Ankara, Eskişehir ve Bursa şubeleri kurularak çalışmaya başlayacaktır.

İş Uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulu Kararı

ÖZETİ :

İzmir'de, Pamuk Mensucat T. A. Ş. ile işçileri arasındaki iş ihtilafının kotarılması h:

3008 sayılı İş Kanununun 83 üncü maddesinin (B) fıkrası gereğince :

Danıştay İkinci Başkanlarından Salâhaddin Odabaşıoğlu'nun başkanlığı altında,

1 — Ankara Hukuk Fakültesi Profesörlerinden Hüseyin Cahit Oğuzoğlu,

2 — Çalışma Bakanlığı Genel Müdürü Necati Topçuoğlu,

3 — Ekonomi Bakanlığı Sanayi Genel Müdürü Kemalettin Apak,

4 — Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürü İsmail Hakkı Karafakı,

5 — Çalışma Bakanlığı Hukuk Müşaviri Muslih Fer,

6 — İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşaviri Ekrem Ergüven'den teşekkür eden Yüksek Hakem Kurulu Çalışma Bakanının daveti üzerine, Ankara'da Çalışma Bakanlığı binasında 5.12.1945 çarşamba, 26.12.1945 perşembe ve 7.2.1946 perşembe günleri toplandı.

Bu toplantılarda : İzmir'de Halkapınar mevkiinde kurulu ve İzmir Pamuk Mensucat T. A. Şirketine ait fabrikada çalışan işçilerden 631 kişi tarafından hayat pahalılığı sebebiyle aldıkları ücretle geçinemediklerini ileri sürerek adam başına günde 50 ilâ 75 kuruşluk bir zam yapılması istegiyle çıkarılan toplulukta iş ihtilafı hakkında İzmir İli İş İhtilâfları Hakem Kurulunun verdiği 4 Ekim 1945 tarihli karara işçiler adına mümessilleri tarafından yapılan itiraz üzerine İzmir Valiliğinin 16.10.1945 tarihli ve 3411 sayılı yazısı ve buna ek olarak gelen raporiyle bu iş ile ilgili;

1 — İl Hakem Kurulunun 4.10.1945 tarihli kararı,

2 — İzmir Pamuk Mensucat ve Şark Sanayi ve Yün Mensucat T. A. Şirketleriyle İzmir Tekel Tütün Fabrikasının ve İzmir Turyağ Fabrikasının ve Sümerbank Nazilli Fabrikasının işçilerine 1944 ve 1945 senelerinde ödedikleri ücret ve sair yardımları gösteren cetveller,

3 — Ticaret Bakanlığı Konjonktür Servisinin 1944 ve 1945 seneleri hayat pahalılığını gösteren mukayeseli cetveli,

4 — Pamuk Mensucat Türk Anonim Şirketi'nin kâr durumu hakkında İzmir İli Hesap Uzman-

ları Grup Başkanı Murtaza Yenel'in 24.12.1945 tarihli ve 6 sayılı raporu,

5 — Pamuk Mensucat Türk Anonim Şirketi'nin 1944 Ağustosundan beri işçilerine verdiği 40 kuruş zammın tediye sureti hakkında yaptırılan incelemeyi havi İzmir Valiliğinin 24.1.1946 tarihli ve 196 sayılı yazısı ve ekleri,

6 — İşçiler adına mümessilleri tarafından İl Hakem Kurulu kararına itirazı ihtiva eden 10.10.1945 tarihli dilekçe ile yine, mümessiller tarafından Çalışma Bakanlığına ve Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığına gönderilen 20.10.1945, 29.1.1946 tarihli dilekçeler okunup incelendi.

İl Hakem Kurulunun "işçilerin geçim güçlüklerinin ehvenleştirilmesi için fabrikanın kendi kârından bir zam hissesi ayırıp ayıramyacağı üzerinde incelemeler yapıldıktan ve bu fabrikanın mümessillerinden olup İzmir'de Şehitler Caddesinde kurulu olan Şark Sanayi Kumpanyası T. A. Şirketi fabrikası işçilerinin ve İzmir Yün Mensucat Fabrikası işçilerinin kazanç nispetleri ve seviyesi mukayese olundu ve âzalar arasında mümasil Devlet fabrikalarında işçilere verilen ücret hadleri tezekkür olundu. Ve alınan mütalâa ile İlin umumî ekonomik ve sosyal şartlarının üstünde özel bir tesir de yapabileceği mülâhaza edilerek esasen bir yıl önce İzmir Sanayi Fabrikası işçilerine pahalılık dolayısıyla yapılan zamlar sırasında İzmir Pamuk Mensucat Fabrikası İdaresi de iktibas ederek işçilerine ahenkdar bir zam yaptığı ve bir seneden beri pahalılık artmağa doğru olmaktan ziyade eksilmeye meylettığı düşünülerek İzmir Pamuk Mensucat Fabrikası işçileri namına ücretlerin artırılması talebinde bulunan işçi mümessillerinin bu dâvasının reddi, yolundaki kararına karşı işçi mümessilleri tarafından "fabrikanın sekiz ay evvel işçi ücretlerine yapmış olduğu zammın da muvakkat işçi müdavemet primi olduğu, ancak bütün hafta devamlı olarak çalışanların 40 kuruşluk müdavemet priminden faydalandıkları cihetle zam yapılması hakkında verilmiş olan 10.10.1945 tarihli itiraz dilekçesinin kanuni süresi içinde verilmiş olduğu İzmir Valiliğinin 16.10.1945 tarihli ve 3411 sayılı yazısından anlaşıldığından, işin incelenmesine geçildi.

1 — Hayat pahalılığının İzmir'de 1945 senesinde bir sene evveline nazaran ucuzlamaya doğru değil bilâkis % 3 kadar pahalılaştığı,

2 — Pamuk Mensucat Fabrikasında işçi ücretlerinin vasati olarak 1944 senesinde 357, 1945 senesinde 371 kuruş olup bu iki sene arasındaki

yükseklik nispetinin % 3,92 olmasına mukabil aşağı yukarı aynı mahiyette bir fabrika olan Yün Mensucat Fabrikasında işçi ücretlerinin vasatı olarak 1944 senesinde 393 ve 1945 senesinde 502 kuruş olduğu ve tezyüd nispetinin % 27,74 bulunduğu,

Şark Sanayi Kumpanyasında ise 1944 senesi vasatı işçi ücretinin 424 kuruş olmasına mukabil 1945 senesinde 468 kuruş olduğu ve tezyüd nispetinin ise % 10,38 bulunduğu,

3 — Pamuk Mensucat Fabrikası T. A. Şirketinin 1944 Ağustosundan beri işçilerine kendiliğinden ödediği 40 kuruş zammın da bir devam primi şeklinde tediye edildiği yukarı yazılı mukayeseli cetvellerden ve yazılardan anlaşılmıştır.

Bu duruma göre, devam primi olarak verilmekte bulunan işçi başına günde 40 kuruş ile bir-

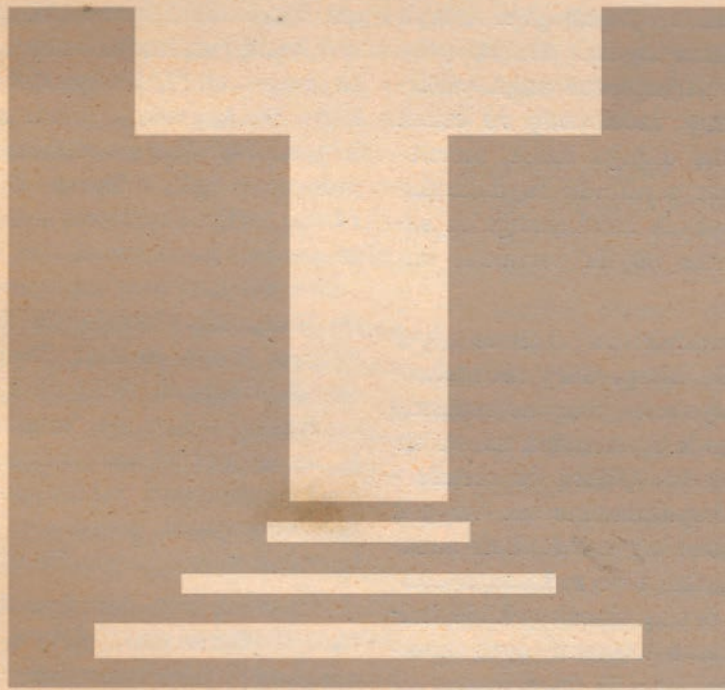
likte dahi Pamuk Mensucat T. A. Şirketinin işçilerine vermekte olduğu günlük ücret vasatının benzeri fabrikalar işçi gündelikleri vasatından aşağı bulunmasına ve bu halin istihsal işinde çalıştırılanların maddi ve manevi vaziyetlerine tesir edeceğine ve fabrikanın kâr haddi nispetinin bu bakımdan gözönünde tutulmasının vârit olmakla beraber esasında fabrikanın mali durumu da elverişli bulunmasına göre işçi mümessillerinin zam istekleri haklı görülmüş olduğundan, İzmir İli Hâkem Kurulu'nun 4.10.1945 tarihli kararının bozulmasına ve İzmir Pamuk Mensucat Türk Anonim Şirketi Fabrikasında çalışanlara halen ödenmekte bulunan bütün ücret ve zamlardan başka seyyanen her işçiye günde 40 kuruş bir zam yapılmasına oybirliğiyle karar verildi.

7.2.1946

| | |
|--|---------------------------------------|
| Başkan | Üye |
| Danıştay İkinci Başbakanlarından | Hukuk Fakültesi Profesörlerinden |
| Salâhattin Odabaşoğlu | Hüseyin Cahit Oğuzoğlu |
| Üye | Üye |
| Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü | Ekonomi Bakanlığı Sanayi Genel Müdürü |
| Necati Topçuoğlu | Kemalettin Apak |
| Üye | Üye |
| Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürü | Çalışma Bakanlığı Hukuk Müşaviri |
| İsmail Hakkı Karafakı | Muslih Fer |
| Üye | Raportör |
| İçişleri Bakanlığı Hukuk Müşaviri | Çalışma Genel Müdür Yardımcısı |
| Ekrem Ergüven | Celâl Dincer |

Rapoortör
Çalışma Genel Müdürlüğü Şube Müdürü
Cemal Okten

BIBLIYOĞRAFYA



TÜSTAV

İÇTİMAÎ SİYASET

Muammer KURTAY

Ordinaryüs Profesör Gerhard Kessler'in "İçtimaî Siyaset" adlı kitabıyla Kültüphanemiz sosyal politika hakkında çok değerli bir eser kazanmış bulunmaktadır. Cumhuriyetle beraber başlayan endüstrileşme davamız, yanı başında bir de sosyal politika meselesini ortaya koymuş bulunmaktadır.

İçtimaî siyaset çalışmalarımızda karşılaşacağımız bir çok meseleler ve davalar kitapda titiz bir itina ile incelemiş, hükme bağlamış, türlü cemiyetlerin hususiyetleri arasında kıyaslamalar yapılmıştır. Dünya literatüründe içtimaî siyaset konusu yüzlerce ciltte türlü veçhelerden uzun yıllardanberi ele alınmış, incelenmiş ve esaslı hükümlere varılmış olduğu halde, memleketimizde bu konu etrafında faydalanılacak eserlere rastlamak imkânsızlığı bu sahadaki çalışmalarda büyük zorluklar doğurmuştur.

Müellif kitabındaki ön sözünde şöyle demektedir : "Bu kitap, Garp memleketlerinde içtimaî siyasete dair neşredilmiş bulunan el ve ders kitaplarından esaslı bir şekilde ayrılmaktadır. Çünkü bu memleketlerde sanayi kapitalizmine ait bir çok meselelerin takriben bir asırdanberi nazarı bakımından münakaşa ve münazara edilmiş ve hâlen de örnek olacak şekilde hal edilmiş bulunmasına mukabil, aynı meselelerin memleketimizde ilk önce ihtiva ettikleri bütün müşkülleriyle birlikte tanınması ve tanıtılması icabetmektedir.."

Müellif, bütün Türk iktisatçılarını, içtimaiyatçılarını ve bütün Türk aydınlarını yakından ilgilendireceğine şüphe etmediğimiz bu kitabı üç cilt olarak hazırlamıştır. Neşredilecek olan ikinci ciltte sosyal siyasete ait hususî ve münferit meseleler tetkik edilecektir. Bunun üçüncü cilt takip edecektir. Üçüncü cilt Doçent Orhan Tuna

tarafından hazırlanacak ve Türkiye'ye ait içtimaî meselelerden bahsedecektir.

Neşredilen birinci cilt 5 kısımdan ibarettir. Birinci kısımda içtimî siyaset mefhumu, ikinci kısımda kapitalist çağlarda içtimaî siyaset tarihi, üçüncü kısımda içtimaî siyasete prensip bakımından itiraz edenler, dördüncü kısımda içtimaî siyasette takip edilen istikametler ve yollar, beşinci kısımda içtimaî siyasetin hudutları büyük bir selâhiyetle incelenmektedir.

Eserde, yukarıda zikredilen mevzuların tetkikinden sonra asistan Doktor Kemal Zadi tarafından hazırlanan 26 sayfalık zengin bir bibliyoğrafya kısmı gelmektedir. Bu kısımda; içtimaî siyaset hakkında yazılmış olan en mühim eserlerin İngilizce ve (1933) e kadar Almanca olarak intişar ettiği anlatılmaktadır. Bundan sonra eserleri beynelmilel ilim lisanlarına tercüme edilmiş olan muharrirlerden Simon De Sismondi, Carlyle, St. Bauer, George, Engels, Marx, Bastiat, Bretano, S. Ve B. Webb, Hasbach, Schmoller, Sombart, Damaschke, ve Louis'in isimleri zikredilmekte ve içtimaî siyaset mevzuuna ait müracaat kitaplarının, mecmuaların, serî halindeki neşriyatın, yıllıkların ve ders kitaplarının isimleri kaydedilmektedir.

Eserin bibliyoğrafya kısmından sonra da, asistan Safa Erkün tarafından hazırlanan ve dört kısım üzerine tertiplenmiş olan alfabetik mükemmel bir endeks mevcuttur. Birinci kısım eşhas endeksi, ikinci kısım mevzu endeksi, üçüncü kısım coğrafi endeks ve dördüncü kısım da hususî tabirler endeksidir.

Eserdeki önemli bahislerin başlıklarını aşağıya koyuyoruz :

Birinci kısımda "İçtimaî siyaset mefhumu" başlığı altında incelenen mevzular şunlardır: Siyasetin mahiyeti, sınıflar ara-

sı muvazene ve itilâf siyaseti, kapitalist çağlarda içtimâî siyaset, iktisat siyasetile içtimâî siyaset arasındaki münasebetler, fakirlere yardım işleri ve içtimâî siyaset, içtimâî muvazene ve içtimâî siyaset, cemiyet tarihinde içtimâî siyaset, Devleti ayakta tutmanın maksat ve gayesi.

İkinci kısımda "Kapitalist çağlarda içtimâî siyaset tarihi" başlığı altında incelenen mevzular şunlardır: Yeni bir teşkilât şekli olarak kapitalizm, müteşebbisler ve müteşebbisler sınıfı, serbest ecirler, müsdahdemler ve bunlara ait sınıflar, vasıfsız işçiler, yarı vasıflı işçiler ve vesıflı işçiler, iş akdi, yeni bir zihniyet olarak kapitalizm, hudutsuz kâr temayülü, ticaret hayatında kapitalist zihniyet, sanayi kapitalizmi, ev sanayii ve fabrika sanayii, ev sanayii işçilerini duçar oldukları sefalet ve demirden yapılmış iş makineleri maden ocakları işçileri, fabrika işçileri, fabrikacılık sisteminin mebdeî incelenmektedir. Bu kısımda İngiltere, Almanya, İsviçre, Fransa, Rusya, Avusturalya ve Amerika'daki özelliklere geniş bir yer verilmiştir.

Üçüncü kısımdan "içtimâî siyasete prensip bakımından itiraz edenler" başlığı altında incelenen mevzular şunlardır: Manchesterlik ve Marxizm, içtimâî politikaya karşı yapılan tekmil itiraz ve muhalefetlerin temeli olan inkişaf fikri ve klâsik iktisat ilmi, cemiyet hayatında tabiat kanunlarının cari olması meselesi, Manchesterlik cereyanında müfrit ferdiyetçilik ve ütöpizm, Manchesterliğin tenkidi, egoizm ve içtimâî ahenk, serbest rekabet ve miras hukuku, Marx'ın tarih felsefesi, kapitalizmin cihan ihtilâli yolile sosyalizme doğru diyalektik bir şekilde inkişafı, sınıf mücadelesi, sefilleşme, ihtiyat sanayi ordusu, marxizmin tenkidi, sosyal hayatta temayüller ve kanunlar, 1848 tarihinde umumî temayüller, 1880 yıllarından itibaren ferdiyetçiliğin ortadan kalkması, revizyonizm, 1917 ve 1918 ihtilâlleri, Almanya'da ütöpik sosyalistleştirme tecrübeleri, 1917-1920 yılları arasında Rusya'da bolşevik "harp sosyalizmi" devresi, 1921 yılında

Rusya'da yeni ekonomi politikası "Nep.", devri, Rusya'da Stalin'in idaresi altında Devlet kapitalizmi ve içtimâî siyaset, Fransız sendikalizminde Marxist unsurlar, içtimâî siyasetin kendi muarızlarına galebesi.

Dördüncü kısımda "içtimâî siyasette takip edilen istikametler ve yollar" başlığı altında da şu önemli konular tetkik edilmiştir: Âmme yardımı fikri, reaksiyoner ve terâkki perver "ileri" Devlet yardımı. 19 uncu asırda muhafazakâr içtimâî politikacıların takip ettikleri yollar ve gayeleri. 20 nci asırda otoriter devletlerin güttükleri içtimâî siyaset, kendi kendine yardım fikri, içtimâî siyaset yahut ihtilâl, liberal ve demokrat içtimâî siyasetçilerin takip ettikleri yollar ve gayeleri, içtimâî siyasette sosyalist fikirler, işçilere ait istihsal kooperatifleri, enternasyonalizm.

Beşinci kısımda "içtimâî siyasetin hudutları" başlığı altında şu mevzulara temas edilmiştir: Mekâna ait hudutlar, iktisadî hudutlar, cüz'î masrafları istilzam eden içtimâî siyaset tedbirleri, işletme komite veya heyetleri, pariter müesseseler, iş ve işçi bulma meselesi, imar plânları ve yapı nizamnameleri, fazla masraflar ihtiyarını icabettiren sosyal politika tedbirleri, yeni yükler veya mevcut yüklerin yeni bir tevzi ve taksime tabi tutulması keyfiyeti, sosyal yüklerin siyaset sahasında vaki terakkilerin iktisadî kıymetleri, Ernst Abbe, Optimal iş müddeti, yorgunluk ve istirahat, reel ücretlerin yükseltilmesi, "âdil ücret" meselesi, tam iştigal, ruhî hudutlar, vesayet, rant hastahğı, içtimâî siyasete müteallik sıçramalar, hürriyet temayülü ile emniyet temayülü arasındaki tezatlar, sosyal nizamda ideal ve realite, çalışma aşkı.

Çalışma hayatımızda sosyal meselelerimizde çok aydınlatici bahisleri ihtiva eden bu değerli eseri okurlarımıza hararetle tavsiye ederiz. İstanbul'da, Gençlik Kitabevi neşriyatı arasında yayınlanan bu eserin fiyatı 5 liradır.