

# Çalışma

## İÇİNDEKİLER :

İlk Yıl.

Sadi İrmak

### I — Sosyal ve Ekonomik Problemler

İşçi Sağlığı ve Devlet.

Muslih Fer

Milletlerarası Ticaret Konferansında Çalışma Konuları.

Prof. Esat Tekeli

Teşkilâtın Hedefleri.

Mümtaz Faik Fenik

İş Hareketlerinin incelenmesi.

Dr. Aydın Sayılı

Milletlerarası Taahhütlere Bağlılığımız.

Hasan Refik Ertuğ

Yeni Endüstri Planı ve İçtimai Siyaset.

Saffetin Pınar

Kadın İşçilerimiz Kres ve Çocuk Yuvası İhtiyacımız.

Celâl Dincer

### II — Genel Çalışma Meseleleri

Bürokrasi ve Şuurlu Çalışma.

Kemal Karadayı

Çırac ve Öğrenci

Süleyman Kazmaz

Yazarları Korumak.

Prof. Suut Kemal Yetkin

Tarlada Çalışan Kadınlar Meselesi

Doçent Orhan Tuna

İşin Milletlerarası Tanzimi.

M. F. F.

Suçlular Ne İçin Çalıştırılmalı?

Nurullah Kunter

İlim ve Hayatta Çalışma Zevki.

Dr. Celâl Ertuğ

Milletlerarası Çalışma Sözleşmeleri.

İbrahim Hakkı Yeniyay

Çalışan Kolların İhtisaslaşması.

Sabahattin Sönmez

Anlaşmazlıkların Hallinde Teşkilât.

Nevzat Ataç

Türk İşçisinin Uzmanlaşma Temayül ve İstidadı.

İlhan Tarus

### III — Tarih ve Kronik

Prof. Dr. Sadi İrmağın Demeci.

Kayseri Bez Fabrikasının Onuncu Yılı.

Sendikalizmin Bugünkü Durumu.

Yakın Tarihimizde İş ve İşçi Meselesi.

Kadri Kemal Kop

### IV — Bibliyografya

İnönü Ansiklopedisi.

Muammer Kurtay

### V — Gazeteler arasında



Haziran 1936  
TÜSTAV

# Çalışma

YIL : 1

HAZİRAN — 1946

SAYI : 7

## İLK YIL

Sadi IRMAK

Çalışma Bakanlığı, kuruluşunun ilk yılını tamamlamış bulunuyor. Bu Bakanlıkta çalışanlar, eserlerini gayelerine ulaşmış görmek gibi bir gafletten uzaktırlar. Bu bir yıl sadece memleketin sosyal meseleleriyle ilk temasların yapılmasına, ilk teşhislerin konmasına ve ilk icraat adımlarının atılmasına yetmiştir. Yoksa Bakanlığımız, gittikçe daha fazla enerji sarfını gerektiren çetin meselelerle karşılaşacağımızı ve bugünkünden çok fazla çalışmak zorunda kalacağımızı müdriktir.

Geçen bir yıla bir göz attığımız zaman beliren noktaları şöylece sıralamak mümkündür :

1 — Demokrasi yolunda mutlu gelişmeler çalışma dâvamızda da hayırlı tesirlerini göstermiştir : Mevzii iş mükellefiyetleri kaldırılmış, mesleki teşekküller meydana gelmesi için kanunî imkânlar açılmıştır.

2 — Sosyal meselelerimiz, kamu efkârında lâıyk olduğu yeri almış, millet ölçüsünde beliren alâka Büyük Millet Meclisinin kanunlarında bilârlaşmıştır.

3 — Memleket yeni Bakanlığın teşkilâtiyle hemen tamamen örülmüş az memur, çok iş prensibi içinde çalışan bir cihaz harekete getirilerek bir yandan mevcut sosyal kanunların uygulanmasına uğraşmış, öteyandan memleket esash surette etüd edilmeye başlanmıştır.

4 — Milletimizin en büyük sosyal dayanışma müessesesi olacak olan İşçi Sigortaları Kurumu meydana gelmiş ve faaliyete geçmiştir.

5 — Vatandaşa iş bulma en ileri memleketlerde olduğu gibi bizde de devlet vazifeleri arasına sokulmuş ve bu işi sağlayacak özel bir kurum faaliyete geçirilmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun ilk çalışmalarını ümit verici bulmak zevkine ermişizdir.

6 — Büyük şehirlerimizde işçi - işveren ihtilâflarının günü gününe intacı mümkün olmuştur.

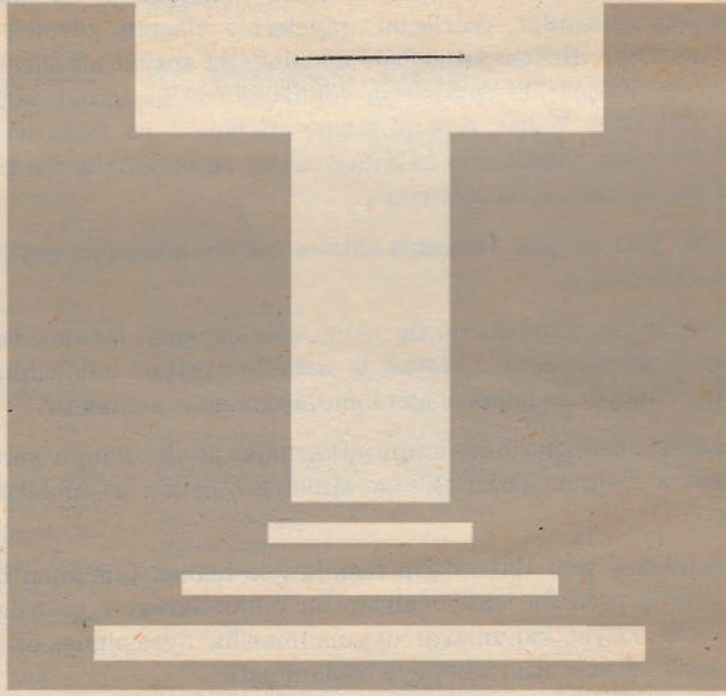
7 — Belki bunların hepsinden önemli olarak; yeni sosyal vazifeleri başaracak bir personel yetişmeye başlamıştır. Vatanın büyük hizmetleri-

ne hazırlanan bu kadroyu anlayışla, sabırla, teşvikle yetiştirmek vezifelerimizin en önemlisi ve en zevklisidir.

Bu birkaç satırı bir yıllık bilânço için yufka bulanlar olabilir. Fakat biz Devlet parasiyle âkıbeti meçhul tecrübeler ve teşebbüslere girişmek-tense icraatı esaslı araştırmalara istinat ettirmeyi ve ancak muvaffakiyet şansları belirdikten sonra teşebbüslerimizi genişletmeyi tercih ettik.

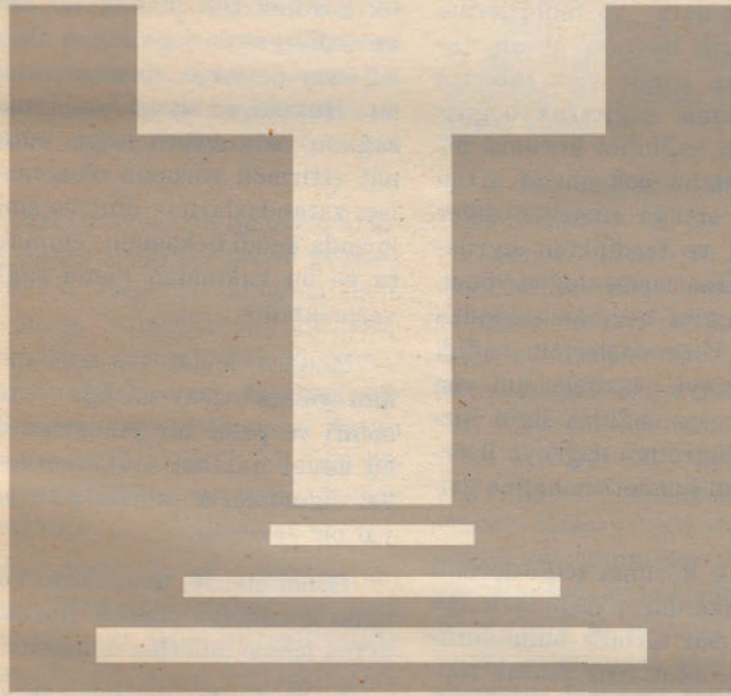
Önümüzdeki devrede yapılacak işlerimiz hudutsuz denecek kadar çoktur. Bunları gelişi güzel ve tesadüfî olarak değil, rasyonel bir plâna göre ele almak niyetindeyiz.

Bu bir yıl içinde olduğu gibi bundan böyle de devletin ve basının değerli yardımlarının devam edeceğine, işçilerimizin ve işverenlerimizin teşebbüslerimize anlayış ve sempati göstereceklerine güveniyoruz. İyimserliğimizin ve cesaretimizin kaynakları bunlardır.



TÜSTAV

**ÇALIŞMANIN SOSYAL  
VE EKONOMİK  
PROBLEMLERİ**



**TÜSTAV**

## İşçi Sağlığı ve Devlet

Muslih FER

**S**ağlık koruma mevzuunun hayati ehemmiyeti, en açık ve besbelli hakikatlerdendir. Sağlık koruma insanları yaşatan insiyaklardan hız alarak asırlardan miras kalmış âmiyane bilgilerle desteklenir ve müspet ilimlerin tatbikatına dayanan hekimlikle en tesirli vasıta ve tedbirlerine kavuşmuş olur. Tarih boyunca insan, tabiatle olan savaşının içinde yine tabiatın kuvvetlerini yardımına çağırarak boğuşmuş durmuş, ferdin sağlığını koruma bir taraftan gittikçe daha çok önemi artan bir ihtiyaç halinde ortaya çıkarken diğer taraftan ilmileşmiş, ve ferdilikten sıyrılarak topluluğun menfaatlerine doğru yönelmiştir. Devletler bugün her zamankinden daha fazla olarak vatandaşlarının sağlık şartlarıyla ilgilenmeyi vazifelerinin en önemlisi saymakta ve sağlıkla ilgili hizmetler devletlerin doğrudan doğruya üzerlerine aldıkları kamu hizmetleri haline gelmiş bulunmaktadır.

Gerçekten sağlık koruma tedbirlerinin ferdi iktidar ve imkânların dışında kalan ve vatandaşların tesir altında bulundurulabilecekleri muhitin hudutlarını aşarak topluluğun kontrolüne ihtiyaç gösteren büyük çaptaki meseleleri vardır ki, bu meseleler ancak devlet eliyle ve devletin temsil ettiği kamu menfaatleri zaviyesinden düşünülerek hallolunabilir. Bu yoldaki tedbirlerin araştırılıp tesbit edilmesi için, topluluğun menfaatlerini gören bir ilmi zihniyete, bunları gerçekleştirme gayesini benimseyen bir sosyal görüşe ihtiyaç vardır. Gerçek bu konuda kamu menfaatleri bakımından ferdi hürriyet ve menfaatlerin sınırlandırılması ve gerek kamu sağlığı gayesine doğru başarılabilecek bütün memlekete

şâmil hizmetlerin idare edilebilmesi, ancak devlet müdahalesiyle kaabil olur. Bu uğurda harcanacak kuvvet ve fedakârlıkların büyük ölçüde olması kadar bu fedakârlıkların vatandaşlar arasında tam bir adâlet dahilinde bölüştürülmesi de, bu sağlık koruma teşebbüslerinin fertlerin eline bırakılmıyarak topluluğun iktidarını temsil eden devletçe yürütülmesini zaruri kılar. Hukukî ve siyasi benliğinin kuvvetini, sağlam ve kuvvetli insan kütlelerine istinat ettirmek zorunda olan modern devlet ise, vatandaşlarının dinç ve sıhhatli vücutlarında kendi bekasının teminatını bulmakta ve bu bakımdan kamu sağlığına önem vermektedir.

Modern devlet, vatandaşın hayat hakkını yalnız asayissizliğe karşı koruyan menfi ve pasif bir jandarma devlet değil, bu hayat hakkını sağlık servisleriyle, sosyal sigortalarla tamamlayan aktif ve sosyal bir devlettir.

Genel olarak, devletlerin vatandaş sağlığını korumaya yönelik hizmetleri üç ayrı safha içinde mütalâa olunabilir :

1. Hasta ve sakatların tedavisi,
2. Hastalıkların ve ârizaların önlenmesi,
3. Sağlığın ve beden tâkatinin geliştirilmesi.

Sağlığı ilgilendiren âmme hizmetlerinin tarihi, bu alandaki çalışmaların ilk önce hastaların tedavisi gibi **tamir edici** bir mahiyet arzettiğini gösterir. Sonraları bu hizmetler daha ziyade genişletilerek hastalıkların vuku bulmadan önlenmesi için tedbir alınmasındaki ihtiyaca uygun önleyici

ve koruyucu tedbirlere geçilmiştir. En yeni telâkkilere göre ise devletin tamir edici ve koruyucu tedbirlerle gösterdiği himayenin de kâfi olmadığı kabul edilerek insan sağlığını bir kat daha yükselten ve geliştiren ve dolayısıyla topluluğun başarıma gücünü artıran müsbet şartların sağlanması lâzım geldiği hakikatine varılmış bulunuyor.

Modern devletin kamu hizmetlerini git-tikçe genişleten ve temsil ettiği topluluğun yüksek menfaatlerini daha büyük himaye ve teminat altına alan faaliyetleri sağlık hizmetleri sahasında da genel olarak bütün vatandaşlara şâmil bir yardım ve koruma şeklinde gerçekleşmekte, bununla beraber halkın bilhassa yoksul ve muhtaç tabakalarının ve işçi zümrelerinin durumlarına uygun ayrı bir himayeye lüzum görülmekte ve bu arada iş hayatında çalışan unsurların sağlığını koruma meselesi önemle ele alınmaktadır.

Burada bazı itirazcıların daima tekrarladıkları bir suale cevap vermeden geçmek kabil değildir : "İşçilerin sağlığına niçin daha fazla önem verilmektedir? Bilhassa imtiyaz tanımayan demokratik bir cemiyette işçi sağlığını diğer vatandaşların sağlık meselelerinden ayırarak daha üstün görmek yanlış değil midir?" Yanlış bir anlayışa dayanan böyle bir sorunun kısaca cevabını verebiliriz :

1. İşçilerin genel olarak çalıştığı endüstri sahası, meslek hastalığı ve kaza tehlikeleriyle doludur. Modern endüstride sağlığı korumak için alınan her türlü tedbirlere rağmen işçilerin meslek hayatı yorucu, yıpratıcı tesirlerden başka insan uzviyetini çeşit çeşit zehirlerin, tahriş edici ve boğucu maddelerin tesirleriyle sürekli temas haline getirir. Bu tesirlerle sıhhati sarsılan ve ömrü kısalan, hayatı tehlikeye düşen insanları bu tehlikelerden uzak yaşayan diğer vatandaşlar gibi emniyete kavuşturmaya çalışmak bir müsavatsızlık değil, bilâkis her insanın aynı derecede yaşamaya hakkı olduğunu tanıyan sosyal adâletin zaruri icabıdır.

2. İşçiler büyük bir kısmı itibariyle,

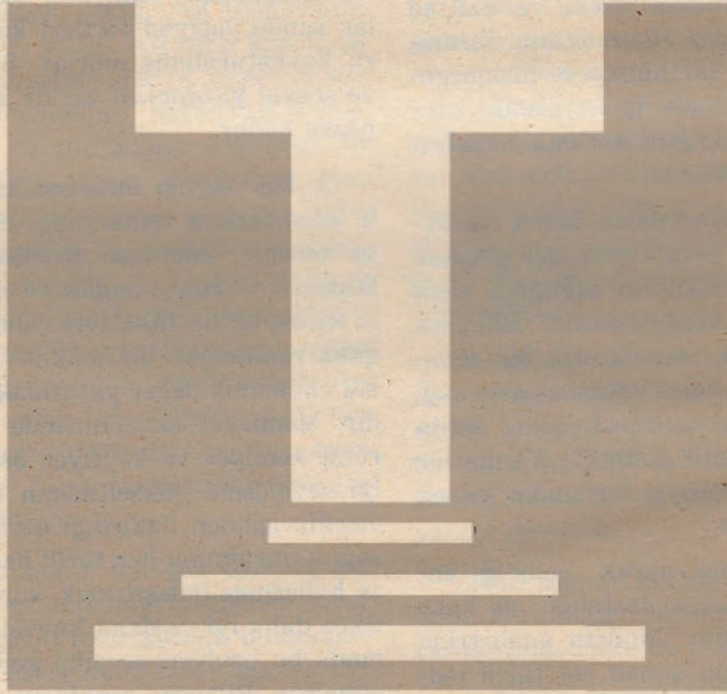
hem nisbeten daha küçük bir kazanç seviyesine maliktirler, hem de hayatlarını ancak emekleri karşılığında elde ettikleri kazançla idame edebilecekleri için, bu kazançlarının en büyük kaynağı ve teminatı olan bedenî tâkatlerini sarsacak bir hastalık halinde geçim vasıtalarından mahrum kalmış olurlar. Şu halde sıhhatini kaybettiği zaman kazancını da kaybeden ve üstelik ihtiyaçları ve masrafları artan işçilerin bu özel durumlarını göz önünde tutan ayrı bir sıhhi ve içtimâî himayeye ihtiyaçları vardır. İşçinin hastalıklara karşı korunması hastalık halinde meccanen tedavi edilmesi ve ücretsiz kalmaktan doğan yoksulluğunun telâfi edilmesi gibi tedbirlerdir ki bu vatandaşlar, cemiyetin daha emin şartlar içinde yaşayan fertleri kadar imkânlarla kavuşturulmuş olurlar. Sosyal sigorta ve sosyal yardımları zaruri kılan âmil bilhassa budur.

3. İşçi sağlığı meselesi, istihsalin canlı unsurlarının daha dinç, daha kuvvetli ve verimli kılınması meselesi demektir. Bedence ve ruhça sağlık ve neşe imkânları içinde bütün tâkatiyle çalışabilen insan, daha randımanlı bir makine halinde daha bol ekonomik değer yaratmak iktidarındadır. Memleket ekonomisinde emek faktörünü kemiyet ve keyfiyet bakımından en iyi seviyesine yükseltmenin başlıca şartı, emeğin içinden fıskırdığı uzviyeti ve onun sağlık durumunu her türlü hastalık ve ârizâ hallerinde iyileştirmek, korumak ve git-tikçe daha iyi ve daha kuvvetli olması yolunda bu uzviyeti serpilip gelişmeye sevk etmektir. Bilhassa makineye dayanan endüstrinin çocuk ve kadın emeğinden geniş ölçüde faydalanmaya elverişli bünyesi, korunmaya en ziyade muhtaç ve lâyıf bir işçi kütlesi meydana getirmiştir ki, bu vatandaşların çalışmaları kadar sıhhi bakımdan himaye edilmeleri de vazgeçilmez bir zaruret olarak ortaya çıkmakta, memleketin ekonomik ve sosyal yarını bu himayenin tesirine bağlı bulunmaktadır.

Hulâsa, bugün medenî dünyada işçi sağlığını ilgilendiren mevzuatın hükümleri bu olayların ışığı altında gözden geçirilirse,

işçi sınıfı için bir imtiyaz mânâsını ifade etmediği açıkça görülür. Millet bütünü içinde her zümre ve sınıfın özel durumuna ve ihtiyaçlarına uygun olarak yürütülme lâzım gelen kamu hizmetleri ve bu arada nasıl bir okul hıfzıssıhhası veya askerî tababet varsa, yine öyle özel şartlara tâbi yurttaşların ihtiyacını kollayan bir iş hekimliği ve sosyal tababet vardır. Milletçe kalkınmasını endüstrileşme yoluyla başarmaya karar vermiş bir memleket için işçi sağlığının çok büyük önemi takdir edilme-

lidir: İşçilerin genel olarak ekonomik durumları itibariyle zayıf ve korunmaya muhtaç olmaları, içinde çalıştıkları muhitin sarî ve meslekî hastalıklarla kaza ihtimallerine maruz bulunması ve nihayet işçi sağlığının tek başına bir gaye olduğu kadar iyi ve verimli bir istihsalin ve memleket refahının zaruri vasıtası olmak değerini de taşıması, bu sahadaki mevzuatımızın ve hazırlıklarımızın karşılamayı gözettiği ihtiyaçları apaçık göstermektedir.



TÜSTAV

## Milletlerarası Ticaret Konferansında Çalışma Konuları

Prof. Esat TEKELİ

İkinci Dünya Harbinin eşsiz felâketleri Batı dünyasında yeni bir hayat görüşüne kuvvet vermiştir : Milletlerin ve insanların işbirliği, tek dünya anlayışı. Komünizm ideolojisi, hiç şaşmadan kendi yolunda yürürken, dünyanın öteki eski ve yeni milletleri, bir insan dünyası yaratmak maksadına yönelmiş bulunuyor. Barışı korumada birlik, ekonomi meselelerinde birlik, çalıştırma konularında birlik.

Barışı korumak için bir teşkil vücuda getirilmiştir. Bu teşkil, beş büyüklere verilen veto hakkı yüzünden esalî bir kusur ile malûl olmasına ve bugün dahi kuvvet politikasını takip edenlerin maksatlarına engel olamamasına rağmen, ümitleri büsbütün körletmiş değildir. Birleşmiş Milletler Para Kararlılığı Kurumu) ve (Milletlerarası Banka) da malî alanda işbirliği sağlayacak kurumlardır. Fakat gerek barış, gerek maliye anlaşmaları, ekonomi işbirliği ile bir arada olmadıkça yarım kalacağı için bu eksiği tamamlamak üzere bir de "Milletlerarası Ticaret ve Çalıştırma" teşkili vücuda getirilmek isteniliyor. Bu maksatla bu yıl "Milletlerarası Ticaret ve Çalıştırma" adı ile bir konferans toplanacaktır. Bu konferansa bütün Birleşmiş Milletler ve tabiiyle Türkiye de çağırılacaktır. Verilen bazı bilgilere göre, bu konferans Ekim 1946 ayında Stokholm'da açılacaktır. Konferansın görüşmelerine esas olacak projeyi hazırlamak üzere on beş devlet, şimdiden ayrı bir toplantıya çağırılmış bulunmaktadır.

Gerek hazırlık yapacak konferansın, gerek asıl konferansın uğraşacağı konu-

lar hakkında Birleşik Amerika Dışişleri Bakanlığı Müsteşarı "W. S. Clayton" un başkanlığında toplanan uzmanlar heyeti "Teklifler" adıyla bir ilk taslak ile bunun bir "tahlilini" hazırlamış bulunuyor.

Bu tahlilde, milletler işbirliği, canlı bir ifade ile müdafaa edilmiştir. Burada deniliyor ki: "Birleşmiş Milletler zaferinin en büyük mükâfatı bize, bir zaman için ve bir hadde kadar dilediğimiz şekilde bir dünya kurma kabiliyetini vermiş olmasıdır. Ya milletler, servet ve kuvveti ele geçirmek için birbirleriyle savaşa girişecekler, yahut güvenliği kurmak ve birbirlerine karşılıklı menfaatler tanımak için işbirliği yapacaklardır. "B. W. S. Clayton" un imzasını taşıyan bir mektupta da şu iyimser düşünceye rastlanmaktadır : (Milletler, birlikte hareket ederlerse bizim ömürlerimiz sona ermeden, dünya milletlerinin şimdiye kadar görmedikleri derecede yüksek bir refah ve saadete kavuşmaları için her türlü imkân elde edilmiş olacaktır.)

Dünyanın bugünkü yürüyüşü karşısında bu, belki fazla bir iyimserliktir. Fakat müsbet işler, ancak iyimser düşüncelerden doğar. Bu iyimser adamların insanlık fikrini zafere götürmeğe uğraşan gayretlerini takdirle karşılamak gerekir.

Konferansın ana konuları milletlerarası ticaret ve çalıştırmadır. Bu iki konunun bağılılığı, yukarıda işaret ettiğimiz (tahlil) de gereği gibi belirtilmiş bulunmaktadır. Bu tahlile göre, bugün insan refahı, gereği gibi gelişmemiştir. Bunun sebebi, istihsal kaynağı olan tabiatın fakirleşmesi değil, insan kudretinden tam olarak fay-



dalanmamaktır. Yeryüzünde ticaretin artması, her memleketin iş kadrolarını da artıracaktır. Çünkü mahallinde temin edilemeyen bir memleket ihtiyacının ticaret yoluyla başka memleketlerden temini, bu memleketlere olan mal siparişlerinin artması neticesini verecektir.

Bu tahlilde milletlerarası ticareti kısıtlayan engeller dörde ayrılmaktadır: 1) Hükümetlerce tatbik edilen kayıtlar. Yani ithalâtı kontenjana tâbi tutmak, yüksek gümrük resimleri almak, bazı memleketlerden daha az gümrük resmi almak suretiyle bunlara tercihli muamele yapmak gibi. 2) Hususî teşebbüsler ve karteller tarafından ihdas edilen kayıtlamalar. 3) Ana madde piyasasında muvazenesizlik husulü. 4) İstihsalde ve çalışmada kararsızlık korkusu.

Aynı izah ve tahlilde şu düşüncelere rastlanmaktadır: Bir memlekette tam çalıştırmayı, yani işçilere aralıksız iş bulmayı temin için tedbirler alınması şüphesiz yerindedir. Tam çalıştırma, memleket içinde çalışma mevzularını, yani istihsal ve ihracatı artırmakla kabil olacaktır. Fakat bir memleket içinde istihsalı artırırken, yabancı memleketlerden gelecek malların ithalini yasak etmek ve yine ihracatı artırmak maksadıyla ihracata prim vermek, başka memleketlerin iş hayatına tesir eder. Adetâ bir "işsizlik ihracatı" yapılmış olur. Raporu hazırlayanların düşüncesine göre, böyle bir durum ihdas eden memleket, zararlı bir iş yapmış ve kendi kendini aldatmış olur.

Görülüyor ki, Birleşik Amerika uzmanları dünya ticaretinde, liberal karakteri

üstün olan görüşlere sahiptirler. Ancak milletlerarası işbirliği esas, yalnız tabii kaynakları ve çalışacak kolları fazla olan memleketlere iş mevzuu bulmağa inhisar ederse bu, işbirliği olmaz, dünyayı bu gibi memleketler menfaatine çalıştırmak isteyen bir esas mahiyetini alır. Unutulmalıdır ki, mahdut imkânlı ekonomiler, geniş imkânlı ekonomilerin ezici rekabeti karşısında yıkılmamak için liberalizme aykırı düşen bazı tedbirlere gitmek zorundadırlar. Çünkü onlar da yaşamak ve gelişmek isterler.

Bununla beraber, her memleket tam çalıştırma yoluna girecek olursa bu "tam çalıştırma" ların birbiriyle çatışmamasını sağlayacak tedbirler bulunabilir. Esasen konferansın asıl hedefi bu olmalıdır.

Konferans, bütün Birleşmiş Milletlerin bir toplantısı olacak, fakat toplantı dağıldıktan sonra, bir icra komitesi veya komseyi devamlı surette çalışacaktır. Bundan başka ticaret politikası, ticaret tazyitleri, mal anlaşmaları için ayrı ayrı komisyonlar kurulacaktır. Bu arada belki çalışma konusu içinde ayrı bir komisyon kurulması ihtimali vardır.

Ticaret bahsinde memleketimizin konferansta nasıl bir tez müdafaa edeceğinin ilgili makamlarca şimdiden tetkikine başlanmıştır. Çalışma konusunda da bir görüş tesbit edeceğimiz şüphesizdir. Bizce, her iki mevzuda da ana dâvamız şu olmalıdır: Yalnız büyük sanayici memleketler ihtiyacının değil, mahdut imkânlı millî ekonomilerin de yaşama ve ayakta durma hakkının düşünülmesi ve temin edilmesi...

TÜSTAV

## Teşkilâtın Hedefleri

Mümtaz Faik FENİK

**B**ir iş bahis mevzuu olduğu zaman daima teşkilâtın lüzum ve ehemmiyetinden bahseder dururuz; evet bir işletmeden en çok verim alabilmekte teşkilâtın büyük rolü vardır. Fakat teşkilâtın belli başlı hedefleri nelerdir? Teşkilât nasıl harekete geçmelidir ki, bu verim temin edilsin? İşte bu yazımızda bu hedefleri tahlile çalışacağız. Teşkilâtın belli başlı hedefleri şunlardır :

- 1 — Çalışan kimselerde ekonomi,
- 2 — İşlenen maddelerde ekonomi,
- 3 — Alet ve makinede ekonomi,
- 4 — Yerde ekonomi.
- 5 — Zamanda ekonomi,
- 6 — Uygunsuz ihtimalleri "risk" leri azaltmak,
- 7 — İşin bütünü kavramak.

☆

### I — Çalışan kimselerde ekonomi :

Bir iş, kendisine has bünyesine göre, asgarî adam masrafiyle olmalıdır. Bu prensip hiç bir zaman kullanılan adama az para vermek demek değildir. Kullanılan adama iyi para verilmeli, fakat ondan azamî surette faydalanmalıdır. Bunda iki nokta akla gelebilir :

a — Her işde az adam kullanarak, memleket içinde bir işsizlik durumu meydana getirmez miyiz?

b — Kullanılan adamdan azamî istifadeyi düşünerek onun sıhhatini, maddî ve manevî kuvvetini sömürmez miyiz?

Şurasını hemen söyleyeyim ki, endüstri hayatına yeni geçen Türkiye'de o kadar

çok iş sahası vardır ki, hele bu harpten sonra yeni yeni gelişmelerle, bir işsizlik krizi şöyle dursun, belki her yerde bir işçi bulmak zorluğu bile görülecektir.

Kullanılan adamdan azamî faydalanmağa gelince, bu onu öldüresiye kullanıp eski (Sweting system = ter sistemi) inde olduğu gibi limonun suyunu çıkarıp posasını atmak demek değildir. Bu, kullanılan adama, iyi para vererek, onun sevkini ve aynı zamanda randımanını artırarak onu işletme için çok daha faydalı bir hale koymak demektir. Verilen ücret yüksek olursa, masraf da yüksek olmaz mı? diye bir düşünceye kapılmağa lüzum yoktur. Temiz iş, iyi iş, ameleye ödenen yüksek ücretin nisbetini çok azaltacaktır. Fazla olarak, yüksek ücret, çalışanın enerjisini ve verimini kamçılacaktır. İhtiyaçları tamamiyle temin edilmiş bir işçi veya memur kendini işe daha çok verecektir.

Çalışan adam ekonomisi, onun boş kalmaması ve vaktini en verimli bir şekilde kullanması demektir. İş biten ve işçi veya memur, yapacağı işi beklemele vakit geçirirse veyahut kendisinden daha kabiliyetsizlerin yapacağı bir işi yaparsa bu prensipten ayrılmış olur. Bir misalle sözlerimizi tamamlayalım: Bir müessesenin direktörü vaktini — o müessesenin işlerine dair de olsa — mektup yazmakla geçirmemelidir, bir dülger taş taşımağa mecbur olmamalıdır. Teşkilât, herkesin azamî verimini meydana koyup kabiliyetlerini inkişaf ettirmelidir.

☆

### II — Ham maddelerde ekonomi :

Azami miktarda iyi ve temiz iş asgarî ham madde harcıyarak elde edilmelidir. Bu prensibin manâsı, fena ve ucuz ham madde kullanmak demek değildir. Bir misal alalım; şayet aşağı cinsten, 100 kuruşluk ham madde, 100 kuruşluk işçilik, 50 kuruşluk umumî masrafla meydana gelen bir malı 300 kuruşa satmak kabil oluyorsa, ham maddenin iyi cinsinden olanını mesele 110 kuruşluğunu kullanarak elde edilecek bir malı bu sefer 350 kuruşa satmak kabil olacaktır. İşçilik ve umumî masraf aynı kalacak, yalnız ham maddedeki 10 kuruşluk bir yükseklik 300 yerine 350 kuruşa müşteri bulacaktır.

Ham maddeleri iyi ve ucuz bir şekilde tedarik etmek, ve bunu memur veya işçiye israfsız bir halde tevzi eylemek yine bir teşkilât işidir. Ham madde artıkları mümkün olduğu kadar az olmalıdır. İki satırlık bir tezkere yazmak için büyük bir kâğıt kullanmamalıdır. Bilhassa fabrikalarda bu iş daha mühimdir. 20 milimetrelilik bir demir parçası kesmek lâzımsa bunun için 50 santimlik bir demir safihasından işe başlamamalıdır. Burada israf sade artakalan kısımlarda değil bu büyük parçanın kesilmesinde motör kuvveti ve daha fazla işçilik işgal etmesindedir. Bunu kesen makine de daha fazla bir zaman meşgul bulunacaktır.

### III — Alet ve makinede ekonomi :

Sermayeyi, meydana getirilecek işin hacmine göre alet ve makinelere yatırmak, yine bir teşkilât işidir. İşin hacmi küçük ise, sermayenin büyük makinelerde öldürülmemesi bu makinelerin bakım ve temizlik işlerinden de tasarrufu temin eder.

Alet ve makinede ekonomi, aynı zamanda bunların boş durmamasıyla kabildir. Harpten evvel Japonya'da iplik eğiren makineler İngiltereye nazaran bir misli noksandı. Fakat gece gündüz, iki ekip ile işleyerek İngiliz fabrikaları kadar verim temin ediyorlardı. Geceli gündüzlü iki takım amele çalıştırılması mümkün olmuyorsa, makinenin mesai saatlerinde boş kalma-

ması, boş makinenin kırmızı bir lâmba ile işsiz olduğunu haber vermesi yine teşkilâtın ödevlerindedir. Atelyenin şefi, kırmızı lâmbayı görür görmez lâzım gelen tedbirleri alacak ve makine boş kalmıyacaktır.

### IV — Yer ekonomisi :

Bu kısım da alet ve makine ekonomisiyle alâkadardır. İkisi de fabrikanın sermayesine tesir eder. İhtiyaçtan fazla büyük bir fabrika, sermayeyi sade sarf etmek ve öldürmekle kalmaz ayrıca munzam masraflar da doğurur. Isıtma ve aydınlatma masrafları artar, kontrol için, işlenmemiş ham maddelerin taşınması için daha çok adam kullanmayı icap ettirir ve çalışan insanların ekonomi prensibini de ihlâl eder. Atelyeler arasında büyük ve geniş ayrıklardan, lüzumundan fazla büyük fabrika inşasından kaçınılmalıdır.

### V — Zaman ekonomisi :

Zaman ekonomisi bir işin verimi bakımından en esaslı bir meseledir. Bir işten ötekine geçilirken zaman kaybetmemek, ödenen gündelik ve ücrette de ziyan yapmamak demektir. Bu hatayı bir de makine ile meydana gelen işlerde tatbik edersek o zaman sermayede de büyük zararlar meydana gelir. Ayrıca ismarlanan mal zamanında bitmezse, makine, bir başka siparişe başlamak için hazır değildir. Makine boş kaldığı için, işçilik ücreti boşuna verildiği için, ısıtma ve aydınlatma masrafları da lüzumsuz yere artmış olacaktır. Üstelik, mukavele, filân tarihte malın teslimini icap ettirirken zarar ve ziyan talebi gibi masraflara da katlanılacak ayrıca müessese, siparişlerini vaktinde yetiştirmeyen gibi muzır ve menfi propagandalara sürüklenmiş olacaktır.

Bir müessese veya fabrika ham maddelerini uzun müddet anbarlarda tutmamalıdır. Normal zamanlarda, ham maddenin alım tarihi ile, işlenmiş hale gelmeleri arasındaki zaman gayet kısa olmalıdır. Çünkü sermayenin ham madde halinde bo-

şu boşuna anbarlarda durması, bozulmaları ve fiyattan düşmeleri gibi neticeler doğurabilir.

☆

#### VI — Uygunsuz ihtimalleri, riskleri azaltmak :

Her işin kendine mahsus riskleri olduğu muhakkaktır. Bazan gayet basit görünen bu ihtimalleri kökünden silkip atmak tamamen kabil olmasa bile iyi bir teşkilât, bunların mühim bir kısmının önüne geçebilir.

Teşkilâtın çare bulabileceği uygunsuz ihtimallerin bir kaçını ele alalım :

Bir makinenin montajı için lâzım olan parçaların hazır ve tam olup olmadığını tetkik etmek için montaj zamanını beklemek, çok ehemmiyetsiz bir parçanın henüz yapılmamış olması, işlerin yüzüstü kalmasına sebep olacaktır. Teşkilâta düşen vazife ise, montajın yapılacağı muayyen tarihe göre muhtelif parçaları saymak, yoksa yetiştirmek ve hazır bulundurmadır. Bunun gibi, ham maddenin tükenmesi, faaliyetin durması, bir anbar memurunun hastalığı veya herhangi bir sebeple gelmeyişi bütün işlere sirayet edebilecek bir intizamsızlık doğurabilir. Burada teşkilâtın ödevi bir ikinci yedek anbar memurunun birincisi kadar anbarın mevcudunu ve vazifesini kavrayacak kadar yetiştirilmiş olmasıdır.

☆

#### VII — İşin bütününe kavramak :

İş başındaki adam, müessesesinin ne

halde olduğundan, ne gibi tesirlerin ne gibi neticeler doğurabileceğinden, bir kelime ile işin umumî vaziyetinden her an, kendine ve etrafındakilere hesap verebilecek kudret ve kabiliyetle olmalıdır. Bir umum müdürün, büyük bir müessesenin en ince teferruatını görebilecek vakti yoktur. Fakat umumî manzarayı görecektir, sezecek ve kavrayabilecek kabiliyetleri bulunacaktır. İş başındaki bu adamın umumî durumu kavraması prensibi, kilometrelerce uzak bulunduğu bir kaç tesisi kontrol etmek icap ettiği zaman daha ziyade mühimleşir; o zaman fiilen iş başındaki şeflerin farkına varamadıkları intizamsızlıkları, verimsizlikleri, bir umum müdür, teşkilâtın sağlayacağı bazı usuller yardımıyla kilometrelerce uzaktan sezebilir.

İşin umumî durumunu kavramak için teşkilâtın göstereceği prensiplerden birisi de herhangi bir ihtimali evvelden **düşünmek, sezmek, görmek ve tedbir almaktır.**

Hiç bir iş tesadüfe, surprise'e ve işlerin oluruna bırakılmıyacaktır. Açık ifadeli tablolar, istatistikler, grafikler, müessesenin içinde olup bitenleri dosdoğru ve açık izah edecektir. Böylelikle hakikî durum anlaşılacak ve daha fazla verimi sağlamak mümkün olacaktır.

Bu cihetler temin edilmeyince teşkilâtın beklenen hizmetin bütün faydalarını toplamak kabil değildir. İşte, teşkilâtın başlıca hedefleri....

# TÜSTAV

## İş hareketlerinin İncelenmesi (\*)

Dr. Aydın SAYILI

**E**kseriyetle çalışanın beden hareketlerinin incelenmesi ile çalışma zamanının incelenmesinin, aynı metodun cüzülerini ve kısımlarını teşkil ettikleri zannedilmektedir. Şüphesiz ki aralarında ilgi ve yakınlık mevcuttur. Fakat maksatları ve amaçları bakımından bu iki inceleme usulü birbirlerinden tamamen farklıdır.

Hareket incelemesi herhangi bir ameliyeye tatbik edilebilir, ve zaman incelemesini işe karıştırmadan sırf hareket incelemesinden faydalanılabilir.

**H a r e k e t** incelenmesi, muayyen bir iş esnasında yapılan hareketlerin tetkik ve tahliline dayanır ve lüzumsuz hareketlerin önlenmesini ve lüzumlu hareketlerin en uygun bir sırada ve en verimli bir şekilde yapılmasını sağlar.

**Z a m a n** incelemesi, muayyen bir işi vasat bir işçinin ne kadar zamanda yaptığını tetkik eder. Bu inceleme, işçi ücretlerinin yapılan işe ve sarfedilen zamana göre tanzim edilmesine, ve sistemli ve adâlete uygun bir şekilde düzenlenmesine bir esas teşkil etmek üzere yapılır.

Zaman incelemesinin hareket incelemesi ile münasebeti şu bakımdandır ki, iyi ve standartlaştırılmış çalışma şekilleri uygulanmadıkça vasatî iş zamanını bulmaya çalışmak manâsız olur. Madem ki zaman incelemesinin amacı bütün işçilere kabili tatbik ve standard bir iş zamanı tesbit etmektir, ilk önce iyi ve standardize çalışma metodlarının kabullenmesi icabeder. Herkes kendi bildiği gibi çalışırsa, aynı işi başka başka işçilerin pek farklı zamanlarda bitirecekleri muhakkak olur.

Hareket incelemesinden faydalanma sayesinde lüzumsuz ve verimsiz hareketler ortadan kalkar ve iş zamanı kısalmır. Bu zaman ekonomisi fazla efor ve yorgunluk pahasına elde edilmediği gibi, ekseriyetle işçinin daha az yorulmasını ve daha az emek sarfetmesini de temin eder. Fakat zamandan kazanma, hareket incelemesinin sağladığı faydalardan ancak bir tanesidir. Hareket incelemesi yardımı ile az zamanda çok iş, yorgunluğun azalması, ve çalışma şekillerinin ıslahı ile çalışma veriminin yükselmesi sonuçları elde edilir. Hareket incelemesinin amacı insan emeğinin israfını her bakımdan önlemektir.

Hareket incelemesinin başarı ile tatbik edilebilmesi için, hareketleri tashih edilecek işçilerin itimadını kazanmak şarttır. Hareket incelemesi, işçiyi istismar için kullanılmamalı, ve onların samimî işbirliğini temin için, bu usulün tatbiki ile elde edilecek faydalar kendilerine iyice ve etraflı bir şekilde izah edilmelidir.

Üzerinde önemle durulması gereken bir nokta da şudur ki, ancak doğru bir şekilde kullanıldığı zaman hareket incelemesinden hakikî faydalar beklenebilir. Tatbikatta, yapılan bazı yanlışlıkların bu usul-

\*) Bu yazı Production and Engineering Bulletin (3. 24, Kasım 1944) sayısındaki bir makaleden iktibasla hazırlanmıştır. Burada hareket incelemesi usulünün tafsilâtına girilmemiş, ancak bu konunun ana hatları üzerinde durulmuştur. Son yıllarda bu alandaki çalışmalarda önemli başarılar kaydedilmiş, ve değerli bazı neşriyat yapılmıştır. Bu yazıda bahsi geçen bazı esaslar hakkında tafsilâtlı bilgi edinmek için, meselâ İngiliz Uçak İmal Nazırlığının yayınladığı "An Introduction to the Theory and Application of Notion Study" adlı risaleye müracaat edilebilir.

le karşı itimatsızlık doğurduğu görülmüştür. Gerçekten, yanlış tatbikat faydadan fazla zarar verebilir. Hareket incelemesi işinin ehil ellere tevdi ve bu işte ihtisas sahibi kimselerin kullanılması çok önemlidir.

Hareket incelemesinin muayyen bir işe tatbiki için, ilkin o işteki çalışma şekil ve safhaları incelenir ve tahlil edilir. Sonra da hareket incelemesi sonuçlarına dayanılarak yeni bir çalışma şekli tesbit edilir.

Hareket incelemesi yapıldığı zaman, üzerinde çalışılacak işleri seçmek ve herhangi bir işin incelenmesine sarfedilecek zamanı tayin etmek hususuna da çok dikkat edilmelidir. Yani, içinde bulunulan durum ve şartlar hareket incelemesinin ne dereceye kadar tafsilâta götürüleceğini tayinde âmil olmalıdır. Bazan yalnız önemli noktalar üzerinde durmak, bazan da en ince teferruata kadar her şeyi etraflı olarak incelemek doğru olur. Bu gibi şeyler ancak sağ duyu ile halledilebilir ve kararlaştırılabilir; fakat muhakkak surette dikkate alınmaları icabeder. Bu hususlara ehemmiyet verilmezse hem işçilerin hem de idarî makamların hareket incelemesine karşı olan itimatları sarsılır.

Hareket incelemesi, yapılmakta olan bir işe, o iş durdurulmadan tatbik edilebilir. İşçinin çalışması ve çalışma esnasındaki hareketleri verimlilik bakımından incelenir ve tahlil edilir. Neticede bir takım lüzumsuz hareketler, parçaların ve malzemenin elverişli yerlerde bulunmadıkları, ve bunun gibi zaman kaybına ve lüzumsuz yorgunluğa sebep olan diğer âmiller meydana çıkarılır. Bu gibi hallerde hareket incelemesinin uygulanmasında, ekseriyetle sırf en önemli noktalar üzerinde durulmakla iktifa edilebilir.

Yeni bir tip işe ilk defa olarak başlanıyorsa, ilk önce bu işin yetkili şahıslar ta-

rafından tafsilâth bir şekilde hareket incelemesine tâbi tutulması doğru olur. Bu suretle, işe doğrudan doğruya yüksek bir verimle başlanması sağlanmış olur.

Hareket incelemesinde hareketten tasarruf prensiplerinden, işçi hareketlerinin grafikler ve cetveller şeklinde kaydından, ve fotoğrafik usullerin kullanılmasından faydalanılır. İşçinin hareketlerini eksiksiz ve yanlışsız bir şekilde kaydetmek ve muayyen bir işin yapılması için sarfettiği zamanı tesbit etmek maksadı ile de sinematograf usullerine baş vurulmaktadır.

Mikrofotoğrafi usulünde, sinema filmi şeklinde bir fotoğraf alınır, ve dakikanın 1/2000 ini gösteren bir saat tertibatı veya zaman göstericisi yardımı ile, hareket inceleme uzmanları herhangi bir anda vücudun bir kısmının yaptığı hareketi tahlil edebilir ve vücudun muhtelif kısımlarının yaptığı işleri mukayese edebilirler.

Hareketlerin ölçülmesi için başka bir metod da işçinin hareket izlerinin üç boyutlu bir resimle gösterilmesidir. İşçinin ellerine küçük elektrik ampulleri takılarak elde edilen bu resme kronosiklograf (chronocyclographe) adı verilir. Çabuk yanan ve nisbeten yavaş sönen bu ampuller armut biçiminde izler bırakır, ve bu izlerin hareket yörüngesi boyunca dağılımlarından kolun hareket hızı ve bu hızın çoğalma ve azalma dereceleri çıkarılabilir.

Bununla beraber, hareket incelemesinin herhangi bir işte başarı ile kullanılabilmesi için, muhakkak surette tedariki zor ve komplike elektrik teçhizatına lüzum olduğu zannedilmemelidir. Hareket incelemesinde, sinematografi usullerine müracaat edilmeksizin bir çok önemli işler başarılabılır. Ancak çok tafsilâtlı hareket incelemeleri yapıldığı zamanlarda mikro-fotografi ve kronosiklografi usullerine baş vurulur.

## Milletlerarası Taahhütlere Bağlılığımız

Hasan Refik ERTUĞ

**Ş**u İkinci Cihan Harbinin sona ermesiyle birlikte, yurdumuzda iş ve işçi hayatının düzenlenmesi ve umumiyetle iş gücünün verimlendirilmesi için çok dikkate değer teşebbüslere girişildiğini görmeyen yoktur, sanırım.

İş ve işçi hayatının düzenlenmesi konusu üzerinde çalışmak üzere, geçen yılın Haziran ayında kurulan Çalışma Bakanlığı, aradan geçen yedi sekiz aylık bir devre zarfında kendi kuruluşunu düzenlemek ve geliştirmek çarelerini aramış ve kuruluşunun daha verimli ve müessir bir şekilde işliyebilmesini temin için de, bu inceleme devresinin sonunda, Bakanlığı yeniden teşkilâtlandıran bir kanun projesi hazırlayarak Büyük Millet Meclisine sunmuştur. Bu proje, "Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri hakkında Kanun" adı ile yürürlüğe girmiştir. Kanunun numarası 4841 dir; 30 Ocak 1946 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Yine bu yedi sekiz aylık inceleme devresi içinde, "İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu", "İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu", "İş ve İşçi Bulma Kurumu Kanunu" çıkarılmış ve bu kanunlara dayanılarak, İşçi Sigortaları Kurumu ile İş ve İşçi Bulma Kurumunun çalışmaya başlayabilecek şekilde teşkilâtlandırılmasına geçilmiştir.

İş ve işçi hayatının düzenlenmesi, geliştirilmesi ve daha verimli bir hale konulması için girişilen bu teşebbüslerin hepsinin, umumî hayatımız bakımından olan önemi aşikârdır. Fakat bir de, bu alanda, milletlerin, karşılıklı olarak kabul ettikle-

ri ve uyguladıkları bazı milletlerarası anlaşmalar da vardır ki, bunlar iş hayatının düzenlenmesi bahsinde vaz geçilmesi doğru olmayan bir takım esasları ihtiva etmektedirler.

İşte bu defa ele almak istediğimiz konu, bu milletlerarası sözleşmeler karşısındaki durumumuzla ilgilidir.

Milletler Cemiyetinin kuruluşuna dahil bulunan Milletlerarası İş Teşkilâtı yıllardanberi, yer yüzündeki iş şartlarını islah etmek ve işçilerin yaşama seviyelerini yükseltmek için çalışmaktadır. Hemen hemen her yıl milletlerarası konferanslar toplar ve bu toplantılarda, iş ve işçi hayatının türlü safhalarıyla ilgili kararlar alır. Bu kararlardan bazıları milletlerarası sözleşme projeleri şeklinde devletlerin iltihakına ve tasdikine açık bulundurulur. Devletler de bu sözleşmeleri incelerler, sosyal ve siyasî bünyelerine, iş ve hayat şartlarına uygun bulduklarını, kendi anayasaları hükümlerine göre tasdik ederler ve böylece, bu milletlerarası sözleşme projesine katılmış olurlar.

İşte geçen Şubat ayı içinde, Türkiye de bu milletlerarası sözleşmelerden üçüne yeniden iltihak etmiş bulunmaktadır. Bu sözleşmeler şunlardır :

1 — 11 Şubat 1946 tarihli ve 4864 sayılı kanunla katıldığımız "Meslekî Hastalıkların Tazmini Hakkında 42 numaralı Sözleşme Projesi".

2 — Yine 11 Şubat 1946 tarihli ve 4865 sayılı kanunla katıldığımız "Sinaî Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında 14 Numaralı Sözleşme Projesi".

3 — Keza 11 Şubat 1946 tarihli ve 4866 sayılı Kanunla katıldığımız “Ücretli İşbulma Büroları Hakkında 34 Numaralı Sözleşme Projesi”.

Yeniden katıldığımız bu sözleşmelerin mahiyetine de kısaca temas etmek isteriz. Çünkü giriştiğimiz bu milletlerarası taahhütler hakkında vatandaşlarımızın bilgi edinmeleri ve icaplarının yerine getirilmesi için ilgili makamlara yardım etmeleri çok faydalı bir şeydir.

Birinci sözleşme, Milletlerarası İş Teşkilâtının Cenevre’de toplanan on sekizinci konferansında hazırlanmış ve 21 Haziran 1946 tarihinde kabul edilmiştir.

Sözleşmeye katılan devletler, meslek hastalıklarına uğriyan işçilerle (fikir ve kol işçileri bu tâbire dahildir) bunların hak sahibi mirasçılarına, kendi milli kanunlarına göre bir tazminat temin eylemeği kabul ve taahhüt etmiş sayılırlar. Sözleşmenin ikinci maddesinde bazı hastalıklar ve bu hastalıkların hizalarında bazı iş çeşitleri yazılmıştır ki, bu türlü işlerde çalışıp da hizalarında yazılı hastalıklara uğriyanlar için, tereddüde yer verilmeksizin bu işçilerin meslek hastalığına tutulmuş sayılmaları da proje hükümleri iktizasındadır.

Sözleşmeye katılmış olduğumuza göre, bizim için bundaki hükümlere uymak mecburiyeti, projeyi tasdik edip Birleşmiş Milletler Teşkilâtına tescil ettirmemiz tarihinden on iki ay sonra başlayacaktır.

Katıldığımız ikinci sözleşme, Milletlerarası İş Teşkilâtının Cenevre’de toplanan üçüncü konferansında, 25 Ekim 1921 tarihinde kabul edilmiştir.

Bu sözleşmeye katılan devletler; resmî veya hususî her hangi bir sınaî müessesede çalışan kimseler için, her yedi günlük bir devre zarfında fasılasız olarak en az 24 saatlik bir istirahat sağhyacaklardır. Bu istirahat müddeti, imkân dairesinde bir müessesenin bütün mensuplarına aynı zamanda verilecektir. Bu istirahat müddetinin, yine mümkün mertebe, her memleketin veya bölgenin gelenek ve âdetlerinde

yer alan günlere rastlamasına çalışılacaktır. Bu sözleşmede geçen “Sınaî müessese” tâbirinin içine giren işler şunlardır:

- a) Toprak altından bir madde çıkarılmasıyla ilgili her türlü işler,
- b) Her türlü eşya ve maddelerin imali, tadili, temizlenmesi ve değiştirilmesi, yıkanması ve nakliyesi işleriyle, gemi inşaatı ve muharrik kuvvet istihsali işleri,
- c) Her türlü inşaa işleri ve münakale vasıtalarının işletilmesi işleri,
- d) Her türlü yükleme ve boşaltma işleri.

Bu sayılan gruplara giren sınaî müesseselerde çalışanlara sağlanacak 24 saatlik hafta tatilinin tatbik edilmeyeceği halleri ve yerleri sözleşmenin müteakip maddelerinde bulmaktayız. Ancak, bu suretle hafta tatilinden istisna edilecek sınaî müesseselerde çalışanlara sağlanacak 24 saatlik hafta tatilinin tatbik edilmeyeceği halleri ve yerleri sözleşmenin müteakip maddelerinde bulmaktayız. Ancak, bu suretle hafta tatilinden istisna edilecek sınaî müesseselerde çalışanların kaybettikleri bu istirahat müddetinin, günlere taksim edilerek veya sair yollardan telâfisi lâzım gelmektedir.

Sözleşmenin bir devlet için mecburiyet ifade eylemesi, projenin tasdik edilip Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğince tescil edilmesinden sonra başlar.

Üçüncü sözleşmeye gelince; bu sözleşme, ücretli işbulma büroları hakkındadır ve ötedenberi iş hayatının kanayan bir yarasına devâ bulmak gayesine mâtuftur. Sözleşme, Milletlerarası İş Teşkilâtının Cenevre’de toplanan on yedinci Konferansında 8 Haziran 1933 tarihinde kabul edilmiştir.

Sözleşmeye katılan devletler; katılmalarından itibaren üç yıl içinde, kazanç gayesiyle kendi ülkelerinde çalışan tekmiil ücretli işbulma bürolarını kapatmayı taahhüt etmiş sayılmaktadırlar. Bu üç yıl zarfında, yeniden kazanç gayesiyle çalışan ücretli işbulma büroları açılmasına izin verilmeyeceği gibi, mevcutlar da res-



mi makamların sıkı bir kontrolüne tâbi tutulacaklardır.

Sözleşmeye göre "Ücretli İşbulma Büroları" tâbiri şu mânâyı ifade etmektedir:

İş veya işçi istiyen tarafların herhangi birisinden, doğrudan doğruya veya dolayısıyla maddî bir menfaat temini gayesini güden her şahıs, ortaktık, müessese, acente, bir işçiye iş veya bir işverene işçi bulmak hususunda tavassut ederse, ücretli işbulma bürosu sıfatını kazanır. Fakat gazeteler ve diğer yayım vasıtaları bu târife dahil değildirler.

Bazı işbulma büroları vardır ki, bunlar, hizmetleri mukabilinde maddî menfaat sağlamaz gibi görünürlerse de kendilerinden tavassut istiyenlerden sırf teşekkürlerinin masraflarına karşılık olarak duhuliyeye, aidat veya başka namlar altında para alır. Bu gibi ortaklık, müessese, acente ve sair teşekküller de işbulma servisleri adını taşırlar ve sözleşmeye katılan devletler tarafından kapatılmaları gerekir. Ancak, bu türlü işbulma servislerinin, resmî makamlar kontrolü altında ve tasdik edilmiş târifelere uygun ücretler alınarak faaliyetlerinin idamesi mümkün olabilecektir.

Sözleşmeye katılmamız dolayısıyla bütün işbulma bürolarının, ilgili makamlara birer beyanname vermeleri gerekmekte ve bu beyannamelerde ücretli mi, yoksa ücretsiz mi iş gördüklerinin belirtilmesi icap etmektedir.

Yukarıda anlattığımız esaslara aykırı olarak işbulma büroları işletenlere karşı, millî ceza kanunlarında cezalar konulması da sözleşmede derpiş edilmiş bulunmaktadır.

Sözleşmeye katılan devletler, katılmalarını Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğine tescil ettirdikten itibaren on iki ay sonra sözleşme hükümlerine uymak mecburiyetindedirler.

Bu suretle yeni katıldığımız Milletlerarası üç sözleşmenin hükümlerine kısaca temas etmiş olduk.

**G**iriştiğimiz bu Milletlerarası taahhütlerin iç hukukumuzda icap ettirdiği tedbirlere gelince :

Birinci sözleşme, işçilerin meslekleri dolayısıyla uğrayacakları meslek hastalıklarının tazmin edilmesini âmirdir ki, bugün kanunlarımız arasında yer almış bulunan "İş Kazalariyle Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu" sayesinde biz bu taahhüdümüzü yerine getirecek bir duruma girmiş bulunuyoruz.

İkinci sözleşme, sınıflı müesseselerde hafta tatili mecburiyeti hakkındadır. Memleketimizde iş hayatında hafta tatili mecburiyetinin kabulü yeni bir şey değildir; çok eskidenberi kanunlarımızda yer bulmuş olan mecburiyetlerden birisi de hafta tatilidir. Bu itibarla bu sözleşme ile giriştiğimiz bu yeni Milletlerarası taahhüde durumumuzu uydurmak için mevcut hükümlerde ufak tefek değişiklikler yapmakta başka bir şey ihtiyac yoktur.

Ücretli işbulma bürolarının kapatılması mecburiyetini koyan sözleşmeye gelince :

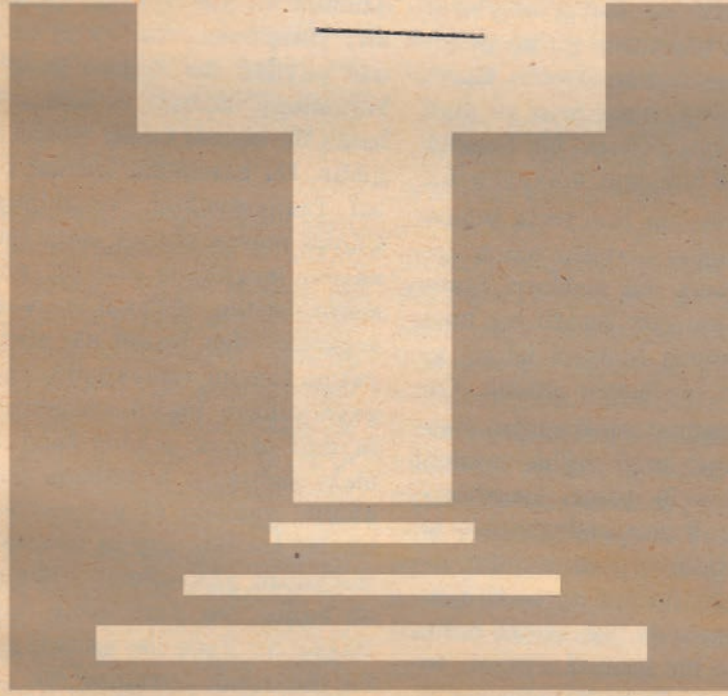
Gerçekten yakın vakte kadar kanunlarımızda bu hususa dair bir hüküm bulunmadığı gibi, bu bürolar kapatıldığı takdirde gördükleri işi yapacak ve bu ihtiyacı karşılayacak bir teşekkülümüz de mevcut değildi. Kaldı ki, bu gibi işbulma büroları, memleketimizde ancak bir iki büyük şehirde, mahdut işlerle meşgul olmak üzere kurulmuşlardır. Çukurova, İzmir, Aydın, Nazilli gibi ziraat işçisine ihtiyac gösteren bölgelerimizde iş mevsiminde toplanan ziraat işçilerinin, gerek toplanma şekilleri, gerekse çalıştırılma tarzları cidden iptidaîdir ve üzerinde durulup çalışmaya değer bir haldedir. Fiilî durum bu merkezde iken, bu yıl başında Büyük Millet Meclisince kabul edilen bir kanunla İş ve İşçi Bulma Kurumu teşekkül ettiğinden artık bundan sonra bu konuda en ileri usullerle ve bütün medenî memleketlerde yapıldığı gibi, devlet himayesi ve kontrolü altında bir "İş tavassutu" meydana gelmiş bulunmaktadır.

Son olarak bu sözleşmelerin tatbikatını takip edecek olan makam hakkındaki görüşlerimizi de arz etmek isterim.

Sözleşmelerin metinleri tetkik edilecek olursa görülür ki, gerek tasdik muamelelerinin tescili, gerekse muhtelif memleketlerde tatbik şekillerinin takip edilip neticeler hakkında Milletlerarası İş Teşkilâtına raporlar verilmesi, Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine bırakılmıştır. Halbuki Londra'da toplanan Birleşmiş Milletler Teşkilâtının ilk Genel Kurulunda, Milletler Cemiyetinin tasfiyesi ve bu teşekkülün

patronajı altında çalışan ihtisas müesseselerinin Birleşmiş Milletler Teşkilâtıyla birlikte çalışmalarına devamı kabul edilmiştir. Bu itibarla, biz de izahlarımızda Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine düşen vazifeleri Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği tarafından yapılacakmış gibi göstermekte bir mahzur bulmadık.

Türkiye, Milletlerarası sözleşmelere girmekten çekinmediği gibi Milletlerarası taahhütlerini her noktasında yerine getirmekten büyük bir zevk duyan memleketler arasında olduğundan da şüphe edilemez.



TÜSTAV

## Yeni Endüstri Plânı ve İçtimaî Siyaset

### IV

Saffettin PINAR

**B**üyük endüstri çeşitli münasebet ve neticelerin bir terkibidir. Sınaî rasyonellesmenin esası böyle bir bütün teşkil eden iktisadî, teknik ve sosyal olayların birbirini üzerine olan tesirlerini iyi bir şekilde ölçmek ve denkleştirebilmektedir. Makinelerin sabit tesislerin, insanların ve malî kaynakların bir araya gelmesi bir tesadüf eseri olmadığı gibi bunların muayyen bir istihsale erişebilmek için faaliyette bulunmaları da kendi başına olabilen bir iş değildir. Yeni kurulacak bu endüstri faaliyetinin her bakımdan çok taraflı bir kavrayış ve düzen isteyen bünyesi içinde içtimaî olan kısmını incelemek istedik. Geçen yazılarımızda endüstrideki sosyal olaylardan ücret işlerine, sınaî sağlık, meslekî yetiştirme, iskân, ve iş düzeni meselelerine temas etmiştik. Fakat endüstrideki içtimaî siyaset bu faaliyetlerle mahdut değildir. Endüstrideki içtimaî siyaseti katılmış sabit kalıplarla da izah etmek mümkün olamaz. Böyle bir içtimaî siyaset, endüstrinin teknik ve iktisadî gelişmesiyle muvazi olarak yeni meselelerle karşılaşabilir ve bunlara karşı yeni tedbirler vazetmek mevkiinde kalabilir. Burada mühim olan nokta her şeyden önce sanayide tatbik olunacak içtimaî siyaset prensiplerinin bilinmesindedir. Bu prensipler ise her şeyden önce içtimaî adâletle iş verimini telif etmeğe matuftur. Gerçekten içtimaî politika, bir çoklarının sandığının tersine olarak, endüstrideki rasyonellesmenin doğrudan doğruya âmillerinden biridir. İş hayatına mahsus olan içtimaî faaliyetleri yal-

nız bir içtimaî yardım görüşüyle anlamak ve izah etmek hem yanlış hem de tek taraflı bir mütalâadır. Çalışma saatlerinin uzunluk ve kısalığından tutunuz da, meslekî yetiştirme, ruh ve iş terbiyesine kadar yayılan bir içtimaî programın içinde bulunduğu iktisadî ve teknik olaylara yabancı bir sistem teşkil etmesi mümkün değildir. Bu bakımdan içtimaî politika istihsal faaliyetindeki verimliliğin şartıdır. Çünkü mevzu olarak endüstri faaliyetinin nâzımı mevkiinde olan ve makineleri, tesisleri işleten, iktisadî ve malî faaliyetleri organize eden insanı ele alarak onun hayatını tanzim etmektedir. Bu tanzimden gaye çalışan insanı endüstride verimli ve faydalı olacak şekilde bilgi ile teçhiz etmek, sağlığını, kazancını, çalışmasını, iskânını, gıdasını ve geleceğini tertiplemektedir. Bu tertibin gayesi çalışanların yaşama seviyesini yükseltmek olduğu kadar, işin de kalite ve kantitesini arttırmaktadır. Başka bir ifade ile, içtimaî politika endüstri düzeninin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu parçanın kendi içinde bundan evvelki yazılarımıza konu olan türlü bölümleri ve meseleleri vardır. Ana hatlarıyla tesbit ettiğimiz bu faaliyetleri endüstrideki sosyal emniyet, gıda ve iş, beden, ruh terbiyesi problemleri ile tamamlamak istiyoruz. Bu suretle etüdümüzün VI ncı bölümüne gelmiş bulunduk :

### VI — Gıda politikası :

Endüstrideki gıda politikasının esası çalışanların iş hayatının istilzam ettiği vü-

cut faaliyetlerine yetecek nisbet ve cinsde gıda alabilmelerini temin etmektir. Gerçekten endüstrideki insanın vücut ve kafa faaliyeti muayyen vitamin ve kaloriyi icabettirmektedir. Çalışılan işle mütenasip şekilde besleniş olmadıkça bir taraftan çalışanların sağlıkları bozulduğu gibi bununla beraber iş verimi de azalmaktadır. Bu suretle, sanayideki gıda politikasının rasyonel bir istihlal faaliyeti ile sıkı ve yakın ilgisi olduğu aşikârdır. Burada içtimâî politikanın insana ve işe mütevecih olan tesirleri açıkça sezilmektedir. Endüstride tatbik ve kontrol edilecek iyi bir gıda siyaseti görüldüğü gibi hem içtimâî adâleti hem de iş verimini mezc ve telif etmektedir. İçtimâî politikanın mahiyeti esasen bu prensibe dayanır. Çalışanların ve işin menfaat ve icaplarına uygun bir gıda politikası işçinin beslenmesi kendi kendine temin edebileceği düşünülürse ücret seviyeleriyle ilgili bir iştir.

İlk bakışta kazanç seviyesi yüksek olanların, iyi ve yeter bir beslenmeye de imkân bulabilecekleri umulur. Fakat mesele bu kadar basit değildir. Bir kere işçi, iş müddeti içine rastlıyan zamanlara tekabül eden yemek vakitlerinde çok kere işletmeden ayrılacak zaman ve imkâna malik olmayabilir. Bu takdirde onun kendi parasıyla de olsa keyfiyet ve kemiyet bakımından iyi bir gıda elde etmesine imkân verecek teşkilât kurulması lâzımdır. Sanayi tarihinde bu işin kooperatif mağazalarıyla, ekonomalarla, yahut hususî satıcıların sağlayacağı imkânlarla halledilen çeşitli tezahürlerine rastlanılmıştır. Fakat mesele bu kadarla da kalmaz. Yâni kalite ve fiyat ihtikârını önleyici tedbirler almak ve işçiyi gıda temini bakımından kendi ücretinin hudutları içinde mütalâa etmek her zaman doğru ve mümkün olmaz.

Memleketimiz gibi büyük sanayiîni yeni kurulduğu yerlerde endüstride çalışmağa talip olan insanlar çok kere endüstriye uymayan ve endüstrideki faaliyet tarzıyla mütenasip bulunmayan türlü iş sahalarından gelir. Endüstride çalışmağa talip olan bu insanların gıda alma tarzları ve

itimatları, istihlal faaliyetinin icabettirdiği besleniş tarzına uymayabilir. Bu takdirde çalışanlara iş hayatının lüzumlu kıldığı kaloriyi vermek üzere tedbirler almak lâzımgelir.

Geçinme şartlarının çeşitli tesirler altında yükselmiş bulunduğu zamanlarda bu vaziyet ücret siyasetiyle de münasebetli ve bu bakımdan da tesirli olur.

Bu itibarla işçi gıdalarının muayyen kaloriye tekabül eden bir kısmı yahut tamamı işletmeler tarafından temin ve tertip edilir. Böylelikle çalışanların hem sağlık şartları hem de verim kabiliyetleri yükseltilir. Diğer taraftan yüksek konjonktür devirlerinin ücretler ve fiyatlar arasındaki zararlı yarışı nisbeten tevzin edilmiş olur.

İşte sanayide tatbik olunacak gıda politikasını böylelikle çalışanların sağlık ve iş verimi kabiliyetleriyle olduğu kadar ücret ve fiyat seviyeleriyle de ilgili bulunan bütünlüğü içinde mütalâa ve tatbik etmek lâzımdır. Gıda meselesi, ilk bakışta her ne kadar sanayie yabancı içtimâî ve sıhhi bir olay gibi görünebilirse de hakikatte istihlalle, verimle, ücretlerle ve endüstrinin türlü tezahürleriyle yakından alakası bulunan bir içtimâî politika hâdisesidir. Sanayide çalışanlarla, doğrudan doğruya sanayiîni özelliklerine ve işletmelerin kurulu bulunduğu yerlerin içtimâî ve coğrafi şartlarına göre gıda politikasının da kendine mahsus prensipleri ve problemleri olacaktır.

## VII — İçtimâî emniyet meseleleri :

Endüstride içtimâî emniyet meseleleri dediğimiz şeyler sosyal sigortaların şmul sahasına giren konulardır. Çalışanların beklenmedik sürprizlere karşı çalışmalarını ve geleceklelerini emniyet altına almak arzuları ve bu husustaki faaliyetler birbuçuk asır önce büyük sanayiîni doğuşıyla birlikte ortaya çıkmış bulunan içtimâî politika meselelerindedir. Böylelikle iş kazalarına ve meslek hastalıklarına, dulluk, yetimlik ve analığa, aelümum hastalıklara



## Kadın İşçilerimiz Kres ve Çocuk Yuvası İhtiyacımız

Celâl DINCER

Türlü kaynaklara ve incelemelere dayanan rakamlar, yurdumuzda kadın işçi sayısının — İkinci Dünya Harbine rastlayan— son yıllar içinde arttığını göstermektedir. Sebepleri ne olursa olsun, sanayi merkezlerimizin başında gelen İstanbul'da bu artışın son sekiz yıllık nisbeti bir misline yakındır. Sanayi işlerinde çalışan erkek işçi sayısının bu yıllar içindeki azalışı ise hemen hemen aynı nisbettedir. Harp yıllarını silâh altında geçiren erkek işçilerimizin bu sonuç üzerindeki tesiri apaçıktır. Fakat acaba bunların hepsi işlerine dönmek imkânına kavuştukları zaman, onların yerlerini almış olan kadın işçiler bu yerleri boşaltacaklar mıdır? Bu, meselenin bir cephesidir. Öteki cephesi de işveren bakımındandır. Önceleri, kendi iş yerlerinden uzaklaşan işçilerin boşluklarını doldurmak zorluğuyla karşılaşan bir kısım işverenler, işlerini ve işe yeni aldıkları kadın işçileri yeni şartlara uydurmak için elbette hayli uğraşmışlar, ilk zamanlar randıman düşüklüğüne göğüs germeğe katlanmışlardır. Maliyet meselelerinin bu yüzden çapraşık bir durum gösterdiği de

ka faaliyetlerinin gayesi içtimâî adâleti olduğu kadar rasyonel bir çalışmanın da şartlarını sağlamağa matuftur.

Yeni kurulacak bir endüstri bu işleri teknik ve iktisadî meseleler kadar ve onlarla birlikte göz önünde tutarsa bundan ancak fayda görür. Aksi takdirde bir çok ters istihsal neticelerinin gerçek saikleri boş yere aranır ve bulunamıyarak üzüntü ve endişe mevzuu olur.

gizlenemez. Böyle olmakla beraber, memleket sınırları süngü kullanacak kollara muhtaç iken, erkek işçilerin hepsini silâh altına almaktan geri durmak da, elbette, düşünülemezdi. Zaten harplerin gerek kaybeden, gerekse kazanan taraflara en büyük zararı, bu kabîl sebeplerle, memleketlerin ekonomik muvazenelerini bozmasındadır. Büyük ekonomik buhranların, çok defa, geniş çevrelere yayılan harplerden sonra meydana gelişleri de bu yüzdendir. Bugünün endüstrisi kuvvetli milletleri, içinde yaşadığımız (savaşta barışa geçiş) devresinde, harp ekonomisi ve endüstrisinden barış ekonomisi ve endüstrisine dönüş zorlukları içinde kıvranırlar ve bir takım sosyal kımıldanmalara çare ararlarken bizde düzenlenmesi gereken bir mesele ile karşı karşıyayız. Gerek devlet müessesesi, gerekse kişi veya şirket olsun, (işveren) lerimizle silâh altında bulunan sanayi işçilerini, yıllardanberi onların yerini alarak çalışmakta bulunan kadın işçilerimizi ve genel olarak çalışma hayatımızı yakından ilgilendirmekte olan bu mesele, eski işlerinin başına dönmek zorunda kalacakların durumudur. Acaba onları yeniden eski işlerinde çalıştırmak mümkün olacak mıdır? Bu maksatla, kendilerinin yerlerini almış olan kadın işçilerimizi, son yedi-sekiz yıl içerisinde katıldıkları ve verimli hale geldikleri çalışma hayatımızdan uzaklaştırmak gibi bir düşüncenin ileri sürülmesi akla gelemez. Bu, hem onları geçim kaynaklarından mahrum etmek; hem de işverenleri, yıllardır işlerinden uzak kalma sonucunda yeniden acemileşmiş,

hiç olmazsa eski verimleriyle çalışamıyacak kadar melekelerini kaybetmiş işçilerle karşı karşıya bırakmak olur. Gerçi, herhanki bakımdan bakılırsa bakılsın, yurt savunmasına katılmak için ordu saflarında yer alan bir insanın bu şerefli ödevden dönüşünde tekrar işine kavuşması kadar tabii bir şey olamaz. Ancak bunu sağlamak için baş vurulacak çare başkalarını zarara uğratacaksa o zaman yeni tedbirler düşünmek gerekir. Bu arada, bir defa silâh altına alınan işçilerinin yerine koydukları kadınları işe yatkın hale getirmek için bir hayli didinmiş olan işverenleri şimdi bir kere de, yeniden acemileşen eski işçilerini yetiştirmek zorunda bırakmanın yersizliğini de hesaba katmak icap eder. Yedi sekiz yıl içinde iki defa ekip değiştirmek zorunda kalacak bir endüstrinin ne derecede randımanlı çalışabileceğini ve maliyetin meselelerinin bu yüzden ne kadar artabileceğini, böyle bir endüstrinin — hele bundan sonra — gümrük himayesiyle yaşayıp gelişme imkânlarına kavuşamayacağını göz önünde bulundurmak lâzımdır. Kaldı ki, genel olarak, ekonomik kanunların hâkim olduğu meselelerde işverenleri, kendi işçilerini serbestçe seçmekte kayıt altına alacak hukuk müeyyidesi de mevcut değildir ve aranması da düşünülemez.

İşte bu sebeplerledir ki, yıllardanberi çalıştırdıkları ve — dokumacılıkta olduğu gibi — elleri bazı işlere daha yatkın, daha dikkatli, daha ucuza çalışan; hulâsa, bazı işlerde daha ekonomik bir istihlal unsuru olan kadın işçileri işlerinden uzaklaştırmak ne işverenlerin hesabına elverişli; ne de geçim zoriyle bu işlere sarılmış olan emek sahiplerinin işlerini bırakmaları beklenebilir. Böyle olunca da silâh altından tekrar iş hayatına dönecek olanlara, hiç olmazsa bunların çoğuna, yeni çalışma alanları aramak lâzım gelecektir. Bereket versin ki bu konuda şartlar elverişli, imkânlar mevcuttur :

**Y**urdumuzun yeni bir kalkınma hamlesi yapmaya ihtiyacını yerinde ve zamanında takdir eden Hükümetimizin yeni çalışma plânları ve hazırlıkları vardır. An-

cak bu plânlara ve hazırlıklara göre, ilgili makamlar arasında, esaslı bir koordinasyona şimdiden girişmekle çareye vaktinde baş vurmuş olabiliriz. Bu konuyu şimdilik bir kenara bırakarak — mademki iş hayatımızda bir yerleri vardır ve daima da olacaktır (1) — bugün çalışmakta bulunan ve yarın kendilerine katılacaklarla sayıları daha da artacak olan kadın işçilerimizin durumuna bir göz atalım :

Güç hayat şartlarının evden alıp fabrika ve atelyelere attığı kadın işçilerimizin :

a) Sağlık durumları gelişiyor mu, düşüyor mu?

b) Ahlâk cepheleri kuvvetleniyor mu, gevşiyor mu?

c) Aile bağları çözülüyor, çocuk sevgileri yıpranıyor mu; sıklaşıyor, artıyor mu?

Bu soruları toptan ve kesin olarak cevaplandırmak güçtür. Ancak İş Kanununun kapsamına giren ve iyi bir denetleme altında tutulan işyerlerinde çalışanlar için şunlar söylenebilir :

1) Sağlık durumları ortamın altında sayılamaz. Hele bir çok işyerlerimizin kabul ettikleri, işçilere bir övün sıcak yemek verme usulü — hiç şüphesiz — bir çok insanı veremden kurtarmıştır.

2) Ahlâk bahsinde, her cemiyetin bir görüş ve anlayış tarzı vardır. Genel olarak, sosyal gelişme ve değişmeler bir takım sendeleme ve süreçlere yol açabilir. Fakat bunlar tek tük olaylar halinde kaldıkça kütleyi yolundan alakoyacak bir mahiyet taşımaz. Zayıf, her yerde, peçe ve kafes altında da, zayıftır. Kuvvetli ise dağda, bayırda, kırdan, plâjda ve her yerde kuvvetlidir. Mesele, milletlerin ahlâk geleneklerinin ve terbiyelerinin sağlamlığına

(1) "Kadının yeri evindedir" yollu sözler, kazançları yeter bolluktaki bahtiyarlarının yüzde nisbeti sekseni aşan, dünün gerçeği ve bugünün rüyası memleketler için söylenebilir. Biz daha uzun yıllar, kadını, erkeği ve çocuğu ile tarlada, atelyede, fabrikada çalışmaya muhtaç bir milletiz. Ancak nesilleri yıpratmıyacak tedbirleri asla ihmal etmemek şartıyla.

dadır. Kaldı ki, hayatını alnteri ve emeği ile kazanmaya koşan insan sayısı bir memlekette ne kadar çok olursa, ahlâk orada o kadar az sarsılabilir. Bu bakımdan, çalışan kadınlarımız sayısının artışı ancak sevinçle karşılamamız gerekir.

3) Kadınlarımızı iş yerlerine çeken sosyal sebeplerin aile bağlarında gözüntülere sebep olduğunu, çocuk sevgisini yıprattığını, haklı olarak, iddia etmek mümkün değildir. Aksine olarak, çalışan kadının, eşinin hayat yükünü hafifletmeğe koşmasında soylu bir fedakârlık duygusu vardır. Çocuk sevgisi ise — hayatı sadece fantezik cephesinden görmek hulyasına kapılan küçücük bir müstehlik kısım hesabı katılmazsa, ki katılmaması icap eder — Türk kadınının övünülecek başlıca vasıflarındandır. Ancak bu noktada önemle durmak ve şu şartı eklemek gerekir : Onun bu vâfına saygımızı sadece sözlerimizle değil, bütün genişliği ve etrafıyla alacağımız tedbirlerle de göstermek zorundayız. Cumhuriyet idaremiz kurulalı beri hükümetlerimizin bu konuya verdiği önem, nüfus siyasetimizde güttüğü amaç ayrıca açıklanmaya muhtaç değildir. Ancak kadın işçi çalıştıran iş yerlerimizin bu alanda yapacakları çok büyük hizmet ve ödevleri vardır. Bu, sosyal bir ödev olduğu kadar kendi menfaatlerini de artıracak, mahiyeti bakımından, aynı zamanda ekonomik bir meseledir : Çocuklu işçi kadınların kendilerini olduğu kadar çocuklarını da korumak meselesi!

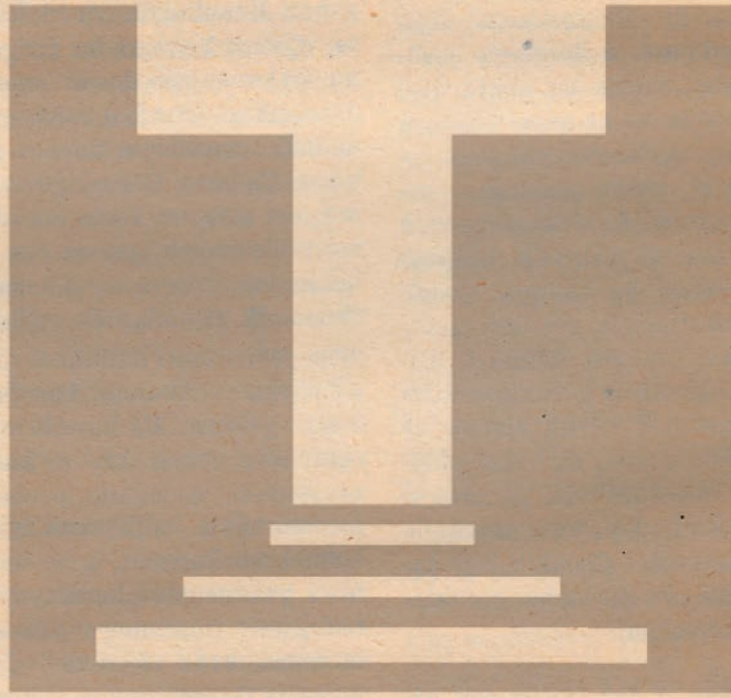
Bunun tek yolu ve tek çaresi, süt çağındaki yavrular için kreşler, henüz okul çağına gelmemiş çocuklar için de çocuk bakım yuvaları açmaktır. Ancak, bu her iş yerinin kendi başına üstesinden gelebileceği bir konu değildir. Ve işte bu sebeplerdir ki, çalışma Bakanlığımız bu çok önemli meseleyi, kuruluşu üzerinden he-

nüz aylar geçmeden, geçen yıl, inceleterek aynı sanayi bölgesinde, birbirlerine yakın yerlerde çalışan iş yerlerinin bu konuda kollektif çalışmalarını sağlamaya girişmiştir. Bu işi önümüzdeki beş yıllık çalışma plânının ana çizgileri içerisine almış olan Bakanlığın, gerekli kanun formalitelerinin tamamlanması yolundaki teşebbüslerine muvazi olarak ve gerek devlet sermayesiyle, gerek hususî sermaye ile işleyen iş yerlerimizin, kendi aralarında anlaşarak, bu sosyal ihtiyacı şimdiden karşılamaya çalışmaları çok yerinde olur. İleride bu konuya tekrar dönmek ve teferruatını açıklamak üzere, şimdilik şu kadarını belirtmekle yetineceğimiz bir gerçek olarak, yalnız İstanbul'da yirmi kadar (Kreş) e ve (Çocuk Yuvası) na ihtiyacımız olduğunu söylersek işin önemi kendiliğinden meydana çıkar. İstanbul sanayicileri ile bu konudaki temaslarını devam ettirmekte bulunan Çalışma Bakanlığının rehberliği, bu ihtiyacı açık ve kesin olarak gören aydın işverenlerimizin gayret ve himmetleriyle birleşince ortaya — sonucu bakımından ekonomik faydalar da sağlayacak olan — yeni yeni sosyal kalkınma müesseselerinin çıkacağını ummamak için hayli karamsar olmak gerekir. Bu hayırlı müesseseler kurulduktan sonra, kız ve kadın işçilerimiz arasındaki, çocuğunu penceresinin demir parmaklığına bağlayarak işine koşan, evlenmekten kaçınan, gebe kalmamaya, kalırsa yavrusunu aldirmaya veya zararlı tedbirlerle düşürmeye çalışan, "nasıl olsa bakımsızlıktan ölecektir" diye, onun ecel kaderini destekliyen ve —acıdır, fakat gerçektir— doğan çocuğunu kendi eliyle yok edenlere, doğuştan ruh aksaklığı olanlar dışında, rastlanmayacaktır.

Kreş ve Çocuk Yuvası, her medenî cemiyetin çalışma hayatında vazgeçilemez bir ihtiyaçtır.



GENEL ÇALIŞMA  
MESELELERİ



TÜSTAV

## Bürokrasi ve Şuurlu Çalışma

"Bürokok" mikrobundan sakınınız,  
her sıhhatli hükümeti mahveder.

Yazan: Jules ROMAINS

Çeviren: A. Kemal KARADAYI

**B**ürokrasi, her yerde modern devleti tehdit eden en evrensel bir hastalıktır. Bu mevzu hakkında bir çok yazılar yazılmıştır, fakat muharrirlerin çoğu bunun vehametini tebarüz ettirmeyi ihmal etmişler ve bunu sanki günlük hayatta mevcudiyetinin sebebi malûm olmıyan her hangi gülünç, küçük işkencelerden biri olarak göstermişlerdir. Bu yazılardan maksadım; bunun bir alay mevzuu olabileceğini fakat bu alay işinden sonra da onu ezme ve yok etmeye çalışmanın icap ettiğini; aksi takdirde onun bizi mahvedeceğini hatırlatmaktır.

Evvelâ, "Bürokrasi" nin "İdare" kelimesi ile karıştırılmamasına çok dikkat etmelidir. Böyle bir karışıklık, hiç şüphesiz, hemen alay teşkil edeceğinden, bürokratların, "Ne dediniz! idaresiz ve nizamsız bir cemiyet nasıl olur? Bilhassa işlerinin tenevvü ve mudillîği bakımından her gün büyüyen bir cemiyet olursa!" gibi tenkitleriyle karşılaşacaksınız. Bu mülâhazalar ustaca tertip edilmiş bir nevi Sofizm'dir. Nettekim bazı kimselerin "Kan hücumunu" fazla sıhhatlilik alâmeti olarak gösterdikleri gibi, bürokrasinin idare ile aynı mânâya geldiğine inanmak yanlışır.

Normal bir idarenin teşkilât ve büroları etraflarına faydalı olmak hacmini nisbetsiz ve marazî bir şekilde aşacak olurlarsa, o zaman, üzerinde barındıkları hayatın ta kendisini kemiren birer parazit haline gelirler.

Egemenliğini ancak diktatör rejimlerde kurabilen bürokrasinin cansız sikletinin

bütün işler üzerinde felce uğraticı bir tesiri vardır. Bürokrasi, sosyal bünyenin en büyük damarlarından tutunuz da en küçüklerine varıncaya kadar öyle bir mikrop salar ki... müsaadenizle bu mikrobun adına "Bürokok" diyeceğim. Bu Bürokok mikrobu asıl kaynaktan ne kadar uzak olursa olsun dokunduğu her unsura, miskinlik, uyusukluk, halinden hoşnutluk, ve tevekkül aşılır.

Kirtasiyecilik, yani kâğıt kemirmeğe karşı sonsuz aşk, bürokrasi mikrobunu ele veren acaip ârâzdandır. Bu hastalığa tutulan bir zavallı bütün gününü basma kalıp birçok evrak içinde geçirdiği gibi, hizmetinde çalışan adamlardan da, bilâhare yine kendi tetkikine arzedilmek üzere bir takım formların doldurulmasını ister. Böyle bir şahıs katiyen sarîh şifahî emirler veremeyeceği gibi, hiç bir meseleyi de kısa cümlelerle izah ve münakaşa etmeği beceremez. Çünkü, o daima işlerini kâğıt üzerinde karalamaya alıştığından, evvelâ bir muhtıra yazar ve sonra bunun bir çok raporlarla desteklenerek cevaplandırılmasını ister.

Bütün büro işleri dejenere olmak meylindedir. Yani bunlar yavaş yavaş hikmet-i vücutlarının gayet sarîh ve muayyen bir vazifeyi başarmaktan ibaret olduğunu unuturlar, zamanla kendilerinin başlı başına bir gaye, halkın ise ancak onların yüksek enerjilerinin, hüner ve kabiliyetlerinin tatbik sahası olduğuna inanırlar. Bir ressamın indinde malzemesi ne ise, onların nazarında da halk odur. Onla-

rın telâkkisine göre sanki halk, cazip kabiliyetleriyle bir gün bürokrasinin pençesine düşmeğe ve onun saltanatı altına girmeğe mahkûmdur.

Bunun böyle olduğuna adam akıllı kanî bulunan Bürokrasi kısır kalmak'a bir manâ görmemiş, bilâkis bürolarını ve işlerini mümkün olduğu kadar çoğaltmıştır. Bu çoğaltma işini de "Hakikî manâsında sıhhatli bir cemiyet işte böyle olur!" diye yapmıştır. Her yeni teşkilât inkışaf ve ilerlemenin bir neticesi ve zaferi olarak gösterilir. Bunlar muayyen vazifelerini ikmal ve itmam etmiş olsalar dahi bürokrasi yine o teşkilâtı ipka ve idameye çalışır. Hattâ binlerce faydalı vatandaşların da kendi teşkilâtlarına girdiklerini görünce düğün, bayram eder.

Onların çoğalmak ve genişlemek hususunda başka bir meyilleri daha var. Her bürokratin emeli kendi elindeki kuvvet ve salâhiyeti çoğaltınak, bir çok memurlara sahip olmak, sonra bunlara müdür muavini ve nihayet ta n üdür olmaktadır. Meselâ, altı kişilik bir büro'nun kadrosuna on kişi daha ilâve edildiği zaman Müdür Muavini bunu o dairenin işlerinin ehemmiyet kesbettiğine delil göstererek teşkilâta bir değişiklik yapılmasının zarurî olduğuna işaret ederek kendi terfiini sağlar. İşte bu suretle kırtasiyeciliğin oynadığı mühim rolün foyası da açığa vurulmuş olur.

Bürokratların izahlarına kapılacak olursak kâğıtlarla meşgul olma işinde sözde menfaat güdülmezmiş — bu ancak tefahür maksadiyle söylenmiş olsa gerek — çünkü... Bürokratların önünde yazılmış, çizilmiş evrak ne kadar çok birikirse onlar o nisbette memnun olurlar ve kendilerinden aşağı tabaka üzerinde o derece nüfuzlu olduklarına zahip olurlar. Fakat, terfi listesi bahis mevzuu olunca kırtasiyecilik beceriklilik bakımından ön safta gelir. Çünkü büro işlerinin ne kadar çok olduğunu ve memur adedinin azlığını ve bu ağır yük altında ezildiklerini gösterebilmek emeliyle bütün evrak ve dosyaları iki, üç, ve hattâ dört misline çıkarırlar. İhtimal bu evrak üzerine işlenecek, tâcil ve tasnif oluna-

rak daha bir çok dosyalar ilâve olunacak. Hiç şüphesiz o zaman her servis "İşden boğuluyoruz! Bize yardımcı adam verin! Bize adam gönderin, adam! Sizden istirham ederiz!" gibi feryatlarla hak kazanmaya çalışır.

Bürokrasi, eski zamanda "Papuç İçinde Yaşayan Kadın" hikâyesine benzer. Nizamlar, kanunlar, emir ve fermanlar hep ona çalışan ve onu besliyen çocuklarıdır. O daima cemiyetin sırtından geçinir ve çok keskin nazarlarından her nasılsa kaçmış olması muhtemel olan bir iş avı peşindedir. Böyle bir şey yakaladığı zaman derhal inhisarındaki çareleri sunmaya müheyyadır.

Bürokratların mezhebine göre tertiplenmemiş hayat, vahşilerin hayatıdır ve biz ancak ehlileştikçe medenî olabiliriz. Bundan başka en küçük kanunların dahi icadı bürokratların çok işine yarar çünkü bu kanunların tatbik sahasına girmesi için yeni bürokrat kabilelerine lüzum vardır.

Ortaya bir kaidenin çıkması, bunları ihlâl edici imkânların yaratılması demektir. Her hangi bir şeye karşı memnuiyetin konması bir suçun hazırlanması demektir. Suçların ihdası da bunlarla meşgul olacak büroların kurulması demektir. Öyle kırk - yaran kırtasiyecisi bir cemiyet tasavvur edebiliriz ki... en uslu bir vatandaşın bile günlük hayatında işlemesi muhtemel hatâlarını bulup bunları takip ve tetkik hususunda düzünelerce bürokrata ihtiyaç göstermesin. Bereket versin bir sürü lüzumsuz kayıt ve kuyuttan yakalarını sıyırmak insanlara bir haz veriyor. Buna sebep olarak şahsî alâka, menfaat, ve endişeleri gösterilebilir. Şahsî ve ailevî önemli bir mâzeretinden dolayı, meselâ küçük çocuğunun hastalığı yüzünden her hangi bir işe vaktinde tevessül edemiyen kimse bu mâzeretinin haklı ve yerinde görülmesini ve bu husustaki taleplerinin de kendisine bahşedilmesini cesaretle ve ısrarla isteyebilmelidir.

Bütün bunlar bir bürokratin nazârında onun rahatını kaçırın çok tehlikeli şeylerdir. Çünkü, bürokratin basma kalıp for-

müllerinde yeri ve izahı olmıyan hiç bir meselenin değeri yoktur. Meselâ, bir kimse "Annemin bir iki gün içinde ölmek ihtimali var. Mutlaka oraya gitmek mecburiyetindeyim. Lütfen bana müsaade edin." gibi ricalarına bürokratlar katıyen kulak asmazlar. Bu adamın böyle feci durumda olduğu tebeyyün etse bile "İşbu keyfiyet kara kaplı defterde tasrih edilmemiştir!" diye bu adamın çok sıkışık vaziyeti ve kıymetli vakti bürokratları asla ilgilendirmez.

Bürokrasi, azametli ahengini ve çok sıkı müracaat saatlerini biraz ihlale çalışan basit bir kimseyle karşılaştığı zaman küplere biner. Çünkü asıl ehemmiyeti haiz olan şey yalnız bürokratin zamanı ve onun sayısı belli olmıyan kanunlarıdır. Şayet bir işin neticelenmesi 21 güne mütevakkıf ise yukarıda adı geçen kimsenin 48 saatten veya annesinin ölümünden dem yurması hem hüremtsizlik hem de gayet çirkin ve kaba bir harekettir.

Bürokrasinin en bâriz vasfı kendini realiteye uyduramamasıdır. Fertlerde olduğu zaman delilik eseri sayılan bu hal yukarıda anlattığımız şeylerin bir çoğunu izaha kâfidir. 1940 senesinin başlarında Fransa da kendi başından geçen bir hâdiseyi buna misal olarak göserebilirim.

O zaman Harbiye Nazırı Muavini bulunan Hippolyte Ducos'un çok yakın dostu bulunuyordum. Fransız ve İngiliz kıtalarının fasılasız bir sel gibi aktıkları cepheye yakın çok mühim bir istasyonun komutanlığın yapan kayın biraderimden aldığım haberleri bu dostuma gönderiyordum. Hassaten bir gün kayın biraderimden beni hayretlere düşüren şu mektubu aldım:

"İşler malûm olduğu gibi, Fransızcaı düzgün konuşan ve üzerinde subay üniforması olan her hangi bir şahıs buradaki istasyona gelerek bir çok malûmat tophya-bilir; ve iş yalnız bununla kalmaz, sevkiyatları yapılan kıtaların trenlerinin yollarını istediği istikamete değiştiren emirler de verebilir. Yarın bir Alman casusu Fransız subayı kıyafetinde bu istasyona gelip, üç tümenin yine geldikleri yere dönmele-

ri emrini verebilir. Bu keyfiyeti eğer Almanlar bilmiyorlarsa, şaşarım!" ve sonra da ilâve ediyordu:

"Subaylarımızın üzerinde hiç bir hüviyet kartı yoktur. Bu sebeple derhal modern hayatın icaplarına uygun ihtiyat tedbirlerini ihtiva eden bir hüviyet tespiti usulünün ihdası elzemdir."

Aynı gün bu mektubu Ducos'a gösterdim. Kendisi bunun çok mühim bir mesele olduğunu ve tehlikenin korkunç olmakla beraber çaresinin basit olduğunu ve bu işe derhal tevessül edeceğini söyledi. Ducos'u üç hafta sonra gördüğüm zaman bana mahcubiyetle, "Beni ya deli veya bol bol vaidlerde bulunup hiç birini yapmıyan bir kimse olarak telâkki edeceksin. Fakat, ben ne deliyim, ne de bol vaitlerde bulunan bir kimse. Kaç defa, büroma bu hüviyet kartlarının çok acele tertip edilmesini emrettiğim halde, onlar bana bu işin tabii seyrini takip etmekte olduğunu bildirdiler. Sen de takdir edersin ki her gün üzerimdeki bu gibi bir çok meselelerle aynı teahlükle mücadele ediyordum. Bu hüviyet kartlarını da yaptıracağım, fakat ne zaman? Ah, ne zaman?"

Eminim, bu iş, Mayısta işgal başlayınca caya kadar yapılamamıştı. Çünkü, o zaman Almanlar bu fırsattan faydalanarak, sırf bu işler için yetiştirdikleri subaylarını kıyafet değiştirme suretiyle kendi hatlarına kadar sokabilmişler ve büyük felâketlere müncer olan emirler vermişlerdi.

İşte anlaşılıyor ki... Bürokrasi, Nazırları dahi şaşırabilir ve sonra da onları hiç iş göremez bir hâle sokar. Bürokrasinin mahvettiği hükümetlerin sayısı hesapsızdır. Roma'nın hayatiyetini yavaş yavaş emen Bürokrasi nihayet onun çökmesine sebep olmuştur. XIX uncu asırda Rus İmparatorluğuna musallat olan kanser de budur. Esasen anemik olan Alman Weimar Cumhuriyetine de âriz olan Bürokrasi nihayet onun da kanını kuruttu. Bir çok Almanların da inandıkları gibi onların bu "Cumhuriyet" i, "Bürokrasi" nin bir mü-

teradifi ve muhaffefi olarak kullanılan bir kelime idi. Milletın Nazi teşkilâtının iktidar mevkiine gelmesini desteklemesinin yegâne sebebi de Bürokrasiden kurtarılabakları vadine kapılmaları idi.

Demokrasi için en tehlikeli ssitem Bürokrasidir. Çünkü, Demokrasi haddi zatında her şeyden üstün olarak Anayasa ve otoriteye karşı saygıyı iltizam ettiğinden Bürokratlara haşın muameleden ve onlara hadlerini bildirmekten çekinir; ve belki bu halleriyle yalnız alay eder. Bu müsamahadan cür'et alan Bürokratlar ise Demokrasinin tam kalbinde diktatörlük tuzağını kurarlar ve içine de bolca yem korlar. Bu şekildeki bir diktatörlüğün meydanda görünür ne ismi ne de cismi vardır. Fakat o, bütün stratejik noktalara hâkimdir; avenesi ve reisleri Devlet mekanizmasını ele geçirir geçirmez istibdat sistemleri de ortalığa derhal yayılmış bulunur.

Daha fenası, Bürokrasi vatandaşın vicdanına kadar uyusturucu zehirini akıtarak ondan hürriyet fikrini ve itiyatları-

mı da söker atar. Bir gün bu vatandaş uykusundan uyanıp kendine geldiği zaman, müstebit bir devletin tebaası ile kendi arasında fazla bir fark olmadığını görür. Onun için artık, sebebi vücudu yalnız resmî demecilerin yaldızını teşkil etmekten ibaret olan hürriyet mefhumunun azizliği ve füsunkârlığı kalmamıştır. Esasen onu müdafadan da âcizdir ve bu işin nasıl yapılacağını da bilmez.

Harp zamanının icaplarına uymak maksadiyle belki bir kısım kırtasiyecilik zarurî olabilir. Netekim, bazı hâdiseler bunu göstermiştir. Bu böyle olmakla beraber ancak harp içinde cari olan bu hal ve icraatın sulhe kavuşulduğu zaman mutlaka bertaraf edilmesi icabeder. Bürokrasinin ezeli itiyatlarından biri de eline geçirdiği imtiyazlardan hiç birini terketmemektir... Meğer ki bu zorla elinden alınsın.

Önümüzdeki seneler çok önemli meselelere gebedir. İnsan kudreti için bunların hal çaresi ancak İdarenin — yani şuurlu çalışmanın — Bürokrasi şekline inkılâp ve infisah etmemesiyle kabildir.



# TÜSTAV

## Çıracak ve Öğrenci

Süleyman KAZMAZ

**B**ugün için küçük sanat erbabını en çok düşündüren meselelerden biri de çıracak bulma işidir. Loncaların yıkılışından sonra ayrı ayrı ve küçük dükkânlarında tek başlarına sanatlarını devam ettiren ustaların, çıracak bulamadıklarından, bulunanların da sanata bağlı olmdıklarından, bir zaman çalıştıktan sonra işi bırakıp gittiklerinden, önce parayı düşündüklerinden şikâyet ettiklerine ve babasından daha çok ustasına bağlanan itaatli, "ağzı var, dili yok!" denebilecek eski çırakları hasretle andıklarına sık sık rastlanır. Bundan başka sanat okulundan çıktıkları veya diğer okulları bitirenlerin yahut bitirmeden ayrılanların çıracak olarak sanat yoluna girmemeleri de ayrı bir şikâyet konusudur. Bugünkü okulun öğrencisi neden bir devrin hâkim geleneğine uyarak çıraklıkla sanatçı olma yolunu tutmuyor? Yazımızda bu meseleyi ele alacağız. Bunun için de önce çıraklığı gözden geçirmemiz gerekir.

Bilindiği gibi Ortaçağda sanat yahut zanaat hayatı kasabalar etrafında ve loncalar halinde teşkilâtlanmış bulunuyordu. Ziraatçi halkın, kasabasının ve devlet kurumlarının ihtiyaçlarını karşılayan sanatçılar, zanaatkârlar kendi çeşitlerine göre gruplara ayrılır, dükkân ve iş yerlerinde çalışırlardı. Onların hayatlarını ve çalışmalarını düzenliyen Lonca teşkilâtı, sanatçının yetişmesini de belli usullere bağlamış bulunuyordu. Usta olabilmek için çıraklık, kalfalık dönemlerini tamamlamak gerekti. O zamanlarda teknik öğretim ustaların çalıştıkları dükkânlarda veriliyor,

her sanat şubesi, adamını gene kendisi yetiştiriyordu; çocuğu alıyor, hem işçi olarak çalıştırıyor, hem de gereken bilgileri vererek usta haline getiriyordu.

Genel olarak dinî öğretimden sonra çocuğunu zanaatkâr yapmak isteyen aile onu, "eti senin kemiği benim!" diyerek bir ustanın yanına verirdi. Böylece çıracak adını alan çocuğun gerek ahlâk gerek bilgi bakımından yetiştirilmesi sorumluluğu artık ustaya geçmiş oluyordu. Baba çocuğunu bir ustanın yanına vermekle ona hem meslek, hem de ileriki hayatı için örnek bir insan göstermiş demektir. Gerçekten usta, mesleğin üstün mertebesine erişmiş bir zanaatkâr, çevresi içinde de itibar kazanmış, mevki sahibi olgun ve yetişkin bir insan durumunda idi. Şüphesiz ki bu vasıfları üzerinde taşımayan bir kimseye ailenin çocuğunu teslim etmesi de beklenemezdi.

Dükkâna giren çocuğun bütün fikir ve tasavvuru da ustası kadar bilgi, yetişkinlik ve olgunluk kazanmaktı. Gerek meslek, gerek insan değerleri bakımından mükemmelliği kabul edilen usta, çocuk için örnek insan mahiyetinde idi; ülkü onun gibi olmaktı. Şüphesiz ki ustanın bu üstünlüğü, biraz da sanatının gerek sosyal, gerek ekonomik bakımdan toplulukta kazanmış olduğu hâkim durumdan gelmekte idi. Sanatın, ekonomi hayatında üstün bir yer tutması, kendi mensuplarına ekonomi bakımından geniş ve üstün imkânlar vermesi, bununla birlikte de ileri bir sosyal mevki kazandırması bu ülküleştirilmenin başlıca âmili idi. Bu yola girmekle ve o yolun en ileri merhalesinde bulunan usta-

ya erişmekle, çocuk hayatını sağlam bir temele dayamış olacaktır.

Bu sebepler dolayısıyla çocuğun usta karşısındaki durumu son derece dikkate değer. Usta mademki örnek insandır; o halde onun her dediği yapılacak, her söz ve hareketine uyulacak, onun karşısında ağzı var, dili yok bir insan tavrı takınılacaktır. İtiraz etmek, sözlerine karşılık vermek, onunla tartışmaya kalkışmak daima sakınılacak hareketlerdir. Bütün emirleri yerine getirilecek, kötü söz ve dayak gibi her çeşit cezaya seve seve katlanılacak, önünde en ufak bir lâübalî harekette bulunulmayacaktır. Çırak, hasin muameleye maruz kalsa bile, ustasını, kendisini adam eden, hayata hazırlayan bir büyük olarak ömrünün sonuna kadar minnet ve şükranla anacaktır.

Ustasının çırak karşısındaki durumu da daha az ilgi değer değildir. Bir defa çocuk zanaatkâr yetiştirilmek üzere kendisine verilmiştir. Bu itibarla ona bir meslek kazandıracağından öğretici - öğretmen, aynı zamanda gereken ahlâk ve terbiye değerlerini kazandırma sorumluluğunu da üzerine almış bulunduğu bir mürebbidir. Çünkü çocuk "eti senin kemiği benim!" kaydıyla teslim edilmiş, zanaatkâr ve iyi bir insan yetiştirme işinde her çeşit çareye başvurma hak ve yetkisi tanınmıştır.

Bundan başka usta bir dükkân sahibi olan ve ticarî çalışmalarda bulunan bir müteşebbis, bir patrondur. Satacağı maddelerin hepsini tek başına yapamaz; yardımcıları, işçilere ihtiyacı vardır. Dükkânın çırak ve kalfaları bu işleri yapmakta ona yardım edecekler ve buna karşılık ücret alacaklardır. Bu itibarla usta patron, çırak da işçidir.

Nihayet usta çırağın efendisidir. Çünkü çocuk yanına verildiği ustasının söylediği her çeşit işi yapacaktır. Dükkânda sanat çalışmaları yerine getirmek kadar, ustasının gerek dükkânını, gerek evini ilgilendiren şahsî hizmetlerini görmekle de vazifelidir. Sanat ve sanat dışı işler arasında

bir sınır çizilmediği için çırak usta tarafından kendisinden istenen her işi yapacaktır.

Görülüyor ki usta ile çırak arasındaki münasebetler son derece girift ve şahsî bir mahiyettedir. Usta çırağın mürebbisi, yetiştiricisi, patronu ve efendisi, çırak da onun, öğrencisi, işçisi ve hizmetçisidir. Bu itibarla usta çırağın her şeyi ile meşguldür. Önce çırak olarak alacağı çocuğun ailesini tanıması gerektir. Bu ailenin, hele annesinin iyi tanınmış olması, sosyal değerler yönünden kötü bulunmaması şarttır. Çünkü çırağın bütün hareketlerinden sorumlu olduğu, gerekince dükkânını ona teslim edip gereken yere gideceği için usta, bu noktalarda titiz davranmak zorundadır. Nitekim yolsuzluk hallerinde düzeltme gayretleri boşa gider, ümidi kalmazsa çırağa derhal yol verir.

Çırağın yetiştirilmesi özel bir programa bağlı değildir; zaman ayırmayı ve çalışmayı gerektirmez. Usta bu iş için bir zaman ve ayrıca temrin malzemesi ayırmaz. Dükkâna gelen çırağın ilk olarak yapacağı işler gelenek halinde biliniyor ve bunlar yazılı olarak tesbit edilmemiş olup sanatın cinsine ve ustasının zanaatkârlık derecesine göre değişir. Önce dükkânın temizlenmesi, malzemenin hazırlanması, âletlerin kullanılması gibi basit işlerden başlanır ve bunlar uzun zaman alır. Ayrıca temrin yaptırılmadığı için çırak da satılacak eşya üzerinde çalışır. Bu itibarla iş, ancak bozmayacak, zarar vermiyecek kabiliyeti kazandığı kanaati kökleşince çırağa teslim edilir. İş bozduğu takdirde yapacağı zarar çok defa kendisine ödetileceği için çırak son derece dikkatle davranır. Ancak pek müstesna hallerde çırağın babası temrinlik malzeme parasını ödediği takdirde çırak temrin yapabilir. Bu, küçük sanatlarda yaygın bir gelenek olmadığı için genel olarak çırak bakarak öğrenir ve uzun bir görerek kapma döneminden sonra iş üzerinde çalışmaya başlar. Ancak satılacak malların yapımı arasına serpiştirilen bu teknik öğretim uzun bir zamanı kaplar ve kesin olarak tesbit edilmiş olmamakla be-

raber beş altı yıl kadar uzar. Kalfalık dönemi de hesaba katılırsa on yıl kadar uzayan bu dağınık ve gelenekleşmiş sözlü öğretim dükkânının dar çerçevesi içerisine kapanmış olduğu için kazandırdığı ahlâkî değerlerden başka çocuğa bilgi ve geniş bir görüş ufku vermez.

Burada küçük sanatların muhafazakârlık özelliği kendini göstermektedir. Zira bu öğretimin bütün hedefi, tamamiyle kendine benzeyen, insan yetiştirmek, ferdî sivrilme ve başkalaşmaya meydan vermeyen düzeni devam ettirmektir. Mecslekî bilgiler ustada son sınırını bulmakta, çırağa daha ötesine varmak gayreti verilmemektedir. Hedefi ustası gibi olmak olan çırak onu aşmaya yeltenmeyecektir. Küçük sanattaki bu yetiştirme sistemi, yenileri mevcudu aşmak gayesine yönelmediği için asırlar boyunca aynı kalmış, kendi iç bünyesinden yenileşme âmilleri doğmamış, dıştan gelenlere karşı da çok defa korunmuş ve uzak kaldığı için ilerliyenememiş, aynı yerde saymıştır.

Çırağın, mevcut sisteme olduğu gibi uyumasını sağlayan başka sebepler de vardır. Bir defa çalıştığı sırada para kazanıyor, ve dolayısıyla mahdut bir hayat seviyesi içinde gündelik ihtiyaçlarını karşılıyor, hayatını kazanmış oluyor ve dar çerçevesinde ileri ve yeni tasavvurlar kurmak ihtiyacını duymuyordu. Zaten önünde daima hazırlanmış bir hayat düzeni vardı.

Çıraklığı ve kalfalığı bitirdikten sonra kâhyanın başkanlığında toplanacak esnaf önünde ehliyetini isbat edince usta olur ve dinî bir tören sonunda kendisine bu sıfat verilirdi. Bundan sonra ya ustasının yanında işe devam eder, yahut diğer esnafın yardımıyla bir dükkân açarak çalışmaya koyulur. Ayrıca kendisi tarafından tek başına bir hayat düzenlemeğe hem lüzum, hem de imkân yoktu. Çünkü o zaman esnaf hiç bir surette kendisine yardımcı olmayacaktı. Zaten aynı hava içinde yetişen yabancı unsurlarla teması bulunmayan bir insanın bunu yapması da pek mümkün değildi. Bu suretle fert ömrünü kurulmuş hayat düzeni içinde yaşayacak, istikbal ve

hayata atılma gibi endişelerden ve başka tasavvurlardan uzak kalacaktır.

Şüphesiz topluluk tarafından sağlanan bu yeni hayat düzeninin en mühim tesiri ferdi çevresine uydurmasıdır. Topluluk içinde eriyen fertte sivrilme, bir şahsiyet olarak belirme ve nihayet rekabet ve mücadeleye yolu ile cemaati aşma temayülleri görülmez. Öğrenme devresinde bile para kazanan, usta olunca hayatı elbirliğiyle düzenlenen yeniler, beliren bütün ihtiyaçları cemiyet kadrosu içinde tatmin edilmiş insan olarak, o düzene uyuyor, topluluk içinde eriyor, meslek hayatları da ustalarından edindiklerini olduğu gibi devam ettirmekten ibaret kalıyordu.

**K**üçük sanatların üstün bir çalışma alanı ve sosyal değeri olduğu zamanlarda çıraklık, genel çizgileri ile bu durumda idi. Fakat endüstri devrimi olupta küçük sanatlar eski bir devrin kalıntısı veya küçük çevrelerin, mahdut ihtiyaçlarını tatmin eden bir iş kolu olunca, ekonomi hayatının hâkim değerleri yanında artık yer almaktan uzak kalmıştır ve bu itibarla da artık yeni yetişen nesillerin dikkatini üzerine çekecek durumda değildir.

Bir defa yeni çağda başlayan okul sistemi çocuğun hazırlanma ve hayatını kazanma dönemlerini birbirinden ayırmıştır. Meslek öğreniminden önce genel bir öğrenimi yurttaşlık için mecburi tutan bugünkü eğitim sistemi sadece meslek vermekle yetinen çıraklığı çok aşmış bulunmaktadır. Çocuğu meslek sahibi olduğu kadar yetişkin bir yurttaş haline getirebilmek için ilkokuldan başlayarak derece derece yükselen genel bir öğretimle beslemek zaruridir. Dükkânın çevresini aşamayan çıraklık bugünkü insana gereken yurttaşlık bilgi ve görgüsünü kazandıramaz.

Bundan başka okul, çocuğu yurttaş olarak yetiştirirken ufkunu daima genişletmeğe, onu ileri ve üstün fikirlere, çalışmaya ve değerlere doğru yöneltmeğe çalışır. Öğretilenler onun bilgisinin sınırını değil, başlangıcını teşkil eder. Bununla yetinmemesi, ancak bu sınırları aştığı nisbette değer kazanacağı ona telkin edilir.



Bu hava içinde yetişen bir çocuğun, bugünkü öğrencinin çıraklıkla bağdaşamadığını anlamak zor değildir. Okulun devrin hayatının hâkimi değerlerine yönettiği çocuğun, artık çağını yaşamış bir değer kalıntısına bağlanması mümkün değildir. Yeni insan ancak ileri değerlere, yeni ve üstün çalışmalara doğru yol alır.

Bundan başka yeni okulun her vasıta ile şahsiyet kazandırmaya çalıştığı çocuğun ortaçağ ustasıyla anlaşması biraz zordur. Usta karşısında her sözü yerine getiren, fikir yürütmeyen bir çırağa alıştı. Halbuki okulda tartışmayı öğrenen çocuk düşündüklerini söylerse şüphesiz makbul sayılmıyacaktır.

Ustanın üç hüviyetinin, bugünkü iş bölümü karşısında yaşaması mümkün değildir. Yetiştirme işi okula verildikten, hazırlanma ve çalışma yerleri ayrıldıktan sonra dükkân ancak ticarî bir kurul olarak kalacak, çırak da önce kazanacağı parayı düşünecek, ustanın en üstün insan

sayılması ve ona mutlak bir itaat gösterilmesi geleneğine pek uyamıyacaktır. Bu hal şüphesiz henüz ortaçağı yaşayan usta için sanatın bir yıkılışı olacaktır.

Bu hüküm doğrudur. Küçük sanatlar bugünkü endüstri ve hayat düzeni karşısında yaşamak için bünyesini değiştirmek zorundadır. Bu sanatların bütün bütün ortadan kalkacağını söylemek mümkün değildir ancak yaşamaları bünyelerinde yapacakları yenileşmeye, yeni şartlara uymada gösterecekleri kabiliyete bağlıdır.

Bugün endüstri, hem meslek, hem yurttaşlık bakımından geniş kültürlü bir kaliteye dayandığına göre, küçük sanatlar eski dar kadrolarıyla yeni okulun öğrencisini kendilerine kolay kolay çekemeyeceklerdir. Bu itibarla diyebiliriz ki, ortaçağın çıraklığının sarsıntıya uğraması, yeni okul öğrencisinin el sanatlarını çırak olarak yönelmemesi kültür hayatımız bakımından bir ilerleme olarak sayılabilir.



TÜSTAV

## Yazarları Korumak

Prof. Suut Kemal YETKİN

**T**oplum ve kişilik hayatının serpilip gelişmesinde fikir eserlerinin paha biçilmez bir payı vardır. Medeniyet kavramını fikir ve sanat eserlerinin dışında, bir an olsun düşünmek imkânsızdır. Bunun içindir ki, fikir ve sanat eserlerine verilen emeğe, emeklerin en kutsalı göziyle bakmak yanlış olmaz. Bir kitaba yılların, bazan bütün bir ömrün verildiğini düşünmek, fikir çalışmalarının değeri hakkında açık bir fikir verebilir. Şu anda Pouchkine'in 16 yıla mal olan **Ölü Ruhlar**'ını, Goethe'nin bütün hayatını dolduran **Faust**'unu düşünmekten kendimi alamıyorum. Böyle olmakla beraber, birer fikir işçisi olan yazarlar, her yerde ve her devirde emeklerinin karşılığını her zaman almış değillerdir. Gerçi batı memleketlerinde kitaplariyle bolluğa kavuşan, hattâ zengin olan yazarlar görülegelen şeylerdendir. Lamartin'i, Hugo'yu bir iki örnek vermiş olmak için hatırlatırım. Yalnız **Girondin'lerin Tarihi** Lamartin'e 250,000; yalnız **Sefiller**, Hugo'ya 400,000 altın frank kazandırmıştır. Ama kitaplariyle zengin olanların bile kazancı bunların kitaplarını yayımlıyarak zengin olan kitapçıların kazancı ile kıyaslanırsa, kafa emeğinden asıl kazancı sağlıyanların bu sonuncular olduğu görülür. Kaldı ki üstün değerlerine rağmen sefalet içinde ölen fikir ve sanat işçileri sayısızdır.

Bizim yazı alanındaki çalışmalarımıza gelince, iş büsbütün başkadır. Bizde değil yazılarıyla zengin olan, şöyle böyle rahat kavuşan tek bir fikir işçisi gösterilemez. Memleketimizde Çal. Kuşu kadar okunmuş, sevilmiş kaç roman daha vardır? Bununla beraber 1921 den beri ancak altı defa basılan ve batı memleketleri için gülünç bir baskı sayısı olduğu halde bizim için bir rekor sayılan bu roman, yazarına ne kazandırmıştır? Ama buna karşılık, yazılanları basarak büyük ölçüde para kazanan kitapçılar az değildir.

Batı memleketlerinde yazı ile geçinmek tabii olduğu halde, bizde gayri tabii görülecek kadar bir istisna teşkil eder. Birer değer olan yazarlarımız Hüseyin Rahmi Gürpınar müstesna, hep devlet hizmetlerinde bulunmuşlar veya bulunmaktadırlar. Tek istisnamız Hüseyin Rahmi bile, emeğinin karşılığını alamamak, ve yaşamak için çok yazmak yüzünden sanatını bazan ne kadar düşürmüştür! Tabii, söylediklerimi değer taşıyan yazılar için söylüyorum. Yoksa bizde de piyasa yazıları arasında, emeğinin kat katını çıkarıncılar çoktur.

Zamanımızda okuma nisbeti eskisine göre çok arttığı halde, fikir ve sanat eserlerinin yazarlarımıza büyük bir menfaat sağlamamasının baş sebebini, kitapçı kar-

şısında yazarın haklarını koruyan bir düzenin bulunmayışında aramak doğru olur. Gerçi kitapçı ile yazar arasındaki münasebet iki kişi arasında bir anlaşmadır, ve her anlaşma gibi iki tarafın muvafakatine bağlıdır. Böyle olmakla beraber, kültür hayatımıza hız vermek, fikir ve sanat eserlerini seviyelendirmek için, kitapçı - yazar münasebetini düzenlemek, yazarı kanunun teminatı altına almak, tedbirlerin başında gelir. Kitapçılar tarafından basılan her kitabın, kâğıt ve baskı masrafları hesaplandıktan sonra, kazançtan yazara düşecek miktarın bir ölçüye bağlanması, ayrıca yazara kitap satışı üzerinden belli bir nisbette para verilmesi, bu tedbirler arasındadır. Türlü yazarların birleşerek bir ki-

tap kooperatifi kurmaları da, telif hakkı piyasasını düzenliyecek olan çarelerden biridir.

Okunan kitaplar, sayısı gün geçtikçe artan okuyup yazanlara göre çok azdır. Yayınlanan kitapları, yurdun her tarafına dağıtmak bir bakımdan da yazarı korumak demektir. Bunun için, kitapların dağıtım işini, bugünkü kötü durumdan kurtarmak, bir teşkilâta bağli olarak düzenlemek gerekir. Bilgininden sanatçısına kadar her türlü yazarı, yazlarıyla yaşar bir hale getirmek istiyorsak, onları kitapçılar karşısında devlet eliyle korumak zorundayız. Yoksa daha uzun zaman için fikir ve sanat hayatımız, kendisinden beklediğimiz verimliliği gösteremez.



TÜSTAV

## Tarlada Çalışan Kadınlar Meselesi

Dr. Orhan TUNA

Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılmakta olan "Çalışma" dergisinin 5 numaralı nüshasında Safaettin Karanakaçı "Tarlada Çalışan Kadının Himayesi" adlı yazısıyla ortaya dikkate değer bir mesele atmış ve bu mesele günlük gazetelere kadar aksederek etrafında çeşitli fikir teatiplerine vesile teşkil eylemiştir. Muharrire göre, ziraat ağır ve yorucu bir iştir. Fazla kuvvet sarfını icap ettirir. Memleketimiz ziraatinin bugün içinde bulunduğu ve hiç şüphesiz tarihi ihmallerin mahsulü olan ağır şartlar, tarlalarda çalışan kadını yormakta ve harap etmektedir. Halbuki medenî memleketlerde kadın hafif ziraî işlerde çalıştırılmaktadır. Tarlalarda ağır şartlar altında çalışan kadınlarımızın miktarı 1927 istatistiklerine göre, bir milyon 689.324 ve 1935 istatistiklerine göre ise 3.096.799 dur. Buna mukabil şehirlerde sanayi hayatında, serbest mesleklerde, ticaret müesseselerinde, nakliye işlerinde ve âmme hizmetlerinde çalışan kadınlarımızın nisbeti çok düşüktür. Buna rağmen sosyal tetkiklerimizi ve himaye tedbirlerimizi sırf şehirlerde ve bürolarda çalışan kadınlara hasrediyoruz. Bu isabetsizdir. Binaenaleyh, muharrire göre, bazı tedbirler alınması, bu meyanda kanunlarını ağır ziraî işlerde çalıştıranları cezalandırmalı, hususî kanunlarla kadınların yapabilecekleri işleri tayin ve tahdit etmeli, hamle tekdüme eden ve hamli takip eyliyen aylarda kadını çalıştırmamalı ve hamli dolayısıyla çalışmayan muhtaç kadına çalışmadığı aylara münhasır olmak üzere yardım etmelidir.

Muharririn yukarda hulâseten arzettiğimiz fikirleri esas itibariyle doğru ve izhar ettiği temennilerde yerinde olmakla beraber, bu kabil tedbirlerin alınmasının memleketimiz zaviyesinden henüz mevsimsiz ve imkânsız olduğu kanaatindeyiz. Şüphe yoktur ki, kadınların ziraat olsun, sanayi olsun ağır işlerde çalışmaları çok zararlıdır ve bu zarar yalnız çalışan kadınlara râci olmakla kalmaz, memleketin nüfus politikasını, çocuk doğum ve ölümlerini de ihata eder. Bundan dolayı meselenin ortaya atılmış ve üzerinde münakaşa ve münazaraya başlanmış bulunmasını memleket meselelerinin bir an önce hal yoluna konulmaları bakımından teşekkürle karşılamak mümkün değildir.

Bununla beraber, yukarda da söylediğimiz gibi, muharririn ittihazını zarurî gördüğü tedbirlerin hiç değilse yakın bir istikbal için meseleyi halle yaramıyacaklarını düşünüyoruz. Bunun sebepleri ve meselenin halli için zarurî gördüğümüz tedbirleri izaha çalışalım :

1) Bir kere muharririn de söylediği ve geçenlerde Ziraat Bakanımızın gazetecilere samimiyetle beyan ettiği gibi, ziraî istihsal vasıtalarının gayet iptidai ve bu ziraî istihsal vasıtalarıyla çalışma mecburiyeti neticesinde elde ettiğimiz hâsıla miktarı son derece düşüktür. Binaenaleyh Avrupa'da kadınların ağır ziraat işlerinde çalışmamalarının belli başlı sebeplerinden biri olan modern istihsal vasıtalarıyla ziraat yapmağa başlayınca kadar, muharririn düşündüğü ideal vaziyetin bugünden tahakkukuna imkân göremiyoruz.

2) Ziraati sanayiden ayıran mühim bir hususiyetin mevcut olduğunu unutmamak lâzımdır. Şöyle ki, sanayide çok geniş ve çok teferruatlı teknik bir iş bölümünün tatbik edilebilmesi imkânına mukabil, ziraatte böyle bir imkân ya hiç yoktur veya çok mahduttur. Daha açık bir ifade ile, sanayi hayatında kadın işçileri, sosyal mevzuatın da tatbiki neticesinde, bütün sene hafif işlerde ve buna karşı erkek işçileri yine bütün bir yıl ağır işlerde çalıştırmak kaabil olmaktadır. Halbuki ziraatte muayyen işlerin muayyen mevsimlerde ve hattâ muayyen hafta ve günlerde neticelendirilmesi ve bundan dolayı da çoluk çocuk bütün aile efradının o mahdut günlerde muayyen işlerle uğraşmaları icap eder.

3) Sanayiın aksine olarak ziraatte istirahat imkânları pek çoktur. Çünkü zirai sahada en ağır sayılan işler dahi bütün yıl devam etmiyerek ancak bir kaç haftaya inhisar eder. Yılın çok mühim bir kısmı, ziraat halkının tam bir istirahat ve ataletiyle geçer.

4) Ziraatte, sanayiın aksine olarak işler sıhate pek elverişli, hararet, güneş, hava ve ışık şartları altında ifa edilir. Modern sosyal hıfzıssıhhanın sanayi hayatında mücadele ettiği ve işçiler için gerçekten büyük birer tehlike teşkil eyliyen rutubet, havasızlık, güneşsizlik, toz, zehir, hararet, soğuk ve daha bir çok muzır unsurlar ziraatte asla bahis mevzuu değildir.

5) Kaldı ki memleketimizde kadınların umumen ağır ziraat işlerinde çalıştıkları "istisna teşkil eden haller ve belki de mahdut mintakalar hariç" hakkında ortaya atılacak her iddiada biraz mübalâğa hissesi vardır. Şahsen de yaptığımız müşahedeler, ziraatte iş bölümünün gayet mahdut olmasına rağmen, kadınlarımızın erkeklerine nazaran bir dereceye kadar hafif işlerde çalıştıklarını göstermektedir.

6) Muharririn iddiasında tam bir isabet olduğunu kabul etsek dahi, bir kere mevzuatla bu halin önüne geçmeyi ummak boş bir hayaldir, bir fantezidir. Saniyen

kendi tarlasında çalışan bir kadına kanun vazının müdahaleye ne hakkı vardır? Nettekim hazırlanmakta olan Ziraat İşçi Kanunu dahi, münhasıran başkasının tarlasında çalışan ve "ecir" sıfatını haiz bulunan kadın ve erkeklere şâmil olacaktır. Böyle bir kanundan ancak bütün zirai işlerde ücretle çalışan işçilerin faydalanacağı pek haklı ve yerinde olarak Bakanlıktan bildirilmiştir. Fakat bu mülâhazalardan sarfı nazar, İş Kanunumuzun şümulü içine giren ve umumiyetle büyük şehir ve kasabalarımızda temerküz etmiş bir vaziyette bulunan 275.000 işçi ve bu arada 78 küsur bin işçi kadın hakkında on senedenberi bu kanun hükümlerini bir türlü tatbik edememiş bir vaziyette bulunurken, geniş yurdumuzun en ücra köşelerine kadar dağılmış olan 3 küsur milyon rençber kadın hakkında muharririn tasavvur ettiği hâmi hükümleri kim ve nasıl tatbik edecektir? Böyle bir düşünce tamamen nazardır ve hiç bir ameli kıymet ve faydası yoktur.

Fikrimizce bu mühim meselenin esası ve devamlı hal çaresi şu iki noktada hulâsa edilebilir :

1) İlk tahsil mükellefiyetini memleketin her köşe ve bucağında kayıtsız ve şartsız tatbik etmek suretiyle köylünün fikir seviyesini yükseltmek, ona kadına yapılacak muameleleri öğretmek, umumî ve meslekî bilgisini artırmak,

2) Zirai istihsal vasıtalarını ıslah etmek, modernleştirmek ve mebzul bir şekilde dağıtmak.

Ziraat Vekilimiz daha geçenlerde memleket zırrının ziraatin çok mühim bir kısmının hâlâ kara sapanla çalıştığını ve işemizin tamamen tesadüflere bağlı olduğunu realist bir görüşle ifade etmişti. İşte her şeyden evvel bu ideal vaziyete ualşmağa çalışalım. Bu takdirde zirai hâsılamızın hayret edilecek derecede arttığını ve işte ondan sonra umumî bilgisi de yükselmiş olan köylümüzün tarla işlerinde karısından istiâne etmiyeceğini göreceğiz.

## İşin Milletlerarası Tanzimi

M. F. F.

**G**eçen büyük harpten sonra işin milletlerarası tanzimi meselesi, sosyal barış bakımından birçok Avrupa iktisatçıların fikirlerini işgal eden bir mevzu olmuş ve ötedenberi bu yolda yapılan çalışmalar daha çok artırılmıştır. Neden? İşin milletlerarası tanziminde ekonomik ve sosyal bakımdan ne gibi faydalar vardır? Her memleketin kendi işçisi için kabul ettiği esaslar, diğer yerlere göre ufak tefek farklar arzetsede dahi, bunları o memleketlerin millî hudutları içinde bırakmak doğru değil midir? Varsın Japonya 57 saatlik hafta üzerinde ısrar etsin. Fransa 40 saatlik haftayı tatbika koyulsun. Bunların milletlerarası bir nizamda konmasında sosyal barış bakımından ne gibi ameli neticeleri olabilir?

Bunlar öyle suallerdir ki, hepsine, mücerret ele alındıkları zaman, insanı ikna edici cevaplar verilebilir. Fakat bu sosyal davaların içinde milletlerarası ticareti alâkalandıran ve — içtimai seviyesi demiylim de — hayat seviyesi yüksek memleketlerin istihsal meselelerinde maliyet fiyatı üzerine geniş ölçüde tesirleri yapan girift mevzular saklıdır.

Fikirlerimizi daha açık bir şekilde izah için basitten mürekkebe doğru gidelim ve mücerret bir misal verelim:

Bir memleket tasavvur edelim ki, bunun karakteri evvelâ tarım olmuştur. Burada bir tarım işçisi tarlayı sürerek şu kadar bir ücret alır. Onun çalışma saati muayyen değildir. Sabahleyin gün doğarken tarlaya çıkar ve akşam gün batarken evi-

ne döner. Orada işçinin aldığı ücret X kuruşsa, onu köyünden, yerinden yurdundan, ailesinden ( $X + \frac{X}{10}$ ) kuruşla ayırma-mıza imkân yoktur. Çünkü orada sarfiyat muayyendir; ihtiyaçları mahduttur. Fazla alacağı para için sarf mahalli yoktur. Para biriktirmek arzusuna kapılsa bile, alacak ( $\frac{X}{10}$ ) fazlalık, kendisini bilmediği yerlerde tanımadığı insanların arasına sevkedecek kadar cazip görünmez, fakat aynı çalışma şartları içinde ücretinin  $\frac{X}{10}$  dan  $\frac{X}{9}$ ,  $\frac{X}{8}$  ve  $\frac{X}{7}$  nisbetinde artabileceğini görürse, artık bu işçi elde edeceği fazla menfaatle, yapacağı fedakârlık arasında mukayeselerde bulunmağa başlar, bu mukayeseler menfaat lehine dönerse, o zaman onu eski yerinde tutamazsınız.

İşte tarımdan endüstriye geçen memleketlerdeki yeni endüstri merkezleri bu işçileri böyle çekmiş, ve nihayet bazı bölgeler tarımın zararına olarak endüstriyi ve endüstride kullanılan işçileri kuvvetlendirmiştir.

Bir memleket kendi sınırları içinde olan bu göçmenlik, niçin muhtelif memleketlerin sınırları arasında olmasın? Niçin falanca memleket işçisi kalkıp kendisinden daha iyi, daha kârlı, ve bazan daha rahat, daha emin ve garantili, sigortalı bir iş teklif eden memlekete gitmesin?

Tarihte bunun çok misalleri görülmüştür. Fazla uzağa gitmeğe lüzum yok. Amerika kıtası Kuzeyi, Güneyi ile gözlerimizin önünde değil midir? Bu kıta baştan

aşağı, sade işçileriyle değil, belki işverenleriyle, yani sermayesiyle dahi bir göçmen yurdu değil midir?

İşte işin milletlerarası tanzimi meselesini ortaya atan sebeplerden biri budur. Gerçi bir çok memleketler el emeğinin hicretine karşı sıkı tedbirler almışlardır. Meselâ zaten başka milletler tarafından kurulan Birleşik Amerika, başka milletlerin tebaalarına kapılarını kapamış, ve yahut bazı nevi işçiler için sıkı tahditler koymuştur.

Fakat ortada yabancı işçilerin el emeğine muhtaç ülkeler yok değildir. Fransa'da 1939 harbinden evvelki senelerde işsizlerin sayısı hayli artmış olmasına rağmen Belçika topraklarından kendi vasıtalarıyla Fransaya geçip Fransa endüstrisinde çalışan Flaman işçilerinin miktarı asla azalmamıştır.

İş şartlarını her memlekette işçi lehine tanzim ve bu şartların müsaviliğini temin eylemek sade bu bakımdan değil, fakat ayrıca istihsalde maliyet farkları, ve dolayısıyla milletlerarası ticarete rekabet bakımından incelenmeğe değer sanırız. Fakat bu daha çok Liberalizm'in ve serbest mübadelenin tabii bir neticesi olarak ele alınmak gerektir. Yoksa himaye veya otarşi sistemi bahis mevzuu olursa o zaman durum tamamiyle değişebilir. Bu takdirde ne el emeği kıymeti, ne de maliyet fiyatlarındaki farklar asla bir rol oynamaz. İşçi emeğinin geniş ölçüde iştiraki olduğu bir mal veya eşya serbestçe bir taraftan öbür tarafa nakledilebilmelidir ki, el emeğini, bahis mevzuu olan memleketlerde himaye etmekten ameli bir netice çıkabilsin. Fakat bunda da işçileri himaye ve iş saatlerinin tanzimi gibi meseleler dışında muhtelif memleketlerde asgarî ücret ve yahut hayat standardı mevzularının esaslı bir rol oynayacağını gözden uzak tutmamak gerektir.

Haftalık çalışma saatleri ve işçiler hakkındaki himaye kanunları aynı olan iki memleket farzedelim. Bunlardan birisinde aynı iş için işçiye verilen ücret X diğersinde X + 1 ise, bütün şartlar aynı olduğu zaman muhakkak ki ikincisinde maliyet

fiyatı daha yüksektir. Bu takdirde "iş" in milletlerarası tanzimi ve işçilerin himayesi bakımından kanunlarda aynıyet istiyenlerin, yine milletlerarası rekabette bazı ülkelerin lehinde bir düşünce taşıyıp taşımadıkları da sorulabilir. Bu takdirde rekabet olanca şiddetiyle hüküm sürmiyecek midir? Çalışma saati aynı, işçi kanunları aynı olan, küçük çocukları, kadınları geceleri çalıştırmayan bir memlekette eğer işçi gün de bir avuç pirinçle iktifa ediyorsa, işçisi her gün bifteke ve şaraba almış bir memleket onunla rekabet edebilmesine imkân var mıdır?

Ayrıca istihsal edilen bir malın dahildeki satış fiyatlarını yüksek tutarak, dışarı sevkedilecek malların fiyatlarını daha aşağı tesbit etmek, yani Dumping yapmak, milletlerarası rekabeti genişletmiş olmayacak mıdır? Habeşistan'a sefere giden İtalyan faşistlerine Porte-Said'de Türk parasıyla bir liraya siyah gömlek satan japonların bu hususta sarfettikleri gayret hepimizin hatırındadır.

Fakat biz burada işçi meselesini izah ederken milletlerarası ticaret nazariyelerine girecek değiliz. Tetkik adesemizi yalnız iş meselesi üzerinde teksif edeceğiz. Ve nihayet unutmamak tâzımdır ki, himaye ve otarşi, liberalizmin cihan piyasasını birbiriyle birleşmiş kaplara çeviren manzarasını değiştirmiş, ona başka bir şekil vermiştir ve bununla beraber işçiyi himaye, iş saatlerinin tanzimi meselesi de her memlekette başka bir şekil almıştır.

Halbuki liberaller, mübadelenin ve milletlerarası işin taksimini ve tanzimini ileri sürdükleri zaman, bütün medenî millerler arasında "barış" kendi politikalarının ana vasfını ve esasını teşkil ediyordu. Bir memleket içinde serbest mübadele, işin taksimi, işçinin her vilâyette ve hattâ her çalışma şubesinde aynı şekilde himayesi, nasıl o memlekette sosyal barışı ve nizamını temin ediyorsa, bunun milletler arasında da tatbiki, daha büyük ölçüde bu neticeyi doğuracaktır. İşte işin milletlerarası kanunlara bağlanmak istenmesinin sebeplerinden biri de budur, bu hususta yapılan ilk teşebbüslerde hâkim olan zihni-

## Suçlular ne için çalıştırılmalı

Dr. Nurullah KUNTER

**C**ezahlarm, bilhassa belli bazı kategori suçlular hakkında kâfi gelmediğini tecrübeler göstermiş ve diğer içtimâî savunma tedbirlerine baş vurulmuştur. İşte bu andan itibaren mahpus ve mahkûmların çalıştırılması adıyla tanılan müessesede genişlemiş ve hakkında alınan tenkilî tedbir ister ceza, ister emniyet tedbiri olsun, bütün suç işliyen kimselerin çalıştırılması müessesesi haline gelmiştir. Bugünkü mevzuatımızda henüz ceza haricinde emniyet tedbiri adında bir müeyyede mevcut değildir. Buna rağmen mahkûmların çalıştırılması veya mahpusların çalıştırılması gibi terimler bugün için mevküfların çalıştırılmasını ihmal edebilmek şartıyla muvafık görülebilirse de, biz, ilmî cezayanları takip edebilmek ve yarın da kullanılabilecek bir isim bulmak gayesiyle

yet bu olmuştur. Zorluklar, gümrük himayesi ve tam otarşi fikri etrafta görülmeğe, diktatörlükler kurulmağa başladığı zaman ortaya çıkmıştır. Çünkü o zaman ne ücretlerin ve ne de işçi hayat şartlarının bütün dünyada birbirine bağlı olmalarından tabîî bir netice almak imkânları ortadan kalkmıştır.

O halde işin milletlerarası tanzimini yalnız ve sadece demokrasi prensipleri ve liberalizm çerçevesi içinde mütalâa etmek yerinde olur.

Bundan dolayıdır ki 1939 harbi sonunda demokrasi muzaffer olunca, işin milletlerarası tanzimi meselesinin tekrar, ve bu sefer daha büyük bir gayretle ele alındığını görüyoruz.

“Suçluların çalıştırılması” terimini tercih ediyoruz. (1).

Suçlular niçin çalıştırılmalıdır? Bu sorunun cevabı yüzyıllar boyunca cezadan beklenen gayelere göre değişmiştir. Bu cevaplara yani suçluların çalıştırılmasının gayelerini dört grupta toplamak mümkündür (2) :

- 1 — Tenkil gayesi gibi,
- 2 — Islâh gayesi,
- 3 — Tazmin gayesi,
- 4 — İktisadî gaye.

Bu gayeleri daha yakından görelim :

### I — Tenkil gayesi :

Cezayı intikam hissine veya kefalete veya fenalığa karşı fenalık yapmakla başları üzerinde müessir bir ibret gayesine istinat ettirenlere göre cezanın gayesi suçluya ıstırap vermektir, ceza vermektir. Türkçemizde cezalandırmak kelimesi bugün bile bu manâyı muhafaza etmektedir. Cezayı bu manâda alanlara göre çalışma da bir ceza vasıtasından başka bir şey değildir. Bunlar da bazan da suçlulara en meşakkatli, en zahmetli, işleri vermelidir. Eski kürek cezaları, hidematı şakka cezaları bu fikrin tatbikinden başka birşey değildir. Bazılarına göre de işin cezaî vasfı mutlak faydasızlığından ileri gelmektedir. İngilizlerin XIX uncu asırda tatbik ettikleri (Hard-

(1) Nurullah Kunter: Suçluların çalıştırılmasında yeni esaslar. Adliye Ceridesi 1941 V. 303.

(2) Nurullah Kunter : Le travail pénal; son rôle, son organisation juridique et économique. Paris, Sirey, Lausanne, Payot, 1940, s. 21.



tatbikinden başka birşey değildir. Bazıları (labour) da bu sistemin bir tatbikidir. Meselâ ayakla döndürülen (Tread-mill) denilen bir değirmen boşu boşuna, hiç bir işe yaramadan fasılasız hareket ettirilirdi. (Shot-drill) denilen şekle göre de mahkûm üç saniye içinde üç hareketle bir demir küreği bir yerden diğerine nakleder. ve yine aynı şekilde o yerden eski yerine götürürdü ve bu böylece günlerce, aylarca, yıllarca devam ederdi. Nihayet bazıları da çalıştırmanın ceza olması için parasız olmasını ve seçme hakkı bulunmamasını kâfi görmüşlerdir.

Bugün bu fikirler terkedilmiştir. İngiltere (Hart-labour)u çoktan kaldırmıştır. 1939 tarihli tasarı ile de hapis cezası ile hıdematı şakka cezası arasındaki farkı kaldırma yoluna girmiştir. Bugün hemen her yerde, hattâ ağır hapis cezalarının parasız çalıştırılması hakkında kanun hükümleri bulunmasına rağmen Fransa'da bile çalıştırılan mahkûmlara para verilmektedir.

## 2 — Islah gayesi :

Cezanın gayesinin suçluların ıslahı olduğu fikrine Eflâtun'da bile rastlanmaktadır. Fakat bu fikir en ziyade XIX uncu asırda gelişmiştir. Islah bakımından, çalıştırmadan iki şekilde istifade beklenmiştir. Bunlardan birincisi menfi yani mahkûmu daha fena olmaktan kurtarmaktır. Filhakika işsiz güçsüz oturan bir adam maddeten ve manen düşer, yalnız çalışmak kabiliyetini değil, fakat çalışma hevesini de kaybeder. Ve nihayet bilhassa mahkûmların toplu yaşadıkları ceza evlerinde tenbellik, kötü huy ve fikirlerin sirayeti için en müsait zemini yaratır. Müspet bakımdan ıslah da mesleki bilgiler öğretmek ve para kazandırmak suretiyle suçlunun cemiyette tekrar bir mevki almasını kolaylaştırmak gayesini takip eder. Bu bakımdan çalıştırmayı ilk önce 1555 senesinde Londra'daki gençlere mahsus "Brint Wells" cezaevinde başlanmıştır. Bu fikir sonra yayılmış ve bütün cezaevlerinde tatbikine başlanmıştır. Fakat pozitivist fikir-

lerin yayılması üzerine ıslah fikri şmulünden biraz kaybetmiştir. Islah için suçlunun müsait bir zemin arzetmesi lüzumu ileri sürülmüş, manevî ıslahtan ziyade cemiyete uymakla iktifa edilmesi istenilmiştir.

Islah gayesiyle çalıştırmadan istifadenin çeşitli şekilleri vardır. Meselâ tedricî serbestî sisteminde gittikçe kolay iş vermek ve parayı artırmak suretiyle çalışmanın müsbet tesirlerinden faydalanılmaktadır. Suçluların açık havada çalıştırılmaları suretiyle onların hem maddî hem de manevî kalkınmaları sağlanılmaktadır. Hattâ hasta suçluların bile çalıştırılmakla tedavisi yollarına da gidilmiştir. Praxithérapie yani çalıştırma yoluyla tedavi bugün bir çok memleketlerde tatbik edilmektedir.

## 3 — Tazmin gayesi :

Pozitivist cezacıların tefsiriyle suçluların çalıştırılması müessesesi ahlâkî ve iktisadî bir bakımdan da ele alınmıştır. Tazmin gayesi belli başlı üç hususu göz önünde tutar :

a) Mahkûmun cezaevindeki masraflarının ödettirilmesi. Suçluların da herkes gibi çalışarak hayatlarını kazanmaları düşüncesi ile hareket edilerek mahkûmların kendi masraflarını çıkarmak üzere çalıştırılmaları istenilmiştir. Serbest hayatta çalışarak ekmeğini kazanan bir kimsenin suç işlemiş olmakla bu mecburiyetten kurtulması kabul edilmemektedir.

b) Mahkeme masraflarının ödettirilmesi : Suçlunun suçu dolayısıyla devlete yaptırdığı masrafları da ödemesi lâzımdır. Çok defa parası olmayan suçlu bu borcunu da yine hapse girmekle ödemektedir. İşte mahkûmları çalıştırmak ve para sahibi etmekte bu borcun da ödenmesi imkânını sağlamak istenilmiştir.

c) Suçtan zarar görenin zararlarının ödenmesi : Suçtan zarar görenlerin en büyük himayeye lâyık oldukları düşünülmüş ve bunların zararlarının ödettirilmesi çareleri araştırılmıştır. Bunların başında suçluların çalıştırılması gelmektedir.

## 4 — İktisadî gaye :

Suçluları cemiyet bakımından faydalı bir şekilde çalıştırmak fikri çok eskidir. Daha ilk çağlarda bile suçlular yol, maden, liman gibi kamu yararına işlerde çalıştırılırlardı. 18 inci asırda müstemlekelerin işletilmesinde suçlulardan istifade edildi. İtalya'da suçlular bataklık arazinin kurutulmasında çalıştırıldılar. Derhal faydası görülmeyen bu gibi içtimaî hizmetlerden başka daha iktisadî gayeler de güdülmüştür. Mahkûmların kendi masraflarını çıkarmaları ile başhyan bu hareket, cezaevlerinin bütün masraflarını mahkûmların çalıştırılmasıyla karşılanmasına kadar gitmiştir. Hattâ bazı iktisadî buhran zamanlarında mahkûmların çalıştırılmasından azamî iktisadî faydalar temin edilmesi istenilmiş ve 19 uncu asır başında Belçika'da mahkûmlara içki vermek suretiyle enerjileri artırılmıştır.

Kanaatimizce, suçluları niçin çalıştırıyoruz veya niçin çalıştıracamız? Bu gayelerden hangisini kabul edeceğiz demeden önce kendi kendimize şu suali sormalıyız: Suçluları niçin cezalandırıyoruz?

Kısaca söyleyelim ki, geniş manâda yani bugünkü emniyet tedbirlerini de ihtiva eden manâda, cezanın esaslı gayesi hukukî düzenin korunmasıdır. Bu da çok tehlikeli suçlulara karşı topluluğun sıkı bir surette savunması ile ve daha az tehlikeli olan ve miktarı daha çok bulunan suçluların da en çabuk ve en emin bir surette tekrar topluluk hayatına uyabilecek bir hale getirilmesiyle mümkün olur. Hulâsa, ce-

zaevlerinde suçlulara tatbik edilecek tretman, onların tehlikeliliğine veya diğer bir söyleyişle içtimaî hayata dönüş kabiliyetlerine uyan bir tretman olacaktır. Her ferde göre ayrı bir tretman kabil olmadığından suçlular sınıflara ayrılmalı, ve onlara göre tretmanlar tayin edilmelidir. İşte suçluların çalıştırılması, kanaatimize göre, her kategoriye tatbik edilmesi gereken tretmanın bir şeklidir, bir vasıtasıdır, bir unsurudur.

Biz tretmanları bakımından suçluları: a) mevkuf suçlular, b) hapissiz çalışma cezasına mahkûm olan suçlular, c) hasta suçlular, ç) çocuk suçlular, d) ıslah edilemeyen büyük suçlular, e) ıslah edilebilen büyük suçlular olarak altı gruba ayrılmasına taraftarız. Çalışma ve çalıştırmanın her kategorideki suçlular hakkında tatbik edilecek tenkilî gayelere ulaşmak için bir vasıta olduğunu kabul ediyoruz.

Gerek cezadan, gerek suçluların çalıştırılmasından tenkilî gaye müstesna, diğer üç gaye beklenilebilir. Fakat bu gayelerden hangisinin hâkim olacağı meselesi elimizde bulunan suçlunun mensup olduğu kategoriye göre değişecektir. Hasta suçlularda daha ziyade tedavi vasıtası olan çalışma, çocuk suçlularda daha ziyade eğitim ve öğretim vasıtası, mevkuf suçlular ve hapissiz çalışma cezasına mahkûm olanlarda ise daha ziyade tazmin vasıtasıdır. İslah olunamıyan suçluların çalıştırılmasında ise tazmin ve iktisadî fayda gayeleri göz önünde tutulacaktır. Nihayet ıslah olunabilen suçlular için çalışma bir tazmin, ıslah iktisadî fayda vasıtasıdır.

TÜSTAV

## İlimde ve Hayatta Kollektif Çalışma

Dr. Celâl ERTUĞ

**M**emleketimize gelen yabancı bir spor uzmanı futbolumuzu şöyle tenkit ediyordu: "Futbolcularımızı iyi ve kabiliyetli buldum. Yalnız biraz fazlaca şahsi davranmasalar, ferdî oyunlara kapılmasalar. Çünkü futbol tek kişinin değil bir grubun, bir takımın oyunudur. Ve burada kazanacak olan bir kişi değil onbir kişilik bir zümredir. Takımın uzuvları, bir bütün halinde hareket etmeleri gerekirken, her biri ayrı ayrı kendini göstermeğe çabalarsa, emekler bir istikamette toplanmaktan ziyade dağılmak ve boşa harcanmak sonucuna gider..

Oysa ki, futbolcuların tek tek birbiriyle anlaşmış ve yalnız takımlarının kazanmasını ülkü edinmiş olmaları lâzımdır."

Yabancı uzmanın spor konusu üzerinde ileri sürdüğü bu tenkitte her cemiyetin ilim ve hayat sahasındaki çalışmalarını ilgilendirecek olan bir pay vardır.

Gerçekten tek insanın kendi başına ve özel ölçüleriyle davranması onu çalışma ve iş alanında kısır ve yarım kalmağa mahkûm eder. Bundan önceki yazılarımda, birer birer üzerinde durduğum; çalışmada metod, çalışmada köklü bir terbiye ve çalışma zevki konuları yanında, Kollektif çalışmanın önemini belirtmek istiyorum.

İçtimai ve millî özelliklerimiz arasında güçlülüğümüzden de hemen her yerde bahsolunmaktadır.

Bir Türkün cesareti, kuvveti, yılmazlığı, kahramanlığı dillere destan olmuştur. Ve dikkat edilirse tarih boyunca, birlik oldu-

ğumuz toplu emek harcıyabildiğimiz dönemlerde yücelmiş dağıldığımız nisbette kayıplara düşmüşüzdür.

İster ilim alanında, ister kol tezgâhında bencil hırslar toplum karakterinin gerilerinde kalmazsa oradaki verim hem az hem de tez sönüçüdür.

Bugün gerçek bir medeniyet kuran cemiyetlerde alabildiğine "hürriyet" yanında herkesin inandığı, hattâ tapacak derecede "saydığı", bazı disiplin ve nizam icapları vardır...

Cemiyet içindeki her müesseseyi, her yapıyı bir orkestraya benzetelim. Öyle bir orkestra ki, ancak belli bir besteyi hep birden ve belli bir armoni içinde çalacaktır. Bu orkestra böyle yapmayı da her aletin her telinden, başıboş sesler doğurursa, oradaki kulaklar musiki dinlemekten ziyade tırmalanmağa mahkûm olacaktır.

Artık bir cemiyetin en kuvvetli dayanağının ölçüsü, metodlu ve verimli çalışma olduğuna, ve medeniyetlerin de ancak bu temel üzerinde kurulacağına böylece inanmış bulunuyoruz.

O halde bizbize, ve bütün toplum hayatımıza yayılan bir çalışma devrimi yapmamış her, müessesemizde, fikir ve kol gücümüzü dirhem dirhem tartarak ve birlik halinde harcamamız lâzımdır.

Futbol sahasındaki yuvarlak topu çalışmalarımızın konusuna sembol sayalım..

Bilirsiniz ki, oyun meydanına çıkan takım özel bir disiplin ve özel bir metod için-

de topu karşı tarafın kalesine sokmak ülkesü ile hareket halindedir, tıpkı hayat alanında çabalyan insanların dinamizmi ile bu benzetişte oyun oynayan, sayı yapmak istiyen bir tek kişi değil de bir takım-dır dedik.. Bu böyle olmayıp de herkes benim ayağımdan gol olsun diye çalımlara kapılırsa kazanma imkânı "nihai zafer" tehlikeye düşer..

Öte yanda el ve kafa birliği ile çalışan,encil atılganlıklara kendini kaptırmıyan her takımın, her "birlik" in kazanması şansı çok daha fazladır.

Kuvvetli cemiyet, büyük millet olmanın sırrı da yalnız bu (inanç)ın içinde gizlidir. Mevzu ne olursa olsun, kollektif çalışmayı benimsemiş cemiyetler ardi ardına zaferler doğurabilir.

**G**özlerimizi bir an için batı âlemine çevirelim... Her yerde, her işde, prensiplerin esas olduğunu, ve bu prensipler çevresinde birlik halinde çalışıldığını derhal seçeriz.

Meselâ tıb (ekoterini) inceliyelim. Filân veya falan otoriteyi bize tanıtan o şahsın kendisinden çok mensup olduğu klinik veya lâboratuvardır.

Nitekim İngiliz - Amerikan - Fransız tıb yayımlarını elinize alınız.. Gözden geçireceğiniz ciltler bir kimsenin değil bir ekole mensup belki yüzlerce hekimin emeğinin ürünüdür ve bütün çalışmalar, araştırmalar bir klinik, veya lâboratuar şefinin adı ve idaresi altında ortaya çıkarılır..

Endüstri tezgâhları nasıl ufak parçalar yapar ve bunları birleştirerek bir eser ortaya çıkarırsa fikir çalışmaları da; bir insanın gücü ve ömrünün yetmeyeceği kadar geniş ve derin konuları iş bölümü, birlik çalışma sayesinde halledebilir.

İlimde teknikte ihtisasın gayesi bu değil midir?.. Bir konuyu küçük parçalara bölüp onu bir insan gücünün yeteneği nisbetinde derinleştirmekdir.

Kollektif çalışmanın ürünleri birbirine eklendiği zaman bir bütün halinde kendini gösterir.

Meselâ uzun yılların emeği ile yayınlanan bir ansiklopediyi düşününüz.. Bugün dünyaca tanınmış ve her türlü bilgi almak için baş vurulan ansiklopediler nasıl ortaya çıkmıştır acaba?.. Şüphesiz ki yalnız kollektif çalışmanın gelişmesi sayesinde... Yoksa bir insanın ne bilgisi, ne çalışma gücü, ne de ömrü bu türlü eserlerin doğmasına yetmez..

Fikir çalışmalarında, ilim araştırmalarında da sıkı bir "birlik" havasının sağlanması zarureti vardır.

Kollektif çalışma ile günde yüzlerce otomobil yapmasını bulan insandır.. Bir de bu buluşun ve gelişimin yanında bir tek kişinin yalnız başına otomobil yapmağa kalkışmasını düşünelim..

Evvelâ, ortaya çıkacak olan eser otomobilin kendisinden çok onun bir taslağıdır. Sonra fiat ve zaman ölçüsünün ucu bucağı kaybolmuştur, ve bu insan daha kolay, daha çabuk ve daha iyi yapılması mümkün olan bir iş için bütün ömrünü harcamıştır.

Fikir hayatındaki çalışmalarında bu örneğin tıpkısı olacağı muhakkaktır. Bir konuyu ilk önce genel görünümü ile ortaya koymak, onu bölünebileceği kadar parçalara ayırmak, sonra bu parçalar üzerinde işlemek, ve eldeki ham maddenin doğurduğu bulguları tekrar bir araya getirerek birbirine bağlamak modern ilim zihniyetinin esası kabul edilmiştir.

İnsan beyninin çözmek istediği sırlara yalnız bu yoldan ulaşılabileceğine de inanç hasıl olmuştur.

Prensipier üzerine kurulan bir (fikir) veya (iş) yapısı yarım da kalamaz. Çünkü gerekli program ve plân elden ele devrolunur ve binanın ilerleme faaliyeti de böylece durmaz.

Hele ilim konuları artık tek insanın başarına yeteneğini aşmış, buna karşılık içinde yaşadığımız tabiatın daha çok hâkimi olmayı beklemek sabrı azalmıştır. Bu çağın insanı artık eski çağların mütevek-

kil ve boynu bükük tavrını bırakmıştır, o anlayışının önündeki karanlık perdenin yavaş yavaş açılmasını bekliyemiyor, onu yırtmak, parçalamak meyline kapılmıştır.

Ateşten buhar enerjisine, buhardan baruta, baruttan atom kudretine atlıyan araştırmacı insan ruhu, insan kafası aynı tecesüsün ateşi ile, aynı fikir yolunda, aynı usuller çerçevesinde uğraşıp didinmekte daha yeni, daha büyük hamlelere doğru koşmaktadır. Kollektif çalışmayı benimsemek hakkiyle becermek bir cemiyetin olgunluk basamaklarının en üstlerine çıkması demektir.

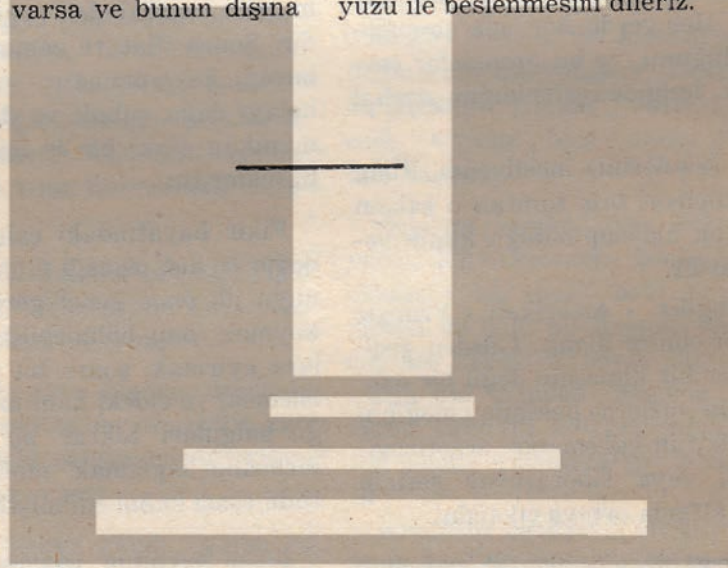
O zaman o cemiyetin insanları sarsılmaz bir kuvvetin timsali olurlar. Fakat şunu itiraf etmelidir ki, bu basamakları aşmak görüldüğü kadar kolay değildir.. Nasıl insan hayatında geçilmesi gerekli olan bir yaş süresi varsa ve bunun dışına

çıkılmak, meselâ 5 yaşın vasıflarından 25 yaşa atlamak nasıl mümkün değilse, kollektif çalışmada da öyle bir olgunlaşma süresine inanmak lâzımdır.

Zaten tabiatte hiç bir olgunlaşmayı zorlamak mümkün değildir. Meselâ suni ışıklar, ve yapma ısılarla yetiştirilen bitkiler, vaktinden evvel bir olgunluk gösteren insanlar kısa bir zamanda orta kalitenin altına düşerler. O halde cemiyet prensipleri arasına vakitten evvel olgunluk için değil, fakat olgunlaşmanın geç kalmasına karşı tedbir esasları konulmalıdır.

Hususiyle fikir hayatımızda kollektif çalışmanın önemini tanımış ve bunun hayırlı gösterilerini filizlendirmiş bulunuyoruz.

Genç yurdumuzun topraklarında fidanlaşacak, ve köklü bir ağaç haline geçecek olan bu tohumun güneşli ve temiz bir gökyüzü ile beslenmesini dileriz.



# TÜSTAV

# Milletlerarası Çalışma Sözleşmeleri

## III

(Geçen sayıdan devam)

### I. Hakkı YENİAY

#### 44 Numaralı Sözleşme

Unvan: ihtiyarları dışında olarak işsiz kalanlara ödenek veya tahsisat verilmesi hakkında sözleşme (Kabul tarihi: 23/6/1934).

Ana Hükümler: Üyelerden her biri ihtiyarları dışında olarak işsiz kalan işçilere bir ödenek veya yardım sağlayacak bir sistem kurmayı taahhüt edecektir. Bu sistem mecburi veya ihtiyarî bir sigorta teşkilâtı olabilir. Ödenekten veya yardımdan faydalanabilmek, işe elverişli olmak, bir iş ve işçi bulma bürosuna kayıtlı bulunmak gibi bir takım şartlara bağlanabilir.

İstisnalar: Millî kanunlarla, 35 numaralı sözleşmede yazılı olanlara benzer istisnalar kabul edilebilir. Onamalar: 1940 martına kadar sözleşmeyi 4 Hükümet onamıştır.

#### 45 Numaralı Sözleşme

Unvan: Kadınların her nevi maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılmaları hakkında sözleşme (Kabul tarihi: 21/6/1935).

Ana hükümler: Her hangi bir yaştaki kadınlar her hangi bir madende, yeraltı işlerinde çalıştırılmıyacaktır.

İstisnalar: Aşağıda yazılı kimseler, millî kanunlarla bu yasak hükmünden müstesna tutulabilirler :

a) Bedenen çalışmayanlar ve yalnız idarî bir vazife alanlar; b) sıhî ve sosyal hizmetlerde çalışanları c) meslek bakımından yetişmek üzere stajiyer olarak etüd yapanlar; d) Bedenî bir çalışma ifade et-

memek üzere tesadüfî olarak yeraltı işlerinde hizmet görenler.

Onamalar: 1940 martına kadar sözleşmeyi 21 Hükümet onamıştır.

#### 47 Numaralı Sözleşme

Haftalık çalışma müddetinin 40 saate indirilmesi hakkında sözleşme (Kabul tarihi: 22/6/1935).

Ana hüküm: Bu sözleşmeyi onayan her üye, işçilerin hayat seviyesi düşürülmeksizin, haftada 48 saat çalışma prensibi halinde olduğunu beyan ve bu prensibi, kendi tarafından onanacak ayrı sözleşmelerde yazılı hükümler gereğince türlü işlerde uygulamayı taahhüt eder. Onamalar: 1940 martına kadar bu sözleşmeyi 1 Hükümet onamıştır.

#### 48 Numaralı Sözleşme

Unvan: İş göremezlik, ihtiyarlık ve ölüm sigortalarında hakların mahfuziyeti için milletlerarası bir rejim kurulmasına dair sözleşme (kabul tarihi: 22/6/1935).

Ana hükümler: İş göremezlik, ihtiyarlık ve ölüm sigortaları müesseselerinde, kazanılmakta veya kazanılmış olan hakların muhafazası için üyeler arasında bir rejim kurulmuştur. Hangi hükümet uyruklarından olursa olsun, üyelerden ikisinin veya daha fazlasının sigorta müesseselerine kayıtlı bulunan kimselerin sigorta müddetleri, ilgili sigorta müesseselerince birbirine eklenecektir. Her Üye sigortaya tâbi tutulmak bakımından, diğer Üyelerin uyrukları hakkında kendi uyrukları gibi muamele tatbik edecektir. Onamalar: 1940 martına kadar sözleşmeyi 4 Hükümet onamıştır.

#### 49 Numaralı Sözleşme

Unvan: Şişe fabrikalarında haftalık çalışma müddetinin azaltılması hakkında sözleşme (kabul tarihi: 25/6/1935).

Ana hükümler: Sözleşme otomatik şişe fabrikalarında birbirini takip eden ekiplerle çalışan işçiler hakkında uygulanmak üzere aşağıdaki hükümleri ihtiva eder :

a) Bahis mevzuu işçiler en az 4 ekip halinde çalışmalıdırlar; b) bu işçilerin 4 haftayı aşmaması gereken devirlerde haftalık ortalama çalışma müddeti 42 ve her ekibin çalışma müddeti günde 8 saati geçmez; c) aynı ekibin iki nöbeti arasındaki dinlenme müddeti 16 saatten aşağı olmaz. Mamafih ekiplerin nöbet saatlerinin devri olarak değiştirilmeleri sırasında bu müddet daha az olabilir.

İnhiraflar: Bir ârıza husulünde yahut makinelerde acele yapılması gerekli işlerde veyahut mücbir sebepler veya bir ekibin bazı işçilerinin beklenmedik şekilde işe gelmemesi hallerinde, ancak müessesenin normal faaliyetine halel gelmesini önleyecek ölçüde, yukarıda yazılı çalışma müddetlerinin artırılmasına veyahut dinlenme zamanının kısaltılmasına cevaz vardır. Bu suretle yapılacak fazla çalışmalar ya millî kanunlarla yahut işveren ve işçi teşekkülleri temsilcilerinin karşılıklı anlaşmalarıyla münasip şekilde telâfi edilecektir.

Onamalar: 1940 martına kadar sözleşmeyi 6 Hükümet onamıştır.

#### 50 Numaralı Sözleşme

Unvan: İşçi toplamasına ait bazı özel sistemlerin tanzimi hakkında sözleşme (kabul tarihi: 20/6/1936).

Ana hüküm: Sözleşme müstemlekelerde kendiliklerinden işe alınmak için müracaat etmeyen yerli işçilerin arzuları hilâfına olarak ve bir baskı veya zorlama siyaseti takip ederek, hizmet için toplanmaları husulüne meydan verilmemesi ve bu işçiler işe alınırken, onların herhangi bir bakımdan aleyhine hareket edilmemesinin asgılanması için, bir takım tedbirlere başvurulması hakkında hükümleri havidir.

Onamalar: 1940 martına kadar bu sözleşmeyi 3 Hükümet onamıştır.

#### 51 Numaralı Sözleşme

Unvan: Bayındırlık işlerinde çalışma müddetinin azaltılması hakkında sözleşme (kabul tarihi: 23/6/1936).

Ana hükümler: Merkezî Hükümetlerce doğrudan doğruya veya bir miktar para yardımında bulunulmak suretiyle yaptırılan bina inşaatı ve diğer bayındırlık işlerinde, haftalık ortalama çalışma müddeti genel olarak 40 saati geçmeyecektir.

İşin mahiyeti icabı olarak gece gündüz durmadan haftanın her günü arasız yapılan işlerde haftalık çalışma müddetinin 42 saate çıkarılmasına cevaz vardır.

İnhiraflar: Hazırlayıcı, tamamlayıcı işlerde, makinelerde bir ârıza husulünde, bunların tamiri için yapılması gereken ameliyelerde yahut senenin ancak bazı mevsimlerine münhasır faaliyetlerde ve işlerin mütad haricinde artması halinde, yetkili makamlar, bu müddetin bir miktar aşılmasına izin verilebilir.

Onamalar: 1940 martına kadar sözleşmeyi 1 Hükümet onamıştır.

#### 52 Numaralı Sözleşme

Unvan: Ücretli yıllık izinler hakkında sözleşme (kabul tarihi: 24/6/1936).

Ana hüküm: Her türlü sanayi ve ticaret işlerinde çalışan bütün işçilere, bütün bir yıl arasız şekilde hizmet etmiş olmak şart ve kaydı altında, 16 yaşından küçük veya büyük olduklarına göre, senede enaz 12 veya 6 gün ücretleri işlemek şartıyla izin verilecektir. Onamalar: 1940 martına kadar sözleşmeyi 4 Hükümet onamıştır.

#### 53 Numaralı Sözleşme

Unvan: Ticaret gemilerindeki kaptanların ve subayların asgarî meslekî ehliyetleri hakkında sözleşme (kabul tarihi: 24/10/1936).

Ana hüküm : Görevini yerine getirmeye kabiliyetli olduğuna dair, elinde yetkili makam tarafından verilmiş bir ehli-

yetname bulunmadıkça, hiçbir kimse ticaret gemilerinde kaptanlık ve herhangi bir derecede subaylık yapamaz. Onamalar : 1940 martına kadar sözleşmeyi 9 Hükümet onamıştır.

#### 54 Numaralı Sözleşme

Unvan: Deniz işçilerinin ücretli yıllık izinleri hakkında sözleşme (kabul tarihi: 24/10/1936).

Ana hüküm: Denizlerde işliyen her nevi gemilerdeki kaptan, subay ve telsiz memurlarına, bir yıl arası çalışmış olmak şartıyla, senede 12 gün ücretleri işlemek üzere ve tafyalara aynı şartlarla 9 gün izin verilecektir.

İstisnalar: Balık avına mahsus gemilerde, vapur sahibinin yalnız kendi ailesi efradının çalıştığı gemilerde, hizmet görenler hakkında sözleşme hükümleri cari değildir. Onamalar: 1940 martına kadar sözleşmeyi 2 Hükümet onamıştır.

#### 55 Numaralı Sözleşme

Gemi adamlarının hastalanmaları, kaza uğramaları veya ölmeleri hallerinde donatanların yükümleri hakkında sözleşme.

Ana hükümler: a) Donatan gemisi içinde çalışmakta iken hizmet sözleşmesi müddeti içinde hastalanan yahut kazaya uğrayan veyahut ölen bütün subay ve tayfaları hakkında aşağıda hulâsa edilen hükümlere tâbi tutulacaktır :

Hastalık ve kaza halinde tedavi, ilaç, besleme ve yatırma... Bu husustaki yükümler hastanın veya yaralının iyi olmasına yahut hastalığın veya iş göremezliğin daimî olduğunun tesbit edilmesine kadar devam eder. Bu hususta bir mecburî sigorta sistemi varsa, donatan millî kanunlarla bu yükümden müstesna tutulabilir. Hastalık veya kaza, bir iş göremezlik husule getirirse, hasta veya yaralı gemide kaldığı müddetçe, donatan onun ücretini tam olarak öder. Hasta veya yaralı bakmakla mükellef olduğu aile efradı varsa, karaya çıkmasından itibaren, iyi olmasına veya-

hastalık veya işgöremezliğinin daimî kalacağı tesbit edilinceye kadar donatan millî kanunlar hükümlerine göre onun ücretinin hepsini veya bir kısmını ödeyecektir. Ancak bu hususta mecburî bir sigorta sistemi varsa, millî kanunlar donatanı böyle yükümlerden müstesna tutabilir. Ölüm halinde donatan cenaze merasimini ödeyecektir. Fakat bu masrafların, bir sigorta müessesesi tarafından elde edilmesi mecburiyeti varsa millî kanunlar, bu masrafların, sigorta idaresi tarafından donatana geri verilmesini emredebilir. Yukarıda yazılı yükümler, Hükümete ait bulunduğu derecede, donatan bunlardan muaf tutulabilir. Sözleşme milliyetleri, uyrukları ve oturma yerleri ne olursa olsun bütün gemi adamları hakkında aynen uygulanacaktır. Onamalar: Sözleşmeyi 1940 martına kadar 3 Hükümet onamıştır.

#### 56 Numaralı Sözleşme

Unvan: Gemi adamlarının hastalık sigortaları hakkında sözleşme (kabul tarihi: 24/10/1936).

Ana hükümler: Kaptan, subay veya sadece tayfa olsun gemide çalışan herkes mecburî hastalık sigortasına tâbi tutulacaktır. Millî kanunlar, resmî bir daireye ait olup ticarî işlere tahsis edilmeyen vapurlardaki kimseler, kazancı muayyen bir miktardan fazla olanlar, belli bir yaştan küçük veya büyük bulunanlar, Üyenin kendi topraklarında oturmıyanlar, işverenin kendi aile efradı ve pilotlar hakkında bazı istisnalar koyabilir.

Hastalık dclayisiyle çalışmıyan sigortalının, en az 26 hafta zarfında bir para ödeneği almaya hakkı olacaktır. Kendisi aynı zamanda hastalığı müddetince tedavi edilecek ve lâzımgelen ilaçları alacaktır. Ölüm halinde ölünün aile efradına millî kanunlarla tesbit edilecek miktarda bir ödenek verilecektir. Sigortalılar ve onların işverenleri sigorta gelirlerinin teşkiline iştirak edeceklerdir. Millî kanunlar, hükümetin malî bir yardımını mecburî tutabilir. Onamalar: 1940 martına kadar sözleşmeyi hiçbir hükümet onamamıştır.



## Çalışan Kolların İhtisaslaşması

Sabaheddin SÖNMEZ

Çoğu zaman “elinden her iş gelir!” diye hayranlıkla övdüğümüz becerikli adam tipleri yurdumuzda pek çoktur. Bu tip, mevsimlerin ihtiyaçlarına ayak uydurmasını, bulunduğu muhitin şartlarına derhal intibak etmesini çok iyi becerir. Adetâ iş bulmakta, çalışma şekli yaratmakta kendine göre bir dehâ sahibidir. Bugün ziraat işçisidir. Tarta sürer, odun yarar, harman yapar. Üç gün sonra, araba tamir eder, sıva yapar, ev kurar. Bir müddet sonra onu bir fabrikanın içinde buluruz.

Askere yeni alınan vatandaşları, meslekleri bakımından bir tasnife tâbi tutmak istediğimiz zaman, terzi, kunduracı, marangoz, arabacı v.s.... gibi kararlı meslek sahiplerine rastladığımız gibi büyük çoğunluk ziraat işçilerindedir. Geriye kalan zümreyi de “her iş yapan” mesleksizler teşkil eder. Bu araştırmamızı daha derinleştirir, meslek ölçülerini daha sıkı tutarsak, son zümrenin biraz daha kabardığını görürüz.

Bütün fizik ve morai kabiliyetlerine ve çalışma şevklerine rağmen henüz cemiyet-teki iş bölümünde saflarını tutmamış, yerlerini bulmamış olan bu vatandaşların sayısı azımsanmıyacak kadar yüksektir. Bunları cemiyetin sırtından bedava geçinmek isteyen tufeylilerden ayırmamız lâzımdır. Bunlar türlü şartların ve zorların tesiri altında bütün çalışma şevklerine rağmen bir meslek tutamamışlardır. Bilhassa büyük şehirlerimizde elinden her iş gelen, fakat tek ve sabit mesleği olmıyan vatandaşların sayısı az değildir.

Ekonomik ve sosyal şartların zoru altında bocalıyan, günlük ekmek parası peşinde koşan bu tipteki vatandaşın çalışma hayatını biraz deşecek olursak, onun bugüne kadar girmedığı mesleğin, yapmadığı işin kalmadığını görürüz. Dağda odunculuk ve kömürcülük, sahilde sandalcılık ve bahkçılık, şehirde seyyar satıcılık veya sıvacılık yapmak en tabii işlerdendir.

Bilhassa düne kadar toprak sahibi olmıyan veya geri ziraat usulleriyle toprak mahsullerini karnını doyuracak kadar deşerlendiremeyen bazı bölgelerdeki binlerce yurttaş ekmek parasını böyle tesadüflere bağlamak zorunda kalmıştır. Kırk yaşına geldiği halde alın terini hâlâ günün tesadüflerine bağlıyan, girmedığı meslek, yapmadığı iş kalmıyan, fakat yaptığı işlerde ihtisas sahibi olmadığı için kazancı ve millî verimi daima kısır kalan bu kollara acımamak mümkün değildir. Bütün iyi niyetine ve çalışma şevkine rağmen iş hayatını ve istikbalini tesadüflere bağlıyan bu vatandaşların alın terine gerçekten heder olmuş bir millî servet demekte mübalâğa yoktur.

Bakanlığımız tarafından açılan iş bulma bürolarında her gün bu müşahedelerin çeşitli misalleriyle karşılanılmaktadır. Bürolara gelen müracaatçıların bir kısmı, ne iş yapabileceklerini söyledikleri halde, diğer bir çoğunluk da “her iş yaparım!” demektedir. Meselâ, ne gibi iş, sualine karşı birbirleriyle hiç bir alâkası olmıyan şöyle cevaplar alındığı da görülmektedir: sıvacılık, elektrik tamirciliği, memurluk, dülger-

tisaslaşmanın da iyi ve fena tarafları vardır: ferdi, suursuz bir makine haline koyar; fakat millî istihsali, son derece verimli yapar.

★

Cumhuriyetle başlayan endüstri hayatımız ve gün geçtikçe sayılarının çoğaldığını gördüğümüz teknik okullarımız, çalışma hayatımızın bu alaturka tarafını, millî alın terimizin heder olmasını yavaş yavaş önlemeğe ve tasfiyeye başlamıştır. Endüstri kollarımız, iş yerlerimiz çoğaldıkça ihtisaslaşma, bir iş ve meslek sahibi olma bir gelenek haline gelme yolunu tutmuştur. Bütün cemiyet uzuvlarını işler hale getirmek, büyük Türk gücünü cemiyetin geniş iş bölümünde kendi yerini bulmuş faydalı bir vida olmuş görmek sosyal kalkınmanın ve millî sayın değerlenmesinin tek çaresidir. Bu yola girmiş bulunuyoruz.

Sayıları azımsanmayacak kadar çok olan bu vatandaşlar, artık kendi moral ve

fizik kabiliyetlerine en uygun olan bir sahada alın teri dökmeğe başlayabilecekler; coğrafya şartları, ekonomi ve endüstri imkânları onların kendilerini bulmalarına rehberlik edecektir.

Tekniği ileri memleketlerde işçilerin bir mesleğe ayrılması da tesadüfe bağlı değildir. İş hayatına yeni atılanlar geniş ölçüde bir fizik ve moral denemeden geçirilmekte, âdeta bir lâboratuvarında etüd edilmektedirler. Bu incelemeler sonunda lâboratuvar kararını vermekte, bu vatan- daşın ruh ve beden yapısının hangi işe elverişli olacağını tayin etmektedir.

Bu denemelerden bugün teşkilâtli iş yerlerimiz ve fabrikalarımızda küçük ölçüde olsa dahi pek âlâ faydalanılabilir. Hiç olmazsa sathî bir fizik ve moral muayene, o kolun ve kafanın fabrika çarklarının neresinde faydalı olacağını hakikate yakın bir isabetle dahi olsa tayin edebilir.



TÜSTAV

## Anlaşmazlıkların Hallinde Teşkilât

Internationale Bureau du Travail'dan çeviren :  
**Nevzat ATAÇ**

**B**u mesele, her memlekette o memleketin hususiyetine göre farklı bir şekilde halledilmiştir. İşçi anlaşmazlıklarını halle mahsus teşkilâtın kurulmasına karar verildiği andan itibaren, bu teşkilâtı memleketin bünyesine uydurmak, muhtelif bölgelere dağıtmak, salâhiyetlerini tayin etmek meseleleriyle karşılaşılır. Ayrıca bu teşkilâtın işlemekte olan mutad adâlet sistemine ne derecede bağlı olacağı ve bunların hakkiyle iş görebilmesi için nasıl bir bağımsızlığa sahip olacakları önemle düşünülecek noktalardır.

İsviçre müstesna, genel olarak bu teşkilât, millî meclisler tarafından çıkarılan kanunlarla meydana getirilmiştir. İsviçre'de bu, kantonların meclisleri tarafından yapıldı. Ekseriya millî kanunlarla kurulan İş Mahkemelerinin yine bu kanunlar la salâhiyetleri de tayin edilmiştir. Çok zaman bu mahkemelerin salâhiyeti alâlâde mahkemelerin salâhiyetlerine uygunluk göstermez; böyle olması da bilhassa ileri sanayi memleketleri için çok faydalıdır. Çünkü buralarda adâletin tevzii için alâlâde mahkemelere olan lüzum, iş mahkemelerine olan lüzumla asla mukayese edilemez. Meselâ: Belçika'da vaziyet böyledir.

Bu teşkilâta esas olan ana fikre göre, işçilerle işverenler arasında çıkan anlaşmazlıkları, bunların eşit sayıdaki mümessillerinden teşekkül etmiş bir mahkeme görecektir, bunlar müzakerelerin idaresini başarmak ve sağlamak için aralarından bir başkan seçeceklerdir. Fakat tatbikatta bu, o kadar kolay olmamıştır; çünkü böyle bir teşkilât kurmağa karar verilince, mahke-

me üyelerinin nasıl seçileceği, vasıflarının ne olacağı, ödevlerinin hududu, alacakları ücret ve bunlara yakın ehemmiyette diğer bir takım meseleler ortaya çıkar..

Aşağıdaki satırlar muhtelif memleketlerde bu konuların nasıl halledildiğini göstermesi bakımından faydalıdır: Ekser ahvalde iş mahkemeleri müsavî sayıda işçi ve patron mümessillerinden meydana getirilmiştir. Danimarka, Fransa ve bazı İsviçre Kantonlarında olduğu gibi mahkemenin başında seçimle değil, hükümet tarafından tayin edilmiş bir başkanla bir veya daha ziyade başkan vekili vardır. Belçika'da mahkeme başkanını kiral tayin eder. Norveç ve İsveç'te ise başkan ve mahkemenin altı kişiden mürekkep olan üyesinin ikisini seçmek kiralın hakkıdır. Diğer memleketlerde mahkemeye başkanlık eden zat doğrudan doğruya adliye bakanlığı tarafından tayin edilir; bu takdirde başkan meslekten bir adam demektir ve yargıçlar arasından atanmıştır. İtalya ve Sovyet Rusya'da ise alâlâde mahkemelerin başkanlarından biri mahkemeye başkanlık eder. Çünkü bu memleketlerde bu çeşit anlaşmazlıkların hallinde mahkeme hususî oturumlar yapar ve oturumlara mütehas-sis yargıçlar da muvakkaten iştirak ederler. Yani alâlâde mahkeme bu sırada hususî bir şekil alarak davâya bakar.

Mahkemede bulunan işçi ve patron mümessillerinin seçimleri ilgili işçi ve patron grupları tarafından yapılır: Belçika, Danimarka'da ve İsviçre'nin bazı kantonlarıyla Fransa'da bu, böyledir. Bu sonuncu memlekette, seçmenlerin listesini bölge be-

lediye başkanı her sene ilân eder. Halbuki Belçika'da iş mahkemeleri üyelerinin seçimleri parlamento, il meclisleri ve belediye meclisleri seçimleriyle aynı zamanda yapılır. Fakat ekser memleketlerde bu mümessiller hükümet tarafından tayin edilmektedirler. Ancak işçi ve patronlara ait ve bunların hukukunu müdafaa eden (amele birlikleri) gibi teşekküller hükümete namzetlerini bildirirler. Çekoslovakya'da teşekküllerin gösterdiği namzetler arasından asıl üyeleri ayırmak yargıtay gibi yüksek bir mahkemenin başkanına bırakılmıştır. İspanya'da ise iş mahkemesi başkanının ve zabıt kâtibinin huzurunda kur'a çekmek yoluyla mümessiller seçilirler.

Müstesna bir kaç memleket vardır ki buralardaki iş mahkemelerinde mümessiller yoktur. Meselâ Şili, Peru ve Portekizde hal böyledir.. Şunu da kaydedelim: Birleşik Amerika'nın iş münasebetleriyle ilgili meclisi ne patron ne de işçi mümessillerini ihtiva eder, sadece Kongrenin tasviyiyle doğrudan doğruya cumhurbaşkanı tarafından tayin edilmiş 3 üyesi vardır. Venezuela'da 1937 de çıkarılan bir emirnameyle üç iş mahkemesi teşkil edilmiştir, bidayet mahkemesi şeklinde olan bu teşkilâta bir tek yargıç bulunur ve bu, federasyon tarafından tayin edilmiştir. Bu tek hâkim, eğer taraflar isterse mahkeme sırasında bir işçi ve bir patron mümessili bulundurabilir.

İş mahkemeleri üyelerinin sayısı meselesine gelince : Bunun asgarisi Yugoslavyada olduğu gibi üçtür. Bunlardan biri başkan, biri işçi, diğeri de patronların temsilcisidir. Bir de mümessillerden herhangi biri bulunmadığı zaman bunlara vekâlet eden yedek üye vardır. Belçika'da üyelerin sayısı 20 ye çıkarılmış bir bu kadar da yedek ayrılmıştır. Üyelerin mümessillik süresi de her memlekete göre değişir; bazısında bir yıl, bazısında 9 yıl devam eder.

Üye seçilebilecek kimselerin vasıflarına gelince : Hemen hemen her memleket bu hususta erkeklerle kadınları bir tutmuş her iki cinsten de temsilciler almıştır.

En az yaş haddi 25 veya 30 dur. Yani tam manâsiyle siyasî haklarına sahip kimseler olması şart konmuştur. Kanun bazı memleketlerde üyelerin iş veya sanatta mütehassıs kimseler olmalarını ve iş şartlarını iyi bilmelerini istemiştir. Üyeler, ödevlerini vicdanlarının sesine uyarak yapacaklarına, müzakerelerin haysiyetine saygı göstereceklerine yemin ederler. Ekser memleketlerde bunlar ödevlerini ihmal ettikleri veya yolunda yapmadıkları takdirde, cezalandırılmaları, hapsedilmeleri ve tazminat vermeleri hakkında hükümler vardır.

Bu mahkemeler gibi, barıştırmacı, uzlaştırıcı olarak teşkil edilmiş komisyonlar da vardır ki âzaları, iş mahkemeleri üyelerinden seçilmişlerdir.. Bu üyeler de tamamen iş mahkemelerinin âzasının şerait ve vasıflarını haiz ve aynı kanunî hükümlere bağlıdırlar..

İş mahkemesinin başkan ve başkan vekilleri, zabıt kâtibi ve diğer âzası umumiyetle maaşlıdır. Buna mukabil hâkim muavinleri hiç bir ücret almazlar. İsviçrede bazı kantonlar, mahkeme üyelerine her celse için 4 franklık, reislerle kâtiplere de iki frank fazlasıyla 6 franklık tazminat sağlamışlardır. Yalnız pratikte daha çok bu mahkemelerin oturumları akşamları olduğundan tazminat meselesi de mevzu bahis olmaz. Çünkü iştirak edenler gündelik ve kazançlarından bir zarar görmüş olmazlar. Almanya, Fransa ve Polonya'da iş mahkemeleri üyeleri hiçbir ücret almazlar. Ancak zamandan kayıpları ve bu görev dolayısıyla bazı masrafları olursa tazminat istemek hakkına sahiptirler.

Aylıkların ödenmesi, harcırahların verilmesi ve diğer sebeplerle üyelerin yaptıkları masrafların karşılanması her memlekette ayrı ayrı kanallardan temin edilmiştir. Bunlar, Danimarka, Norveç, Peru, Polonya, Çekoslovakya'da devlet bütçesinden; Belçika ve Fransa'da ise ilgili belediyeler tarafından ödenir. Birçok memleketlerin iş mahkemelerine ait kanunları bu masrafların ödenmesinin devlete mi yoksa

## Türk İşçisinde Uzmanlaşma Temayülü ve İstidadı

İlhan TARUS

**B**üyük sermaye hareketine ve büyük endüstriye geçiş tarihi, bugün yaşıyan neslin hatırlıyacağı kadar yeni ve taze olduğu halde, Türk endüstri hayatında şimdiden kendini belli etmiş bazı özellik ve karakteristiklere rastlanmaktadır. Genel olarak halkın tek tek haiz oldukları psikolojik vasıflara ve topluluk halinde arz ettikleri ortak bir takım temayül ve insiyaklara istinad eden bu karakteristiğin en önemli yönlerinden birini bu yazımıza konu olarak alıyoruz. Bu konu, Türk işçisinin uğraştığı iş alanında ihtisas yapmaya ve ilerlemeye doğru beslediği derin temayül ve istidattır.

Dünyanın her köşesinde, her cins milletin her türlü iş alanında çalışan işçilerinde bu temayülün tabii olarak mevcut olduğunu inkâra elbette imkân yoktur. İnsanların daha iyi hayat şartlarına ve daha

mahallî idarelere mi ait olduğunu tasrih etmemiştir. Fakat pratikte daha ziyade devleti ilgilendirdiği kabul edilebilir.

Büyük bir çoğunlukla iş mahkemeleri masraflarının alelâde mahkemelerin masraflarından az olduğu görülmüştür. Zira bu mahkemelerin amaçlarından biri de tarafların mahkeme masraflarını asgariye indirmektir. Çok zamanlar iş mahkemelerinde pul masrafı alınmaz ve her iki tarafın kabul edeceği şartların muteber olması için lâzım gelen resmî kayıt muamelesi de ücrete tâbi tutulmaz. Bununla beraber bazı hallerde mahkemenin taraflardan birini veya her ikisini mahkeme masraflarını ödemeğe mahkûm ettiği görülmüştür.

uygun ve verimli iş safhalarına doğru intikal etmek istemelerinden ve bunun için azamî cehd sarfetmelerinden daha normal bir şey olamaz. Fakat bu hususta her milletin ayrı vasıflar arz ettiği ve yeni bir ekonomik sistemin şartlarına yatmak için, kısa veya uzun, bir intikal devresi geçirdiği düşünülürse, arada bir takım farkların ve özelliklerin belireceği şüphesizdir.

Küçük sanayiden büyük sanayie geçiş devresi, memleketimizde, belli tarihî şartların henüz gelişmemiş olduğu bir zamanda başlamıştır. Büyük sermayenin bizzat makine ve makineler grubu sistemine intikale yeter gücü birikmemiştir. Dünya ve memleket ihtiyaçlarının baskısı karşısında, bu geçiş, Devlet eliyle gerçekleştirildi. Normal şartlara göre intikalde iş şartlarının ve işçi yetişimine hâkim olan sosyal gelişme ve icapların, memleketimizde tahakkuku için lâzım gelen metodik çalışmalara zaman ve vakit bulunamadı. Bu itibarla, yetişme şartları bakımından araya giren türlü uyumsuzlukların ve engellerin karşı çıkması, Türk işçisine var olan ihtisaslaşma temayül ve istidadına ayrıca bir önem ve hususiyet vermektedir. Denilebilir ki, Türk işçisinin kalifiye olmak için sarfettiği cehd ve bu alana intibakı, diğer memleketlerin endüstrileşme şartları nazara alınrsa, daha çok ve daha çetin engellere mukabil, daha çabuk ve daha başarılı olmuştur. Fabrikalar kurulup işletme başladıktan sonra endüstri ihtisas eğitime başlanması, bu iddianın en önemli delilini teşkil eder. Bilhassa bugün en ileri gitmiş sanayi kolu olan pamuklu dokuma endüs-

trisinde, başlıca büyük işletmeler kurulmadan evvel, yabancı memleketlerde tahsile giden gençler görülmemiş değildi. Bunlar işlerini bitirip geldikçe kurulu buldukları işletmelere intisap ettiler ve işe koyuldular. Fakat sayıları o kadar azdı ki, ilk zamanlarda, bilhassa makinelerin montajında, yabancı mütehassısların çalıştırılması durumu hasıl oldu. Fabrika binalarının inşasında tamamiyle yerli elemanlar kullanıldığı ve elektrik santralleri ile sair işletici kuvvet tesislerinin yine Türk mühendisleri tarafından başarılp ortaya çıkarıldığı burada iftiharla kaydolunmalıdır.

Endüstri işletmesi başladıktan sonra gerek yabancı memleketlerde ve gerek fabrikalarda teşkil edilen kurslarda teknik eğitime önem verilmiş, fakat daima, yetiştirme fonksiyonu, işletme fonksiyonunun arkasından gitmiştir. Ona yetişip yetişemediği bugün bile etüd edilecek bir konu sayılsa yeridir.

Bu duruma rağmen, Türk işçisi, Endüstri çalışmalarında spécialisation'a doğru o kadar serî bir atılma istidadı ve intibak kabiliyeti göstermiştir ki, hayretle incelenmiye değer. İlk nazarda şüphe ile karşılanması mümkün olan bazı gerçekleri birer örnek olarak aşağıda vereceğiz ve bu adların, Türk endüstri alanında bizi bekliyen ilerlemeye ve serî inkişafa açık bir delil teşkil etmekte olduğu iddiasını iftiharla ileri süreceğiz. Bunların sayısı zannedildiğinden çok fazladır ve kurucu yabancı elemanların ayrılmasından sonra yerleri, kâmilen Türk işçileri ve teknisyenleri tarafından tutulmuştur.

Türk pamuk ipliği ve pamuklu dokuması endüstrisinde işe çiraklık, daha doğrusu işçilikle başlayarak, bugün bu sanayi başlıca mütehassıs ve idare edicileri durumunda olan iki zat vardır ki, şahsiyetleri üzerinde dikkatle durmak gerekir. Bunlar, Sümerbank İplik ve Dokuma fabrikaları Müessesesi Genel Müdürü (Fazlı Turğa) ile eski Ereğli dokuma fabrikası müdürü (Celâl Edige) dir. Her iki yurtaşımız, pamuklu iplik ve dokuma endüs-

trisi alanında, son derece kalifiye olmuş ve ihtisaslarını, bugünkü mevkilerini hakkiyle dolduracak bir derecede derinleştirmişlerdir. Garp'ta aynı alanda yüksek tahsil ve doktora yapmış Türk gençleri, bunların oralarda rastladıkları büyük teknisyenlerin bir çoklarına üstün olduklarını söylemekte birleşiyorlar. İşletme ve teknik yönlerinden başlayarak muhasebe ve maliyet hesaplarına, ham maddelerin kalitesi hususundaki bilgilere ve Türk ekonomisi mekanizması içinde pamuk dokumacılığı endüstrisinin mevki ve durumuna ve önemine kadar, ihtisaslarının bütün kolları üzerinde, kayda değer bir bilgi edinmiş bulunmaktadırlar. Celâl Edige'nin, yüzden fazla modern dokuma tezgâhının çalıştığı bir salonda, başmühendisle işlere dair konuşurken, bir tek makinede ârıza yüzünden vukua gelen tevakkufu, kulağına gelen seslerin yardımıyla, hemen seçerek, sözü kestiği ve o tarafa doğru seğırttiği, dokumacılar arasında meşhur bir hikâye olarak anlatılır. Şimdi Mersin'de bir pamuk yağı fabrikasının başında olduğunu işittim.

Fazlı Turğa, Nazilli Basma fabrikasının kuruluşunda tek başarıcı olarak sanayi alanımızda görünmüş ve Sümerbankın bir çok müesseselerinde, bu arada Kayseri kombinasında organizatörlük ve müdürlük etmiş, sonra Adana'da meşhur (Millî Mensucat) fabrikasının başına geçerek bu büyük hususî işletmeyi, en modern bir cihaza sahip kılmıştır. Fazlı Turğa, teknik ve pratik ihtisasını, akademik bilgi ile tamamlayan ve bu sahada bilhassa temayüz eden yurttaşlarımızın en mükemmel örneği sayılabilir. (Pamuk ve Endüstrisi) konusuna dair Adana Halkevinde verdiği bir seri konferans, onun, bu ham madde ve sanayi diyarında ne önemli bir mevki tuttuğunu ve mesleğinde hangi derecelere çıktığını ispata kâfidir. Bu konferanslar, Adana Halkevi dergisinde 1942 yılında yayınlanmıştır. Ayrıca bir iki eseri vardır.

Bu kategorinin belki de en tipik misalinin, en sona bırakmış bulunuyorum. Feleğin gadrine uğrıyan bir Türk çocuğunun

hayatı, konumuz noktasından, o kadar enteresandır ki, bu alanda çalışanlara ibretle incelenecek bir tablo olarak gösterilmesi bilhassa önemli bir vazife teşkil eder. Bu Türk çocuğunun adı (Hüsnü Akar) -dır. Eskişehir'in bir köyünde, 1903 yılında, çok fakir bir rençber ailesinin oğlu olarak dünyaya gelmiş ve ilk tahsilini bile yapamadan, tarlada çalışmağa başlamıştır. Anlattığına göre, pek küçük yaşlarda iken, kara sapan ve tırpandan başlayan bir avadanlık sevgisi, ruhunu sarmıştı. On yaşlarına doğru babası onu bir demircinin yanına çırak verdi. Hüsnü orada demirin ve ocağın faziletiyle yoğrularak, epeyce, bir müddet çalıştı. Hüsnü'yü onbeş yaşlarında Eskişehir Demiryolu tamir atölyesinin kapısında görüyoruz. Orada, iyi bir ustanın yanında, dört yıl kadar tornacı çırağı olarak iş gördü. Küçük yaşına rağmen harikulâde bir sanat sevgi ve istidadına sahip olduğunu anlatan ustaları, onun iyi bir şekilde yetişmesinde önayak oldular. Hüsnü yirmi yaşlarında Ankara'ya geldi ve (İmalâtı Harbiye) fabrikalarına (tornacı) olarak girdi. Kendisinin meslekî hayatı, esas itibariyle, burada başlamıştır, denilebilir. Yine az zamanda kendini gösterdi ve bilhassa top şubesinde elde ettiği başarıya binaen (1930) da bir tesellüm heyeti refakatinde Çekoslovakya'nın (Pilsen) şehrine ve (Skoda) fabrikalarına gönderildi. Hüsnü, bu fabrikada ve bu muhitte şahsî meziyetlerini ve sanatındaki hünerini o kadar çabuk ve o kadar iyi tanıttı ki, fabrika idarecilerinin isteği ve ısrarı üzerine, (1933) yılında, yetiştirme ve staj için (Skoda) fabrikalarına gönderildi ve orada iki yıl kadar kaldı. (Skoda) fabrikaları Genel Teknik Müdürlüğü'nün kendisine verdiği hizmet vesikasında şu satırlar yazılı idi :

(Türk vatandaşı Hüsnü Akar, fabrikamızda çalıştığı müddetçe, temiz ahlâkı, derin sanat muhabbeti ve büyük istidadı

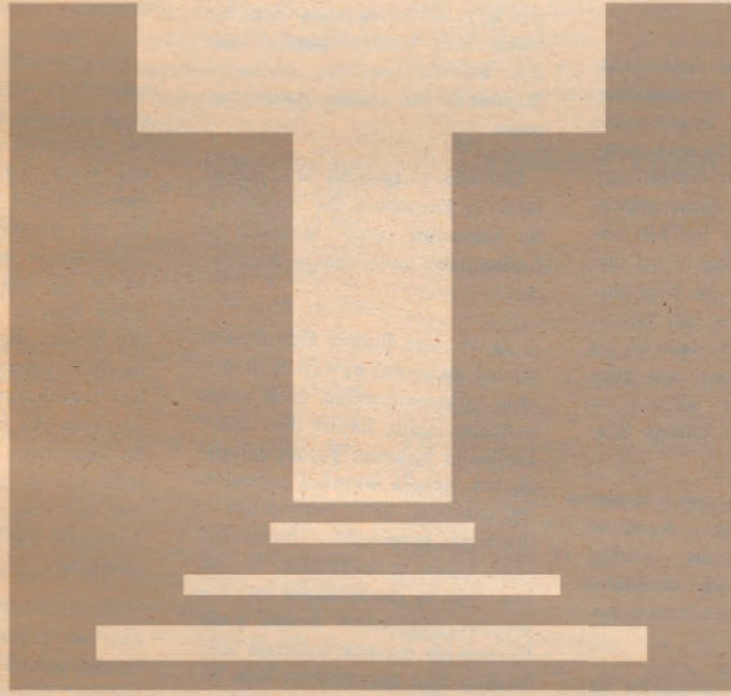
ile idarenin bilhassa şükranını ve takdiri ni kazanmıştır.)

Hüsnü, avdetinden az sonra, ailevî sebepler yüzünden, işinden ayrılarak (Sümerbank) a ve oraya bağlı (Ereğli fabrikası) Atölye Şef Muavinliğine atandı. Buraya atanma tarihi, (1936) yılı ortalarıdır. Atölyede, yeni kurulmuş, son derece komplike ve modern tezgâhların başında, tamamiyle acemi yardımcılarla, Hüsnü, mübalâğasız, geceli gündüzlü çalıştı ve az zamanda, bu tezgâhların sahibi oldu. Fakat onu, tamirhane atölyeleri artık tatmin etmiyordu. Yavaş yavaş iplikhaneyi, bobin makineleri dairesini, haşilları, ilk günlerde seyirci olarak, dolaşmağa ve oralar da çalışan motörlerin gördüğü işi dikkatle incelemeye başladı. Hüsnü'yü, ilk defa gördüğü son sistem iplik makinelerinin başına, iplikhane şefi olarak geçmiş oturmuş görmek için, ancak iki yıllık bir müddet beklemek kâfi geldi. Sonra elini dokuma dairesine, idare ve hesap servislerine, etüd ve kontrol şubesine attı. Evvela etüd ve kontrol şefi, sonra da (İşletme Şefi) oldu. Bu işletme şefliği makamında kendisinden iki yıl evvel, Anmanya'da yüksek Makine doktorası yapmış bir yurttaş oturuyordu.

Hüsnü'nün, Ereğli fabrikası işletmesinin atölye şef yardımcılığından, en büyük işletme idareciliği ve âmirliği makamına atlaması için, ancak sekiz yıllık bir çalışma, kâfi gelmişti. Hüsnü buraya geçer geçmez, fabrikanın teknik idaresinde açık bir intizam, işlerde parlak bir gelişme, ve istihsalde mütebariz bir çoğalma görüldü.

Hüsnü Akar, Türk dokuma endüstrisi tarihçesinde, şerefli bir yer tutacak şahsiyetlerdendi. Son söz olarak elemle kaydetmek gerekiyor ki, Hüsnü Akar, 22.10.1945 gününde, İstanbul'da tedavi edilmekte olduğu hastahane, (Mesane kanseri)nden vefat etmiştir.

TARİH VE KRONİK



TÜSTAV



## Prof. Dr. Sadi Irmak'ın Demeci

Çalışma Bakanımız Prof. Dr. Sadi Irmak, son tetkik gezisinde İstanbul'da gaze-tilere demecde bulunmuştur. Çalışma hayatımızın çeşitli konuları hakkında etraflı malûmat veren bu demeci aynen sütunlarımıza alıyoruz :

**S**on aylarda çalışma hayatımızın sosyal yöndeki gelişmeleri arasında şu üç nokta bilhassa belirmiştir :

1 — Harp yıllarının doğurduğu ağır şartların baskısıyla memleketin bazı yerlerinde uygulanmasında zaruret görülmüş olan mevziî iş mükellefiyetleri kaldırılmıştır. Bu karar Garp Linyitlerinde derhal, Zonguldak'ta ise bir yıllık bir geçiş devrinden sonra yürürlüğe girmektedir. Bu bölgelerde artık serbes iş ve işçi rejimine dönülmektedir. Bu vesile ile bu bölge halkının vatanın dar günlerinde gösterdikleri anlayış ve fedakârlığı şükranla anmak isterim.

2 — Aynı zümre veya mesleğe mensup olanların sosyal ve ekonomik meselelerde işbirliği etmelerini sağlayacak dernekler kurmalarını sınırlayan kanun kâ-yıtları kaldırılmıştır.

3 — Bir yandan çalışanlar üstündeki devlet himayesini daha tesirli kılabacak ana kanunlar çıkmış, öte yandan da bu kanunları uyguluyacak devlet teşkilâtı memleketin her tarafında fiilen kurulmuştur.

İş Kanununu bir yıldanberi daha tam olarak uygulamaya çalıştık. Bu uygulama devresi bize aynı zamanda bu kanunun eksik taraflarını öğretti. Bu müşahadelere ve uzmanların tekliflerine

dayanarak İş Kanununu tadil için esaslı malzeme topladık. Bu kanundan hiç faydalanamıyan küçük iş yerlerindeki işçilerimizi korumak için hazırladığımız tazminat kanunu tasarısu Bakanlar Kurulunda son şeklini almak üzere dir.

Denizde çalışanları koruyacak, deniz iş kanununu da hazırladık. Bu kanunları yeni Meclisin ilk toplantısına yetiştirmeye çalışıyoruz.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun bu yıl mütevazî ölçüde başlamış olan çalışmalarından ümit verici neticeler aldık, henüz dört aydır faaliyette bulunan kurum şubelerinden meselâ İstanbul şubesi iki ay zarfında 3800 vatandaşın iş talebiyle karşılaşmış, bunlardan 3500 kişiye iş bulmuştur. Bu kurum ileride devletimizin en ağır sorumluluklarından birisini karşılayacak bir duruma gelmeğe mecburdur. Son zamanlarda bazı sanayi müesseselerinin faaliyetlerini tahdit etmelerinden açıkta kalan işçilerden bir kısmı mümasil işlere yerleştirilmiştir. Bir kısmına da yeni çalışma sahaları bulunmak için ilgililerle temas halindeyiz.

İşçi sigortaları kurumunun İstanbul şubesi bugünlerde faaliyete geçecektir. Kanunun prim ve ödenek hükümleri bir temmuzda yürürlüğe giriyor. Mevcut sosyal

sigortalara ilâveten yeni Meclise emeklilik sigortası kanun tasarısu sunmak üzere uzmanlarımız çalışıyor.

Yapılara gelince, vilâyet ve belediyelerle ortaklaşa olarak Adana'da bir işçi parkı, Niğde'de bir işçi muayene evi, Konya'da bir işçi kreşi, Zonguldak'ta bir işçi dezenfeksiyon pavyonu, Ereğli'de bir işçi hastahanesi, Burdur hastahanesinde bir işçi pavyonu, İzmir'de bir işçi hastahanesi inşaatına kısmen başlanmak üzere dir. Mühim bir kısmının bu yıl biteceğini umarım. İstanbul'da bir işçi hastahanesi yapmak için çalışıyoruz. Bu hastahaneyi sigorta kurumumuzla işverenlerin ortak malı olarak yapmayı düşünüyoruz. İstanbul işverenlerinin de bu husustaki yardım vaitlerine müteşekkirim.

Bu teşebbüsleri anlatırken henüz her şeyin başlangıcında bulunduğumuzu bilhassa belirtmek isterim. Bilhassa Türkiye'nin sosyal dâvaları devamlı surette ve en kesif çalışmalara konu teşkil edecektir.

Bir yıllık faaliyeti esnasında Çalışma Bakanlığına yüklendiği vazifede emniyet ve cesaret veren önemli bir âmil, çalışmalarımıza hem işçilerimizin hem de işverenlerimizin gösterdikleri anlayış ve yardımdır."

## Sümerbank Kayseri Bez Fabrikasının 10 uncu Yılı

Sümerbank Kayseri Bez Fabrikası 10 uncu yıl dönümünü kutladı. Bu yıl dönümü aynı zamanda istihsal bakımından en üstün neticelerin elde olunduğu bir devreye rastlamaktadır. Her iki mes'ut olay münasebetiyle bu ayın 1 ve 2 inci günleri fabrika memur ve işçileri tarafından temsil, müzik ve beden terbiyesi gösterileri yapıldı. Gerçekten Devlet endüstrisi savaş yıllarının güç şartlarına rağmen kuruluşundanberi gaye edindiği çeşitli işlerde başarı ve gelişmesini durdurmamış, her türlü zorlukları yenererek teknik sahalarda, iktisadî ve içtimaf konularında müsbet ve üstün neticelere ulaşmıştır.

Devlet endüstrimiz yalnız teknik ve iktisadî bir tezahür olarak kalmamıştır. Memleketin çeşitli bölgelerinde kurulan işletmeler Cumhuriyetin içtimaf faaliyetlerinde örneklik ve öncülük vazifesini yapmıştır. Bunun güzel bir misalini kuruluşunun onuncu yılı münasebetiyle Anadolunun ortasında yapılmış en büyük kombinalardan biri olan Kayseri'de açıkça ve yakından görmek mümkün olmuştur.

Gerçekten işçi ve memur, bütün çalışanların sağlık ihtiyaçlarının karşılanması için kurulmuş bulunan hastahane, kreş ve bakım odaları ve buralarda kullanılan çeşitli malzeme ve araçlar ileri bir tekniği temsil etmekte idi. İşçilerin ihtiyaçlarının işletme tarafından parasız olarak tatmin edilmesi için tertiplenen teşkilât ve tesisler temiz, bakımlı ve memnun edici bir yeterlikte idi. Diğer taraftan işçilerin okuma yazma öğrenmelerinden başlayıp bilgili işçi olarak yetişmelerini mümkün kılan işçi kursları ve çırak okulu bu alanda yapılanların güzel bir örneğini teşkil ediyordu.

Bu faaliyetlerin yanında çocuk, kadın işçilerin korunması için alınan tedbirler, memur ve işçi çocuklarının sağlam ve bilgili yetişmesine yarayacak mektepler, besleme sistemleri, bakım evleri ayrı ayrı üzerinde durulacak içtimaf önemi olan işlerdi. Bunların yanında Adalet Bakanlığı ile yapılan bir anlaşma ile iş esasına göre kurulmuş olan kadın mahkûmların fabrikada çalıştırılmasına dayanan cezaevi gerek ceza sistemimiz gerek iş hayatımız için başlı başına içtimaf ve hukukî bir varlıktır.

Bütün bunların yanında fabrika sıtma mücadele teşkilâtıyla iş birliği yapıyordu. Bir taraftan kanallar açılıp çukurlar kurutulurken diğer taraftan koruyucu olarak cibinlik kullanılıyor, bol ilaç dağıtılıyor ve sürfe mücadelesi yapılıyordu.

1. Haziran cumartesi akşamı fabrika işçi ve memurları tarafından tiyatro oynandı. Şiirler okundu. Bu suretle iş yerlerinin ötedenberi devam eden bu gibi çalışmalarının örneklerine şahit olduk. Her fabrikanın teknik ve iktisadî olduğu kadar içtimaf bir topluluk da teşkil ettiği düşünülecek olursa işletmelerin kuruluşuyla birlikte yapılmış bulunan hastahane, ev, spor sahası, toplantı salonları ve sahne gibi tesislerin lüzumu ve önemi anlaşılır.

2. Haziran pazar günü fabrikada işçi, memur ve meslek okulu öğrencilerinin spor gösterileri seyredildi. Zengin bir spor faaliyeti vardı. Ve bu spor gösterileri bir çok büyük şehirlerimizi kışkıracak bir intizam ve mükemmellikte akşama kadar devam etti. Kızlar ve erkekler arasındaki koşular, boks ve güreş müsabakaları, avcılık, futbol, voleybol, bisiklet müsabakaları ve diğer toplu oyunlar memnunluk uyardı. Bunların dışında yüzme, basketbol, tenis, binicilik gibi sporlara ait imkânlar ve çalışmalar olduğunu da biliyorduk. Herhalde işçi, memur, mühendis, idareci, bütün çalışanların boş zamanlarını müsbet surette kıymetlendirdikleri görülmüyordu.

Pazar gecesi Fabrikanın kuruluşundan beri mevcut olan geniş yüzme havuzu etrafında bir toplantı tertiplendi ve bu suretle Kayseri Bez Fabrikasının 10 uncu yılı kutlama töreni bitmiş oldu.

Kayseriden ayrılarık bütün misafirler, yurdun her tarafına yayılmış bulunan Devlet Fabrikalarının içtimaf faaliyetleri ile teknik ve iktisadî başarıları arasında tam bir âhenk ve muvazene bulunduğunu konuşuyor ve bunun değerini anlatıyorlardı. S. P.

## Sendikalizmin bugünkü durumu

Cenevre Üniversitesi privat-doçentlerinden birisi, yakınlarda bu üniversitede sendikalizmin bugünkü durumu hakkında verdiği bir konferansta, faydalı bilgi ve rakamlar vermiştir. Bunları ilgiye değer bulduğumuz için konferansın hulâsasını naklediyoruz:

Sanayideki inkişafı takip eden devirde işçinin nasıl bir durumda bulunduğunu bugün tasavvur etmek güçtür. 1791 de Fransız "Kurucular Meclisi" tarafından tasdik edilen ve Napolyon tarafından hükümleri daha da ağırlaştırılan ve Fransa'dan başka memleketlerce de örnek alınan bir kanun, işçi emeğinin patronlar tarafından sömürülmesine karşı müdafaaada bulunmak maksadiyle işçileri bir araya toplamaktan menediyordu. Günlük çalışma saatleri tahdit edilmiş değildi. İşçi günde 16 saate kadar çalıştırılabiliyordu. Fabrikalarda dokuz yaşında, hattâ beş yaşında bulunan işçilere rastlanıyordu. Sağlık koruması için hemen hiç bir şey yapılmıyordu.

Yüz yıldanberi, daha ziyade 1830 ve 1848 inkişaf hareketlerinden sonra gelişen sendikaların tesiriyle mühim ilerlemelere varılmıştır. Sendikaların rolü İngiltere'de kendini kuvvetle hissettirmiş ve bu memlekette sosyal ilerlemelerin çoğu, hükümetin yardımını olmadan elde edilmiştir.

İsviçre'de 1939 danberi iyi teşkilâtlanmış olan sanayi kısımlarında ötekilerden daha fazla olmak üzere gündelikler artmıştır. İsviçre'de bugün sendikalar gerçek bir kuvvet teşkil etmektedir. İsviçre sendikalar birliğinin dört yüz binden fazla üyesi vardır. İsviçre hizmetliler birlikleri federasyonunda 88.000 ve katolik sendikalarında kırk bin kişi kayıtlıdır.

Öte yandan sendikalar, milletlerarası plânda da teşkilâtlandırılmıştır. Dünya sendikalar federasyonuna 57 memleketin 67 milyon işçisi dahildir. Bununla beraber şu noktayı açıklamalıdır ki bu 67 milyon işçinin otuz milyonu Sovyet sendikaları üyeleridir.

Eskiden sendikaların tek silâhı grevdi. Fakat zamanımızda bu silâhın kullanılmasına çok defa lüzum kalmıyor. Gerçekten işçi teşkilâtı, dayanışmalı olunca "toplular gündelik mukaveleleri" elde etmek kolaylaşıyor. Bu mukaveleler, çalışma şartlarını düzenli yorsa da bunlar da mükemmel bir vasıta değildir. Çünkü bu mukaveleye dahil olmak, istemiyenler bunların akdini tehlikeye sokabiliyor. Bundan ötürüdür ki İsviçre'de toplular gündelik mukavelelerinin mecburi olması esas kabul olunmuş ve bu mecburiyet 1943 de tazelenmiştir. Halkın umumî oyuna sunulacak olan İsviçre anayasasında, İsviçre konfederasyonunun, toplular iş mukavelelerini mecburi kılmak için kanun çıkarabileceği hakkında hüküm vardır.

Sendikaların faaliyeti bu noktada kalmıyor. Kanun teklifi hakkı ve referandum yoluyla siyasi faaliyette de bulunuyorlar. İşsizlik sigortasının teşebbüsçüleri sendikalar olmuştur. Hattâ istihsalin teşkilâtlanmasında da bunlar rol oynamak istiyorlar. Mesele Fransa'da devletleştirilmiş sanayiın idaresine iştirak ediyorlar.

Milletlerarası alanda sendikalizmin muvaffakiyetleri daha göze çaracak derecededir. Eski milletlerarası çalışma teşkilâtında üye olan devletler, her hükümetin iki delegesi tarafından temsil edilirdi. Bu iki delegeden biri işçilerin, öteki de patronların idi. Sendika temsilcileri, milletlerarası çalışma bürosunun idaresine doğrudan doğruya iştirak ediyorlardı. 1944 de Filadelfiya'da hazırlanan çalışma anayasası ise sendika hareketinin ehemmiyeti üzerinde kuvvetle durmuştur. Nihayet Birleşmiş Milletler Derneğinde, dünya sendika federasyonu ve Amerika kooperatif birlikleri, iktisadî ve sosyal meseleler komisyonunun çalışmalarına, iştirak mahiyette iştirak edeceklerdir. Halbuki patron sendikalarının bu yoldaki bir isteği reddedilmiştir.

Sendika hareketinin ileride daha çok gelişeceği şüphesizdir. Sendikalar, her tarafta gelişme yolundadır. Bunların esaslı maksatları "iktisadî federalizm" tekâmülünü gerçekleştirmektir.

### Defterdar fabrikası Gençlik Kulübüne yapılan yardım

Fabrikalardaki sosyal kalkınma hareketlerini teşvik eden ve bu teşekküllerle yakından ilgilenmekte olan Bakanlığımız, Sümerbank Defterdar fabrikası Gençlik Kulübünün müzik enstrümanlarının temini için 2.000 lira yardımda bulunmuştur.

### Adana tarım işçilerinin sosyal durumunun ıslahı

Adanaya bölgenin gelen tarım işçilerinin işe girinceye kadar şehirde kalacakları müddet zarfında sağlık ve barınma ihtiyaçlarının karşılanması konusu üzerinde önemle durulmaktadır. Belediye, Çiftçiler Birliği, İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Çalışma Bakanlığı bu konuyu incelemektedir. İşçilere yapılacak yardımlar, işçiler için pavyonlar tesisi için gerekli teşebbüslere girişilmiş bulunmaktadır.

Muhtelif bölgelerden gelen Adana tarım işçilerinin mühim toplantı merkezlerinden birisi bulunan Ulukışla'da da ziraat işçilerinin barınma ve sağlık ihtiyaçlarının karşılanması konusu üzerinde de önemle durulmaktadır. Burada da gerekli tesislerin yapılması meselesi ele alınmış bulunmaktadır.

### Zonguldak kömür işçilerinin sağlık tesisleri

Zonguldak'ta kömür işçileri için yapılan dezenfeksiyon tesisatının genişletilmesi ve bu işçilerin sağlık ihtiyaçlarının daha geniş ölçüde karşılanması için Bakanlığımız tarafından vilâyet emrine 20.000 liralık bir yardım yapılmıştır.

# TÜSTAV

## Yakın Tarihimizde İş ve İşçi Meseleleri

— VI —

Kadri Kemal KOP

**B**ugün Çalışma Bakanlığı tarafından tam bir ilgi ve geniş bir yetki ile tatbik edilmekte bulunan İş Kanunu, daha sonra çıkarılan ve memleketin iş ve işçi meseleleriyle uğraşmayı emreden kanunların başında gelmekte ve bir "Ana Kanun" vasfını haiz bulunmaktadır. Bunun içindir ki, kanunun tatbikine Çalışma Bakanlığı tarafından büyük önem verilmekte ve üzerinde durularak son zamanlarda kanunun gerektirdiği ödevlerin başarılmaması ve gerçekleştirilmesi karşısındaki kfiyet derecesi etrafında da ilgililerden ve görevlilerden mütalâalar sorulmuş bulunmaktadır.

Memlekette en az üç yüz bin işçinin ve bunların aileleriyle birlikte sayıları bir buçuk ve iki milyonu bulacak olan büyük bir vatandaş kütesinin çalışma, hayat ve geleceklerini düzenleme ve sağlama bakımından olduğu kadar, yurdun ekonomik gelişmesinde de geniş etkisi şüphesiz bulunan bir ana kanunun ihtiva ettiği çeşitli hükümleri baştan sonuna kadar izah etmeğe ve onların gerek Danıştay'da ve gerekse B. M. M. inde tâbi tutuldukları olgunlaşmayı anlatmağa bu sayfalar kâfi gelemez. Binaenaleyh, İş Kanununun bundan sonraki kısımları üzerinde yapılan inceleme ve tartışmalardan kısaca bahsederek gelecek yazılarımda Çalışma Bakanlığının kuruluşunu gerektiren sebeplerle, bu Bakanlığın kuruluşundan sonra çıkarılan kanunların ihtiva ettikleri konuları ve bunların tatbik şekillerini gözden geçirmek istiyorum.

İş Kanunu tasarısında işyerlerinin haiz olacağı emniyet ve sağlık işlerini düzen-

leyen esasların müzakeresinde Danıştay gereken hassasiyeti göstermiş, bunun, Genel Hıfzıssıhha Kanununun gereklerine göre sağlanmasını uygun görmüştür. Bu hususta İktisat ve Sağlık Bakanlıklarınca birlikte yapılacak bir Tüzükte bütün bu esasların izah edilmesi hakkında tasarıya madde konu. Esasen 1593 sayılı Genel Hıfzıssıhha Kanununun 179 uncu maddesinde bu meseleye dair bir takım hükümler mevcut bulunduğundan, İş Kanununun 55 inci maddesindeki hükümleriyle karşılaştırılarak sonradan 5/5/1941 tarihinde yukarıda adı geçen iki Bakanlıkça hazırlanarak 2/15156 sayılı kararname ile yayınlanan (İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi) işte bu maksatla tatbik alanına girmiş bulunmaktadır.

Çalışan vatandaşın sağlığını korumak maksadiyle de tasarının bir maddesine, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin behemehal o işleri görebilir bedenî kabiliyette bulduklarına dair doktor raporunun aranması şartı da konulmuştur.

Kadın ve çocukların çalıştırılma şartları, çalışma yerleri ve zaman meselesini derin bir incelemeye tâbi tutan Danıştay'a gelen teklifler arasında Dışişleri Bakanlığının umumiyetle iş meseleleriyle ilgili olmak üzere şu fikirleri ileri sürmüştür: Milletlerarası İş Konferansının Vaşington içtimasında kabul edilip işçi kadın ve çocukların kursunla zehirlenmelerinin önüne geçmek için alınması gereken tedbirler hayli geniştir. 19 Mayıs 1925 tarihli Milletlerarası İş Konferansının kararları cümlesinden olarak neveleri belirtilen bazı iş-

lerde çalışan işçilerin ne gibi hastalıklara tutuldukları da malûmdur. Bu takdirde bu gibi hastalıkların işden doğduğu kabul edilerek tasarıya ona göre fıkra eklenmesi faydalı görülmüştür.

Ve yine Vaşington içtimasında kabul edilen 25 Ekim 1929 tarihli mukavelenamede çeşitleri sayılan bazı müesseseler müstesna olmak üzere 18 yaşından aşağı bulunan çocukların gece çalışmaları yasak edilmiştir. Buradaki (çocuk) tâbiri de izah olunarak çocuklar 16 yaşından yukarı ve 18 yaşını bitirmiş olmak üzere iki kısma ayrılmış ve bu gibi çocukların gece çalışmaları hakkında özel hükümler kabul edilmiştir. Aynı konferansta kabul edilen ve 24 Devlet tarafından tasdik olunarak yürürlüğe geçen mukavelede yaş farkı gözetilmeksizin kadınların her türlü işlerde gece çalıştırılmaları esası konulmuş ise de, gerek kadınların ve gerekse 16 yaşından yukarı çocukların geceleri de çalıştırıldıkları yerler vardır. Fakat bu keyfiyet memleketimizde ancak İş Kanununun 50 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki kayıtlara ve Ekonomi Bakanlığının geçici ve istisnai şekilde olmak üzere bazı mahallerde tatbik edeceği usul ve müsaadeye dayanılarak yapılabilmektedir.

İş Kanununun neşrinden sonra Ekonomi Bakanlığı bu salâhiyetini muhtelif tarihlerde ve 4 defa olmak üzere kullanmış bulunuyor. Bu arada kurulan Koordinasyon Heyetinin 15, 106 ve 188 sayılı kararlarıyla bu prensibin daha geniş bir surette yani 12 ve 16 yaş arasındaki çocukların da münhasıran mensucat sanayiinde geceleri de çalıştırılabileceklerinin tasrih edilmiş olduğu görülmektedir. Koordinasyon Heyetinin 106 sayılı kararına göre 16 yaşından yukarı erkek çocukların, maden işlerinde ve 12 yaşından yukarı kız ve erkek çocuklarla kadınların mensucat sanayiinde geceleri de çalıştırılabilecekleri anlaşılmaktadır.

1941 senesinde çıkarılan bu 106 sayılı Koordinasyon kararı gereğince 12 yaşından yukarı erkek ve kız çocuklarının mensucat sanayiinde gündüzleri de 11 saat ça-

alışabileceklerine izin verilmiştir. Buna mukabil maden ocakları işleri, kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ve su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla istisnasız her yaştaki kız ve kadınların çalıştırılmaları yasak edilmiştir.

Medeni hukukun kadına verdiği eşit haklara rağmen biyolojik ve fizik bakımdan kadınla erkek arasındaki farklar, bilhassa iş alanında daha ziyade dikkati çeker mahiyette görülür, kadın ana olduğu vakit işi bırakmak zorunda kalır ve yine bu bakımlardandır ki dünyanın her tarafında kadınların en çok rağbet gösterdikleri işlerde hemen hemen belirmiş bir haldedir; meselâ, bizde kadınların en çok te-kâsüf ettikleri iş sahası mensucat, tütün ve konserve sanayiidir. Kadının cinsî hususiyeti, onun kendi kabiliyet ve kudretine göre bir iş sahasını seçmesini zorlamıştır. Binaenaleyh bir kadının bir kanalizasyonda çalışması veya tünel inşaatında yer alması insan sağlığı, vatandaş hukuku ve mantık bakımlarından hiç bir suretle doğru olamayacağı gibi, kadının bu işlerde verimli olabileceği de çok şüphelidir. Bütün bu esasları inceliyen Danıştay tasarıya gereken fıkra ve maddeleri eklemiştir.

Tasarıda bahsi geçen gece çalışmalarındaki müddet meselesiyle geceleri küçük yaşta işçi çalıştıran işverenlerin ödevleri meselesine gelince; Türk İcra ve İflâs Kanununun 51 inci maddesine göre (güneş battıktan, gün doğuncaya kadar süren zaman) gece sayılmıştır. Diğer taraftan Türk Ceza Kanununun 502 inci maddesi de (güneş battıktan bir saat sonra başlayıp güneş doğmasından bir saat evveline kadar süren zaman) gece kabul edilmiştir. Fakat bu kayıtlardan gayri Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 96 inci maddesinin son fıkrasında da şöyle bir kayıt vardır; (Nisan iptidasından Eylülün 30 una kadar saat 21 den sabahın 4 üne ve Ekimin birinden Martın 30 una kadar saat 21 den sabahın altısına kadar geçen zamana) gece denilmiştir. Binaenaleyh gece

çalışmalarının tayini için gece zamanının muayyen olması lâzımdır. Bununla beraber bir çok memleketlerde, saat 21 den 6 ya kadar süren müddet gece olarak kabul edilmiş ve iş hayatında bu prensip böylece uygulanagelmıştır. Bu bakımdan İş Kanunumuz da gece hayatının en geç saat 21 de başladığı tasrih olunmuş ve gece çalışmalarının dinlenme müddeti hariç - sekiz saatten fazla süremeyeceği kesin olarak belirtilmiştir. Fakat her ne kadar Umumî Hıfzıssihha Kanununun 173 üncü ve 174 üncü maddeleri, İş Kanununun 48 ve 50 inci maddeleri küçük yaştaki erkek ve kız çocukların çalışma müddetleriyle geceleri çalıştırılmıyacakları hakkında kayıtları ihtiva ediyorsa da, bütün bu mecburiyetler ikinci dünya savaşı sırasında ve bu savaşın memleketimizde ortaya çıkardığı zarurî bir takım şartlar neticesinde kabul olunan Millî Korunma Kanununun 19 uncu maddesi icaplarına uyularak normal zamanların avdetine kadar geri bırakılmış bulunmaktadır.

Muhtelif yaşlarda küçük işçi veya kadın işçi çalıştıran işverenlerin kanunî bazı mecburiyetlere tâbi tutulması Danıştayca lüzumlu görülmüştür. Bu cümleden olmak üzere her işveren, işyerinde, gece veya gündüz çalıştırdığı işçilerden: 12-16 yaş arasındaki çocuk işçilerle, 16 yaşından yukarı ve 18 yaşını henüz bitirmemiş — tabii nüfus kayıtlarına göre — çocukların, 18 yaşını doldurmuş ve daha büyük yaştaki kadın işçilerin, 18 yaşını doldurmuş ve daha büyük yaştaki erkek işçilerin ayrı ayrı cetvellerini yapmağa mecbur tutulmuştur. İşverenlerin bu cetvellerde, işçilerden her birinin isimleri ile doğum tarihlerini, her gün işe başlama ve bitirme saatlerini, dinlenme zamanlarını, emzikli kadınların çocuk emzirme zamanlarını, gebe olanlarının vaziyetlerini kaydetmeleri ve hükümetin ilgili makamları tarafından vuku bulacak her isteyişte bu cetvelleri göstermeleri de kanunî ödevleri olarak kabul edilmiştir.

Kanun tasarısında iş sahibine işçi ve işçiye iş bulma meselelerinin gerçekleştirilmesi ödev ve yetkisinin devlet eliyle ve

devletin teşebbüsleriyle yapılması bir çok bakımlardan faydalı görülmüş, bu hususta tasarıya maddeler konmuştur.

Endüstrisi ilerlemiş, ekonomik alanda hareketli memleketlerde (iş) ile (işçi bulma) konuları en önemli davâlar sırasında yer almıştır. Çalışan vatandaşın hayat şartlarının başında kendisine bir iş edinmiş olması ve bunun işçinin hayatında sağlayacağı "istikrar" dır ki, cemiyet bünyesinde en verimli bir tedbir olarak dikkati çeker. Bu bakımdan işsizliğin medenî memleketlerin sosyal alanında ve ekonomik bünyelerinde uyandırdığı tepkiler, çok zaman üzerinde durulmağa değer bir çehre arzederler.

Vatandaşa iş ve işverene işçi bulma görevlerinin devletin eline geçmesinin temel sebeplerini şöylece gözden geçirebiliriz:

1 — Özel iş bürolarının çeşitli denemelere rağmen hiç bir memlekette dikkate değer bir başarıyı gösterememiş olmaları,

2 — İşverenlerle işçilerin bu bürolara güvenerek veya onları işletenlerin telkinlerinin altında kalarak bu yüzden hem zaman ve hem de paraca bir hayli zarar görmüş bulunmaları,

3 — Bu netice ve durumların özel iş bürolarının veya ajanlarının çalıştıkları yerlerde ekonomik ve sosyal alanda bir takım kötülöklere ve zararlara sebep olmaları,

gibi çeşitli mesele ve mahzurlar yüzünden işe işçi ve işçiye de iş bulma konusunun milletlerarası bir problem halinde mütalâa edilmesi ve tedbirler alınması lüzumu hasıl olmuştur. Bu maksatla Uluslararası İş Kurumu, birinci dünya savaşını müteakip İş ve İşçi hukukunu ilgilendiren bir çok meseleler gibi bu konuyu da ele alarak, birinci Uluslararası İş konferansında şöyle bir karara varmıştır :

"Ücret karşılığı çalışan iş büroları kurulmasını yasak etmek ve iş bulmayı resmî bir iş bulma organizasyonuna bağlamak.."

Bundan sonradır ki, bir çok devletler, kendi memleketlerinde çalışan özel mahiyetteki bu kabil kurum ve teşekküllerini kapatmak ve onların yerine resmî mahiyette kurumlar yapmak yoluna gitmişlerdir. Bu suretle memleketimizde de bu maksadın realize edilebilmesi amacıyla İş Kanunu tasarısına maddeler konmuş ve bu görevin bir kamu hizmeti olarak kanunlaştırılması yoluna gidilmiştir. Sosyal ve ekonomik bünyede zararlar yapmak istidadında bulunan işsizliğin Devlet tarafından kontrol altına alınması, işsizliğin ve dolayısıyla işçi ve mensupları vatandaşların sağlıklarının sigorta edilerek emniyet altına alınması iki veçheli bir güven tedbiri halinde geliştikçe bir çok bakımlardan geniş faydaların elde edilmesi de sağlanmış olur.

Damıstay'da, müzakere edilen İş Kanunu tasarısının 105 inci maddesinde İktisat Bakanlığı tarafından bir kısım şehirlerde "İş Bulma İdareleri" nin kurulması yazılmıştı. Bu tasarı Damıstay'a gelmeden önce de B. M. M. tarafından çıkarılmış bulunan Belediyeler Kanununun 15 inci maddesinde de şöyle bir kayıt göze çarpar :

"Mürebbiye, sütüne, hizmetçi, aşçı, çamaşırcı, uşak..." gibi iş erbabının sağlık ve diğer bakımlardan muayenelerini yaptırmak, ehliyet ve sağlık vesikaları olanların çalışmalarına izin vermek ve bunları devamlı bir surette araştırıp bularak defterlerini tutmak, sicilleri bulunmayanları da işlerinden menetmek gibi yetkilerin Belediye Başkanlarına verildiği yazılıdır. Belediyeler Kanununun bu maddesinin başka bir fıkrasında da işçilerle sanatkârlar ve çalışanlar ve bütün müstahdemler için iş kalemleri ve idarehaneleri kurmak ve bunları idare etmek, idare edeceklere izin vermek haklarının da yine Belediyelere verildiği anlaşılmaktadır.

Bu böyle olmakla beraber, bir çok yerlerde Belediye bütçelerinin azlığı yüzünden şimdiye kadar belediyelerimiz tarafından bu yolda hiç bir teşebbüs yapılmamıştır. Bundan başka vilâyetlerin özel idareleri de hiç bir vakit bu kabil işlerle uğraş-

madılar. Halbuki, memleketimizde işçiler için ve onların haklarını korumak maksadıyla yapılan bir kanuna bu önemli maksat için yeni maddeler koymak lüzumu artık kendisini göstermişti. İş Kanununun emrettiği yolda bu işin devletin eline geçmesi hem belediyeleri ve dolayısıyla de vilâyetleri bu gibi işlerle uğraşmaktan kurtaracaktı. Aynı zamanda işverenle işçi vatandaşlar arasındaki münasebetleri daha rasyonel bir düzene sokmağa ve bu yolda esaslı bir güven yaratmağa yarayacaktı.

Ve işte İş Kanunu gereğince kurulacak olan İş ve İşçi Bulma idarelerinin işlerinin kolaylaştırılması ve parasız muhabere edebilmelerini sağlamak maksadıyla bunların mektup, telgraf ve benzeri muhabere masraflarından muaf tutulması Damıstayca yapılan teklifler arasında dikkati çeker. Fakat, bu tekliflere bir taraftan Bayındırlık Bakanlığı ve öte yandan da Maliye Bakanlığı bir takım haklı sebepler öne sürmek suretiyle itirazda bulunmuşlardır.

Tasarının bir yerinde de İş Bulma idarelerinden verilecek vesikalarla işçilerin Devlete ait taşıt araçlarından tenzilâtli tarifelerle faydalanmaları istenmiş ise de, bunun bir çok yerlerde çeşitli suiistimallerle yol açacağı düşüncesiyle bu kabil vesikaların yalnız resmî İş Bulma idareleri tarafından verilmesi uygun görülmüş ve sonradan B. M. M. de kabul olunun kanunun 71 inci maddesinde bu nokta işçilerin lehine olarak belirtilmiş bulunmaktadır.

Üzerinde esaslı incelemeler yapılarak olgunlaştırılan İş Kanunu tasarısında iş ve işçi bulma konusu beş maddede toplanmıştır. Sonradan B. M. M. sinde bu hususta kurulan özel encümen bütün bu konuları ayrı ayrı inceliyerek tümünü dokuz maddede hülâsa etmiştir. Şunu da kaydetmek faydalı olur ki, İş Kanunu B. M. M. sine sunulduğu vakit Türkiye'de endüstri yerlerinde çalışan işçilerin sayılarının da bir hayli artmış ve Türkiye, Osmanlı idaresiyle bu alanda kıyaslanıyacak derecede geniş ölçüde ekonomik çalışmalara sahne olmuş bulunuyordu. Daha doğrusu,

yeni Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşundan itibaren iş hayatına gereken önem ve hızı vermiş, memleketin iş, işçi ve ekonomik meseleleri üzerinde derin bir hassasiyetle durarak, bu yolda geniş kararlar almış bulunuyordu.

Burada bir parça durarak gözlerimizi, daha önceki devirlere, Osmanlı idaresi devirlerine çevirecek olursak, elde edeceğimiz sonuçlar ve gözümüze çarpan nisbetlerin meselâ 1937 yılındaki durumlarla kıyas edilemeyecek bir netice gösterdiklerini görürüz; yani, Osmanlı devirlerinde memlekette çalışan iş yerlerinin çok daha az ve işçi sayılarının ise bir kaç binden ibaret bulunduğu görülür. 1921 yılında işçilerimizi ilgilendiren 114 ve 151 sayılı kanunların B. M. M. sinde müzakeresi sırasında, o günün İktisat Vekili tarafından Mecliste yapılan bir konuşmada, o tarihte memleketteki işçi sayısının 10-15 bin arasında bulunduğu bildirilmişti. Bundan sonra yapılan bazı incelemelere bakılacak olursa, 1915 yılında memlekette 264 sana-

yi kurumu - işyeri bulunuyordu. Halbuki, 1935 yılında bu çeşit kurumların sayılarının 4161 e yükseldiği ve bu yerlerde çalışan işçilerin de sayılarının 77,400 ü bulunduğu anlaşılmıştır. Daha sonra 1937 yılında ise İşyerleri sayılarının süratle artarak 6252 ye ulaştığı ve bu işyerlerindeki işçi miktarının da 265,341 i bulunduğu görülmüştür,

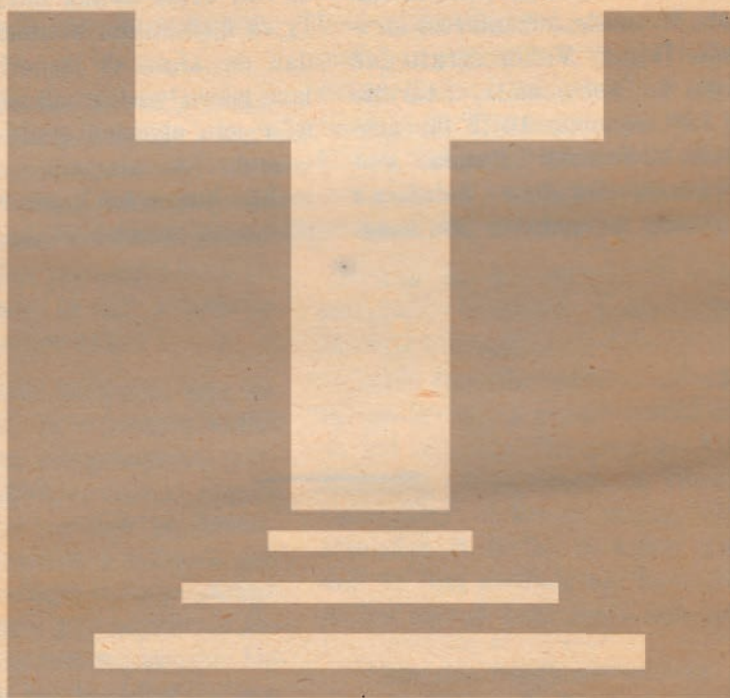
Binaenaleyh endüstri ve ekonomik hayatı süratle gelişen ve işçi sayısı hızla artan bir memlekette de iş ve işçi bulma meselelerinin başıboş bir halde bırakılmıyarak devletin eliyle idare edilmesindeki zaruret ve faydalar apaçık meydandadır. Bu bakımlardan 3008 sayılı İş Kanununun 63 - 71 arası dokuz maddesini teşkil eden İş ve İşçi Bulma konusu, çeşitli bakımlardan ele alınarak işçilerin elverişli oldukları işlere yerleştirilmelerine ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulunmasına tavassut hususlarının tanzimini gerektirmekte, bunun bir kamu hizmeti halinde görülmesini emretmektedir.



TÜSTAV



BIBLIYOĞRAFYA



TÜSTAV

# İnönü Ansiklopedisi

Muammer KURTAY

**M**edenî hayatın doğurduğu çeşitli davalar ve ihtiyaçların medeniyet seviyesiyle mütenasiben artması sebebiyle, her gün yeni yeni meselelerin incelenmesi bir zaruret halini almaktadır.

İleri milletler, kendi ihtiyaçlarına göre, insanlığın bütün bilgilerinin özünü ihtiva eden eserler meydana getirmek suretiyle bu imkânları sağlamaktadır.

Memleketimizde de, bazı hususî teşebbüsler tarafından, aynı ihtiyacı karşılamak gayesiyle ansiklopediler hazırlanmış ve neşredilmiş bulunmaktadır.

Memleketimizin yetişmiş ilim ve fikir adamları tarafından hazırlanmakta olan İnönü Ansiklopedisiyle, aynı zamanda, memleketimize has olan millî vasıfları hâiz bir eser vücuda getirilmesi yoluna gidilmiş bulunmaktadır.

İnönü Ansiklopedisinin 1943 senesinde intişar etmiş bulunan birinci cildinin birinci fasikülünde, ansiklopedi programının başlıca esaslarından birincisi şu şekilde izah edilmekte idi: "İnönü Ansiklopedisi, bütün dünyanın fikir mahsullerini, bu asır medeniyetinin ilmî tekniğini hulâsa olarak ve birbiriyle münasebetli ve âhenkli bir şekilde toplamakla beraber bilhassa Türklüğe ve büyük kurucuları arasında pek çok Türk bulunan islâm dünyasına, sonra da eski medeniyetlere beşik olan Orta Asya'dan kaynağını almış Şark medeniyetlerine ait malûmat için en emin bir müracaat kitabı olacaktır. Eser birinci vasfından dolayı bütün halkımızın ve tahsil gençliğimizin ihtiyacına cevap vereceği gibi, ikinci vasfından dolayı da milletler arasında dik-

kate, istifadeye değer hususiyetleri bulunan bir ansiklopedi mahiyetini taşıyacaktır."

1943 senesinden bugüne kadar birinci cildin fasikülleri neşredilmeye devam edilmiş ve son günlerde yedinci fasikül de satışa çıkarılmış bulunmaktadır. Alfabetik sıraya göre tertip ve tanzim edilmekte olan eserin yedinci fasikülü (Aiskhylos) kelimesinden başlamakta ve (Akominatos) kelimesinde sona ermektedir.

Memleketin külûtr ve fikir hayatında geniş tesirler yapacak olan İnönü Ansiklopedisini, kütüphanelerimizin mahrum bırakılmaması icap eden en kıymetli bir eser olarak sayın okurlarımıza tavsiye ederiz.



## Türk Meşhurları Ansiklopedisi

**S**anatta, ilimde, edebiyatta, harpte, politikada ve her sahada şöhret kazanmış olan Türklerin hayat ve eserlerinden bahseden "Türk Meşhurları Ansiklopedisi" adlı eser son günlerde satışa çıkarılmış bulunmaktadır.

Biyografyaya dair daha evvel "Büyük Adamlar Serisi", "Meşhur Adamlar Ansiklopedisi", "Elli Türk Büyüğü" gibi kitapları intişar eden İbrahim Alâettin Gövsa bu eserini, samimî bir merak ile ve yurt kültürü bakımından bilinmeleri lâzım olduğuna kanaat getirdiği kimseleri tanıtmak gayesiyle hazırlamış bulunmaktadır.

İnsanların birbirlerini öğrenmek arzularının manâsız olmadığından ve bu merakın bilhassa adı duyulmuş kimseler hak-

kında büsbütün fazla olduğundan bahseden İbrahim Alâettin Gövsa eserinin mukaddemesinde şöyle demektedir: "Bu kubbede iyi, fena bir ses bırakanları tanıma-ya çalışmak yalnız tarih öğrenmekle de kalmaz, insan adetâ her bilgi kolundan şöyle böyle âşinalıklar dahi verir. Bununla beraber ben sanırım ki hal tercümelerine merak etmemizin en kuvvetli sebebi yine bu saydıklarım değildir: Biz, şuurlu, şursuz daima kendimizi başkalarıyla mukayese ederiz. Onlarda gördüğümüz meziyetleri kendimizde tasavvur ve tevehühüm eder, hele bulduğumuz kusurlardan itminan ve haz duyarız. Başka insanların hayatlarını, hele hususiyetlerini öğrenmekteki merakımızın en kuvveti saiki galiba bu özseverliğimizdir."

"Herhalde bu tecessüsün mahiyeti ne olursa olsun meydana getirdiği kültür dolgunluğu münakaşa edilemeyecek derecede meydandadır. Hele millet ve memlekete mensup meşhur insanların tanınması şüpheli yok ki aramızda yerli kültürün beslenmesine sebep olmaktadır."

Mavi bir kap içinde 420 sayfadan ibaret olan bu eserde Türk meşhurları adlarının veya soy adlarının alfabe sırasına göre, yer almış bulunmaktadır. Eserde ismi geçen Türk meşhurlarının kısa bir tercüme hali ile resimleri ve eserlerinin isimleri yazılı bulunmaktadır.

Memleketimizde ilim, sanat, edebiyat, politika ve diğer sahalarda birçok kıymetli ve büyük adamların yetiştiğini gerek dahile gerekse harice öğreten bu eser, İbrahim Alâettin Gövsa'nın da itiraf ettiği veçhile noksan olmasına rağmen, memleket kültürüne büyük faydalar sağlamaktadır.

"Yedi Gün" neşriyatından olan bu değerli eseri okuyucularımıza tavsiye ederiz. Fiyatı (9) liradır.

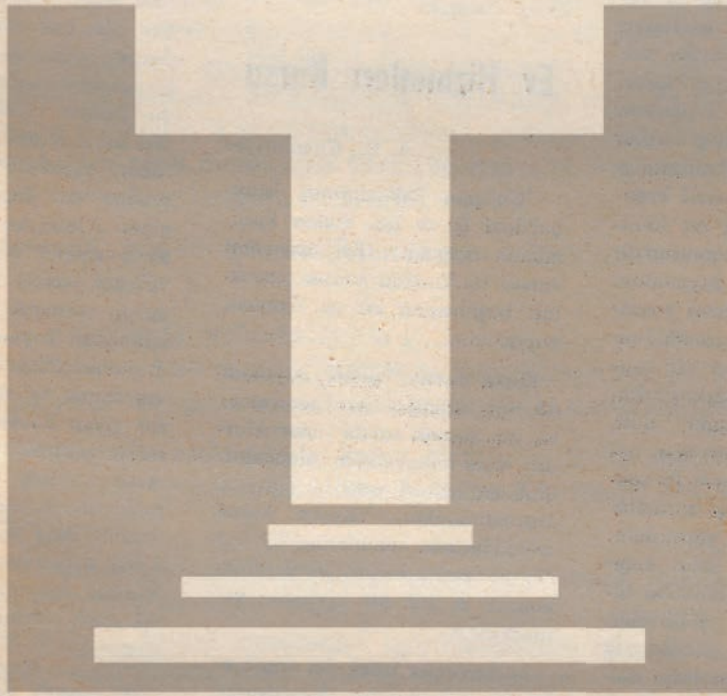
### İŞ

Aylık felsefe, ahlâk ve içtimaiyat dergisi "İş" in 57 inci sayısı çıkmıştır. Bu sayıda Prof. Fındıkoğlu'nun "Türk Tiyatrosunda Cyrano'nun temsili münasebetiyle bir kaç düşünce", İbrahim Kafesoğlu'nun "Tarih ve arkeoloji bakımından Ahlat ve ehemmiyeti", Prof. Dr. Hüseyin Avni Gök-türk'ün "Orman meselelerimiz", Şevket Evliyagil'in "Cumhuriyet Halk Partisi İş Bulma ve Kurtarma Yurdu", Dr. Orhan Tuna'nın "Orman sanayii" başlıklı yazılarıyla, N. Kovacıoğlu'nun "Komşu memleketlerde dinî ve içtimai hareketler" başlıklı tercüme yazısı bulunmaktadır.

Bu yazı ve etüdlerden başka ticaret ataşeliklerine, belediyeciliğe, kooperatiflere, tarih şuurumuza ait yazı ve fıkralar da vardır. Derginin fiyatı 75 kuruştur. Okurlarımıza tavsiye ederiz.

# TÜSTAV

GAZETELER ARASINDA



TÜSTAV

## Çalışma Lirizmi

O. S.O. - Yeniçağ

Bu "Çalışma lirizmi" tâbirini Gorki'nin bir romanından alıyorum: Gorki, yağmurlu bir gecede, Volgada kazaya uğramış bir mavnayı boşaltmaya giden amelleri anlatıyor. Gece, zifiri karanlıktır. Rüzgâr sert esiyor. Yarı çıplak denecek kadar sefil giyinmiş hasta yüzlü adamlar, bir römorkörün küpeşesinde soğuktan titreyerek birbirlerine sokulurlar. Yağmur, suratlarını hiddetle kamçılar. Sırsıklam bir halde sessiz ve hareketsiz dururlar. O derece bitkin görünürler ki, imkânı yok bu iş başaramıyacak fikrini verirler. Fakat römorkör mavnaya rampa edince bir kaynaşma olur ve bir canlılık göze çarpar. İnsan kudretinin o akıllara sığmayan enerji kaynağı taşar. Hep birden işe sarılırlar. Müşterek çalışmanın birbirlerine geçen neşesiyle koşuşurlar. Baş döndürücü bir faaliyet başlar. Soğukta, yağmurun altında hiçbir yorgunluk duymadan, kuvvetleriyle kururlanarak haykırır, gülsürler. Uzun zamandan beri hasretini çektikleri bir sadeti tadıyormuş gibi sarhoşurlar, Çuvallar kapışılır, taşınır, atılır, tekrar kapışılır. İnsana öyle gelir ki, hiç bir şey, sevinçle şahlanan bu kuvvete karşı duramaz. Bu kuvvet hârikalar yaratır. Bunlar isterlerse bir şehri kulelerinden veya minarelerinden tutup diledikleri yere götürürler. Masallardaki gibi bir gecede yer yüzünü şehirlerle, saraylarla doldurabilirler.

İşte, benim "Çalışma lirizmi" dediğim şey budur. İstiyorum ki, Türkiye'de milliyet ülküsü bu müşterek çalışma lirizmini gönüllere aşılansın. Bir yurdu beraber kuruştaki sevinci ve gururu duyalım. Birbirimizi istismar etmiye kalkmadan herkes hissesine düşen vazifeyi şevk ile yapsın. 18 milyonun muazzam enerjisini bu toprağın üzerinde topluyalım. Hiç bir hizmeti öbüründen aşağı görmiyerek, ruhları coşturan bir çalışma lirizmi içinde, yeni baştan

bir vatan kuruşun gururuyla çıkırlarla beraber fabrikalar, traktörlerle bir arada sapanlar, sanatla teknik, kolla zekâ aynı safata çalışsın. Bu kuvvet sahiden mucizeler yaratacaktır. Bu kuvvet, bir hamlede Türkiye'yi masal köylerle, ekilmiş tarlalarla, limanlarla, fabrikalarla, her çeşit kültür ve sanat müesseseleriyle doldurabilir. Başımızı her gece yastığımızı koyduğumuz zaman rüyamıza giren Türkiye'yi, o mesut ve müreffeh Türkiye'yi yaratacak sihir budur. Buna inanıyorum. Fakat böyle bir hayatı oluşturan adam, ya korkunç bir hokâmîliğe, ya müthiş bir ye'se kendini kaptırmadan bu toprağın üstünde nasıl yaşayabilir? Ona aklım ermiyor!

## Ev Hizmetleri Kursu

A. D. - Cumhuriyet

"Çalışma Bakanlığının İstanbul'daki İş ve İşçi Bulma Kurumunun açacağı (Ev hizmetleri kursu) bu kurstan mezun olacakları başlıbaşına bir ev idarecisi yapacaktır.

Kursa devam edecek bayanlar en titiz ellerden ders görecekler ve bir meslek sahibi olacaklardır. Kurs nihayetinde alacakları diploma onlara yeni bir hüviyet kazandıracaktır. (Kursa kabul edildiklerinde kendilerine bir ön-lük ve kursu başarı ile bitirdiklerinde de bir çift ayakkabı verilecektir.)

bu bayanlar istikbalin örnek ve bilgili iş kadınları olacaklardır. Geçimlerini tedarikte zorluk çekip boş vakit geçiren bayanlar biran evvel bu kursa kaydolmağa koşmalıdır.

Kayıtlar 30 mayısta kapanacak ve 1 haziranda tedarikata başlanacaktır."

Bu kursun ne kadar büyük bir ihtiyaca karşılık olduğunu herkes takdir eder. Eli işe yatkın hizmetçi bulmak mühim bir meseledir. Ankara, İstanbul, İzmir gibi şehirlerde, lâykiyle ev hizmeti görebilen kızlar ve kadınlar te-

darık edebilmek, her bahtiyar kişiye nasip olur şey değildir. Bir hizmetçi kadın aradığınız zaman, karşınıza gelenlerden çoğunun tek bilgisi, yüksek aylık istemekten ibarettir. Bu aylığı verebilecek iktidarda olsanız ve ayrıca hizmetçinin ileri sürdüğü bazıları pek keyfi ve istignalı şartları kabul etseniz dahi, hemen ilk günlerde görürsünüz ki çok para istemeği bilen hizmetçinin pek az iş bilmektedir ve en büyük ustalığı, bardak, tabak, çanak kırmağıdır. Bu yüzden sofraya takımlarınızı sık sık yenilemek zorunda kalırsınız. Kızgın ütüyü pan'olonunuzun, gömleğinizin üstünde bırakıp kavurduğunu, ütü masasında küçük bir yangın başlangıcına sebep olduğunu görürsünüz. Evinizde, buz dolabı, elektrikli süpürgesi gibi şeyler varsa, kısa bir müddet sonra, bunlardan hayır kalmaz. Çatal bıçak, kaşık gibi eşya, marul kabuklarıyla beraber, süprüntü tenekesine ve oradan da Marmaranın dibine gider. Acemi ve beceriksiz ellerde musluklar bozulur, kopar, lavabolar tıkanır. Hizmetçinin, çamaşır yıkamak külfetine lütfen katılınca kaynar su ile haşladığı fanilâlarınıza bir kaç yıkandıktan sonra, siz değil, çocuklarınız zor giyer. Renkli kumaşların birbirine vurarak alaca bir hale gelmesi, solması ve beyazlara da renklerin vurması olağan işlerdendir. Hele kıymetli, antika ve kolay kırılacak eşyanız varsa, bunları kazadan korumak için, tek çare ortadan kaldırmaktan ibarettir.

Hizmetçilik de artık bir sanat haline gelmiştir. Ev hizmeti yapacaklar, bu sanatın icap ettirdiği bilgileri ve dikkati öğrenmek mecburiyetindedirler. Ev işlerini iyi yapanlar, hem kendileri, hem de yanında çalıştıkları aileler için faydalı olurlar ve ancak o zaman istedikleri yüksek aylıklara hak kazanırlar.

Bu bakımdan Çalışma Bakanlığının İş ve İşçi Bulma Kurumunun açtığı Ev Hizmetleri Kursu hakikaten büyük bir ihtiyaca cevap vermektedir.