

Çalışma

İÇİNDEKİLER:

İnönü'nün millete beyannamesi
Sosyal Politikada yönümüz ve meselelerimiz

Sadi İrmak

I — Sosyal ve Ekonomik Problemler

Ev Hizmetleri Kursu
Sovyet Ekonomisinde ücret kademeleri
Borçlar Kanunu karşısında İşçi Sigortaları
İşçilerin hayat Standardı
Endüstriyel kazalar ve korunma çareleri
İşçi İstihlak Kooperatifleri
Kadın işçilerimiz, kreş ve çocuk yuvası ihtiyacımız

Prof. Dr. Fındıkoğlu
Prof. Esat Tekeli
Doç. Dr. F. Hakkı Saymen
Azmi Ersoy
Dr. Cemal Kiper
Sait Kandan
Celâl Dincer

II — Genel Çalışma Meseleleri

En iyi randıman nasıl alınabilir?
Asgari ihtiyaç ve asgari ücret
Sosyal Hastalık Sigortaları
İş hayatımızda gelişme
Milletlerarası çalışma sözleşmeleri
İşçinin kültürel eğitimi
İş hayatımızda sosyal yardım fikrinin gelişmesi

Kemal Karadayı
İhsan Atabarut
Nevzat Ataç
Sabahaddin Sönmez
İbrahim Hakkı Yeniay
Gazanfer Sönmez
Kadri Kemal Kop

III — Tarih ve Kronik

Prof. Dr. Sadi İrmak'ın demeci
Yeniden yerleştirme ofisinin sosyal hayata dönen-
lere yardımı
Ahî Evren

Ralph Cooke
Dr. Osman Şevki Uludağ

IV — Bibliyografya

Dünya ticaretinin genişlemesi ve iş bulma hakkında
Amerika teklifleri

Muammer Kurtay

V — Gazeteler arasında

TÜSTAV

Tem. 1956

MİLLETVEKİLİ SEÇİMLERİNİN SONA ERMESİ DOLAYISIYLA

İNÖNÜ'NÜN BEYANNAMESİ

CUMHURBAŞKANIMIZ DIYOR KI :

Vatanda huzur, çalışma devrinin açılması ilk vazifedir

Cumhurbaşkanı İsmet İnönü, seçimlerin sona ermesi dolayısıyla aşağıdaki beyannameyi yayınlamışlardır :

Vatandaşlarıma,

Yeni seçim sona ermiştir. Türk milleti kadın ve erkek seçmenlerin büyük nispette iştiraki ile milletvekillerini seçmiştir. Yeni Büyük Millet Meclisinin muhtelif partililerden ve bağımsızlardan kurulmuş olması vatanımız için büyük muvaffakiyettir. Milletimizi yürekte tebrik ederim. Şimdi Türkiye'nin milli hayatında yeni bir devre giriyoruz. Her şeyden evvel seçim zamanının sinirli sözlerini karşılıklı bağışlayarak ve unutarak vatanda huzur, çalışma devrinin açılması ilk vazifedir. Büyük Meclisteki çalışmalarda ise karşılıklı saygı içinde olarak fikir ayrılıklarını vatan için yapıcı bir şekilde ayarlamak gelecek vazifemiz olacaktır. İktidar ve karşı partilerinin Büyük Mecliste, belediyelerde ve basın âleminde bir arada verimli olarak çalışabilmelerinin milletçe imtihanını vereceğiz. Bu imtihanın muvaffakiyetle verilmesi bugünkü ve gelecek nesiller için çok feyizli olacaktır. Vatandaşlarımızın arasında dostluğun bozulmaması için bütün dikkatimizi kullanacağız. Yeni Büyük Millet Meclisinin, aziz memleket ve milletimize kıymetli hizmetler başarmasını dilerim.

İSMET İNÖNÜ

Çalışma

YIL: 1

TEMMUZ — 1946

SAYI: 8

Sosyal Politikada yönümüz ve Meselelerimiz

Sadi IRMAK

Toplum hayatında barışık ve adaletli bir düzen kurmak amacını güden sosyal politika, çalışma meseleleriyle sıkı bir surette ilgilidir. Çünkü her mutluluğun esası; insana çalışmak, yaratmak, kazancı ile rahat yaşayabilmek ve hayatın türlü risklerine karşı teminata sahip olmak imkânlarını vermektedir. Böylece sosyal politika geniş manasiyle çalışmanın ve çalışanların meseleleri demektir.

Sosyal politikada yönümüzü belirtmeden önce böyle bir politika gütenin zaruretlerini ve bu fikrin geçirdiği merhaleleri hatırlamalıyız.

Bugün bile, sayıları az da olsa, sosyal politikaya taraftar olmyanlar vardır. Bunları bir iki zümreye ayırabiliriz.

Bazıları Darwin'le başlıyan bir dünya görüşüne sahip olarak sosyal politikanın netice itibariyle zayıfları koruduğuna ve bunun da mücadeleye ve istifaya mâni olmak itibariyle insan nev'inin gelişmesine zararlı olduğuna inanıyorlar. Ötedenberi reddettiğimiz bu görüş çağdaş ilmin gerçeklerine uygun değildir. Çünkü sert mücadele her zaman zayıfları veya ayıf olmya mahkûm olanları değil, çok defa kavileri veya böyle olacakları bertaraf eder. Sonra zayıfları da yaşatmak insan duygularının bir gereğidir.

Bazıları da ekonomik politikanın dışında bir sosyal politikayı lüzumsuz bulurlar. Bunlara göre iyi ayarlanmış bir ekonomi politikası istihjali genişleterek, servet taksimini düzenliyerek denkleştirici bir rol oynayabilir. Fakat büyük kütlelerin mutluluğunu gerçekleştirmek, çalışmyanlar için de garantiler bulmak meslekler arasında barışık bir düzen kurmak gayelerini yalnız başına ekonomi politikası sağhyamaz. Nihayet bazıları da sosyal politikanın aşağı tabakalarda bir nevi hazımsızlık yaraatcağından endişe eder görünürler. Bu zayıf görüş üzerinde durmya değmez. Çünkü büyük kütleleri kavryyan tedbirler alınmadıkça fert mutluluğu gerçekleşemez.

Sosyal politika ilkin şuur altında diyebileceğimiz bir tarzda ve bir yardımlaşma düşüncesiyle belirmiştir. Hayır ve savap işlemek dilekleri içinde bu hakikati sezmekten gelen bir ruh vardır. Bu yardımlaşma devrinin en güzel eserlerini evkaf müesseselerimiz yaratmıştır. Bu müessesenin Türk tarihinde oynadığı rol mühimdir. Milletimize büyük tarih rolleri oynamak imkânını veren unsurlar arasında bu insanca düşüncenin büyük rolü vardır.

19 uncu asırdan itibaren tıbbın insanlar arasındaki kader birliğini açıkça göstermesi neticesinde yardımlaşma işinin yavaş yavaş bir devlet vazifesi haline geldiği görülür. İngiltere'de başlayan hasta sandıkları sigorta kurumları Avrupa'nın öteki memleketlerine atlar. Zamanımızda sosyal politikanın bir devlet vazifesi haline geçişinin en mükâmil örneğini Beveriç plânında görmekteyim. Bu plân tam olarak gerçekleştiğinde bütün sefalet kaynakları bertaraf edilmiş olacaktır. Her memlekette bu ölçüde teşkilât kurmak mümkün olmasa bile bütün modern devletlerin bu vazifeyi benimsedikleri görülebilir.

Bizde sosyal politikayı devlete maletmenin ilk hamlesini daha millî devletin kuruluşu sıralarında görmekteyiz. İmparatorluğun bir müdürlükle idare ettiği sıhhat servisi millî devlette yalnız bir bakanlık haline getirilmekle kalmamış bu Bakanlığa sıhhi hizmetlerden başka sosyal yardım vazifeleri de verilmiştir. Bu alanda iki mühim kanunun çıktığı görülür. Bunlardan birisi umumî hıfzıssıhha diğeri 1936 da yayınlanmış olan İş Kanunudur. Bu ikinci kanun ruhu itibariyle içtimâî basiretin ve ileriye görüşün güzel bir eseridir. Her fırsatta kanunun vadettiği şeyleri daha fazla gerçekleştirmek için çalışılmış ve nihayet bilhassa bu kanunu iyi yürütmekle görevli bir Bakanlık kurulmuştur.

Sosyal politikamızın diğeri bir büyük eseri İşçi Sigortaları Kanunudur. Bu kanuna göre işçilerimiz meslek hastalıklarına, kazalara, ölüme, anahğa karşı sigorta edilmiştir. Meslek hastalıklarının tarifinde işçi lehine geniş ölçüde hareket edilmiş, işçinin maruz kalabileceği hastalıkların çoğu bu gruba katılmıştır. Emeklilik sigortası ve küçük işyerlerinde çalışanlara ait garantileri de tamamlayacak yeni tasarılar kanunlaşınca bu sosyal eser tam ve kâmil şeklini alacaktır.

Sosyal politikada üçüncü ve mesut bir hamle iş bulma ve işçi bulma faaliyetinin devlete bir vazife olarak verilmiş olması ve bu maksatla özel bir kurum meydana getirilmiş bulunmasıdır. Bu kurum kanunun zihniyeti dairesinde faaliyete geçmiş ve büyük şehirlerimizde kendini hissettiren mutlu çalışmalarına başlamıştır.

Sosyal politikada işçinin demokratik haklarını koruma hususunda şu noktalar belirmiştir :

1 — Türkiye'de kanun yapıcısı, işçi hayatı ile ilgili müesseselerde biz-zat işçinin söz ve oy sahibi olmasını sağlamıştır. Bu meyanda gerek işçi sigortaları gerek iş bulma kurumu yönetim kurullarında işçilerin serbest seçimle yolladıkları temsilcileri bulunmakta ve reye iştirak etmek üzere ayrıca bu kurumların Genel Kurullarında işçilerin 15 ten az olmıyan temsilcileri bulunmakta ve bu suretle bütün Türk işçilerinin dilek ve teklifleri bu kurullara aksettirilmektedir.

2 — Cemiyetler Kanununun geçirdiği son tadiller neticesinde heh nevi işçiye mesleki teşekküller meydana getirmek hak ve salâhiyeti tanınmıştır. Devlet bunlara karşı hayırhah bir durum göstermektedir. Bu teşekküllerin hem kendilerine hem memlekete faydalı hizmetler görmelerini temenni etmekteyiz.

Devlet çalışanlara bu hak ve garantileri verirken öte yandan fakir sınıfa mensup zekâların memleket yararına yetiştirilmesi için birçok ücretsiz müesseseler idame etmektedir. Bunlara belki daha rasyonel şekillerde verilebilir ve verilecektir. Fakat hâdise sosyal düşünce bakımından ehemmiyetlidir.

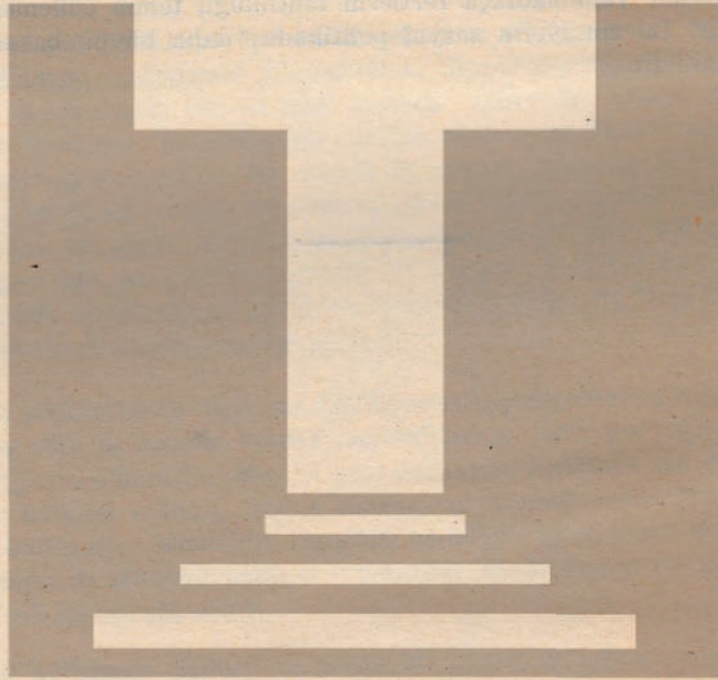
Bunları söylerken statik bir "son noktaya" vardığımızı tabii düşünmüyoruz. İnkılâpçı bir rejim, hayatın gelişmelerine ve bilhassa ilmin ilerlemelerine ayak uydurmaya mecburdur. Büyük Mecliste Türkiye'yi barışık ve âdil bir cemiyet nizamı içinde yaşatmak iradesi hâkimdir. Öte yandan toprak ve eğitim kanunlarında görüldüğü veçhile büyük kütleleri kavrayacak icraat yapılmadıkça fertlerin mutluluğu temin edilemez kanaati kuvvetlidir. Bu zihniyetin sosyal politikada daha büyük başarılar açacağı tabiidir.

"Ulus" dan



TÜSTAV

ÇALIŞMANIN SOSYAL
VE EKONOMİK
PROBLEMLERİ



TÜSTAV

Fransada Ev idaresi Tedrisatı Hakkında Yeni Fikirler

ve

İstanbul Ev Hizmetleri Kursu

Prof. Dr. FINDIKOĞLU

İstanbul İş ve İşçi Bulma Kurumu, bir taraftan Kuruma ait kanunun emrettiği Büro ve Kol'ların teşkilâtını hazırlarken öte taraftan 1 Haziran 1946 tarihinde bir "Ev Hizmetleri Kursu" açmış bulunuyor. Gazetelerdeki ilânların alâka ile karşılandığı, bu işin tasavvur edildiği gibi en büyük şehrimizin mühim bir ihtiyacını karşıladığı anlaşılmaktadır.

Bu vesile ile başka memleketlerde aynı meselenin nasıl bir durumda bulunduğunu öğrenmek faydasız değildir. Uzaklara gitmeksizin Fransa'nın İkinci Dünya Harbinde bu sahada gördüğü noksanlara ve bunların telâfi çarelerine göz attığımız takdirde 1939 Fransası ile, 1942 ve 1946 Fransa'larının birbirinden farklı üç zihniyet ve üç rejim götüğünü görürüz. Avrupa'da şimal memleketlerinden, Almanya'dan sonra Fransa bu işe en az ehemmiyet vermiş bir memlekettir. Aileler nezdinde yardımcı kadınların yetiştirilmesi işi en ziyade Almanya'da ele alınmış, halledilmiştir. 1939 dan evvel Almanya'da oturmuş Türk aileleri ile görüşenler, bu hal tarzından pek memnundurlar. Büyük, sağlam ve emniyetli bir teşkilât, her istediğiniz saatte, istediğiniz şeraitte size hizmetçi kadın temin edebilir. Bunlar Almanya'da, şimal memleketlerinde aralarında tabakalaşmış bir sınıftır. Zümre ve çeşitleri vardır. Alelâde hizmetçiden alınız, aile kâhyasına kadar, hattâ bir nevi "Nedîme, musahibe - Gesellschaftlerin" nev'ine kadar çıkabilirsiniz. Fransa bu hususta çok geridir. On senedenberi bazı teşekküller

bu arada "umumî ve hususî aile idaresi tedrisat profesörleri millî birliği - Union nationale des Professeurs d'Enseignements ménager familial public et privé" bu geriliği telâfiye çalışmaktadır. Birlik, iki ay evvel neşrettiği bir beyanname ile âmme dikkatini bu meseleye celbetmeğe çalışmıştır. Beyanname, bu işin ehemmiyetini küçültenlere hücum etmekte, hükümeti icraata davet eylemektedir.

Alman işgaline maruz kalan harp Fransa'sında Vişi Hükümeti, Fransa'nın ev idaresi tedrisatını ihmal edişini, gerek asıl aile kadınlarının, gerek ailelere yardımcı kadın unsurların lâzım geldiği şekilde yetiştirilmemesini, "Üçüncü Cumhuriyet" e hücum vesilesi yaptı. Bu hücumda, tarihe karışan Vişi Fransa'sı ne derece haklı idi? Bir terbiye davasını, siyasî hücum vasıtası yapmak, doğru değildi. Fakat politika adamları, soğukkanlı değildirler, bu yüzden insafî olamazlar. 15 Nisan 1942 tarihli Fransa "Resmî Gazete" sinde intişar eden "Aile İdaresi Tedrisatı Teşkilâtına Dair Kanun" un mucip sebepleri, bu siyasetçiliği gösteren bir vesikadır. Vesika, Mareşal Pétain'e hitap ediyordu: "Yeni Fransa'nın kuvvetli ve mütesanit ailelerden mürekkep bir cemiyet olmasını istediniz. Böylece bütün Fransız kızlarına, hayata girmeden evvel, geniş ve ciddi bir ev idaresi terbiyesi vermek, yeni Fransa'yı hazırlamak için esaslı bir şart idi. Böyle bir terbiye mecburî olmadıkça, beklenen gaye elde edilemezdi. Bu terbiye her şeyden önce ferdî ahlâkın yerini tutacak bir

aile ahlâkını emretmektedir. Fransa'nın uğradığı hezimetle bu fertçi ahlâkın hissesini unutamayız...."

Aile hizmetçilerini yetiştirme davâsını siyasî doktrin müdafaası için vasıta yapmak gibi yanlış bir hattı hareketi bir tarafa bırakalım. Kanun, gerek aile kadınlarının, gerek aile yardımcılarının İkinci Dünya Harbinin iktisadî icaplarına uygun şekilde terbiye almalarını emrediyor ve meselâ bir nevi aile ekonomisi talebinde bulunuyor. Haftalık Fransız gazetelerinden "Enseignements - Öğretimler" in en son nüshasında Paris Collège Technique profesörlerinden M. Othon "faşist ideolojiden mülhem olan bu kanun" un, "Dördüncü Cumhuriyet" i kuracak Fransa tarafından hâlâ ilga edilmemesine hayret etmektedir. Bilâkis, tatbikatta bu kanunu takviye eden hareketler görülüyor. Muharrir, Mareşal idaresinde kadın, erkek farkının gözetildiğini, kuvvetli ve disiplinli bir kadın ve aile terbiyesine ehemmiyet verildiğini, bu yüzden bu "antidemokrat" zihniyete artık nihayet verilmesi isap eylediğini kaydediyor. Eğer aile kadınlarını, kadın hizmetçileri yetiştirmede bir terbiye tarzımız varsa bu, umumî olmalıdır. Muharrir, "umumî" derken her türlü cins farklarını silmek istiyor. Neden? Zira "artık gynécée zamanı geçmiştir. Bundan ister memnun olalım, ister müteessir olalım. Bu böyledir. Kadınlar istihsale erkekler gibi iştirak ediyorlar. Fransa Çalışma Bakanlığının son neşrettiği istatistiklerdeki 7,600,000 ameleden 2,300,000 ini kadınlar teşkil etmiyor mu? (1)".

Ev bakımı ve idaresinde giyim, dikiş ve mutfak işlerini münhasıran kadınlara ve ailelere lüzumu zaviyesinden ele almak, M. Othon'a göre asla doğru değildir. Modern hayat, gittikçe artan mekanizasyon, çamaşır ve elbise tamiri gibi işlerin aile içinde işlenmesini lüzumsuz kılıyor. Artık

(1) Bk. Prof. M. Othon: Défense de l'Enseignement Ménager, (Enseignements, 4 Mart 1946, St. 3). Muharririn kullandığı "gynécée" tâbiri, eski Yunan aile sosyolojisinde hareme tekabül eden bir tâbirdir. Eski Yunanistanın gynécée'sinde kadın pek aşağı bir derecede tutulurdu.

"kadın elinden çıkma işler", ecdadımızın gerçeğlerdeki "işlemeler" ine benzemeğe ve müzelik olmağa başlıyor! Bu yüzden 1942 de Vişi Hükümetinin tanzim ettiği ve bugün de — muharrire göre — maalesef yürürlükte olan kanun iktisadî esaslardan mahrumdur. Kadına karşı yukarıdan bakan görüşü ile de ahlâkî temelden mahrum görünüyor. "Dördüncü Cumhuriyet", mutlaka bu kanuna, ondan mülhem olan şekilde meslekî ev idaresi tedrisatına nihayet vermelidir. Yapılacak bir şey varsa erkek ve kadınların umumuna ait bulunmalıdır. Nev'i itibariyle teknik tedrisata dahil olan ev idaresi öğretimi, bütün meslekî mekteplerin programlarında yer almalıdır.

☆

Türkiye'de çok kısa, fakat o nisbette dolgun programlı bir mazisi olan Çalışma Bakanlığının İstanbul'da vücuda getirdiği "Ev hizmetleri kursu" münasebetiyle temas ettiğim bu meselede bizim istifade edeceğimiz hiç bir tarafın bulunmadığını peşinden tasrih etmek isterim. Bir Fransız teknik tedrisat mensubunun kendi memleketi için belki doğru olan düşüncesi, bizim için ancak nazari bir ehemmiyet taşıyabilir. Nihayet 1946 daki Türkiye ile Fransa'nın müşterek bir davası varsa o da her ikisinin bu iş üzerinde düşüncesidir. Fakat hal tarzları tamamiyle ayrıdır. Fransız muharriri, iktisadî hayatın Amerikanvari temposundan bahsediyor: Her sahada aşırı istihsal o kadardır ki ne elbiseyi, ne çamaşırı tamire lüzum yoktur, küçük bir tamir ve ıslah yenisini tedarikten çok pahalıdır. Kendi ifadesine göre "yeni Amerika kadını, dikiş dikmez, tamir nedir bilmez, mutfağa girmez. Zira giyim işinde elbise ve çamaşır mağazaları en ucuz şekilde assorti'ler temin etmektedir... Kreşler, umumî lokantalar, aile mutfağını lüzumsuz bırakıyor!" Fakat Fransız kadını için de bu hal mevcut mudur? Biz zannetmiyoruz. Fransa'nın içtimâî yapısı, iktisadî bünyesi, kadın ve aile telâkkesini aile içinde kadını ve kadın hizmet unsurlarını ekonomik mahiyette düşünmemizi

emretmektedir. Hele Türkiye bahis mevzuu olunca bu emrin şiddeti büsbütün artıyor. Binaenaleyh memleketimizde evin iktisadî cephesini takviye edecek, ailenin gelirini en ekonomik şekilde sarfettirecek, bir Türkçe atasözünün ifadesiyle "yuva-yı yapacak" bir ev bakımı tedrisatına, bu tedrisat aile içine hizmetçi, aile yardımcısı, çocuk bakıcısı, kâhya... gibi isimlerle girecek yabancı kadın uzuvlara da teşmil etmek lâzımdır. Bu itibar ile benim bildiğime göre bizde ilk olan ve Çalışma Bakanlığı'nın idaresinde bulunan Kurs, genişletilmeğe, bir kaç büyük şehrimizde de vücuda getirilmeğe değer. Bu arada muhtelif garp memleketlerinde mümasil teşkilâtın geçirdiği tecrübelerden istifade etmek de mümkündür. Fransa'da "Teknik Yüksek Tedrisat Muallim Mektebi - Ecole normale supérieure de l'Enseignement Technique" nin "Professorat Sciences - Enseignements ménagères" derecesini kazanan mezunları, muhtelif meslekî müesseselerde ev idaresi tedrisatiyle vazifelendirilirler. Bizde sanat enstitüleri bu rolü ifa etmekte olduklarına göre sayısının artmasını temenni ettiğimiz "Ev hizmet kursları", bu Enstitü mezunlarından da istifade edebilir.

Bu vesile ile bir isim meselesine ehemmiyetle temas etmek istiyorum: "Hizmetçi" tâbiri, alçaltıcı mahiyetinden dolayı demokrat Türkiye'de yerini "aile yardımcısı" nev'inden bir tâbire bırakamaz mı? Bu suretle, yavaş yavaş ve icabına göre aile sofrasına oturabilecek, ailenin samimî havasına karışacak kendi ölçüsünde münevver hizmet unsurları kazanacak Türk aileleri, sınıf ve tabaka gururundan bir şey kaybetmiyecekler, bilâkis aile bütçesine imkân nisbetinde ve insan psikolojisinin müsaade ettiği nisbette kendi bütçesi gibi himaye edecek hizmet erbabına nail oldukları için sevineceklerdir. Çalışma Bakanlığı memlekette, hizmet erbabına muhtaç aileler nezdinde "hizmetçi" nin yerine "aile yardımcısı", "ev kadını", yahut "aile kâhyası" gibi çok demokratik ve daha az ayırıcı isimlerin yerleşmesine yardım ederse zahiren basit, fakat hakikatte derin bir sosyal istihalenin rehberliğini yapmış olacaktır (2).

(2) Bu neviden isimlerin karşılığı Fransa'da "Ménagères", yahut "Maitresse de Maison", Almanya'da "Hausangestellte" yahut "Hausfrau".... ilh. dir. Bizde zikrettiklerimizden daha elverişli isimler de bulunabilir. Herhalde taklitçilikten mülhem tóbirlerden sakınmalıdır.

TÜSTAV

Sovyet Ekonomisinde ücret kademeleri

Prof. Esat TEKELİ

Komünizmin istihsal gelirini dağıtma rejimini biliriz : Her fert topluluğun malından emeğinin derecesine göre değil, ihtiyacının derecesine göre faydalanmalıdır. Fakat yine biliriz ki bugünkü Sovyet Rusya, dağıtmada ihtiyaç esasını değil, emek derecesini gözetir. Hattâ o kadar ki liberal ekonomide ücret hususunda rastlanan bütün derece ve çeşitleri Sovyet ekonomisinde fazlasıyla görmek mümkündür. Sovyetler komünizmdeki "ihtiyaca göre dağıtma" esasının tazammun ettiği müsavattan ayrılmayı bir zaruret olarak da telâkki etmiyorlar. Aksine olarak ücrette müsavatsızlığın bir zaruret olduğu düşüncesindedirler. Gerçekten Stalin 1931 de Sovyet ekonomisi hakkında verdiği bir nutukta bu düşüneyi şu sözlerle açıklamıştır :

(Sanayideki verim eksikliğinin sebepleri nedir? Ücrette müsavat istenmesidir. Bu istek, ihtisas sahibi olmıyan işçinin ihtisas için çalışmasına lüzum bırakmaz. Onun bütün ilerleme ümidini kırar. Sanayide verimin artırılması ancak ihtisaslı çalışma ile ihtisassız çalışma arasındaki farklara ve acemi işçilerle çıraklık devresi geçirmiş işçiler arasındaki ayrılıklara göre ayarlanmış ücret kademeleri kurmakla mümkün olur. Ücretleri işçinin ihtiyacına göre değil, yaptığı işin değerine göre tayin etmelidir). Stalin, yalnız ücretlerin ihtiyaca göre verilmesine değil, ihtiyaçların müsavî hale getirilmesine de muarızdır. Rus sosyalizminin bugünkü şefi diyor ki: (İhtiyaçları ve hususî hayatı aynı seviyeye getirmek, irticacı küçük burjuva budalalıdır. İhtiyaçları böylece bir sevi-

yeye getirmek, Marksçı rejime göre teşkilatlanmış sosyalist bir topluluğa değil, ancak nefsinin imsake mahkûm eden iptidai zahitler zümresine yakışır. Çünkü insanlardan aynı ihtiyaçları ve aynı zevkleri taşımaları ve hususî hayatlarında tek bir yaşama seviyesini kabul etmeleri istenmez.) Bu sözler, Rus komünizminin müsavatı kabul etmediğini açıkça gösterir. Lenin de bu müsavatsızlık esasını şu sözleriyle açığa vurmuştur: (Bizim bütün insanları birbirine müsavî yapacağımızı iddia etmek boş bir lâkırdıdır ve fikir adamlarının budalaca bir icadıdır).

Esasen Rusya'da bugün hüküm süren rejim, komünist olmaktan ziyade sosyalisttir. Sosyalizm ise müsavatçı değildir. Ancak istihsalın verimini artırma kaygısı, Sovyetleri emeğe göre ücret verme yolunda çok ilerletmiş, liberal ekonomilerde görülmeyecek derecede ücret farkları veya bu ekonomilerde uygulanamıyan veya tatbikinde güçlük çekilen ücret şekilleri ihdas ve kabulüne götürmüştür.

Sovyet Ekonominin Tetkiki Enstitüsü adını taşıyan bir Fransız bürosunun yaptığı incelemelere göre Sovyet işçilerine şu ücretler verilmektedir :

- 1) Topluluğa verilen ücretten işçinin payı.
- 2) Para halinde sabit ücret,
- 3) İstihsalın verimi üzerinden prim,
- 4) Kazanç payı.

A) "Salaire collectivisé" toplulaştırıl-

(*) Bu yazıda verilen bilgiler ve rakamlar (La Revue économique et sociale) dan alınmıştır.

miş ücret veya topluluğa verilen ücretten maksat, bütün işçilere prim ödemediği takdirde, bütünü emeklilik aylığı, sıhhi tedavi, sıhhi muayene, doğum servisleri, aile aylığı, doğum primi gibi ya bütün vatandaşların yahut da bir müessesede çalışanların faydalandığı yardımlardır. Bu yardımlar, adetâ topluluğa verilen bir ücret sayılmakta ve bunlardan faydalanan işçiler, toplu ücretten pay almış telâkki edilmektedir.

Bu kollektif ücretin, para şeklinde ödenen ücretin yüzde otuzuna muadil olduğu tahmin olunmaktadır. Toplulaştırılmış ücret, işçilere verilen ücretin yüzde yüzüne vardığı, yani bütün ücretler para ile değil de aynı hizmet şeklinde ödendiği zamandır ki komünizm gerçekleşmiş olacaktır.

B) Bugünkü Sovyet görüşüne göre insanları çalışmaya sevkedecek bir saike ihtiyaç vardır. Siyasî görüşü oldukça uygulanmış olan komünist partisi üyelerini belki manevî ve ahlâkî saik, çalışmaya götürebilir. Fakat öteki vatandaşlar için mutlaka maddî saike lüzum vardır. Bunun için ücretleri, işinin ve işin değerine göre farklılaştırmak gerektir. Sovyet ekonomisinde bu farklılaştırmaya liberal ekonomilerde olduğundan ziyade genişlik verilmiştir. Yukarıda işaret ettiğimiz Enstitü tetkiklerine göre Fransa'da maden sanayiinde çalışan işçiler beş dereceye ayrıldığı ve en üstteki dereceye, en aşağı ücret alan işçinin 1,70 misli ücret verildiği halde Sovyet Rusya'da aynı sanayi işçileri sekiz dereceye ayrılmıştır. Sekizinci derecedeki işçiye ilk derecedekinin 3,25 - 3,5 misli ücret verilmektedir.

Bundan başka ilk derecede verilen esas ücret de, çalışılan işin güçlük derecesine, çalışma şartlarının sıhhi bakımdan elverişli olup olmamasına göre ayarlanır. Bir başka nokta olarak da sanayi dallarından hangisi daha çok işçiye muhtaç ise, işçiye bu sanayi şubesine teşvik için daha fazla ücret verilir. 1938 yılında keten sanayiinde çalışan işçilere verilen ücret 100 itibar edilmek suretiyle her çeşit sanayide ödenen esas ücret nisbeti aşağıdaki cetvelde gösterilmiştir :

Sanayiın nev'i	Ücret nisbeti
Keten sanayii	100
Şekerleme sanayii	106
Gıda sanayii	106
Tahta sanayii	110
Yün sanayii	111,5
Elbise sanayii	113,5
Pamuk sanayii	114,5
Kâğıt sanayii	122
Çimento sanayii	123,5
Deri sanayii	124,5
Kürk sanayii	124,5
Ayakkabı sanayii	137
Matbaacılık	141,5
Kimya sanayii	150
Demir madeni	153
Kömür madeni	159
Makine sanayii	161
Madenler	161
Otomobil sanayii	162
Demir sanayii	162
Petrol ihracı	163,5
Elektrik istasyonları	164,5

Yalnız verilen izahlara göre bu tablodaki nisbetlerin tayininde sanayiın nev'ine göre işçinin haiz olması gereken ortalama ehliyet derecesiyle birlikte fabrikaların memleket içindeki dağılışı ve bu dağılışa göre her yerin hayat pahalılığı derecesi de hesaba katılmıştır. 1938 yılına ait olan bu tablodaki nisbetler sonradan değiştirilmiyse de bahsettiğimiz Enstitü, yeni nisbetler hakkında bilgi edinmemiştir.

Yine çalışma saatleri sanayie göre değişir. Maden kuyusunda veya sıhhi şartları elverişli olmayan sanayide kullanılanlar beş saat çalışma karşılığında esas ücreti alırlar. Elektrikçi ise yedi saat çalışmak mükellefiyetindedir. 1940 danberi madenci işçilerden kuyularda kömür çıkarıcıların gündeliği toprak üstünde çalışan memurların gündeliğinin iki misline çıkarılmıştır. Kuyuda çalışanlara nezaret edenlerle yükleyicilere de 1,9 misli gündelik verilir.

Basit bir işçi ile istisaslı işçilere veya ihtisas adamlarına verilen ücretlerin farkları hakkında bir fikir vermek için şu tablo verilebilir : En az ücret alan ve kaba

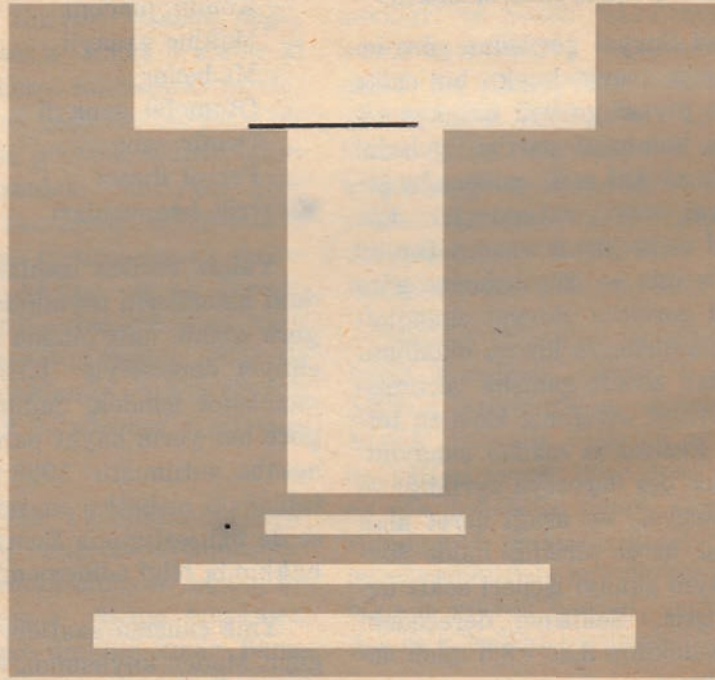
işlerle uğraşan bir işçinin aldığı ücret 100 itibar edilirse ehliyetli işçiler ve teknisyenlere verilen ücretlerin nisbetleri takribi olarak aşağıda gösterildiği şekilde kabul edilebilir :

Resimci 350 - 600, kalfa, yeni mühendis 500 - 600, tecrübeli mühendis 600-1500, küçük müesseselerin müdürleri 1000, büyük müesseselerin müdürleri 1000 - 2000, Tröst müdürleri veya çok büyük müessese müdürleri 2500 - 5000 ve daha ziyade.

Âlimler, ilmî araştırma ile uğraşanlar, lâboratuvarlarda çalışan mühendisler de derecelere göre ücret alırlar ve en yüksek aylıklara nail olabilirler. Memur haline getirilmiş olan serbest meslek sahipleri de

sabit bir aylık alırlar. Doktorlara beş saat çalışma karşılığında sabit bir aylık verilir. Fakat hizmet mahalline ve doktorun liyakatine göre bu sabit miktar daha yüksek tutulur. Bundan başka bir doktor iki ve daha ziyade vazifeyi üzerine alabilir. Sıhhi tedavi tamamiyle parasız olmakla beraber herhangi bir ferdin belli bir doktoru çağırıp konsültasyon ücreti ödemesine bir engel yoktur.

Belli bir hadden fazla iş yapanlara iş derecesine göre prim verilmesi ve Kolhoz denilen ziraî istihsal kooperatiflerinde olduğu gibi çalışanlara işin umumî kazancından pay ayrılması tarzından da başka bir yazıda bahsetmeyi düşünüyoruz.



TÜSTAV

Borçlar Kanunu Karşısında İşçi Sigortaları

Doçent Dr. Ferit H. SAYMEN

1. — Sigorta mukavelesi bir yandan sigortalı, diğer yandan sigortacı arasında meydana getirilen bir hukukî muameledir. Bu mukavelede şart edilen tazminat sigortalıya verilecek ise hukukî durum gayet basittir: borçlu durumuna giren sigortacının, alacaklı durumunda olan sigortalıya taahhüt ettiği bedeli ödemesinden ibarettir. Fakat sigorta mukavelesinden üçüncü bir şahıs istifade edecek ise mesele, hukuk tekniği bakımından, çok nazik bir durum arzeder.

Gerçekten, Borçlar Hukukunun umumî esaslarına göre, bir akit ancak onu meydana getiren taraflar arasında hüküm ifade eder, yani ancak taraflar alacaklı veya borçlu olabilirler. Binaenaleyh, iki şahıs arasında yapılan bir akitten üçüncü bir şahıs borç altına sokulamyacağı gibi, alacaklı durumuna da getirilemez. Fakat iktisadî ve içtimâî münasebetlerin gelişmesi ve çapraşması yüzünden, bu basit hukuk kaidesi bir çok hallerde tatmin etmez, ihtiyaçları karşılayamaz oldu. Ezcümle, bir sigortalı yapacağı sigorta mukavelesiyle, muayyen bazı hallerde tazminatının kendisine değil, fakat tayin edeceği kimseye verilmesini arzu edebilir. Yukarıdaki kaide bunu temine imkân vermediği için, akdin ancak taraflar arasında hüküm ifade edeceği prensibi, kanunlarda az çok yumuşatılmıştır.

Meselâ, bir kimse yaptığı her hangi bir akit ile üçüncü bir şahıs lehine bir işin yapılmasını, yapılmamasını veya bir şeyin verilmesini şart koşmuş ise, bunun ifasını kendisi borçludan daima talep edebilir. Fakat, akta taraf olmayan üçüncü şahıs, lehine şart edileni doğrudan doğruya borçludan talep edebilir mi? Meselâ lehine si-

gorta tazminatı şart edilen kimse, bu tazminatın kendisine tediye edilmesini sigortacıdan isteyebilir mi? Mesele çok münakaşalı ve pek naziktir; zira borçlu ile üçüncü şahıs arasında bir hukukî bağ bulunmadığından, borçlu üçüncü şahsın talebini yerine getirmeyebilir.

Bir çok kanunlar meseleyi bu yolda hal etmişler ve üçüncü şahsa bir talep hakkı tanımamışlardır; halbuki diğer bir çok modern kanunlar iktisadî ihtiyaçları gözönünde bulundurarak — bunun tam aksine — üçüncü şahsın borçluya müracaat edebileceğini kabul etmişlerdir. Türk Borçlar Kanunu ne birinci sistem kadar geri, ne de ikinci sistem kadar ileri gitmeyerek ortalama bir hal sureti düzenlemiş ve üçüncü şahsa ancak iki halde borçluya doğrudan doğruya müracaat hakkı tanımıştır (B. K. M. 111).

Birinci hal örfü âdetdir: Üçüncü şahsın borçluyu takip etmesine örfü âdet müsait ise, üçüncü şahıs doğrudan doğruya borçluya müracaat ederek lehine şart koşulunun ifasını talep edebilir. Fakat örfü âdetin tespiti çok müşkül olduğundan, bu birinci hal pek nadiren tatbik olunur.

İkinci hal tarafların niyetidir: Taraflar, üçüncü şahıs lehine şart koştukları akdi yapırlarken, üçüncü şahsın borçludan talepte bulunabileceğini kararlarştırmış iseler, her iki âkid tarafın da niyeti borçluya müracaat edebilmesi merkezinde ise, üçüncü şahıs borcun ifasını doğrudan doğruya borçludan talep edebilecektir. Kanunun bu hükmüne rağmen tatbikatta bazı zorluklarla karşılaşılmakta idi. Meselâ bir otomobil sahibi yapacağı kazalar dolayısıyla, zarara maruz kalan kimseye bir tazminat vermeğe mecbur olacağını düşün-

rek, buna karşı bir sigorta mukavelesi aktediyor. Acaba, kazaya maruz kalan kimse kazayı yapan otomobil sahibine müracaat edecek yerde doğrudan doğruya sigortacıya müracaat etse, sigortacı, sigortalı ile yapmış olduğu akid dolayısıyla bu zararı tazmine mecbur edilebilir mi? Mesele bir hayli münakaşa edildikten sonra İstanbul Birinci Ticaret Mahkemesinin 1936 senesinde verdiği bir kararın Yargıtayca tasdikinden sonra halledilmiş bulunmaktadır; bu karara göre, mesuliyet sigortalarında zarar gören üçüncü şahsın doğrudan doğruya sigortacıya karşı müracaat hakkı mevcuttur; ve talebi kabul olunmazsa sigortacıya karşı doğrudan doğruya davâ ikamesine salâhiyetlidir (1).

II. — Acaba aynı kaide işyerlerinde vukua gelen zararlara da tatbik edilemez mi? Umumî kaidelere göre, bir işyerinde işçi işverene kabili isnat bir kasıt, bir kusur, bir ihmal veya bir tedbirsizlik yüzünden bir zarara maruz kalırsa, bu zararın tazminini işverenden talep edebilir. Zira, gerek kasden, gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlikle haksız bir surette diğer bir kimseye bir zarar ika eden şahıs o zararı tazmine mecburdur (B.K. M. 41).

İşte, böyle bir zararı karşılamak üzere işveren (aynen otomobil sahibi gibi) bir sigorta mukavelesi aktederse, zarara uğrayan işçi doğrudan doğruya sigortacıdan bu zararın tazminini talep edebilir mi? Yukarıda zikrettiğimiz Yargıtayın kararını geniş bir şekilde tefsir edersek, talep edebilmesi lâzım geldiğini söylemek icabeder. Fakat, Borçlar Kanunumuz bu konu ile ilgili hususî bir hüküm sevk etmiş olduğundan, mezkûr kararı ve dayandığı 111 inci maddeyi işçi ve işveren münasebetlerine teşmil edemeyiz. Gerçekten, Borçlar Kanununun 112 inci maddesine göre :

“Başkasını istihdam eden bir kimse,
“çalıştırdığı ameleye karşı hukukî
“mesuliyetlerini temin için sigorta
yapıp ta, amele sigorta ücretinin
“en aşağı yarısını tediyeye iştirak

“etmiş ise, sigortadan mütevellit
“haklar münhasıran ameleye ait
“olur.”

Görülüyor ki, Borçlar Kanunumuza göre işçinin meslek kazasından dolayı işverenin tediye etmeğe mecbur olacağı tazminat karşılığındaki sigorta bedelini talep edebilmek için, işverenin önceden bir sigorta mukavelesi aktetmiş olması ve işçinin de bu sigortaya ait primlerin en aşağı yarısını vaktinde ödemiş olması icap etmektedir.

Şüphe yok ki, bu hal tarzı umumî hükümlere nazaran ileri atılmış bir adımdır; zira böyle bir hüküm olmasa idi, bir meslek kazası dolayısıyla her hangi bir zarara uğrayan işçi tazminat alabilmek için, davâ ikame etmek, vakit kaybetmek, para sarfetmek (mahkeme harcı, avukat ücreti, ehli vukuf ücreti, v.s.) mecburiyetinde kalacak ve ayrıca işverenin bir kusurunu ispat etmek zorunda bulunacaktır. Halbuki, böyle bir kusurun ispatı oldukça müşkül ve ekseriya imkânsızdır. Bu zorluklar karşısında işçi tazminattan vazgeçmek veya insafli bir işveren emrinde çalışıyorsa, sulhen anlaşmak ve işverenin teklif edeceği meblâğı kabul etmek mecburiyetinde kalacaktı.

Borçlar Kanununun 112 nci maddesi bu mahzurları önlemek gayesiyle konulmuştur. Bununla beraber yine ihtiyaçları karşılamaya kâfi gelmektedir. Zira :

1. Kanunun sistemi tamamen ihtiyaridir; işveren kazalara karşı işçisini sigorta ettirmeğe mecbur değildir. Bu takdirde zarara maruz kalan işçi umumî hükümlere göre hareket etmek zorunda kalacaktır ki, bunun işçi için ne kadar mahzurlu olduğunu yukarıda belirtmiştik.

2. İşverenin her işçi için ayrı ayrı bir sigorta mukavelesi yapması icabeder. Kalifiye işçi davâsı henüz memleketimizde halledilmiş olmadığından ve müesseseler işçilerini kendilerine bağlamak için hemen hemen müessir hiç bir tedbir almamış bulduklarından işçiler çok seyyal bir durum arzederler: mütemediyen müessese değiştirirler, iş bakımından daha elverişli, ücret bakımından daha kârlı olanı bulun-

(1) Samim Gönensay, Borçlar Hukuku, Cilt I, faksikül 1, İstanbul 1943, S. 161 ve not 8.

dukuları müesseseye tercih eder dururlar. Hattâ İş Kanununun ihbar müddetlerine dahi riayet etmezler (2). Bu durum karşısında işçinin maruz kalabileceği zararlara karşı işveren kendisini ve işçisini sigorta etmeği düşünür.

3. Sigorta priminin yarısının işçi tarafından ödenmesi de oldukça mühim bir engel teşkil eder. Filhakika, böyle bir şart işçi için oldukça ağır bir külfet teşkil ettikten başka, çalıştığı müesseseye de bağlı olmayışı onu böyle bir prim ödemekten uzak tutar; çünkü başka bir müesseseye geçtiği zaman önceki müessesede iken ödediği primlerden artık istifade edemeyecektir. Sigorta mukavelesi akdetmek işveren için nasıl ihtiyarî ise, primleri ödemek te işçi için aynı şekilde ihtiyarîdir.

4. Maddenin sadece meslek kazalarını derpiş etmiş olması dolayısıyla, nizamlandığı alan, bugünkü ihtiyaç ve telâkkilere göre, çok mahduttur. Zira, işçinin işyerinde maruz kaldığı veya sosyal bakımdan korunulması icabeden riskler, sadece iş kazaları değil, fakat bunun yanında meslek hastalıkları ve gebelik, doğum, ihtiyarlık, işsizlik gibi diğer bir takım haller vardır ki, işçileri çok yakından alâkadar ettiği halde Borçlar Kanununun şümulüne girmemektedir.

Bu mülâhazalarladır ki, İsviçre'de de yürürlükte olan bu aynı hükmün kifayetsizliği hissedildiğinden, 13 Haziran 1911 tarihli "Hastalık ve Kazaya karşı Federal Kanun" neşredilerek bu kifayetsizlik bertaraf edilmiştir.

III. — Türkiye'deki duruma gelince, yukarıda saydığımız mahzurlara ve diğer bazı sebeplere binaen Borçlar Kanununun 112 nci maddesi hiç bir tatbika mazhar olmadı. Fakat işçilerin meslek risklerine karşı korunmaları içtimaî bir zaruret halini aldığından, Türkiye Büyük Millet Meclisinin kabul ettiği 7.7.1945 tarihli ve 4772 sayılı "İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu" sayesinde Borçlar Kanununun bu kısır hükmü — işçiler ile işverenler bakımından — yaşaya-

(2) Bak. İşçi Sigorta Kurumu İlk Genel Kurulu Toplantı zabıtları. 11-13.3.1946, S. 113.

bilir ve yürüyebilir bir hale sokuldu. Gerçekten, bu kanuna göre:

1. İşveren işyerine giren işçiyi derhal sigortalamağa mecburdur (madde 46, 55). Yani işçi sigortası, Borçlar Kanununda olduğu gibi ihtiyarî değil, fakat mecburî bir mahiyet almış bulunmaktadır.

2. Sigorta primlerinin ödenmesi sadece işverene tahmil edilmiş bulunmaktadır (madde 5). Bu suretle işçi, prim ödemek külfetinden varestе tutulmasına mukabil, mecburî sigortaya tâbidir. Sık sık müessesese değiştirmesinin bu sistemle pek büyük bir mahzuru da yoktur.

3. Bu sigorta sadece iş kazalarına münhasır olmayıp, meslek hastalıkları ve analık hallerine de şâmil; bu hallerden birisi meydana gelince, işçi tazminatını doğrudan doğruya İşçi Sigortaları Kurumu teşkilâtından alır (madde 8 ve müteakip).

4. Nihayet işçilere sağlanmış olan diğer bir üstünlük de, sigortanın hususî bir şirket tarafından değil fakat Çalışma Bakanlığına bağlı tüzel kişilikte bir Devlet Kurumu tarafından sağlanmasıdır. (16.7.1945 tarihli ve 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu, madde 1). Her ne kadar bu Kurum hususî hukuk hükümlerine göre kurulmuş, işçi ile işveren mümessilleri yönetim kurulunda yer almış bulunuyorsa, ve Kurum muhtar bir hükmî şahıs olarak teşkilâtlanmış ise de, ne ticarî bir müessesese ne de muhtelit meslekî bir teşekkül değildir. Kendine göre bazı hususiyetleri haiz bir iktisadî Devlet teşekkülüdür. Bu itibarla hem işçi, hem işveren, hem de cemiyet için büyük faydalar sağlayan, ticarî gaye güden sigorta şirketleriyle, meslekî birlikler tarafından meydana getirilen yardımlaşma usullerine nazaran büyük bir üstünlük arzeden bir sistemdir (3).

Bu itibarla, İşçi Sigortalarına müteallik kanunlarımız, oldukça ileri bir merhale sayılabilecek olan Borçlar sistemine nazaran, çok daha ileri bir merhale teşkil etmek suretiyle, işçilerin meslek riskleri karşısındaki kötü durumlarını büyük teminat altına almış bulunmaktadır.

(3) Tafsilât için bak. Vedat Bayru, Meslek riskleri sigortasının teşkilâtlanmasında Devletin rolü, Çalışma, sayı 1, S. 46-49.

İşçilerin Hayat Standardı

Azmi ERSOY

Her memlekette takip edilen sosyal politikanın başlıca gayesi, o memleket nüfusunun hayat seviyesini yükseltmektir. Bu sebeple, her şeyden önce "hayat seviyesi", "hayat standardı" tâbirlerinin neyi ifade ettiğinin iyice anlaşılması lâzımdır. Genel olarak işçi sınıfı daima nüfusun büyük bir kısmını teşkil eder, yahut nüfusun büyük kısmının hayat seviyesi işçilerinkine yakın bir durumdadır ve yükseltilmeye muhtaçtır. Bundan dolayı bir memleketin hayat standardı meselesinde işçilerin hayat standardı en ön plânda gelir.

Türkiyemizde sosyal politika meseleleri, hususiyle işçi meseleleri, esash surette yeni yeni ele alınmaktadır. Zaten, memleketimiz henüz endüstrileşme yolunda olduğu için, batı memleketlerindeki endüstri hareketiyle meydana çıkan büyük sosyal davâlar Türkiye'de daha doğuş halindedir. Cumhuriyet Hükümeti başlangıçtan beri bu meselelere karşı büyük bir anlayış göstermiş ve bugün daha ziyade önem vererek bu işle uğraşacak yeni bir teşkilât vücuda getirmiş bulunuyor. Ancak, işçi sınıfı ile ilgili sosyal meseleler bizde henüz doğuş halinde bulunsa bile, umumiyetle bir işçi hayatı yaşayan memleketimiz nüfusunun aşağı bir hayat seviyesi içinde bulunduğu ve bu seviyeyi yükseltmek için alınacak sosyal - ekonomik tedbirlerin pek büyük bir önemi haiz olacağı şüphe götürmez. Bu hususta batı memleketlerinde yapılan tecrübelerden, meydana getirilen etütlerden faydalanmak zarureti vardır. Evvelâ "hayat standardı" mefhumu ile ne kastedildiğini ve bir memlekette hayat standardının nasıl tayin edileceğini anla-

mak, sonra da, memleketimiz nüfusunun hayat standardını tayin etmek suretiyledir ki bu seviyeyi yükseltmeye yarayan sosyal politika tedbirlerine daha kat'i ve vazih bir şekilde tevessül etmek mümkün olur.

Biz şimdi burada, "Beynelmilel İş Bürosu" nun bu mevzuda meydana getirmiş olduğu bir başlangıç raporuna (*) istian-den, hayat standardının ne olduğunu ve bilhassa işçilerin hayat standardının nasıl tayin edilebileceğini kısaca anlatmaya çalışacağız.

1 — Hayat standardı nedir?

A — Hayat standardının tarifi :

Hayat standardı mefhumıyla evveldenberi meşgul olunmuş ve türlü tarifler meydana getirilmiştir. Hayat standardını, bazı müellifler umumî gelire, bazıları bu gelire temin edilen ve fiilen istihlâk olunan yahut fert veya ailece istihlâki zarurî addedilen mal ve hizmetlerin heyeti mecmuası ile aynı şey addetmişler; bir kısım iktisatçılar ise hayat standardının, mal ve hizmetlerin her hangi bir kombinezoniyle elde edilen muayyen bir refah seviyesinin idamesi olduğunu söylemişlerdir. Fakat bu târiflerin hiç birisi, hayat standardını yükseltmek için tatbik edilecek sosyal politika tedbirlerinin tayinine esas teşkil edecek kadar tam veya vazih olmadığından daha esash diğer târiflere geçiyoruz.

1 — Hayat standardının sübjektif târifi :

(*) Bureau International du Travail — Le standard de Vie des Travailleurs, Genève 1938.

Bu anlayışta hayat standardı mefhumu, bir "ekonomik hazlar — satisfactions économiques" mecmuuna tekabül eder. Deniliyor ki, hayat seviyesinin en mühim unsuru iktisadî mal ve hizmetlerin istihlâkinden doğan sübjektif hazlardır. Cemiyet içinde her fert, istihlâk edilince kendisine daha fazla memnunluk veren bir malı diğerine tercih eder. Binaenaleyh hayat seviyesi, istihlâk edilen ekonomik mal ve hizmetlerin değil, bunlardan doğan ekonomik hazların mecmuudur. Buna göre, târif şu şekilde yapılmaktadır :

"Hayat seviyesi tâbiri, bir ferdin veya bir ailenin, muayyen bir devre zarfında, kendi geliri ile elde edebildiği mal ve hizmetlerin istihlâkinden doğan ekonomik fayda ve hazların yekûnunu ifade eder (*).

Sübjektif karakteri dolayısıyla bu târif türlü güçlükler arzeder. Çünkü yegâne kıstas her ferdin kendi ruhî durumu olacağından hayat standardı, tamamiyle bir psikolojik vakıa haline getiriliyor ki bunu, mutlak kıymeti olan tâbirlerle ölçmeye imkân yoktur. Böylece, hayat seviyesini yükseltmek için alınacak tedbirlerin iyi veya fena oluşu da fertlere göre değişeceğinden sosyal politika için sağlam bir esas mevcut olmayacaktır.

2 — Hayat standardının objektif târifi :

Hayat standardına ait yeni târiflerin çoğu, evvelkilerin hilâfına olarak, objektif bir anlayıştan hareket etmişlerdir. Ekserisinde bir "miktar", bir "mecmu", bir "mal ve hizmetler" yekûnu mevzuubahistir. Raporda bu tariflerden iki tanesi verilmiştir. Birisi :

"Hayat seviyesinden, umumî hayat tarzları birbirine benzer normal tipte aileler tarafından elde edilen aşağı yukarı müsavi miktarda mal ve hizmetlerin heyeti mecmuasını anhyoruz". Diğerleri :

"Hayat seviyesi, umumî bir şekilde, muayyen bir sosyal durum ve teşekküldeki bir fert veya ailenin, muayyen bir devre içinde (meselâ bir yıl) umumiyetle is-

tihlâk ettiği her nevi fayda ve hizmetlerin yekûnu olarak târif edilebilir".

Görülüyor ki, bu târif objektif temeller üzerine istinat ediyor. Ortada ölçülmesi mümkün miktarlar vardır. Umumiyetle, aynı sosyal durumda bulunan, muayyen hadler içinde aynı gelirlere sahip olan aileler gelirlerini hemen hemen aynı şekilde kullanırlar. Bu gibi sosyal gurupların aynı hayat standardını haiz oldukları kabul edilebilir ve yukarıdaki târife istinaden bu standardı tâyin etmek, sosyal politikayı ona göre düzenlemek kabil olur.

3 — Hayat standardına yaklaşan diğer tâbirler :

İşçilerin hayat standardını tetkik ederken mefhum kışıklığından doğan müşkül-leri bertaraf etmek için, son senelerde, daha ziyade şu üç tâbirden istifade edilmektedir: Hayat seviyesi, hayat normu, hayat standardı. Bu üç mefhumun ifade ettiği manâları tefrik etmek lâzımdır :

Hayat seviyesi, aile veya fert tarafından fiilen istihlâk edilen mal ve hizmetler yekûnunu anlatır. Ve bu mal ve hizmetler, muayyen bir zamanda elde edilen bir gelirin tutarı ile tahdit edilmiştir. Bu manâda anlaşılan hayat seviyesini, bu seviyeye tekabül eden gelirin para olarak miktarı, yahut sıhhat veya konfor derecesiyle ifade etmek mümkündür.

Hayat normları yahut istihlâk normları, mütehassıslarca kabul ve tavsiye edilen bir mal ve hizmetler kombinezonunu ifade eder. Tabii bu normları tayin ederken mütehassıslar, hükümlerini bir takım objektif miyarlara istinat ettirirler. Meselâ gıda meseleleri ile ilgili eksperler, bazı hastalıkları önleyecek ve muayyen bir sıhhat durumu sağlayacak bir gıda rejimi

(*) Raporda, sırası geldikçe bir çok mehzazlar zikredilmiştir. Tabii, aynı şeylere burada da işaret etmek manâsız olur. Bu gibi haller için raporun kendisine (I. ve II. bahis) müracaat etmek lâzımdır. Biz burada yalnız, rapor dışında istifade edilen bir iki eser dolayısıyla mehzaz kaydında bulunduk. Esasen bu yazının maksadı, bizde yeni olan bu konu üzerinde kısa ve umumî bir fikir vermektir ibarettir.

meydana getirmek için zarurî yiyeceklerin cins ve miktarını tayin ederler. Aynı veçhile diğer mütehasşislar da başka ihtiyaçlara ait istihlâk normlarını tesbit ederler. Bu normlar, objektif ölçülere göre tayin edilmekle beraber, aynı gaye için müstehlikin, gelir ve zevkine göre intihap yapabileceği muhtelif tertipler tavsiye edilmesi mümkün olduğundan, zarurî olarak sübjektif unsurların da tesiri altında bulunur.

Üçüncü tâbir yâni hayat standardı ise, nazarı itibara alınan fert veya ailenin muvafık ve zarurî addettiği istihlâk şeklini ifade eder.

Standard kifayetsizlikleri bu üç mefhumun ifade ettiği durumlar arasında meydana gelen farklara bağlı olabileceğinden bu tabirlerin yekdiğerinden tefriki işçilerin hayat standardı hususunda takip edilecek sosyal politikayı kolaylaştırmak yönünden ehemmiyetlidir. Meselâ gelirdeki eksilmeler neticesi, hakikî istihlâkle o zamana kadar normal addedilen istihlâk arasında, yâni hayat seviyesi ve hayat standardı tabirlerinin tekabül ettikleri durumlar arasında farklar husule gelebilir ve bundan dolayı bir kifayetsizlik te ortaya çıkar. Kaide olarak muayyen bir zaman sonra, yine gelirle istihlâk arasında, şüphesiz istihlâkin gelire göre ayarlanması şeklinde, bir muvazene teşekkül ederse de ahyat seviyesini asgarî bir hadde kadar yükseltmeyi hedef tutan bir sosyal politika için bu muvazene hali daima normal telâkki edilemez.

B — Hayat Standardını Teşkil eden başlıca unsurlar :

1 — Gelir, fiyat ve istihlâk :

Gelir, hayat standardının en mühim unsurudur. Fiyatla birlikte nazara alınınca gelirle fiyat arasındaki münasebet, işçilerin hayat standardı hakkındaki bütün mülahazalarda esaslı bir rol oynar. Çünkü işçinin hakikî geliri bu münasebete bağlıdır. Umumiyetle bir müstehlikin alış kudreti, gelirin artışı veya istihlâk mallarının bilhassa yiyecek maddeleri fiyatlarının düş-

mesiyle artar. Aksi bir tahavvül de alış kudretinin, dolayısıyla istihlâkin azalması neticesini verir. Hiç şüphesiz, istihlâk edilen mal ve hizmetler yekûnu olarak anlaşılan hayat standardı da bu inip çıkmağa göre tahavvül edecektir.

Hayat standardında gelir unsurunun diğer önemli bir ciheti de onun, istihlâk ihtiyaçlarını tesbit etmesi bakımındandır. Bu noktayı, A.L. Bowley'in bir eserinden alınmış olduğu işaret edilen şu fıkra çok güzel tebarüz ettirir: 'Muayyen bir gelir, alışıklık tevhit edecek kadar uzun bir müddet hep aynı kalınca, hayat standardı nihayet bu gelire devamlı surette ihtiyaç gösterir ve geliri tamamiyle sömüren bu standart, çabucak mutat ve carî bir şekil alır, öyle ki artık onunla satın alınan mallar hayat için zarurî addedilmekte gecikmez'.

Bunlardan başka gelirin tevzi şekli ve istikrarı da hayat standardı üzerinde şiddetle müessir olur. Bu, gelirin tevzii meselesi o kadar mühimdir ki Sir William Beveridge'e göre İngiltere'de ücretle geçinen sınıflar arasında, geliri yeniden bir tevziye tâbi tutmak suretiyle, sefaleti ortadan kaldırmak mümkündür (*).

2 — Nüfus artışı ve aile tipi :

Yekdiğerine çok bağlı olan bu iki âminin de işçilerin hayat seviyesi ile büyük bir alâkası vardır. Her memleket için, muayyen bir zaman zarfında bir "optimum" nüfus ve bir optimum nüfus artış nispeti, yani mümkün olan en yüksek iktisadî refahla ilgili bir nisbet mevcuttur. Bu optimumdan aşağı veya yukarı doğru uzaklaşmak hayat seviyesini düşürücü bir tesir hasıl eder. Meselâ Hindistan'ın, nüfus kesafeti fazla olan bir çok yerlerinde hayat seviyesinin aşağı oluşu en ziyade buna atfedilmektedir.

Aile tipindeki değişiklikler, ailenin terakküp tarzı (yani aile fertlerinin cinsiyet ve yaşı) ve genişliği de, bir taraftan gelir, diğer taraftan aileye zarurî mal ve hiz-

(*) E. F. Rimensberger : Qu'est-ce que le plan Beveridge, S. 46.

metlerin cins ve miktarı üzerine yapacağı tesir dolayısıyla hayat standardında önemli farklar meydana getirir. Meselâ gelirleri aynı fakat şahıs miktarı birbirinin üç misli olan iki ailede, diğer şartların da aynı olduğu kabul edilirse, hayat seviyesinin çok farklı olacağı aşîkârdır.

3 — Sosyal hizmetler, meccanî hizmetler, iş şartları :

Bugün işçinin gelirini, yalnız kazancından ibaret saymak yanlış olur. Gelirlerin bir kısmı da ona "sosyal gelir" diyebileceğimiz sosyal hizmetler şeklinde verilir. Bu meydana mektepler, tıbbî klinikler, parasız hastahaneler, umumi bahçe ve konserler, ucuz kiralar v.s. ekseri memleketlerde işçilerin hayat standartlarını çok yakından ilgilendirir. Sosyal hizmetler arasında, sosyal sigorta teşekküllerince yapılan hizmetler büyük bir yer işgal eder. Beveridge'e göre "iyice gelişmiş bir sosyal sigorta sistemi işten mütevellit geliri teminat altına alabilir" (*) ki bu nokta işçi sınıfının hayat seviyesini yükseltecek tedbirler bakımından fevkalâde önemi haizdir.

Meccanî hizmetlerden en mühim ikisi ijiyen ve eğitime ait olanıdır. Bozuk sıhhatle kazanç ve gelir arasında, gayet açık bir rabita vardır. Tahsil, bilhassa ilk ve meslekî tahsil de işçinin kazanma kabiliyeti üzerinde bir hayli tesir yapar. Bunlar da hayat standardının unsurlarındandır.

Bundan başka işçinin hayat standardı, kendisinin ve ailesinin geliri iktisap ediş tarzına, yani işin icra edildiği maddî ve manevî şartlara, çalışma müddetine, ücretin nisbî seviyesine... bağlıdır. Bunlardan çalışma müddeti ve işin devamlılığı hususî bir ehemmiyet arzeder. Çünkü, işçinin istihlâke hasredeceği zamanın ve boş vakitlerinin genişliği, kazancının istikrarı bunlara tâbidir. Kazançtaki istikrarsızlık hayat standardını tamamiyle altüst edebilir.

Hayat standardının başlıca âmillerini bu şekilde gördükten sonra, bu mefhumu tamamen objektif tâbirlerle, daha açık ve toplu bir şekilde, şöylece anlatabiliriz : Hayat standardı üç esaslı unsurdan teşekkül etmektedir: 1- Muayyen bir devre zarfında bir fert, aile veya sosyal grup tarafından istihlâk edilen muayyen vasıf ve miktarda mal ve hizmetlerin heyeti umumiyesi (bunun en mühim kısımlarını gıda maddeleri, mesken ve giyim eşyaları teşkil eder). 2 - Sosyal hizmetler ve meccanî hizmetler, 3 - Kazanma kudreti ve gelirin devamlılığına şiddetle tesir eden çalışma şartları.

Tayin meselelerine geçmeden önce bir de şuna işaret edelim ki, bir memlekette muhtelif bölgeler ve sosyal gruplar arasında, diğer taraftan millerler arasında hayat standardı bakımından mühim farklar mevcut olabilir. Bu farklar iklim, ırkî karakter gibi âmillerin, psikolojik ve kültürel tesirlerin neticesidir ve bunların da bilinmesi, sosyal politikamızın gayelerinin tahakkukuna çok yardım eder.

II — İşçilerin hayat standardının tayini, faydalanılan vasıta ve usuller:

Hayat standardının târifinin yanında, bu standardın hangi seviyede olduğunun nasıl tayin edileceği, bunu yaparken hangi vasıta ve usullerin kullanılacağı, diğer mühim bir meseleyi teşkil eder. Çünkü bunu yapmadan, hayat seviyesini yükseltmek için rasgele tedbirler almaya teşebbüs etmek doğru bir iş olmaz.

Burada da önce, en mühim unsur olan gelir üzerinde durmak lâzım. Sonra da masraflar ile hayat standardının sosyal unsurlarının tayinine temas edilecektir. Bu tayin meselelerinde en esaslı bilgi kaynağını aile bütçeleri üzerinde yapılan anketler teşkil eder.

A — Gelir :

Gelir, hayat seviyesinin bütün unsurlarının icabettirdiği nakdî meblâğın kaynağıdır. Hayat standardının üst hududu-

(*) E. F. Rimensberger : adı geçen eser, S. 18.

nu ele geçen hakikî gelirin miktarı tayin eder. Bu itibarla, gelir hususunda elde edilecek bilgiler hayat seviyesinin tayininde büyük bir önemi haizdir.

Gelir mefhumunun bize iyi bir fikir verebilmesi için aile ve bilhassa fert başına isabet eden gelir miktarının araştırılması gerekir.

1 — Gelir kategorileri itibariyle ailelerin taksimi :

Bu husustaki verilerin bir kısmı sayımlardan elde edilebilir. İkinci Cihan Harbi'ne kadar, İsveç müstesna, hemen hiçbir memleket bu nevi istatistikler neşretmemiştir. İsveç'te 1930 daki meslek sayımı, her meslekteki faal şahısların miktarı ile birlikte umumî gelirleri ve yaşama vasıtaları bakımından bu mesleğe bağlı şahısların miktarını da ihtiva etmektedir. Buna istinat eden bir etüd, her meslekte faal şahıs başına ve bu mesleğe dolayısıyla bağlı şahısların her bir vahidi (*) başına isabet eden vasatî gelir miktarını hesaplamıştır ki buradan nüfusun aile geliri itibariyle tevziini az çok doğru olarak hesap etmek mümkündür.

Ailelerin gelir seviyesine göre tevzii, diğer bir şekilde, gelir vergisi, meslek itibariyle kazançlar ve her ailede ücret alan ve ona bağlı olarak geçinen şahısların miktarı gibi hususlara ait verilerden faydalanarak tahmin edilebilir. Böyle bir tahmin Büyük Britanya ve Amerika Birleşik Devletleri için yapılmıştır.

Başka bir yol da, nüfusu temsil eden bazı gruplar için aile bütçeleri üzerinde yapılan anketler ve başka türlü tetkiklerden aile gelirine ait veriler elde etmektir. Ekseriya işçi ve bazan da memurlara mensup 1000 - 2000 ailelik temsili gruplar üzerinde tetkikler yapılmaktadır. Birleşik Amerika'da 315.000 ailelik bir grup üzerinde böyle bir anket yapılmıştır. Bu usul

(*) 15 ve daha yukarı yaştaki her şahıs bir vahit ve 15 den küçük olanlar yarım vahit kabul edilmiştir.

daha geniş miqyasta 1935 - 36 da İsveç'te de tatbik edilmiştir.

Şahıs itibariyle gelirleri tespit için şahsî gelir sayımları, gelir vergisine ait beyannameler, ücret ve kazanç istatistikleri v.s.. den istifade edilir.

Şahsî gelir sayımları, iki cihan harbi arasındaki devrede, Avustralya, Danimarka, Yeni Zelanda ve Birleşik Amerika'da yapılmıştır. Bunların bazıları oldukça geniş malûmat ihtiva eder.

Gelir vergisi için alınan beyannameler de, tutarı muafiyet hududunun üzerindeki şahsî gelirleri gösterebilen bir vasıtaadır. Birleşik Amerika, Büyük Britanya, Fransa, Polonya ve Finlandiya gibi memleketler bu beyannamelerden çıkarılan gelirler hakkında neşriyat yaparlar. Fakat umumiyetle, muaf olanlardan beyanname alınmadığından, işçiler gibi küçük bir gelire sahip sosyal gruplar için bu usul pek istifadeli bir şekilde kullanılamaz.

Bir de ücret ve kazanç nispetlerine ait istatistikler vardır. Bu istatistikleri ihtiva eden kaynaklar oldukça geniştir. Bunların en önemlisi Beynelmîl İş Bürosunun neşrettiği İş İstatistikleri Yılığ'dır. Fakat, bu istatistiklerin ekserisi sadece şahıs başına vasatileri ihtiva ederler ve işçilerin gelir kategorilerine göre tevziini tayine imkân vermezler.

Şahısların gelir itibariyle taksimi konusunda yukardaki kaynaklardan başka, bir kısım Avrupa memleketlerinde neşredilen sosyal sigorta istatistiklerinden ve bazı hususî etüdlere de istifade edilmektedir.

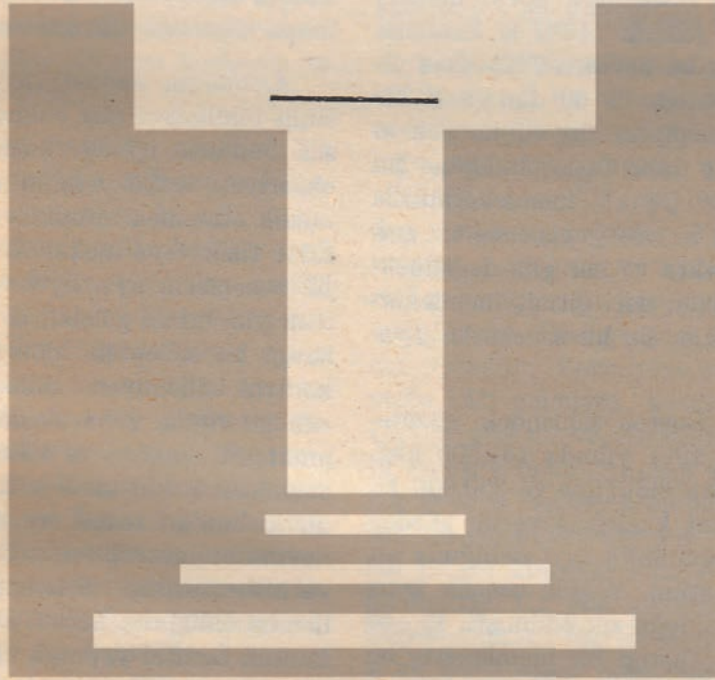
Her ailede gelir sahipleri ve aile fertlerinin miktarına ait verilere gelince: Bir çok memleketlerde yapılmakta olan genel sayımlar, ailelerin, aile efradının miktarına göre tevziini de gösterirler. Mamafih bunların, kâfi derecede faydalı olabilmeleri için, hususî etüd ve bütçe tetkikleriyle tamamlanmaları gerekir.

Gelir sahiplerinin miktarının tayini için ise ancak hususî araştırmalar mevcuttur. Bu meyanda, İngiltere'de 1931 sayımlarından çıkarılmış 23.000 işçi ailesi ile Birleşik Amerika'da bir defa 1936 da 16.000, bir kere de 315.000 temsili tipte aile üzerinde yapılan tetkikler söylenebilir.

2 — Vasatî aile geliri :

Yukarda zikredilen vergilerde kâfi malumat bulunmadığı zaman, nüfusun heyeti umumiyesi yahut ücretle geçinen kısmı için vasatî aile gelirini tayin etmekle ikti-

fa edilebilir. Yapılacak diğer bir iş de fert başına isabet eden vasatî geliri tayin etmektir ki, bu, umumî millî gelir miktarını nüfusun miktarına taksim etmekle kolayca bulunur. Raporda işaret edildiğine göre 1938 de 28 memleket için bu şekilde etüt yapılmıştır. Böyle bir tahmin için yapılan hesapta, işçilerin yalnız iş ücreti nazarı itibara alındığı takdirde, hiç şüphesiz elde edilen netice hakikaten daha aşağı bir miktarı gösterecektir. Binaenaleyh, bu usulle çıkarılan sonuçlar hayat seviyelerinin mukayesesine esas olacak kadar kuvvetli değildir. (Devamı var)



TÜSTAV

Endüstriyel Kazalar ve Korunma Çareleri

Dr. Cemal KİPER

Gazetelerden birinin "Dikkatler" sütununda işçilerin uğradıkları kazalar hakkında ufak bir istatistiğe tesadüf etmiştim. Verilen rakamlara göre: memleketimizde 1937 yılında 4600 iş kazasına karşılık 1940 da bu neviden 7480 kaza olmuştur. Dört senede % 60 dan fazla bir yükseliş göze çarpıyor. Hiç şüphe yok ki bu artış 1945 de daha fazla olmalıdır. Bu gayet tabiidir. Çünkü memleketimizde günden güne iş hayatı genişlemekte, makineler, çoğalmakta ve her gün değişmektedir. Sanayii daha ileri gitmiş memleketlerdeki istatistikler de bu senelerde sayımı dikkattir.

Amerika'da Boston şehrindeki gazetelerden birinde: 1941 yılında 101.500 kişinin iş kazasından öldüğüne ve 350.000 kişinin daimî sakat kaldığına ve bu yüzden milyonlarca iş gününün zayı olduğuna ait bir yazı görmüştüm. Yazıda senelik artış nisbetinin % 5 olduğu zikredilmişti. 49 - 50 milyon işçinin çalıştığı bir memlekette bu kaza ve tezayüt nisbeti çok değildir. Buna rağmen her sene bir sürü genç işçinin hayatına mal olan bu kazaların önünü almak için gerek Millî Emniyet Meclisi (National Safety Council) ve gerek her vilâyetin sanat hıfzıssıhhası ve iş daireleri büyük faaliyetle çalışmaktadırlar. Bizdeki kaza adedi bittabi nüfus ve amele adedi nisbetinde küçük olmakla beraber neşredilen artış nisbeti çok büyüktür. Bu da gösteriyor ki bizde de artık işçi kazalarını düşünmek ve lâzım gelen tedbirleri almak zamanı gelmiştir.

"Kazaların kontrolü" işi bir hükümet

ve teşkilât meselesi olmakla beraber fabrika hekimlerini ve mürakabeleri altında bir çok fabrikaların bulunması muhtemel olan kaza hekimlerini alâkadar eden bir takım meseleler düşünülebilir.

Alelûmum endüstride tesadüf edilen sıhhi tehlikeleri göz önüne getirecek olursak bunların içinde kazaların büyük bir ekseriyeti teşkil ettiğini ve ehemmiyetini tasdik etmemek mümkün değildir. Bu kazalar fizik veya mekanik, şimik ve biyolojik sebeplerin ayrı ayrı veya hep birlikte tesiriyle vukua gelebilirse de en çoğu herhangi bir sebepten dolayı iyi idare veya kontrol edilemeyen mihanikî âmiller yüzünden vukua gelmektedir. Kaza tevliidine muktedir madde ve kuvvetlerin adedi ve kazaların husul tarzı o kadar mütenevvidir ki bunları tesbit etmek yani kazaların nevelerini birer birer zikretmek imkânsız ve lüzumsuzdur. Kazanın (accident) ne demek olduğunu herkes bilirse de tıbbî ve kanunî tarifini yapmak biraz müşküldür. Bir çok müellifler kazayı "vücuda anî, beklenmiyen ve görünmiyen bir surette zarar husulünü mücip veya husulüne muktedir bir hâdise" olarak tarif etmişlerdir. Bir kazanın insan vücudunda tevliit edeceği zararın derecesine tesir eden bir çok âmiller mevcuttur. Cisimlerin kaza yapma kabiyetleri ve dereceleri, kazanın oluş tarzı, sürati, vücudun âfetzede olan nahiyesi ilâ.. neticeye tesir eden muhtelif âmillerdir.

Bir kaza neticesi insan vücudu mutazarrır olmuş ise bu kaza vücudun fizik bünyesine tesir ederek uzvî bir zarar tevliit etmiş veya o zarardan mütevellit bir in-

tan veya hastalık zuhur etmiştir. "Kaza" ile "meslek hastalıkları" tabirleri arasındaki hudut pek vâzih değilse de kazaların anî oluşu, sebeplerinin ekseriya görünmemesi ve daha aşikâr bir tarzda sakatlıklar meydana getirmesiyle hastalıklardan ayrılır. Fakat aynı vasıflar sanat hastalıkları için de vakidir. Bilhassa bazı sanat hastalıklarının sebepleri kazalar kadar gizli, zuhurları onlar kadar anî ve ümit edilmeyen bir tarzdadır. Hattâ bilâkis bazı meslek hastalıklarının âmillerini kontrol etmek kazaların sebeplerini önlemekten daha güçtür.

Binaenaleyh şimdiye kadar meslekî hastalıklar arasında sayılan bir çok hastalıkları ve tesemmümleri sırf tabir uygunlukları yüzünden kaza namı altında tasnif ve mütalâa kabildir. Humzu karbonla tesemmüm vesaire gibi...

Hülâsa kaza ve hastalık arasında bir hekim gözü ile daha doğrusu tıbbî bakımdan bir fark mevcutsa da adlî ve bilhassa tıbbî kanunî bakımdan katî bir tarif ile tefrik kabil değildir. Bu nokta amele-ye tazminat veren memleketler için mühimdir. Çünkü bazı memleketlerde yalnız meslekî hastalıklara musap amele-ye tazminat verildiği halde kaza yüzünden zarar görenlere verilmemektedir. Binaenaleyh bu tabirler mahkemelerde ehli hibrelilik eden hekimler ve bizzat hâkimler için çok ehemmiyeti haizdir. Bizde henüz işçi sigortaları usulü yeni tatbik edilmektedir. Yani mutazarrır olan işçiye tazminat temin edecek hususî bir kanun yeni çıkmıştır.

Bittabi sanayi ilerledikçe, yeni metodlar ve âletler kullanıldıkça kazalar da o nisbette artmağa yüz tutacak ve amele hukuku daha iyi takdir edildikçe bu kazalardan mütevellit maddî zararların yekûnu da kabarcaktır. Fabrikaları çok olan, nüfusun büyük ekseriyeti işçi olan memleketlerde kazaların her gün insan vücuduna, aile ve hükûmet bütçelerine yaptığı zararlar rakamlarla izah edilemeyecek kadar cesim ve vahimdir. Bu memleketler için kazalar, epidemilerden ve harplerden

daha müthiş bir belâdır. Bunu mübalâğalı telâkki etmemelidir. Her ne kadar harpler ve epidemiler kısa bir müddet zarfında bir çok insanları mahvederse de uzun bir devre için mukayese yapılırsa her seneye isabet eden vefiyat ve sakatlık nisbetleri kazalarda şüphesiz daha fazladır. Kazaların muhtelif hikemî, kimyevî ve biyolojik âmillerin tesirinde vukua geldiği zikredilmişti. Bunlar kazaların hakikî sebepleri- dir. Bir de bunların zuhurunu temin ve teshil edici sebepler vardır ki bunların mühim bir kısmı işçiye ve işletene (her ikisi de az çok kabili içtinap kazalar), diğer bir kısmı da doğrudan doğruya işe ve işin bünyesinin karakterine ait kazalardır. (Gayri kabili içtinap kazalar) yalnız bir kimsenin hatâsı yüzünden doğmaz.

Kabili içtinap kazaların bir çoğu işçinin herhangi bir sebeple dikkatsizliği, depression halinde bulunuşu, fazla yorgunluğu, zihnî meşguliyeti, budalalığı, beceriksizliği, acemiliği ve bilgisizliği yüzünden vukua gelmektedir. Yani bir çok fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik âmillerin rolü mevcuttur. Bu kazaların adedini azaltmak için bu âmilleri iyice tetkik ve mütalâa etmelidir. Yevmiyesi ailesini geçindirmeğe kâfi gelmeyen, hastalık veya ölüm vesaire gibi ailevî ıztırapları bulunan, içki ve kumara inhimaki olup gecelerini uykusuz geçiren işçiler, acemiler, ruhî meleke-leri iyi işlemeyen, gündüz rüyalarına dalan hülâyâ kimseler daima kaza yapmağa müsteittir. Bu gibi kazalara mâni olmak istiyen fabrika idaresi işçilerin gerek şahsî ve gerek ailevî bakımdan ruhî - içtimâî hallerini iyice mütalâa etmelidir. Bu hususta fabrika hekimlerinin rolü ve yardımını çok büyüktür. İşçilerin mahremiyetine girebilen fabrika hekimi biraz psikolog olduğu ve fabrika idaresinden de müzaheret gördüğü takdirde bir çok kazaları önleyebilir. Gayri memnun işçileri ya memnun etmek veya pek tehlikeli işlerde çalıştırmamak, işçilere fizik kabiliyetlerini aşacak derecede fazla iş vermemek, ailevî ıztırapları olanların dertlerini tahfif edecek çareler araştırmak veya muvakkaten kaza ihtimali olmayan işlerde kullanmak, gi-

bi çareleri hekim fabrika idaresine tavsiye etmelidir. Bazı kazalar da doğrudan doğruya ve kısmen fabrika sahipleri veya idaresinin ihmal veya bilgisizliği yüzünden vukua gelmektedir. Meselâ tehlikeli âletlerin, destelerinin ve bıçakların, süratle dönen tekerleklerin, bir mahfaza altına (protection) alınması kabildir.

Bunların ihmali bir çok kol ve parmakların kaybolmasına mal olur. Keza fabrika idaresine düşen vazifeler meyanında acemileri dikkatle yetiştirmek, iyice melek keşbedinceye kadar tehlikeli işlerde kullanmamak, muhtelif tehlike menbalarına dikkati çekecek işaretler, levhalar, ışıklar, ve saire koymak, amele arasında dostça iş birliği esasına müstenit fakat ciddi bir disiplin temin etmek, konferans ve demonstrasyonlarla amele tenvir etmek emniyet müzeleri açarak muhtelif tehlike menbalarını canlandıran ve onlardan korunma çarelerini izah eden objektif ve öğretici şekiller, levhalar, grafikler teşhir etmek, hülâsa her bakımdan amele edükasyonuna yardım etmek gibi ehemmiyetli işleri sayabiliriz.

Şüphesiz ki hiç bir fabrika idaresi işcinin zarara uğramasını arzu etmez. Fakat bazan ihmal, bilgisizlik veya fazla itinan (yani fabrikasında senelerdenberi hiç bir kaza olmamasına güvenerek potansiyel tehlike menbaları mevcut olduğu halde bunların izalesine çalışmamak), büyük zararlara mal olabilir. Bazan fabrika idaresi masraflardan kaçınır. Daima sarfiyat hanesini azaltmak ister. Keza çok kere fabrika müdürü veya idare memuru fabrikanın sahibi değil, maaşlı memurlardır. İyi teftiş edilmeyen fabrikalarda bu gibilerin alâkasızlığı kazalara sebep olabilir. Çünkü kontrol zayıftır. Fabrika idaresinin sebep olduğu bu kazaların önünü almak ve yukarıda saydığım tedbirlerin tatbikini temin edebilmek için az çok hükümet müdahalesi ister. Resmî, hususî bütün fabrikalarda bir emniyet meclisinin "Safety council" tesisi lâzımdır. Bu heyet fabrika müdürü veya onun bir mümessili ile, emniyet mühendisi ve fabrika hekimin-

den mütesekkil olmalıdır. Bu heyetin vazifeleri, kazaların husulüne mâni tedbirleri mülahaza ve tatbik olmalıdır. Bunlar içabında mahallî hükümet ve belediyelerin, fabrika dahilindeki bütün personellerin iş birliğini temin etmeğe çalışmalıdır.

Hükümet bu hususu temin ettikten başka alınacak emniyet tedbirlerini ve ihmal vukuunda verilecek cezaları gösteren müessir kanunlar koymalıdır. Kazaların (şüphesiz diğer meslek hastalıklarıyla birlikte) tâvizisi usulü mecburî tutulmalıdır. Bu tâvizinin sigortalar yerine doğrudan doğruya fabrika tarafından verilmesi usulü daha müessirdir. Çünkü bu takdirde, ödenecek para fabrika idaresine büyük yükünlara mal olacağından, idare kendiliğinden emniyet tedbirleri almağa mecbur olur. Çünkü bu hususta sarfedilecek para kesilen kolun, bacağı değerini ödemekten daha ehvendir. Hülâsa hükümetin fabrika idarelerini işçiye emniyetli bir iş muhiti hazırlamaya mecbur tutması çok isabetli bir tedbirdir.

Fabrika idareleri tarafından kısmen önüne geçilmesi kabil kazalar meyanında, fabrikaların tenvir ve teshini yüzünden husule gelenleri de ehemmiyetlerine binaen ayrıca zikretmeliyiz. Bunlar da kazaların husulünde talî ve yardımcı âmil meyanında sayılabilir. Fazla sıcak veya çok soğuk; keza fena tatbik edilmiş ziya menbaları amelenin fizik bünyesine tesir ederek kazaların zuhurunu teshil ederler. Bu keyfiyet istatistiklerle tesbit edilmiştir. Meselâ: Dünyanın en derin altın madeni olan Brezilya'daki Morro Velho ocaklarında hararet 32 santigradın fevkinde olduğu zamanlarda 16 ayda 20 mühlik kaza tesbit edildiği halde yapılan serinleştirici tertibatla (air condition) hararet derecesi 25 - 26 ya indiği zaman, müteakip ayda aynı mahiyette pek az kaza olmuştur. Keza çok soğuk günlerde, eğer atelyeler kâfi derecede teshin edilmemiş ise ve yapılan iş de vücudu ısıtacak kadar ağır, değilse ellerde ve ayaklarda azalan ihsas derecesi ve zuhur eden uyusukluk bir çok kazalara sebep olabilir. Hemen bü-

tün istatistikler yazın en sıcak ve kışın en soğuk aylarda tertibat almıyan müesseselerdeki kaza adedinin en fazla olduğunu göstermiştir.

Keza tenvir derecesi de kazaların zuhur nisbetlerine tesir eder. Bir çok kazalar fabrikaların en karanlık yerlerinde, hollerde, pasajlarda vukua gelmektedir. İyi tenvir edilmeyen veya ziya menbaları iyi tevzi edilmeyen fabrikalarda kaza nisbeti çok fazladır. Bilhassa sunî ziyanın fena bir şekilde tatbiki kazaları bir kaç misli arttırmıştır. Mamafih, en modern ve fennî tesisatı kabul eden fabrikalarda tabii ve sunî ziya arasında bu bakımdan bir fark mevcut değildir.

Mükemmel tenvir ve teshin vasıtalarıyla kazaların vukuunu azaltmak, fabrika idaresi tarafından temin ve hükümet tarafından kontrol ve teftiş edilecek meseleler meyanındadır.

Şimdiye kadar söylediğimiz bu gibi guruptaki kazaların önü almırsa mecmu kazaların % 80 ve daha fazlası menedilmiş olur. Çünkü üçüncü gurup yani sırf işe ait ve işin bünyesinden doğan kazaların ehemmiyeti olmakla beraber, adetleri pek fazla değildir. Bunlarda, kazaların sebebini atfedecek bir mesul bulmak hakikaten müşküldür. Bu kazaların bir kısmı sanayiın doğurduğu tehlikelerin, ilerliyen makine asrında adetleri her gün artan yeni ve kuvvetli makinelerin yadigârlarıdır. Asrî istihsal, insanın kolu, bacağı, gözü ve nihayet bütün vücudu bahasına elde edilmekte ve bir çok kazalar makine istihsalinin kaçınılmaz bir neticesi halini almaktadır. Bilhassa modern sanayide insan vücudu her gün değişen mihanikî muhite kendini uydurmağa mecburudr. Bu istihale bir çok kazaları doğuracaktır. Malesef bu böyle devam edecektir. Bu nevi kazalara kaçınılamaz kazalar denebilir. Hülâsa bütün emniyet tedbirlerine rağmen vukua gelen bir çok makine kazaları, tayyarecilikte anî değişen hava şeraiti yüzünden husule gelen kazalar, maden ocaklarında ümit edilmeyen bir zamanda zuhur eden su baskınları, çökmeler, infilâklar bu

kabil kazalar arasındadır. Bunlara karşı da ameleyi daima uyanık bir halde ve tehlikeyi karşılamıya hazır bir vaziyette bulundurmakla ilk imdat istasyonlarını 24 saat faal bir vaziyette tutmakla zarar kısmen azalmış olur.

Şimdiye kadar kazaların hakikî sebeplerini, onu doğuran âmilleri ve kazaların men'i için fabrika hekiminin, idaresinin ve hükümetin vazife ve yardımlarını, hülâsaten zikrettik. Mevzuu bitirmeden evvel bunlara bir de, kazaların men'ine oldukça yardım eden ve fabrika hekimini alâkadar eden bir nokta daha ilâve edilmelidir. Bu da "Sakarlıkların" teşhisi ve tedavisi meselesidir.

Her ne kadar "Sakarlık" bir takım ruhî ve uzvî hastalıkların bir ârazı telâkki edilebilirse de sanat hekimliği bakımından bir nevi meslek hastalığı addedilebilir.

Eğer bir gurup işçinin sebep olduğu bir seri kazaları inceliyecek olursak bu gurupun içinde muayyen bazı kimselerin yaptıkları kaza adedi, vasatinin, yani her birinin mütesaviyen hissesine düşen adetten daha fazla olduğu görülür. Bu işçilere "kazaya müsteit - accident prone" veya tabiri marufu ile "sakar" denir. (Enclin a l'accident). Bu işçileri tehlikeli işlerde kullanmak muhtemel bir kazanın vukuuna yardım etmektir. Bu gibi şahıslar fabrika hekimini, emniyet mühendisi ve usta-başlıkların müşterek kontrolü ile seçilmelidir. Bunlar hiç şüphesiz bir nevi hasta telâkki edilmelidirler. Çünkü kendilerine verilen tehlikeli işlere anormal reaksiyon göstermeleri bakımından "Hasta" sayılırlar.

Sakarlık muvakkat veya daimî, veya hekim tabiri ile had ve müzmin olur. Muvakkat olanlar acemilik, yorgunluk, veya herhangi bir hastalık neticesidir. Acemi işçiler çok kaza yaparlar. Aynı zamanda mahir işçilere nazaran daha çabuk yorulurlar ve kazalara sebebiyet verirler. Yeni işçiler ilk hafta veya işine göre ilk ay içinde en çok kazaya maruzdurlar. Keza işçinin çok genç olması, bekâr olması, me-

suliyet mefhumunun bulunmaması, yaş icabı muhakeme ve irade kabiliyetlerinin azlığı; fabrika hayatına henüz adapte olmaları muvakkat sakarlıklara sebep olur. Bundan başka bazı mahir işçiler yevmiye kaybetmemek, veya sırf gayretkeşlik kaygusu ile ufak tefek hastalıklarda, nezle ve soğuk algınlıklarında, hattâ bazı mühim intanları tefrih devrelerinde veya başlangıçlarında, çalışmaya devam ederler. Şüphesiz bu anormal şeraitte kazalara maruz kalmak ihtimalleri daha çoktur.

Bütün bu şerait ve yukarıda uzun uzadıya zikredilen muvakkat bir takım uzvî, ruhî, içtimâî ve iktisadî âmiller muvakkat sakarlığın başlıca sebepleridir.

Daimî sakatlığın nisbeti biraz daha azdır. Bu gibiler yaş ve melekelerinin artmasına rağmen işe başladıkları günden itibaren daima kaza yapmaya müsteittirler. Bunların (neuro musculaire) sisteminde ve ruhî melekâtında veya her ikisinde birden bir bozukluk aramak icap eder. Uzuv sakatlıkları, epilepsi, hypertroidizm (bilhassa silik ve kapalı şekilleri) müzmin alkolizm, uzvî veya vazifevî birçok akli ve asabî teşevvüşat bu meyan-dadır.

Hangi tipten olursa olsun sakar işçiler az verimli işçilerdir. Verimli "efficient" olanlar çok az kaza yaparlar. Bilhassa daimî sakarlar ekseriya nöropat veya psiko-pat'dırlar. Ve işlerine, muhitlerine intibak edemezler, daima anormal bir reaksiyon gösterirler. Bir takım marazî, ruhî âmiller, korku, heyecanı kontrol edememek, impulsion'lar, obsession'lar, dikkat, hafıza, muhakeme ve irade bozuklukları yüzünden daima kaza yapmaya hazırdırlar. Yani daimî sakarlıkta ruhî sebeplerin rolü diğer uzvî sebeplerden (uzuv sakarlıkları ve uzvî hastalıklar) daha fazladır.

Sakarlıklar nasıl teşhis edilir? nasıl meydana çıkarılır? Herhangi bir işçinin bir kaza yapar yapmaz sakarlığına

hükmetmek doğru değildir. Muayyen bir gurup işçiler arasında muayyen zamanda husule gelen kazaların muntazam bir istatistiği tutulmalı ve her işçiye mütesaviyen isabet eden vasatî kaza adedi tayin edilmelidir. Yani evvelâ kaza adedi işçi adedi üzerine taksim edilmelidir. Bu vasatî rakamla her işçinin muayyen zamanda bizzat işlediği kaza adedi mukayese edilmelidir. Eğer bir işçi muayyen zamanda hissesine düşen vasatî adetten daha fazla kaza yapmışsa "sakar" daha az yapmışsa "verimli" addedilmelidir. Lâkin bir fabrikanın hemen bütün işçileri veya bunların büyük bir ekseriyeti aynı derecede ve mütesaviyen kaza yapmışlarsa ve mecmu kaza adedi de fazla ise o zaman bunun sebebini, makine ve ameliye usulündeki bir yanlışlıkta aramalı, bu noktadan tetkikat yapmalıdır. Küçük fabrikalarda hiç istatistiğe müracaat etmeden kimin en çok kazaya sebebiyet verdiği tayin edilebilir. Çünkü işçi adedi azdır. Lâkin büyük müesseselerde neticeyi muntazam istatistiklere istinat ettirmek lâzımdır. Şüphesiz işin mahiyetini de nazarı itibara almalıdır. Ancak aynı derecede tehlikeye maruz kalan yani aynı işi yapan işçiler bir gurupta mütalâa edilmeli ve işin potansiyel tehlikeye nisbetine göre ameleyi guruplandırarak bunlar üzerinde vasatî alınmalıdır.

Muvakkat sakarlığın teşhis edildikten sonra tedavisi az çok kabildir. Sebep olan âmilleri ortadan kaldırmakla mesele ekseriyetle halledilir. Tıbbî sebeplerden gayri diğer âmillerin izalesi için fabrika hekimî idarenin müzaheretine muhtaçtır.

Daimî sakarlıkların teşhis ve tedavisi sanat hekiminin en müşkül vazifelerinden biridir. Hekimin psikolojik ve psikiyatrik esaslar üzerinde yürümesi icap eder. Başlangıçta tedbir almak, yani fabrikaya amele alınırken gayet dikkatli olmak, uzvî ve bilhassa ruhî muayeneden geçirmek daimî sakarların adetlerini çok azaltabilir.

İşçi İstihlâk Kooperatifleri

Sait KANDAN

İşçilerin, aralarında, istihlâk kooperatifleri kurmaları çok faydalıdır. Bir taraftan temiz ve sağlık şartlarına uygun, diğer taraftan ucuz ve hemen maliyet fiyatına mal satın alabilmeleri hakiki ücretlerinin artması ve yaşama standartlarının yükselmesi gibi çok önemli faydaları vardır. Sene sonlarında, istihlâk nisbetinde verilecek olan risturnlarla sermaye faizleri de işçide tasarruf fikrini uyandırır. Kooperatifler, aynı zamanda tesanüdü artıran sosyal müesseselerdir. İşçilerimizin yaşama standartlarının yükseltilmesinin en mühim bir Devlet meselesi olarak ele alındığı sırada işçiler arasında istihlâk kooperatifleri kurulması ön plânda gelen konulardan birini teşkil etmektedir.

İşçilerin gıda ihtiyaçları, aile bütçelerinde, zenginlere nazaran çok mühim yer tutar (% 10 a karşı % 64). Çarşıya gitmeğe ve toptan mal almaya durumları müsait olmayan işçiler, denilebilir ki, ihtiyaçlarını daima pahalı temin zorundadırlar. Bu suretle az ve fena gıdalanma "alimentation défectueuse et sous alimentation" denilen çok mühim işçi meselelerinden biri baş göstermektedir. 1935 yılında Londra'da toplanan Milletler Cemiyeti Sağlık Teknik komitesi, işçiler için, işin ağırlığına göre, çalışmayan bir kimsenin ihtiyacı olan 2400 kaloriye saatte 50 - 100 kalori ilâvesi lâzım olduğunu, hesap edilen kalorilerin çeşitli gıdalardan gelmesi; bilhassa vitaminli gıdalar ve hâmi gıdalar alınması gerekli bulunduğunu tesbit eylemiştir. Halbuki: 1) Hâmi gıdalar istihlâki gelir çoğaldıkça arttığı halde un ve hububat is-

tihlâki sabit kalmaktadır. İşçi aileleri, hâmi gıdaları pahalı görmekte ve istihlâk edememektedirler. Şu halde gelir meselesi gıda alma meselesinin temelini teşkil etmektedir. 2) Gelirlerine göre tasnif edilen işçiler nazara alınır, aşağı sınıf işçilerin gelirleri kâfi gıda almağa imkân vermemektedir. Milletlerarası çalışma teşkilâtı 29 uncu toplantısını işçilerin tegaddisi meselesine hasretmiş ve raporunda az ve fena tegaddiyi işçi gündeliklerinin azlığına atfederek gıda maddeleri fiyatlarının indirilmesini muvafık görmüş ve işçi istihlâk kooperatiflerini en önemli hal çareleri arasında tavsiye etmiştir. Halk lokantaları, Belediye lokantaları ve ekonomalar aynı meselenin çeşitli hal çarelerini teşkil etmişlerse de hiç biri istihlâk kooperatifleri kadar işçi yaşama standardına müessir olmamıştır. Patron müesseseleri olan ekonomaların tedricen işçi istihlâk kooperatiflerine istihale etmeleri de bunu göstermektedir. İstihlâk kooperatifleri mutavassıtları ortadan kaldırmak ve mutavassıt kârını yok etmek suretiyle üyelerine ucuz ve temiz maddeler temin etmeyi istihdaf ederler.

Malûm olduğu üzere, genel olarak, istihlâk kooperatiflerinin prensipleri şunlardır: a) kârın sermaye nisbetinde değil, istihlâk nisbetinde risturne olarak dağıtılması ve sermayeye yalnız muayyen bir faiz verilmesi; b) genel toplantıda sermaye miktarına bakılmaksızın herkese yalnız bir oy hakkı tanınması; c) herkesin her tarihte girebilmesi "La politique de la porte ouverte"; d) Teşebbüsün idaresinin

müstehlikler temsilcilerinde olması, binaenaleyh fiatın müstahsiller tarafından kâr esasına göre değil, müstehlikler tarafından maliyet bedeli civarında tesbit edilmesi; e) şirketin, yalnız üyeleriyle, veya onlar için iş yapması; f) taahhüt sermayesine iştirak hisselerinde takribî eşitlik; g) kooperatifin, üyelerinin sürekli ve müşterek kontrolü altında olması...

İstihlâk kooperatifleri, en ziyade gıda maddeleri üzerine iş yaptıklarından, bilhassa işçiler arasında teşekkül etmektedir. Meselâ, İngiltere'de kooperatiflerin yaptıkları işler arasında % 75,9 unu gıda maddeleri teşkil eder. Kooperatifler, gıda ticaretinde, başta gelirler. Umum gıda ticaretinin İngiltere'de % 22,5 i, İsveç'te % 20 si, İsveçre'de % 10 u kooperatiflerce yapılır. Almanya'da kooperatif kuranların % 68,7 si işçidir. Bu nisbet halkının üçte biri sanayici olan İsveç'te % 53, tamamen tarım memleketi olan Finlandiya'da % 82,7 dir. İşçilerin istihlâk kooperatifi kurmaları ihtiyarî ise de mecburî kılınmasını isteyenlerin yaşama standartlarının yükselmesini en çok istihlâk kooperatiflerinde görenlerdir. Kooperatifler, sosyal tesanüt müesseseleri oldukları için esash faaliyetlerinin yanında işçileri irşat ve tenvir etmek, kooperatifçiliği yaymak gibi amaçlar da güderler.

İstihlâk kooperatiflerinde vukua gelen tekâmül, üyelerinin miktarının çok fazla artmasına mukabil kooperatif adetlerinin azalması, yani temerküze temayül şeklinde tecelli eylemiştir. Kooperatiflerin ikinci tekâmül şekilleri de birlikler halinde birleşmeleri ve her memlekette kooperatif bölge birlikleri ve bunların üstünde millî birliklerin teşekkülüdür. Kooperatifler Milletlerarası bir birlik de kurmak suretiyle bu cereyanı en son noktasına ulaştırmak istemişlerdir.

Milletlerarası kooperatif teşkilâtının 1936 yılına nazaran 1934 yılında merkezî birliklere bağlı istihlâk kooperatifleri, 63601 sayıyı buluyordu. Bu kooperatiflere, 90.045.158 aile dahil bulunuyordu. Bunların yaptıkları işler yekûnu 62.731.240.000 firmaya balığ oluyordu. Danimarka'da genel nüfusun % 45 i, İsveçre'de % 42 si, İsveç'te % 35 i kooperatife dahildir. Çeşitli memleketlere ait aşağıdaki rakamlar kooperatiflere verilen önemi göstermeğe kâfidir :

	Üye sayısı	Muamele yekûnu (Fr.)
Almanya	3.211 800	792.120.000
Fransa	1.595.000	534.000.000
İngiltere	7.044.743	3.148.474.000
İtalya	775.000	318.600.000

İstihlâk kooperatiflerinin yukarıdaki memleketlerdeki tekâmül tarihleri malûmdur. İkinci Cihan Harbinde istihlâk kooperatiflerinin çok hizmeti olmuştur. Meselâ İsveç'te harbin başlangıcında harp seneleri için kâfi gelen eşya stoku vücuda getirilmesi çok hayırlı olmuş ve fiatların yükselmemesine âmil olmuştur. Kooperatif birliği daha başlangıcında fiatların sâbit kalacağını ilân etmiştir. Şurası dikkate şayandır ki, kooperatifler, İkinci Cihan Harbinin ilk günündenberi zarurî maddelerin vesikaya bağlanmasını ısrarla istemişlerdir. Avrupanın harpten sonraki yiyim ve giyim durumunu, eski kooperatiflerin sağ kalan üyelerinin toplanması ve organize edilmesiyle ıslah etmek isteyen uzmanlar vardır.

Hülâsa, işçi istihlâk kooperatifleri, genel olarak her tarafta, memlekete göre az veya çok nisbette olmakla beraber, muvaffak olmaktadır. İşçilerin ortak olması ve ilk sermayeyi temin etmesi en kuvvetli muvaffakiyet âmillerinden sayılmak-

tadır. Bir kooperatifte en iyi ortağın işçi olduğu, umumiyetle kabul olunmaktadır. Zira istihlâk kooperatiflerinin konusu, harcı âlem eşya ve gıda maddeleridir. İşçi istihlâk kooperatifleri, küçük ticaret erbabının rekabetlerinden çok zarar görmektedirler. Keza ekonomalardan faydalanan patronlar da kooperatifleri hoş görmemektedirler. Ticaret hayatında beceriksizlik, icabında lüzumu olan krediyi bulamamak, çok veresiye vermek, hisselerin ve ortakların azlığı dolayısıyla malî kudret darlığı, işçi istihlâk kooperatiflerinin zayıf noktalarını teşkil eder. Sonra işçiler arasından idareci bulmak ta çok güçtür. İşçi istihlâk kooperatiflerinin, kurulmalarında, sermaye tedarikinde, işlerin tedvirinde, ihtiyaç maddelerinin alınmasında, satış

şekli ve fiatların tesbitinde, satılacak maddelerin nevi ve cinslerinin tayininde, nihayet kârın tevzii ve ihtiyat ayrılmasında karşılaştıkları önemli ekonomik meseleler vardır. İşçi istihlâk kooperatiflerinin hukukî statüsünü tesbit ederken de şu noktalar üzerinde durmak lâzımdır: 1) Tesis ve hukukî şekil tüzükler ve statü; 2) iştirak sermayesi ve kazanç; 3) uzuvlar, idare kurulu, denetim kurulu, üye genel toplantıları; 4) gözden geçirme "revision"; 5) üyelerin tek tek ayrılması; 6) kooperatifin dağılması; 7) iflâs ve sorumluluk...

Bu geniş konuların ele alınması uzun sayfalara ihtiyaç gösterdiğinden ,burada, yalnız işaret etmekle yetiniyoruz.



The logo for TÜSTAV consists of a stylized, symmetrical emblem. It features a central vertical line that tapers towards the top, flanked by two vertical bars. Below this central structure are three horizontal bars of increasing width from top to bottom, creating a stepped, platform-like appearance. The entire emblem is rendered in a dark, solid color against a lighter background.

TÜSTAV

Kadın İşçilerimiz, Kreş ve Çocuk Yuvası İhtiyacımız

Celâl DİNCER

Mademi çalışma hayatımızda bir kadın işçi zümremiz vardır. Ve bu zümreyi meydana getiren işçi sayısı son 6 - 7 yıl içinde büyükçe sanayi merkezlerimizde yüzde yüze yakın bir artış göstermiştir. Mademi sanayide de yeni bir kalkınma devrine girmektediriz, bu artışın devam etmesi hem tabii, hem de zaruridir.

Fakat çalışan kadını iş yerine bağlamak için onun tabii haklarını korumak, sosyal ödevlerini aksamaktan kurtarmak lâzımdır. Bu tabii hakların ve sosyal ödevlerin başında ana olmak hakkı ve ödevi gelir.

Şimdiye kadar ancak gebelik hallerinin doğumdan önce ve doğumdan sonraki devrelerinde üçer - altışar haftalık izin haklarından faydalanabilen kadın işçilerimiz 1 Temmuz 1946 tarihindenberi analık sigortasının kendilerine bağışladığı türlü hakları da elde etmişlerdir. İşin bu kadariyle de yetinilmeyerek çalışan insanların, kadın - erkek, daha geniş bir takım sosyal yardımlara kavuşturulacakları, şüphesizdir. Gerek Çalışma Bakanlığının bir yıllık kısa süre içindeki verimli çalışmaları, gerekse Hükümetimizin ve Büyük Millet Meclisimizin bu çalışmaları destekleyişi, yurdumuzun sosyal meselelerinin birer birer çözümlenmesine doğru, çabuk fakat aynı zamanda ölçülü adımlarla ilerleyişimizin delilleridir. Bu meselelerin başlıcalarından biri de kadın işçilerimizin, henüz okul çağına girmemiş yaşlardaki çocuklarının bakımı meselesidir. Ancak bu meselenin de çözümlenmesiyle de bizde de tam anlamıyla bir kalifiye kadın işçi zümresi meydana gelebilir. Aksi halde şu iki sonuçtan biriyle karşılaşmak mukadderdir:

1 — Kadın işçilerimizin doğurma nisbeti düşmekte devam edip gider.

2 — Çalışma randımanımız düşmekle beraber bir kısım yurttaşlarımızın da geçim zorlukları artar.

Bu gerçeği uzun boylu açıklamaya lüzum olmasa gerektir. Kısaca söylemek lâzımsa, diyebiliriz ki: Birinci hale sebep, çocuğuna baktıracak kimsesi olmayan kadın işçilerin doğurmaktan kaçınmaları; ikinciye sebep ise, çocuğuna bakacak kimsesi bulunmayan fakat çocuk sahibi olmak mutluluğundan da kendisini mahrum etmek istemiyenlerin işlerini bırakmak zorunda kalışları ve bu yüzden yetmiş kadın işçilerin iş yerlerinden uzaklaşmalarıdır. Birinci halde sosyal, ikinci halde ise hem ekonomik, hem sosyal bir zarar karşısında bulunduğumuz aşikârdır. Bu zararı önlemenin çaresi, sanayi işlerimizin gelişkin olduğu yerlerden başlamak üzere, bir an evvel kreşler ve çocuk yuvaları açmaktır.

☆

Gelişkin sanayi merkezlerimizin başında İstanbul gelir. 1935 yılında yapılmış olan genel nüfus sayımına göre, o zaman, buradaki iş yerlerinde çalışan kadın işçilerimizin sayısı 14,359 idi. 1945 genel sayımının sonucu henüz yayınlanmamış olmakla beraber çeşitli incelemelerin verdiği genel fikre göre bunların bugünkü sayısı 30.000 kadar olmak gerekir. Ancak bu rakamın yarısını, İş Kanunumuzun kapsamı dışında kalan, küçük iş yerlerinde çalışanların doldurmakta olduğu tahmin olunabilir. Nitekim 1943 yılında yapılmış olan bir anket sonucuna göre, adı geçen

kanun hükümlerine tâbi iş yerlerinde —aynı yıl içerisinde— çalışmakta bulunan kadın işçilerimizin sayısı 14.850 idi. Son ayların iş piyasasındaki durgunluğa rağmen 1943 ile 1946 arasında geçen zaman içerisinde bu sayıda önemli bir düşüklük olması ihtimalden uzak bulunduğu gibi 1943 e nazaran bir miktar artış olması bile mümkündür. Aynı sayının olduğu gibi kaldığını farzetsek dahi, İstanbul'da, toparlak hesap, 15.000 kadar kadın işçinin sanayi işlerimizde çalışmakta bulunduğunu kabul edebiliriz.

Bunların çalıştıkları çeşitli sanayi zümreleri şunlardır :

Dokuma sanayii, tütün sanayii, kundura ve deri sanayii, müskirat sanayii, şişe ve cam sanayii, kibrit sanayii, boya sanayii, ip ve halat sanayii.

1943 anketinin verdiği sonuca göre o tirhte, İş Kanununa tâbi iş yerlerinde çalışmakta bulunan 14.850 kadın işçimizin İstanbul'un belli başlı üç bölgesine isabet eden sayıları şöyle idi :

1 — Asıl İstanbul semti (Sarayburnu - Silâhtarğa - Yedi kule - Kazlıçeşme üçgeni arası) : 5311.

2 — Rumeli semti (Boğazın batı kıyası - Haliç'in kuzey kıyası - Büyükdere arası) : 6560.

3 — Anadolu semti (Beykoz - Üsküdar - Kartal üçgeni arası) : 2979.

Bu üç ana semti de, kadın işçi sayısı bakımından, bir takım gruplara ayırmak

doğru olur. Bu gruplarda çalışan kadın işçilerden sapa yerlerde çalışanların 100 den fazlası için birer; birbirine yakın iş yerlerinde çalışanların beher 500 - 1000 tane-sinin çocukları için ise şimdilik birer kreş ve çocuk yuvasına ihtiyaç olduğunu kabul edersek aşağıdaki liste ile karşılaşırız :

Görülüyor ki yalnız İstanbul'da 23 tane kreş ve çocuk yuvasına muhtacız. Tekel İdaresinin Cibali ve Üsküdar'daki fabrika ve tütün bakımevlerinde mevcut bulunan iki tanesi bu hesaptan düşülürse bu sayı 21 e düşer.

Bunları hem süt çağında, hem de ilk okula gidecek yaşa gelmemiş çağda bulunan çocuklar için iki kısım halinde açmak gerekir. Lâkin her birinin yerini öyle seçmek iktiza eder ki çalışan her kadın için ortalama bir yakınlıkta bulunsun. Bu sebeple ilk önce işe çocuk yuvalarından başlamak yerinde olur ve buralara bırakılacak çocuklar, annelerinin işten çıkmalarna kadar bakılır. Kreşler ise her iş yerinin kendi çatısı altında yapılmak gerekir ki, anneleri süt çağındaki yavrularını vakit vakit emzirebilsinler.

Çalışma Bakanlığımızın bu konuyu da, İş Kanunumuzun hükümleri çevresinde, müeyyidelere bağlamakta gecikmeyeceği şüphesizdir. Ancak gönül istiyor ki iş verenlerimiz ve bu durumdaki resmî, hususî müesseselerimiz bu önemli sosyal ihtiyacı karşılamakta daha önce harekete geçmiş bulunsunlar.

I — İstanbul Semti :

		Kadın işçi	Kreş ihtiyacı	
1 — Eyüp - Bahariye - Defterdar grubu	962	»	»	1
2 — Fatih - Cibali - Fener - Balat grubu	2.605	»	»	3
3 — Yedikule - Kazlıçeşme grubu	998	»	»	1
4 — Bakırköy	746	»	»	1
Toplamı	5.311			6

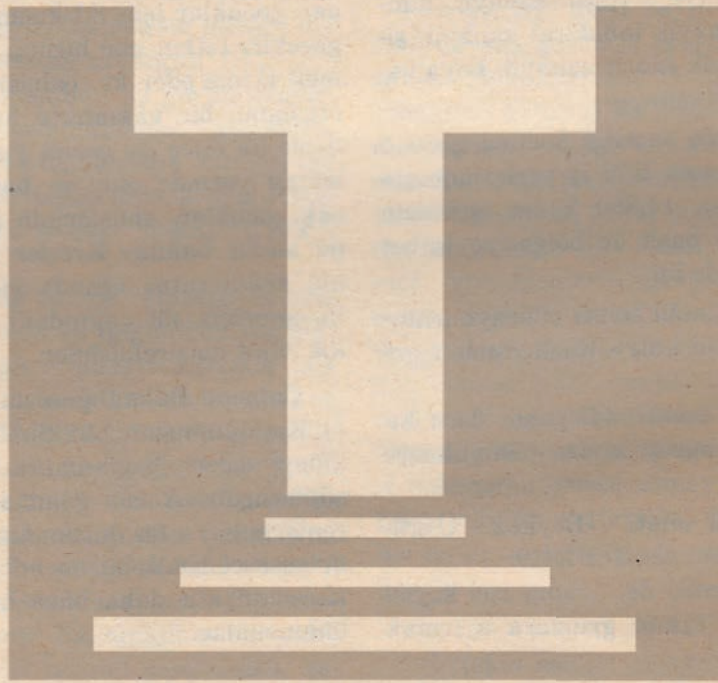
II — Rumeli Semti :

1 — Büyükdere grubu	321	»	»	1
2 — Kuruçeşme grubu	967	»	»	1
3 — Ortaköy grubu	1.192	»	»	2
4 — Beşiktaş grubu	450	»	»	1
5 — Tophane - Galata - Bevoğlu grubu	3.171	»	»	4
6 — Feriköy grubu	429	»	»	1
Toplamı	6.560			10

III — Anadolu Semti :

1 — Beykoz - Paşabahçe grubu	1.147	»	»	2
2 — Anadoluhisar grubu	182	»	»	1
3 — Üsküdar grubu	1.548	»	»	3
4 — Kartal grubu	102	»	»	1
Toplamı	2.979			7

GENEL ÇALIŞMA
MESELELERİ



TÜSTAV

En iyi randıman nasıl alınabilir ?

İşçi ve Ustabaşı Münasebetlerinin Islahı

Stuart Chase'den çeviren :

A. Kemal KARADAYI

Bu usulle Ustabaşılar ve Patronlar kontrolleri altındaki işçilerle iyi geçinme sanatını öğrenmiş, ve bu sayede istikbal için bir çok imkânlar sağlamış olurlar.

Çok mühim bir şahsiyet olan akıllı bir fabrikatör geçenlerde verdiği söylevde: "Günün en büyük sıkıntısı ne petrol, ne lâstik, ne de taşıt vasıtalarıdır; hattâ işçi sayısından da şikâyetçi değiliz. Fakat işçilerin iyi bir şekilde sevk ve idaresi en büyük derdimizi teşkil ediyor." demişti.

Esasen Amerikan sanayii de daima bu noksanlığın sıkıntısını çekmiştir. Yalnız ileri gelen bir kaç şirket kendi işçileri arasında azamî randımanın ve elbirliğinin şiddet ve tazyik kullanarak değil bilâkis işçilere ancak insan muamelesi yaparak ve onları mensup oldukları teşkilâtın bir rükünü olduklarını kendilerine aşılıyarak sağlayabilmişlerdir. Bu maksatla, harp işçi birliklerinin bir çok sanayi merkezlerinde tatbik etmekte oldukları Eğitim Kursları vasıtasıyla patronlar ve fabrikatörler her hususta aydınlatılmaktadırlar. Buna misal olmak üzere sizinle büyük bir harp sanayii merkezinin konferans salonunu ziyaret edelim ve onların işçiler arasında âhenk ve randımanı artırmak bakımından ne gibi çarelere baş vurduklarını görelim:

Evvelâ, 12 kadar ustabaşidan mürekkep bir grubun iş elbiseleriyle bir masa başında oturduklarını ve önlerinde biraz kâğıt, kalem ve bir de matbu mavi bir kartın bulunduğunu görürüz. Masanın başında grubun başkanı bulunmaktadır. Başkanın arkasında bir siyah tahta vardır ve üzerinde şu cümleler yazılıdır :

Tartışması yapılan bu meselede, asıl elde etmek istediğiniz netice nedir?

Bütün vakıaları bir araya toplayınız.

En makul ve mümkün olan hareket tarzını tetkik ve tayin ediniz.

İnsanlar hep birbirinin aynı değildir.

Başkan, ustabaşı C' ye seslenerek, "şimdi, senin meseleni ele alalım!" dedi.

C., asık çehresiyle ve büyük vücudiyle siyah tahtanın önüne gelerek: "Evet, benim elimde hakikaten çok kötü bir mesele var!" dedi. Herkes onu dinlemek üzere öne doğru eğildi. Ustabaşı C., ilâve etti: "İşçilerimden fevkalâde kabiliyette olan S. F. nin üzerinde 8 senedir ihtisas kesbettiği mühim bir makine var. Onun yerini dolduracak bir adam daha yok. O giderse ne yaparız bilmem? Bir karısı ve mektebe giden iki çocuğu var. İki aydır işleri çok aksamaya başladı; vazifesine daima geç geliyor. Şimdi de kütük gibi sarhoş. Bunun bir çaresine bakmalıyız, o giderse, ben mahvoldum!"

Bunun üzerine Başkan C. nin yanına gelerek tahtadaki 1 inci soruya işaret etti.

"Ta baştan başlayalım. C. nin başarmak ve elde etmek istediği asıl netice nedir?" dedi.

Masanın etrafındaki ustabaşılardan muhtelif fikirler yükseldi, ve bu fikirleri

başkan sırasıyla tahtaya yazdı. Onlar da sunlardı :

S. F. nin tekrar normal iş kabiliyetini sağlamak.

Onu içkiden vazgeçirmek.

İşine tekrar sarılması ve sevmesi için ne lâzımsa yapmak.

Başkan bu adamlardan ilk vazifelerinin ne olduğunu sorunca bazıları derhal önlerindeki mavi matbu kartlara bakarak bazıları da ezberden,

“Bütün vakıaları bir araya toplamalıyız.” dediler.

Başkan elindeki tebeşiri sallıyarak,

“Evet, evvelâ işin iç yüzünü öğrenmek lâzımdır.” dedi; işleri aksıyan bu işçinin hususî hayatı hakkında herkes ne biliyorsa tahtaya yazıldı. Bu yazılar içinden en mühim sebep olarak görünen vakıa S. nin karısının iki ay kadar evvel hariçte çalışmaya başlaması idi. Bunun üzerine burada toplanan heyet yapılacak ilk işin S. nin karısının dışardaki işinden vazgeçerek evine dönmesini temin etmeğe çalışmak olduğuna karar verdi. Bu çare S. nin vaziyetini belki düzeltebilirdi, belki de hiç bir faydası dokunmazdı. Fakat, bu konuşmalarda tebarüz ettirmek istediğimiz nokta, eski Alman idarecilik sisteminde olduğu gibi “keyfi ve sert bir muamele” ile hareket ederek böyle iyi bir işçiyi ıslah ve terbiye yoluna gitmeden kovmanın hiç bir fayda temin etmeyeceğini; bilâkis işsizlerin sayısını çoğaltacağını ve ailelerini felâkete sürükleyeceğini ve aynı zamanda müessesenin de işlerinin aksamasına sebebiyet vereceğini unutmamaktır. İşte bütün bu mahzurlar göz önünde tutulacak olursa, yapılacak en iyi çare yeni usule göre bu adamın işlerinin aksamasının ve normal çalışmamasının hakikî sebebinin ne olduğunu meydana çıkarmaktır.

Masası başında iyi çalıştığından terfi eden bir ustabaşı ile, mühim anlarda kadın ve erkek işçilerin arasına katılıp onlara önderlik edecek ustabaşı arasında bü-

yük fark vardır. Bunlar işçinin yüzüne bakıp onu derin derin tepeden tırnağa iyice bir süzdükten sonra, onu istemediklerini izhar ve ifade için, külhanbeyvari yere öyle bir tükürüşleri vardı ki, sanki onlara karşılıklarından “defol” demek isterlerdi.

Müstebit patronlar bu kaba muamele yüzünden fabrikalarda işçiler arasında nefret ve kinden başka bir şey uyandıramamışlardır. Bazıları bunu belki kasden yapmıyorlardı; çünkü işçiye iyi muamele ederek önderlik yapmanın esaslarını bilmiyorlardı.

Bugün bir ustabaşının karşılaştığı meseleleri bir kere düşünelim :

Bir çok yeni ve acemi işçiler;

Bunlar arasında işlerini çok yavaş kavrayanlar;

Kadınlar, çocuklar, yabancılar;

Falan... yerden geldiği için diğerlerine kafa tutan, her ay terfi etmek isteyen yüksek işçiler.

Bu muhtelif unsurlar arasında iyi geçim ve âhengi temin etmenin ne kadar zor olduğu inkâr edilemez bir hakikattir.

Fabrika dahilindeki bu personel eğitimi işi dört büyük Amerikan şirketinden celbolunmuş uzmanların uhdesine bırakılmıştır. Bu uzmanların daima göz önünde bulundurdıkları kaide şudur :

“İşçilere ancak bir insan muamelesi yapıldığı zaman iyi randıman alınır”.

Fabrika içinde eğitim programı başlıca üç kısımdır :

İş münasebetlerinin ıslahı.
İş hakkında bilgi edinmek.
İş hakkında yeni usuller.

Bu kurslar Amerika'nın her tarafına yayılmış olan fabrikalarda muntazaman verilmekte ve bir kaç ay içinde 65.000 kadar ustabaşıya işçi münasebetlerinin ne olduğu ve faydaları iyice öğretilmektedir. Bu kurslar her hafta 6.000 kadar mezun vermektedir.

Ustabaşı veya patron ile işçiler arasında her gün cereyan eden bir çok beşerî münasebetler vardır. İşte, bu cereyan hiç sekteye uğramadan düzgün akıp gidecek olursa, patron ile işçi yekdiğeriyle anlaşmış ve işler yolunda gidiyor demektir. Bu münasebetler iyi gitmediği zaman ise, bir grevde izhar edildiği gibi, işçiler ve patronlar arasında bir anlaşmazlık ve âhenksizlik hâkim demektir.

İşte, iş münasebetlerini ıslah kurslarında edinilen bilgiler sayesinde hiç bir yolsuz muamele ve harekete meydan verilmaz. Biraz evvel yukarda konferans salonunda izah edildiği gibi herhangi bir ustabaşı karşılaştığı zorlukları şuurlu incelemeleri ile yavaş yavaş çözebilir ve bulunduğu çarelerle kötü hâdiselerin çıkmasına karşı yerinde ve zamanında tedbirler alır.

Kitap olarak elde yalnız, iyi münasebetlerin esaslarını gösteren mavi bir kart vardır, ve üzerinde şunlar yazılıdır :

İyi münasebetlerin temelleri :

- a. Her işçi kendi vaziyetinden ve işinin nasıl gittiğinden haberdar edilmeli.
- b. İcap ettiği yerde ve lâıyk olduğu zaman işçi takdir görmeli.
- c. İşçi göreceği terfi ve değişikliklerden haberdar edilmeli.
- d. Her işçi kabiliyetine göre bir işe yerleştirilip, ondan azamî istifade edilmeli.
- e. Her işçiye insan muamelesi yapılmalı.

Kartın diğer tarafında şu cümleler yazılıdır :

Herhangi bir meseleyi nasıl halletmeli?

1. Mesele hakkında tam bir bilgi edinmek. İşin iç yüzünü öğrenmek.
2. Birdenbire indî hükümlere saplanmamak. Meseleyi iyice tetkik ve tahkik ettikten sonra karar vermek.
3. Her mesele ile derhal alâkadar olup harekete geçmek ve başından atmamak.

4. İcraatın neticesini kontrol etmek. Tavsiyelerinizin iş randımanını artırıp artırmadığına, işçinin hal ve hareketine ve beslediği fikirlere dikkat etmek.

☆

Şimdi, bu mavi kartın üzerinde, işçiler arasında iyi münasebetlerin nasıl kurulacağını gösteren esasları izah edelim :

Her işçi kendi vaziyetinden ve işinin nasıl gittiğinden haberdar edilmeli.

İşçi vazifesi başından evine döndüğü zaman şayet karısı ona işlerinin nasıl gittiğine dair bir soru soracak olursa, o da karısına durumu hakkında bir şeyler söyleyebilmelidir. Bu da ancak ustabaşılara, devam ettikleri eğitim kurslarında yeni işçilere her hususta yardım etmenin ehemmiyetini öğretmekle mümkündür. İşçilerden herhangi birisi işini iyi başaramıyorsa onu bütün arkadaşlarının önünde mahcup etmemelidir. Böyle bir hal karşısında yavaşça onun yanına sokulup etrafa hiç bir şey sezdirmeden o muayyen işin en kolay tarzda nasıl yapılacağını işçiye kibar bir lisanla anlatmak çok daha faydalı olur.

İcap ettiği yerde ve lâıyk olduğu zaman işçi takdir görmelidir.

Şayet bir işçi hastalığına rağmen elindeki mühim bir işi bitirmeye cehtediyorsa ustabaşı onu maddeten terfi ettirecek durumda olmasa dahi, o işçinin gayretinin önemini belirterek tath dille hiç olmazsa gönlünü almaya çalışmalıdır. Hattâ daha ileriye giderek ilk fırsatta onun bu faaliyetini bütün arkadaşlarının önünde öğmelidir. İnsanlar tazyikten ziyade iltifattan hoşlanırlar, ve iyi muamele onların gayretlerinin artmasına sebep olur.

Her işçi kabiliyetine göre bir işe yerleştirilip ondan azamî istifade edilmeli.

İşçiler kabiliyetlerine göre işlere yerleştirilmeyecek olurlarsa, bu hal onları müteessir edeceği gibi bütün gayretlerin büyük bir kısmının boşa gitmesine ve onlardan beklenen istifadenin de tahakkuk etmemesine sebep olur. Bir işçinin daha

mühim bir yer doldurabileceğine kani iseniz, onu hep eski işinde tutmayınız, ilerlemesine ve önemli işler başarmasına mani olmayınız.

Her işçiye insan muamelesi yapılmalı.

Herkes başka başkadır. Bu sebeple, ustabaşılar işçileri "İyi işçiler", "Kötü işçiler", "Geçimsizler", "Aptallar", "Zorbalılar", diye mahdut sınıflara ayırmamalıdır. Hiç bir insan diğerinin aynı değildir.

Hiç bir işçinin hakikî mahiyetini beş dakika içinde tayin etmek mümkün değildir. Bazı işçiler işlerine yavaş yavaş alışırlar. Bazılarının başlangıçta yardıma ihtiyacı olur. "İnsanlar ya tenbel, ya çalışkandır", zihniyeti katiyen yanlıştır. Ekersiyetle insanlar bu iki hudut arasındadır; ve bunu da sarahatle tayin uzun incelemelere mütevakkıftır.

Ustabaşılar, iyi geçim esaslarını öğrenmek için çok gayret göstermişler ve bu hususu temin için daima karşılarındakilerin fikirlerini dinlemişlerdir. Esasen, vakıaları bir araya toplamanın yegâne usulü de budur. Herhangi bir meselede işçiye kendi derdini anlatmasına imkân vermedir. Onunla tartışmayınız ve sözünü kesip anı kararlar ve indî hükümler vermeyiniz. Birakınız, evvelâ o serbestçe içini döksün ve boşalsın. Ancak bu suretle meselenin iç yüzüne ve müşkülâtı doğuran hakikî sebeplere vâkıf olabilirsiniz.

İş, insanların hayatının ancak bir kısmıdır. Hakikî sebebi bazan iş haricinde, evde, ailede, işçinin arkadaşları arasında ve

ya ödenmemiş bir borçta aramak icabeder. Riayet edilmesi lâzım gelen kaidelerden biri de: "Daima kendinizi işçinin yerine koyunuz ve meseleyi bir de onun görüşüyle inceleyiniz. Siz onun yerinde olsaydınız ne yapardınız?"

Ustabaşıların karşılaştıkları müşkülle-ri halletmek için en iyi hareket tarzı olarak yaptıkları şey :

"Bu işte asıl başarılmak istenen gaye nedir?" bunu düşünmektir. Meselâ, bir harp sanayii merkezinde başarılmak istenen gaye üçtür :

İstihsalin artması,

İşçinin tatmini,

İşçilerin önderlerine inanmaları.

Babası otomobil kazası geçiren bir işçi o gün ödevine geç geldiğinden ötürü kendisine hiç bir sual sorulmadan, ve niçin geç geldiğini izah etmesine fırsat verilmenden anı ve indî hükümlerle fabrikadan kovulacak olursa.... hem kendi için hem de cemiyet için çok yazık olur. İzzeti nefis sahibi bir işçi böyle muameleden o kadar müteessir olur ki... kendiliğinden en küçük bir izaha dahi lüzum görmeden o müesseseyi hemen terkederler. Bu hakikî bir vakiadır ve o eski usul ile yeni usulü gösteren bir misaldir.

Şurası muhakkak ki... bu yeni usulle-re göre işçiye insan muamelesi yapmak yalnız onu kazanmak demek değildir. İyi geçim aynı zamanda istihsali de en yüksek seviyesine çıkarmaya sebep olur.

TÜSTAV

Asgari ihtiyaç ve Asgari ücret [1]

Ihsan ATABARUT

Fizyoloji bakımından mekanik ve organik bir varlık olan insan, mekanik ve biyolojik kanunlara uymak zorundadır. O, kimyasal - fiziksel bir eser olarak da mütalâa edilebilir. Aldığı enerji maddesini — tıpkı bir ısı makinesinde olduğu gibi — kestirme veya dolambaçlı yollardan işe kalbeder. Ancak insan makineye nazaran daha başka kanunlara da bağlıdır. Meselâ : mekanik cebirden, kısmen varestedir, arzu serbestisine sahiptir. Fiziğin ve kimyanın ana kanunlarına uymak zorunda olan insana bu kanunlar takat bakımından sınırlar çizer. Şu halde bu gibi kanunlara değer vermek lâzımdır.

Kültür ve medeniyet bakımından kesin değilse bile, fizyolojik bakımdan insanın varlık asgarisi tamamen bellidir. Birincisine ulaşamayan insan yaşamak istemez. İkincisini elde edemezse yaşayamaz. Bu yazımızda işçiyi evvelâ mekanik, sonra fizyolojik ölçülere vuracağız ve en son olarak da onun asgarî ihtiyacını karşılayacak asgarî ücreti rakamla ifade etmeğe çalışacağız.

Mekanik bir iş için gerekli kalori miktarını mekanik kanunlarla kolayca hesap edebiliriz. Bir işçinin 50 ton ağırlığındaki malzemeyi 6 metre yükseğe çıkarmak zorunda olduğunu düşünelim: 300.000 kilogram metreye eşit olan bu işin başarılması için işçinin 700 kaloriye ihtiyacı olacağını ve işçinin her seferinde 150 kilo ağırlığında malzeme taşıdığını kabul edecek olursak onun ayrıca 330 defa da meselâ — 75 kilo ağırlığında olan — kendi vücudunu 6 metre yükseğe çıkarması icap ede-

ceğini ve 150.000 kilogram metreye eşit olan bu munzam iş için de ayrıca 350 kalori sarfetmesi gerektiğini kolayca hesap edebiliriz.

Böylece 50.000 kilogram ağırlığındaki bir yükün 75 kilo ağırlığındaki bir işçi tarafından her defasında 150 kilo taşımak şartıyla 6 metre yükseğe çıkarılması için mekanik ve teorik bakımdan lüzumlu olan **kalori fazlasının** 1050 kaloriye eşit olması gerektiği sonucunu elde ederiz.

Zatî sarfiyat :

Makine iş görmediği zaman beslenmeye ihtiyaç göstermez. Halbuki insan iş görmediği zamanlarda da kalori sarfetmek zorundadır. Grizi harareti, ciğer, kalp bağırsaklar, guddeler ve ilâh'ın çalışmasını temin etmek için yani fizyolojik ve biyolojik varlığını muhafaza edebilmesi için o devamlı olarak çalışmaya ve boş çalıştığı zamanlarda da asgarî bir kalori sarfına mecburudır. Normal şartlar içinde ve tam bir sükûn halinde bulunan, ağırlığı da 75 kilo olan yetişkin bir vücudun beher kilosuna ağırlığı için saatte en az 1 kalori sarfedeceği kabul edilir ve insanın diğer bütün ihtiyaçları da bir tarafa bırakılacak olursa onun sadece hayatiniyetini muhafaza edebilmesi için günde asgarî 1800 kaloriye ihtiyacı olacağı anlaşılır.

(*) Bu yazıda Dr. Ing. Dr. W.G. Waffenschmidt'in Technik und Wirtschaft adlı eseriyle, "Hütte" des Ingenieurs Taschenbuch adlı eserhen ve Ticaret Bakanlığı tarafından yayınlanan Konjonktür Bülteninden faydalanılmıştır.

Halbuki vücut daima tam bir sükûn halinde değildir. O iş görmediği zamanlarda da bu kaloriden daha fazlasını sarfeder. İnsan günde normal olarak

	Kalori
Nefes için	30
Uzuvların çalışması için	50
Gıdaların alınması için	40
Tebahhurat ile	560
Nakil ile	830
İntişar ile	1.190
Topyekûn	2.700

kalori sarfeder.

Ağır işlerle uğraşan bir vücut ise çalıştığı zaman yaptığı işe mekanik bakımdan tekabül eden kalori fazlasının bir kaç katını harcar. Tahmil işi ile uğraşan işçinin yukarıda bahsedilen işi görmesi için topyekûn 1.050 kalori fazlasına ihtiyacı olacağını hesaplamıştık. O, gerçekte bu kalori fazlasıyla yetinemez. Ağır işçi fizyolojik varlık asgarisi olan 1.800 kalori veya normal kalori ihtiyacı olan 2.700 kalori ile de iktifa edemez, 3.000 - 4.000 kaloriye ihtiyaç gösterir. Bütün bu açıklamalardan da işçinin kalori ihtiyacının mekanik bakımdan değil fizyolojik bakımdan hesaplanması gerektiği anlaşılabilir olur.

İnsan makinesi :

İnsan, yüksek değerde bir iş makinesi de sayılamaz. Vücut kendisine lüzumlu olan kaloriyi gıdalardan alır. Ve aldığı gıdaların ancak % 70 - 80 ninden faydalanır. Onları karbon hidrata yağ ve albümine kalbeder. Lüzumlu miktarını sarf, fazlasını da akümüle eder.

1 gram karbon hidrati yandığı zaman 4 kalori,

1 gram yağ yandığı zaman 9 kalori,
1 gram albümin yandığı zaman 4 kalori serbest kalır.

İş gören vücuttaki madde değişimi yapılan işin gerektirdiği enerji miktarıyla oranlı olarak yükselmeye mecburdur.

Eğer bu madde değişimini karşılayacak miktarda kalori ihtiva eden gıda alınmıyacak olursa vücut akümüle ettiği maddeleri sarfetmek zorunda kalır. Zayıflama başlar.

Aşağıdaki tablo, vücudun muhtelif işlerde saat başına sarfedeceği kalori fazlasını göstermektedir.

MESLEK	Beher iş saati için lüzumlu olan kalori fazlası Kcal/h
Terzi	40
Yazıcı	50
Litograf (oturarak)	55
Ressam (ayakta)	75
Mücellit	85
Teknisyen	95
Kunduracı	125
Sanayii madeniye	150
Boyacı	150
Taşçı	300
Odun kesici (destere)	400

Tabloya dikkat edilecek olursa beher iş saati için terzinin 40 kalori, odun kesicinin ise 400 kalori fazlasına ihtiyacı olduğu görülür. 8 saatlik iş müddetince terzinin sarfedeceği kalori fazlası 320 kalori olduğu halde odun kesicinin sarfedeceği kalori fazlası 3.200 kalordur. Bundan da ağır işlerde çalışan işçilerin hafif işlerde çalışan işçilere nazaran 10 kat kalori fazlasına ihtiyacı olduğu sonucuna varılmış olur.

İnsan ile makine arasında kıyaslama :

Bir taraftan insan randımanının % 6 gibi bir sayı ile ifade edilmesi diğer taraftan insan makinesine kalori temin eden gıda maddelerinin pahalı ve çeşitli oluşu insanı pahalı bir makine olarak vasıflandırmaya kâfi sebep teşkil etmektedir. 8.000 kalorili bir kilo kömürün fiyatının bir kaç kuruştan ibaret olmasına mukabil, ona nazaran çok daha pahalı olan ve bir kilo undan yapılmış bulunan ekmek ancak 3.600 kalori ihtiva etmektedir. İnsan günde on iki saat çalışacak olursa 120.000 -

180.000 kilogram metrelik iş görebilir. Bu rakamlara nazaran insanın buhar makinesi ile yarışa çıkabilmesi için her şeyden evvel onun gündelik kalori sarfiyatına tekabül eden gıdanın $\frac{1}{3}$ kilogram kömürün maliyetinden daha yüksek olmaması lâzımdır. Şu halde insan sadece kuvvet makinesi olarak yani yalnızca kilogram metre istihali için iş sahasından çekilmek zorundadır. İktisadî bakımdan kendi yerini makineye terketmeğe mecburdur. Esasen tekniğin bir gayesi de bedenî çalışmayı asgarî hadde indirmektir. Netekim ileri memleketlerde nüfus başına isabet eden kilovat saat sarfiyatı günden güne artmakta ve endüstri bakımından sınıflandırmalar da bu ölçüye göre yapılmaktadır.

Gıda meselesi ve asgarî ücret :

Yetişkin bir vücudun günlük gıda ihtiyacı 2.500 - 6.000 kalori arasında değişir. Ancak sadece bu kaloringin alınması ile yetinilemez. Yetişkin bir işçinin gıda ile birlikte günde en az 100 gram albümin alması da lâzımdır. Yalnız bu albümin miktarının $\frac{1}{3}$ inin hayvanî menşeli olması yani süt, et, balık ve yumurta gibi gıdalardan alınmış bulunması da şarttır. Bütün bunlardan başka vücudun vitaminlere de ihtiyacı vardır.

Aşağıdaki tabloda bazı gıda maddelerinin beher kilosunda mevcut olan kalori miktarı ve bu gıda maddelerinin 1944 yılında İstanbul'daki ortalama perakende satış fiyatları ve nihayet bir lira ile bu gıda maddelerinden elde edilebilecek kalori miktarları gösterilmiştir.

Gıda maddesi cinsi	Beher kilosunda bulunan kalori miktarı	1944 yılı ortalama perakende fiyatı İstanbulda	1 lira ile satın alınabilecek kalori miktarı
	Kcal/Kg.	Kuruş/Kg.	Kcal/Litrer
Ekmekek	2.400	30	8.000
Patates	1.000	30	3.300
Zeytinyağı	8.500	260	3.250
Sadeyağ	7.800	400	1.950
Zeytin	1.700	100	1.700
Beyaz peynir	2.000	190	1.050
Yoğurt	900	90	1.000
Süt	600	60	1.000
Sığır eti	1.000	180	550

Bu liste incelenecek olursa bir lira ile en çok kaloringin ekmekten alınabileceği görülür. Esasen Türk işçisinin en önemli gıdasını ekmek teşkil eder.

İşçinin 24 saat zarfındaki kalori ihtiyacını $K_1 = 400$ kalori, çalışmayan ve yahut çalışacak durumda olmıyan eşinin kalori ihtiyacını $K_2 = 3000$ kalori, ve mektep çağındaki çocuğunun kalori ihtiyacını da $K_3 = 2000$ kalori ile ifade edecek olursak üç nüfustan ibaret olan bu işçi ailesinin 24 saat içindeki kalori ihtiyacı $K = 9000$ kaloriyi bulur.

İşçi ailesinin bu kaloriyi kalori bakımından en ucuz olan ekmekten aldığını kabul edersek yukarıdaki tabloya göre bu ailenin günde dört ekmeğe ihtiyacı olduğu anlaşılır. Bir kilo ekmekek 30 kuruş olduğuna göre işçi ailesinin hayatiyetini muhafaza edebilmesi, gıda ihtiyacını karşılayabilmesi için 120 kuruş masrafı olacaktır.

İşçinin eline net olarak geçen paranın % 50 sini gıda için geri kalan % 50 sini de diğer ihtiyaçlarını karşılamak için sarfettiğini kabul edersek, asgarî ücretin 240 kuruştan aşağı düşmemesi lâzımdır.

Ağır işlerle uğraşan bir işçiye günde 3000 - 4000 kaloringin yetmeyeceği tabiidir. Yaptığı işin gerektirdiği kalori fazlasına tekabül eden gıdanın ona ayrıca iş başında verilmesi veyahut bu gıdanın para ile karşılanması lâzımdır.

İşçinin ve ailesinin boş ekmekle geçinmesini istiyemeyeceğimiz tabiidir. Çünkü o zaman ondan ne iyi bir randıman ve ne de iyi bir sağlık bekleyebiliriz. Ona katık edecek yani vücudun diğer maddelere olan ihtiyacını karşılayacak gıdaları da temin etmek mecburiyetindeyiz. Normal zamanlarda ekmekek fiyatındaki oynamaları fiyat temevvücatı için baz olarak kabul edebiliriz. Bir çok faktörlerin rol oynadığını göz önünde tutmak suretiyle asgarî ücretin tayini için bir formül elde etmek her an mümkündür.

Her işçi ailesinin daima bir baba, bir ana ve bir de çocuktan ibaret olmıyacağı

de tabiidir. İşçinin bekâr olması halinde onun beslemeğe mecbur olduğu çalışamaz durumda bir, belki de birden fazla yakininin bulunması ihtimalini de düşünmek lâzımdır. Ailesi olmadığını kabul etsek bile, bekâr işçiye eline geçecek olan fazla para ile er geç bir yuva kurmak cesareti-ni vermek lâzımdır.

İster bedenen, ister bedenen - fikren, isterse sadece fikren olsun çalışan her insanın asgarî ihtiyaçlarını asgarî ücretle karşılamak cemiyetin bir borcudur. Çalışamayacak durumda olanların hayatiyetini muhafaza edebilmeleri için asgarî ihtiyaçlarını karşılamak ise sosyal bir vazife-dir. İnsanlık şerefine ve sağlık kaidelerine uygun olarak yaşayabilmek için yani sosyal kalkınmayı sağlamak için asgarî ücret

ve asgarî hayat şartlarının emniyet altına alınması lâzımdır.

İktisadî sahada ön safta yer alan devletlerin mamullerini ucuza mal etmeleri ve dünya piyasalarında rekabeti temin edebilmeleri işçilerine verdikleri ücretin düşük olmasından ileri gelmemektedir. Maliyeti düşürmek için işçi yevmiyelerinin kısılması er geç zararlı sonuçlar doğurur. İptidaî maddelerden yapılacak tasarruflar, iyi organize, rasyonel çalışma, tecrübeli, bilgili ve kudretli elemanları iş başına getirmek maliyeti düşürmek için başta gelen makul tedbirlerdir. Ancak bu suretle-dir ki memleketin çalışan kolları işliyen kafaları korunmuş, iktisadî ve kültürel kalkınma için gerekli adımlar atılmış olur.



The logo of TÜSTAV (Türk İşçi Sendikaları Konfederasyonu) is a stylized representation of a building or a monument. It consists of a central vertical column with a horizontal bar across its middle. Below the column are several horizontal bars of increasing width, forming a base that resembles a staircase or a series of steps. The entire logo is rendered in a dark, solid color.

TÜSTAV

Sosyal Hastalık Sigortaları

Nevzat ATAÇ

Bureau International du Travail'dan

Tasarruf prensibi, her zaman umumi ekonomide ve teknikte önemli bir rol oynamıştır. Son on senede onun mahiyetini ve insan hayatının her sahasında hissettirdiği nüfuzunu tâyine çok gayret edilmiştir. Bu prensip mucibince yapılacak iş, şahsın kabiliyetine, sezislerine ve göreneğe göre değil, en az masrafla en tesirli ve şifa verici neticeler elde etmektir. Eğer biz bir adamı hoşuna giden gıdalarla beslersek bu ampirik bir iş olur; çünkü bugün gıda rejimi demek, kalori ve vitamin ihtiyacının ve bir adamın alacağı gıdanın cins ve miktarının bilime göre tâyin edilmesi demektir. Tasarruf prensibi de işe karışınca bunun en az masrafla temin edilmesi, mevzuubahs olur. Bu prensibin tahakkuku için gayenin iyi tâyin edilmesi, en akli metotların ve vasıtaların intihap edilmesi ve lüzumsuz masraflardan sakınılması lâzımdır. Bu düşüncelere bugünkü hekimlikten bir misal alalım. Bir hastanın hararetini ve susuzluğunu gidermek için çağırılan bir doktor önce, bu ârazın sebeplerini aramakla işe başlayacaktır. Bundan sonra kararı, ya hastaya içecek bir şey vermek veya bir gargarayla ağzını ratıp tutmağa çalışmak olacaktır. Farzedelim ki, hastaya içecek bir şey vermeğe karar verdi. Hastanın evinde âdi su, maden suyu, limonata, süt, çay ve kahve var... Eğer vakaya göre bunlardan en uygunu çayla maden suyu ise doktor çayda karar kılmalıdır. Zira çay maden suyundan daha ekonomiktir. Doktor her defasında hastanın içeceği çayı hazırlıyamıyacağından, bunun susuzluğu giderecek en az miktarını bildirmeyi de unutmuyacaktır.

Takip edilen gayeyi tamamen meydana koymak, tatbikatta karşılaşılabilecek güçlükleri önceden önleyebilmek için hususî bir gayret ister. Bunu ödev olarak üzerine alan insan, ona bütün kabiliyetini, teknik bilgisini ve tecrübesini hasretmeğe mecburdur. Ancak bunların sayesinde ki, doktor, tasarruf prensibini tamamen tahakkuk ettirebilir; yani tehlikeleri azaltır, neticesiz kuvvet sarfından ve hatâli hareketlerden, kararlardan kurtulmuş olur.

Bir çok memleketlerde sosyal sigortalar, rasyonel metotlarla ferdin ve halkın sıhhatini korumada ve ıslah etmekte, sıhî bir politika ve ekonomi vücuda getirmekte vasita olmaktadır. Devletlerin sıhî ekonomisi, teknikte, metotlarda ve sınaî alanda olan değişiklikleri nazarı itibar almamak zorundadır. Zamanımızda hayat şartları düne nazaran daha iyidir. Bilhassa mesken ve gıda durumu oldukça ıslah edilmiştir. Avrupa ve Amerika'nın bugünkü orta halli adamı sıhhat ve sağlamlık bakımından kendinden önceki nesillerden iyidir. Fakat bu tabakada müreffeh olmıyanlar yine de çoğunluğu teşkil ederler. Ve bunlar devlete bir takım ağır yükler yüklerler Devlet, koruyucu tedbirlerle ve tedavi yollarıyla halkın ve ferdin sıhhatini ıslah etmeğe ve ona nezaret etmeğe mecburdur. Sağlık ve hastalık meseleleri bugün artık hususî meseleler olmaktan çıkmış, bütünün refahı meselesi olmuştur. Devlet bir taraftan kanunlarıyla vatandaşların sağlıklarını garanti altına alırken diğer taraftan da onlara sıhhatleriyle ilgilenmelerini telkin eder. Teknik ve istihsalin bugünkü gelişmesi içinde, insanın

başına. hiç dahli olmadan, bir kaza, bir malûliyet, bir felâket gelebilir. Bu tehlikelere en çok ekonomik durumu zayıf olan kimseler maruzdurlar. Yani yegâne dayanakları çalışabilme gücü olanlar, meydana çıkan yukarda saydığımız tehlikeler, işçi kadar ailesini de vurur; işçi hastalandığı vakit ona yapılacak ihtimam ve bakımın, işçi çalışmadığı için ailesine de gösterilmesi iktiza eder. Esasen bu fikirler sosyal sigortaların doğuşuna sebep olmuştur. Kendini yukarda saydığımız tehlikelere maruz gören insan, ya kendi yaptığı ekonomi ile veyahut bir sigortaya bağlanarak kendini korumak ister. Bu tedbirleri alabilmesi hem moralinin hem de kazancının müsaadesiyle mümkündür. Daha açık bir ifadeyle, adamın kazancı bir miktar parasını felâket günleri için ayırmağa yeter olmalı; diğer taraftan da bunun için sağ duyusu bulunmalıdır. Bu cihetten daha çok görülen şey işçinin, kendi kendine bırakıldığı takdirde bütün iyi niyetlerine rağmen, sefalete düştüğüdür. İctimai sigortalar, Devletin bu husus için bir miktar para ayırmasından ve bunları halkın emrine koymasından, daha ekonomiktir. Çünkü halk, Devletin bu hususlara bol bol para dökebileceğine kanidir. Bu hal iki taraflı mahzurlar doğurabilir: Bir taraftan ferdi ilerisini düşünme fikrinden uzaklaştırır, sırtını tamamen Devlete dayamağa alıştıır; diğer taraftan da Devlet faydasız ve yersiz masraflara sürüklenebilir. Bu iki hal çaresi arasında yani, ferdin kendini bu tehlikelere hazırlaması yoluyla, Devletin himayesi yolları arasında bir üçüncü tarz olarak sosyal sigortalar yer alır. Muhtemel tehlikelerle tehdit edilen insanlar, onları koruyan sosyal sigorta teşkilâtı etrafında toplanırlar; Devlet de bu teşkilâtı destekler.

Hastalık sigortalarının yönetimi :

Hastalık sandıkları, kanun veya nizamnamelerin önceden tesbit ettiği şekilde si-

gorta mensuplarına ödünç para vermek üzere teşkil edilmişlerdir. Bunlar masraflarını kapayabilmek için üyelerinden bir miktar aidat veya senelik hisseler alırlar. Fakat bu hisseler, hiç bir zaman onların üzerlerine aldıkları ödevi başarmak ve muhtemel vaziyetlere karşı elzem ihtiyat paralarını temin edecek miktarı aşmazlar. Sandıkları idare edenler bu paranın yerinde kullanılmasından mesuldürler. Hastalık sandıkları, umumiyetle para, hizmet, eşya gibi yardımlar yapar. Meselâ; hastalık tazminatı verirler, ilaç alırlar, gözlük ve fitik bağı gibi nisbeten uzun müddet kullanılır eşyayı temin ederler. Hizmet şeklindeki diğer yardımları da, hekim ve diş doktorları, hasta bakıcı ve masajcı temin etmek; hastahane, sanatoryum ve kaplıcalar kurmak şeklinde olabilir. Hastalık sandıklarını idare edenlerin halledecekleri noktalar tamamen hususî vasıfta meselelerdir ve şöyle toplanabilir: Sigortalı kimse işi icabı, sosyal ve ekonomik durumu yönünden bilhassa hastalık tehlikesine maruzdur. Hastalık bu insanlar için sık sık çalışmamak ve işten kaybetmek neticesini doğurur. Sigortalı kişinin tutulduğu veya tutulmak tehlikesine maruz bulunduğu hastalıklar karşısındaki tepkisi geliri muayyen, sağlık şartları iyi, çalışması devamlı insanlarınkinden farklıdır. Ayrıca, hastalık sigortaları sigorta için ücretlerden fazla hisseler kesmemeli; bunun gibi patronların bu husustaki mükellefiyet hisseleri de en büyük titizlikle tayin edilmelidir ve nihayet hastalık sandıkları en âdilâne tarzda sigortalının hususî ihtiyacıyla, onun kendi mahdut vasıtaları arasında bir muvazene sağlamak zorundadır. Bu meselelerin halli ise ekonomi prensibinin tatbiğiyle kabildir. Hastalık sigortaları faaliyetlerinin muhtelif kısımları içinde bilhassa en az masrafla en çok randıman almağa gayret ederler. Bu gayeye ulaşmak için zaman zaman istatistiklere, mukayese ve kontrol tedbirlerine baş vururlar.

İş Hayatımızda Gelişme

Sabahaddin SÖNMEZ

Ötedenberi alın terini seve seve harca-
yan, en kötü tabiat ve cemiyet şart-
larına rağmen çalışmaktan yılmıyan mil-
letimizin bu çalışma şevki, muhtelif çağla-
rın türlü ekonomik ve sosyal baskı veya
teşvikleri altında düşüklükler, yerinde bo-
calamalar, yükselmeler kaydetmiştir. Bu-
gün hayranlıkla seyrettiğimiz Türk eser-
leri bu şahlanma çağlarının ölmez âbidele-
ri arasındadır, göküntü çağlarının kötü
mahsulleri arasında eğer bugüne kadar
ayakta durabilenler varsa onlara pek göğ-
sümüz kabarak bakamayız..

Çalışmayı seven milletimiz, çalışma ha-
yatına çocuk yaşta geleneğe ve göreneğe
bağlı olarak girer, esnaf teşekkülleri ve
cemiyetlerinin usul ve kaidelerine uyarak
yetişirdi. İş hayatımız düne kadar coğrafi,
iktisadi ve mahalli şartlara bağlı idi. Çı-
raklık, kalfalık ve ustalık devreleri ma-
halli veya umumî ihtiyaçların doğurduğu
kaidelere göre törenle atlatılırdı. Bu gele-
neklerin düzenlediği işler, basit küçük sa-
natlardan ibaretti.

Avrupa ve Amerika'da fabrikaların ge-
lişmesine, büyük endüstrinin doğurduğu
büyük iş hayatının günden güne inkişaf
etmesine rağmen yurdumuz alın terini ve-
rimsiz sahalara dökmekte devam ediyor-
du. Cumhuriyete kadar endüstri hayati-
miz geri, istihsalimiz mahdut ve kısırdı.

Cumhuriyetin ilânından sonra iş ve is-
tihsal meselelerimiz ele alınmağa, Devlet
fabrikaları kurulmağa başlandı. Bir yan-
dan da Teşvik-i Sanayi Kanunu ile hususî
teşebbüslerin çalışmaları desteklendi. Bil-

hasa Devlet himayesindeki fabrikaların
yavaş yavaş çoğalışı, iş hacmini, amele sa-
yısını artırmakta idi. Bugünlere kadar gel
geç surette her sahada çalışan, her yıl
meslek değiştiren kollar bir fabrikaya
bağlanmağa, bir işe sarılmağa veya bir
işde ihtisas sahibi olmağa başladılar. Dev-
letin kurduğu fabrikalar çoğalıyor, işçile-
rin sayısı artıyor, çalışanlar günün tesa-
düflerinin tesirinden kısmen kurtuluyor-
du.

Çalışma hayatımızdaki bu mesut geli-
meyi, çalışan kolların artışını, Cumhuriye-
tin on dördüncü yılında, 1937 istatistikle-
rinden kolayca anhyabiliriz. Bu istatistik-
lere göre 1937 yılında beş ile on işçi ara-
sında çalışan küçük iş yerlerimizin sayısı
2.837 idi. Bu küçük iş yerlerinde 18.056
işçi çalışıyordu. Aynı yerlerde 1.413 ida-
reci ve müstahdem vardı.

Yine 1937 de 10 dan fazla işçi çalıştı-
ran, nisbeten büyük iş yerlerinde, atelye-
lerde ve fabrikalarda 247.285 işçi çalış-
makta idi. Bu iş yerlerinin sayısı 3.415 idi.
Aynı iş yerlerinde 14.009 tane de müstah-
dem çalışıyordu.

Yani bu istatistiğe göre 6.252 iş yerin-
de 265.341 işçi çalışıyordu.

1943 te yapılan ankete göre iş yerleri-
nin sayısı 6.252 den 3.205 e düşmüştü. Bu
rakam düşüklüğü, iş yerlerinin daha or-
ganize bir hal aldığı, iş yerlerinde perso-
nelin arttığını, istihsalin inkişaf ettiğini
anlatmaktadır. Nitekim iş yeri sayısının
azalmasına rağmen işçi sayısı 1937 deki

265.341 den 275.083 e yükselmisti. Bu kıyaslamalar Cumhuriyetin ilk yıllarından başlıyan dağınık, gel geç, küçük iş yerlerinin yavaş yavaş yerlerini devamlı ve istikrarlı iş yerlerine bıraktığını, çalışan kolların çalışma yuvalarına bağlanmağa başladığını göstermektedir. 1943 ün harbün dördüncü yılı olduğunu da hesaba katarsak, istihsal, , ham madde, maliyet unsurlarının da bu rakam değişikliklerinde mühim rol oynadığını görürüz.

1943 de yapılan ankette 3.644 iş yerinin ancak 3.205 inden cevap alınabilmiştir. Bu 3.205 iş yerinde 275.083 işçi ve 26.199 müstahdem çalışmakta idi. Çalışan kadınlar şu durumda idi. 12 - 16 yaş arasında 8.809, 17 - 18 yaş arasında 13.021 kadın ve 19 yaşından yukarı 56.937 kadın çalışıyordu. Çalışan erkeklere gelince, 12 - 16 yaş arasında 10.376 kişi, 17 - 18 yaş arasında 19.665 kişi ve 19 yaşından yukarı 166.275 kişi çalışmakta idi. Çocuk, büyük, kadın, erkek çalışan kolların yekünü 275.083 ü buluyordu.

Cumhuriyetin endüstri politikası geliştikçe yurdun çeşitli köşeleri birer iş merkezi haline geliyor, düne kadar aile tezgâhlarının mahdut faaliyetine sahne olan yerlerde fabrika bacaları yükseliyor, işçiler kaynaşmağa başlıyordu. Devletçiliğin yarattığı fabrikalarımız yurdumuzdaki işçi kesafetini bir kaç merkezimizde topluyordu. 1943 de yapılan aynı ankete göre, kesafet bakımından 146 ile Sivas başta gelmekte idi. İzmir 122, Adana 117, Samsun 87, Erzincan 72, İstanbul 58, Ankara 34 idi.

1943 anketine göre, İstanbul'da 11.745 çocuk, 16.175 kadın, 31.813 erkek; İzmirde 9.335 çocuk, 23.057 kadın, 19.600 erkek; Zonguldak'ta 6.118 çocuk, 87 kadın ve 27.880 erkek; Erzincan'da 158 çocuk, 1 kadın, 638 erkek, Sivas'ta 953 çocuk, 79 kadın ve 4.394 erkek vardır.

Bu vilâyetlerin dışında kalan yerlerde de 23.562 çocuk, 16.732 kadın, 81.950 erkek çalışmaktadır.

Cumhuriyetle başlıyan endüstri hayatı çalışan kolların veriminin artırılması, bu kolların sağlık içinde devamlı şekilde çalışmalarının sağlanmasını, işçilerin meslekî bilgi ve kültürlerinin kuvvetlendirilmesini ön plânda meseleler haline getirmiş bulunmaktadır. İşçide verim, kalite ve sağlık büyük kıymetler olduğu müddetçe tek başına kemiyet bir şey ifade edemeyeceğine göre, yukarıdaki rakamlar üzerinde fazla durmak, türlü tefsirlere kalkmak kabil değildir. Bugün halledeceğimiz ön plândaki dâvaların başında çalışmayı devamlı bir hale getirerek işi muayyen mevsimlere münhasır gel geç bir şey olmaktan kurtarmak, işçinin sağlığını ve bilgisini takviye ederek randımanını artırmak, işçiye istikbaline emniyetle bakabilmek güvenini temin etmek gelmektedir. Memnunlukla söyleyebiliriz ki, çalışma hayatımız bu yola girmiş, ilk adımlar atılmış bulunmaktadır.

Türlü sebeplerle düne kadar tam işler bir halde bulunmayan İş Kanunu yeni Bakanlığın elinde işi ve çalışmanı koruyucu ve destekleyici bütün hükümleriyle malî müsaadeler ve sosyal imkânlar nisbetinde harekete geçmiştir.

İş yerinin sağlık şartlarına uyusu, işçinin insanca yaşamasının sağlanması, teknik bilgisinin artırılması, işçinin çalışma saatleri dışındaki boş zamanlarının gerek bilgi, gerek sağlık bakımından değerlendirilmesi artık teminat altına girmiştir. Her geçen gün bu teminat biraz daha kuvvetlenmekte, genişlemekte ve kanatları altında daha geniş bir kütleyi barındıracak bir hacim kazanmaktadır.

Bir yandan da yeni kanunlarla İş Kanununun eksik tarafları tamamlanmaktadır. İş ve İşçi Bulma Kurumunun büyük iş merkezlerindeki kolları daha bugünden başarılar kazanmış, geniş ölçüde tavassutlarda bulunmuştur. İstanbul'daki İş ve İşçi Bulma Kurumu kuruluşunun ilk iki ayında 3.800 vatandaşın iş talebi ile karşılaşmış bunlardan 3.500 kişiye iş bulmuştur. Henüz ilk adımdaki bu başarı, ileriye emniyetle bakmak imkânını vermektedir.

Büyük, derin sosyal emniyet ve ferahlığı doğuracak, iş hayatımızın gelişmesinde ve yerleşip kökleşmesinde başlıca temel vazifesi görecek olan İşçi sigortaları Kanunu da bu ayın başından itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Bu kanun artık 300.000 Türk işçisine ve bunların ailelerine, yani aşağı yukarı bir milyonluk bir kütleye yarınlarına emniyetle bakmak gibi büyük güven sağlamaktadır. Bu kanun, meslek hastalıklarının tedavisini, malûliyetlere karşı tazminat verilmesini, iş yüzünden ölenlerin ailelerine tazminat verilmesini, çalışan kadınlara gebelik zamanlarında müsaade ve yardımını temin etmektedir.

Bütün bu yenilikler ve hamleler işçiyi

hem işine bağlamakta, hem de işçinin sağlığını ve verimini artırmakta, bunların neticesinde kalifiye işçilerin sayısını çoğaltmaktadır. Son harp yıllarında çalışan kolların azalması, geçimin ağırlaşması yüzünden çalışma saatleri artırılmış, çalışan kollardan azami verim almak için türlü tedbirler alınmıştır. Yavaş yavaş, çalışan kolların sağlık şartlarını zedelemeyecek saatler içinde çalışmasına doğru gideceğimiz şüphesizdir. Bugün Devlet fabrikalarında ve bir çok hususî iş yerlerinde işçilerin çalışma şartları ve yaşayışları düzene konmakta, sağlıkları temin olunmakta ve boş zamanları kıymetlendirilmektedir. Bu adımlar her gün biraz daha gelişeceğine göre çalışma hayatımızın âtisine emniyetle bakabiliriz.



TÜSTAV

Milletlerarası Çalışma Sözleşmeleri

IV

(Geçen sayıdan devam)

I. Hakkı YENİAY

57 Numaralı Sözleşme

Unvan: Gemilerde çalışma müddeti ve kadrolar hakkında sözleşme (kabul tarihi: 24/10/1936).

Ana hükümler: Hükümete veya şahıslara ait olsun, insan yahut eşya taşımaya tahsis edilen ve yabancı memleketlere sefer yapan gemiler hakkında uygulanmak üzere sözleşme aşağıdaki hükümleri ihtiva etmektedir :

a) Geminin tonajı ne olursa olsun günlük çalışma müddeti 8 saati geçemez. b) Geminin tonajına ve gemi adamının meşguliyetine göre haftalık çalışma müddeti 48 veya 52 saati geçemez. c) Zaruret halinde, bazı gemi adamlarının çalışma müddetleri bir miktar uzatılabilir. d) Umumi servis işlerinin seferde günlük çalışma müddetleri 10 saati geçemez. e) Geminin tonajına göre, zabıt ve tayfaların sayısı ve meslekî vasıfları hakkında türlü kayıtlar vardır.

Onamalar: 1940 martına kadar sözleşmeyi 4 Hükümet onamıştır.

61 Numaralı Sözleşme

Unvan: Mensucat sanayiinde çalışma müddetlerinin azaltılması hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 22/6/1937)

Ana hükümler: Pamuk, yün, ipek, keten, kenevir, jüt, suni ipek, fibr ve benzeri maddelerden yapılmış her nevi iplik, sicim, ip, halat, keçe, halı ve her türlü mensucat sanayiinde haftada ortalama olarak 40 saatten fazla çalışamaz.

Haftanın hiç bir gününde ve hiç bir saatinde durmaksızın birbiri ardına çalışan ekiplerle yapılması zarurî olan işlerde, haftalık ortalama çalışma müddeti 42 saate çıkarılabilir.

Hususî haller:

a) Eğer mevcut iseler, ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin mütalâalarını aldıktan sonra, yetkili makamlarca çıkarılacak tüzüklerle, hazırlayıcı ve tamamlayıcı yahut aralı işlerde veyahut eşyanın nakil, teslim ve yükleme işlerinde çalışanlar hakkında, ana prensip dışında olmak üzere bir miktar fazla çalışmalara izin verilebilir.

b) Bir kaza vukuunda veya vuku bulunmasının melhuz olmasında yahut makine-lerde bir takım ameliyelerin acele yapılması gerektiğinde veya mücbir hallerde, keza bir ekip işçilerinden bazılarının beklenilmedik zamanda işe gelmemeleri takdirinde işçiler, günlük çalışma müddetinin dışında ve fakat ancak işyerinin normal faaliyetine halel gelmesini önleyecek ölçüde fazla çalıştırılabilirler.

c) Beyazlatma, boyama, bitirme gibi ameliyelerde arasız şekilde çalışmaları icap eden işçilerin işleri normal çalışma müddeti içinde bitmezse ve bunlar işlerini bıraktığı takdirde imalâtın bozulma tehlikesi varsa, bu gibi işçilerin fazla çalışmasına müsaade edilebilir. İzin, ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin mütalâası alındıktan sonra yetkili makamca, hangi işler için ve hangi şartlarla ve azamî kaç saat devam edebileceği belirtilmek suretiyle verilir.

d) Müstesna hallerde ve belirli işlere mahsus olmak üzere, bir işverenin müracaatı halinde, yetkili makam yılda 60 ve haftada 4 saati geçmemek şartıyla bazı işçilerin fazla çalışmalarına izin verebilir.

Onamalar: 1940 Martına kadar sözleşmeyi 1 Hükümet onamıştır.

62 Numaralı Sözleşme

Unvan: İnşaat sanayiinde emniyet tedbirleri hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 23/6/1937).

Ana hüküm : a) Bu sözleşmeyi onayan üye devletler, onda yazılı emniyet tedbirlerinin uygulanmasını sağlayan bir kanun çıkarmayı ve bina inşaatında alınacak emniyet tedbirleri hakkında, 1937 yılında Milletlerarası Çalışma Konferansınca kabul edilen tavsiyeye ekli model tüzük hükümlerinin ne dereceye kadar yerine getirildiğini bildiren raporları her üç yılda bir Büroya göndermeyi taahhüt edecektir.

b) Sözleşmede yazılı bulunan emniyet tertibatı, iskeleler, sahanlıklar, merdivenler, geçitler, kaldırma cihazları, motörler, elektrik kondüktörleri ve diğer makine ve malzemeler bakımından alınması gereken tedbirler, bir de muhtelif cihaz ve motörleri kullanan kimselerin haiz bulunmaları icap eden ehliyetler, ayrıca türlü koruma teçhizatı, vasıtaları hakkındadır.

Onamalar: 1940 Martına kadar sözleşmeyi hiçbir hükümet onamamıştır.

63 Numaralı Sözleşme

Unvan: Bina, her türlü inşaat ve tarım dahil, başlıca madenlerde, sanayide ücret ve çalışma müddetleri istatistikleri hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 20/6/1938)

Ana hükümler : Başlıca sanayide çalışan işçilerin ortalama kazançları ve iş müddetleri hakkında sözleşmede belirtilen izahları havi olmak üzere üye devletler, istatistikler hazırlayıp yayınlamayı ve bunları Büroya bildirmeyi taahhüt edeceklerdir.

Onamalar: 1940 Martına kadar sözleşmeyi 5 Hükümet onamıştır.

64 Numaralı Sözleşme

Unvan: Yerli işçilerin çalışma sözleşmelerinin bir nizama bağlanmaları hakkında sözleşme (Kabul tarihi: 27/6/1939).

Ana hükümler: Bağımlı memleketlerdeki yerli işçilerin haksız muamelelere maruz kalmalarını önlemek gayesiyle kabul edilen bu metne göre, işverenlerle bu işçiler arasında altı aydan fazla süreler için yapılacak iş sözleşmelerinin yazılı olması mecburidir. Bu sözleşmelerin işçi tarafından hiçbir zor altında olmamak üzere kendi arzusu ile ve kanuna uygun şekilde yapıldığını, sözleşme hükümlerine işçinin tamamiyle vâkıf olduğunu, işe alınmazdan evvel işçinin muayeneye tâbi tutulduğunu sağlamak maksadiyle, bu sözleşmeler bu işle özel surette görevlendirilmiş resmî bir memurun vizesini taşıyacaktır.

65 Numaralı Sözleşme

Unvan: Çalışma sözleşmesi hükümlerine yerli işçiler tarafından riayetsizlik halinde verilecek cezalar hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 27/6/1939)

Ana hüküm: Bağımlı bir memleketin yerli ahalisinden olan bir işçinin gerek yerli olsun, gerek olmasın resmî veya özel bir işverenle yaptığı çalışma sözleşmesine aykırı hareketlerde bulunması halinde, kendisine karşı ceza tedbirleri alınması usulü yavaş yavaş ve işçi henüz genç bir yaşta ise, bu usul hemen kaldırılacaktır.

Bu sözleşmenin hedefi bağımlı memleketler halkına karşı esir muamelesini andıran hareketlerin yavaş yavaş ortadan kalkmasını sağlamaktır.

66 Numaralı Sözleşme

Unvan: Muhacir işçilerin işe yerleştirilmeleri ve çalışma şartları hakkında sözleşme (kabul tarihi: 28/6/1939).

Ana hükümler: a) Memleket dışına veya içine yapılacak muhaceretler hakkındaki aldatıcı propagandalar cezalandırılacaktır.

b) Muhaceret hareketleri hakkında malumat toplamak ve muhacirlere yardım etmek için münasip teşkilât kurulacaktır.

c) Muhacirlerin işe yerleştirilmeleri hususu bir nizama bağlanacaktır.

d) Muhacir işçiler hakkında bilhassa ücret meselesi başta gelmek üzere, çalışma şartları hususunda yerli işçilere yapılan muamelenin aynı esirgenmiyecektir.

67 Numaralı Sözleşme

Unvan : Kara nakliyatında çalışma ve dinlenme müddetleri hakkında sözleşme. (Kabul tarihi: 28/6/1939).

Ana hükümler: a) Otomobil, otobüs, kamyon, tramvay, trolleybüs gibi kara taşıt vasıtalarında gerek hususî şahısların, gerek halkın ve eşyanın nakliyat işlerinde çalışanların iş müddetleri haftada 48 ve günde 8 saati geçemez.

b) Yetkili makam, birkaç haftalık bir devredeki çalışmalarını nazara almak suretiyle bir ortalama haftalık çalışma müddetinin tesbitini kararlaştırabilir.

c) Kanun veya işverenlerle işçiler arasında mevcut karşılıklı anlaşmalar gereğince haftanın bazı günlerinde 8 saatten az çalışılabildiği takdirde, diğer günlerde en çok 9 saat çalışılabilmesi için yetkili makam izin verebilir.

d) Taşıt vasıtasını kullanan işçi 5 saatten fazla arasız çalışamaz.

e) Her işçi 24 saatte en az 12 saat arasız şekilde dinlenecektir.

f) Her işçi 7 günlük bir devre içinde en az 30 saat dinlenecektir.

İstisnalar: a) Yetkili makam, yardımcı veya aralı hizmetler görenler için, haftalık daha uzun çalışma müddetleri tesbit edebilir.

b) Kaza, beklenmedik gecikme, bir işçinin beklenmedik bir surette işe gelmesi, bir âfet zuhuru, istisnaî ve acele zaruretler takdirinde ve benzeri mücbir hallerde normal iş müddetlerinden fazla çalışmalara müsaade edilebilir.

c) Yolcuların ve onların eşyasının otel idareleri tarafından istasyondan getirilip götürülmeleri ve cenaze nakliyatı için yukarıda yazılanlardan daha uzun müddetlerle çalışmaya müsaade edilebilir.

d) Çıkarılacak tüzüklerle yılda 100 saati geçmemek ve zamlı ücretlere tâbi olmak üzere fazla çalışmalara müsaade edilebilir.

1919 - 1939 yılları arasında Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Konferanslarınınca kabul edilmiş olan 67 sözleşmenin tahlili bu suretle bitmiştir.

1939 - 1945 yılları arasında ise, yalnız 1941 de Nevyork'ta 1944 de Filadelfiya'da ve 1945 de Paris'te birer Konferans toplanmış olup bunlarda hiç bir sözleşme kabul edilmemiştir.

TÜSTAV

İşçinin Kültürel Eğitimi

Gazanfer SÖNMEZ

Milletlerin hayatında istihsalin, bilhas-
sa büyük endüstri istihsalinin ne ka-
dar büyük bir önemi olduğunu son yılların
iktisadî durumu ve harpler göstermiş-
tir. İstihsal ve malzeme yönünden ileri bir
derece gösteremiyen milletler, şahsî kabiliyet
ve karakterleri ne olursa olsun, istih-
sal ve sanayi yarışında geri kaldıkları nis-
bette savaşlarda da mağlûp olmuşlar, ezil-
mişlerdir.

Bu hakikatin yanında, dünya ölçüsün-
de istihsal yaratan büyük medeniyetlerde,
asıl büyük mevkiin o endüstriyi yaşatan-
lara yani istihsal ve endüstri işçisine ait
bulunduğu da inkâr edilemez.

Teknik vasıflar ve bilgilerle mücehhez,
şuurlu bir işçi külesinin yetiştirilmesi de
onların sanatındaki hünerlerinin yanında,
kültürel bir eğitime de tâbi tutulmalarıyla
mümkündür. Bir işçinin, muayyen hu-
susiyetlerini öğrenmiş olduğu bir sanat
branşının bütün inceliklerini kavraması ve
onu her zaman hatâsız uygular durumda
bulunması belki istihsalin devamına yarı-
yacak fakat hiç bir zaman inkışafına, te-
rakkisine yetişmeyecektir.

Halbuki entellektüel ilerleme yolunda
adımlar atan bir işçinin, bu ilerlemesine
muvazi olarak kendi sanat branşı içinde
de gelişeceğinde hiç şüphe edilemez.

İşçinin bu kültürel eğitiminde tutulma-
sı iktiza eden belli başlı iki istikamet var-
dır :

I — İşçinin kendi sanat branşı üzerin-
deki inkışafı.

II — İşçinin genel kültürünün artırıl-
ması.

İkisi birbirinden tamamen ayrı olan bu
iki bölümden bu yazımızın konusunu teş-
kil eden birinci çeşit eğitim, işçiyi, işinin
başında körü körüne öğrendiğini tatbik
eder bir makine, bir otomat olmaktan kur-
tarır. İşçi, üzerinde çalıştığı makinenin
veya tezgâhın haricî yapısını değil, iç ya-
pılışını, teferruatını bütün incelikleriyle
öğrenmesi ve hattâ zekâsını, daha iyi ran-
dımın verecek çalışma şekilleri üzerinde,
daha az yorgunluk verecek usuller üzerin-
de işletmelidir. Bu da ancak işe ve maki-
neye yahut tezgâha hâkim olmakla, onu
kendisi kadar tanımakla mümkündür.

Endüstrisi ileri memleketlerde, bilhas-
sa büyük sanayi bölgelerinde işçilerin sa-
nat üzerindeki inkışafını teşvik etmek
için dernekler kurulmakta, konferanslar,
münazaralar tertip olunmakta ve kendi
branşı üzerinde, ufak ölçüde dahi olsa, bir
yenilik, bir kolaylık bulabilenlere para mü-
kâfatları dağıtılmakta, törenler tertip olu-
narak beratlar verilmekte, taltif edilmek-
tedir.

Bir çok işçi dergilerinde, başarı sahip-
lerinin büyük çapta oftografileriyle teşhir
edildiklerini ve işçi dernekleri tarafından
kendilerine madalyalar verildiğini görüyo-
ruz. Her ne kadar iş üzerinde en iyi bu-
luşların, en değerli kolaylıkların daha zi-
yade o ilmin bütün şubelerine vâkıf mü-
hendisler, fabrikatörler tarafından mey-
dana çıkarıldığı inkâr edilemezse de, fiilen

uzun seneler aynı iş üzerinde ömür tüketmiş, büyük kabiliyet sahibi işçilerin, teknisyenlerin bazan ilim adamlarının dahi takdirle alkışladıkları pratik yenilikler, kolaylıklar yarattıkları görülmüştür.

İşçilerin bu nevi buluşlarına, onların teknik bilgileri hududu içinde ve mümkün mertebe kolayca anılabilecekleri bir dille yazılmış teknik dergilerin de büyük yardımı olmaktadır. Böyle teknik dergilerin yayımlandığı bir İsveç fabrika grubunda henüz dört senelik işçilik mazisi olan bazı işçilerin ilmen yükselerek, dergide kendi iş branşlarına ait yayınlanan bazı yazılara itirazlarda buldukları ve yazılı bir tartışmaya girişerek sonunda, dergiye makale yazan mühendisin nazarı fikirlerini çürüttükleri ve pratik tecrübelerine dayanan esasları kendi imzalarıyla yayınladıkları görülmüştür.

Bu faydalı teşvik hareketlerinin arasında on beş günde veya ayda bir yapılacak

teknik munazaraları da ön plânda müतालâa etmek lâzımdır.

Bu munazaralar, topluluk halinde yapılan fikir münakaşalarının öneminden ziyade, topluluğa iştirak eden işçilerin, daha evvel ciddi bir etüd yapmaya mecbur kalmaları ve bu suretle kendi kendilerini yetiştirmeleri noktasından dikkate değer hâdiselerdir. Evvelce muayyen günlerde işçileri bir salona toplayıp mühendisler veya profesörler vasıtasıyla onlara ders verdirmek yolunu tutan birçok birlikler, işçi dernekleri, son zamanda bu dersleri bırakarak, belirli konular üzerinde munazaralar tertiplemeğe iktifa etmeğe başlamışlardır.

İşte yukarda anlatılan ve adetleri burada sayamıyacağımız kadar çok olan bu usuller ve teşvik sistemleri sayesinde, iş hayatında şuurlu ve teknik bir canlanma istihsalde göze görünür bir randıman farkı ve işçi kalitesinde takdire değer bir yükseliş kaydolunabilmektedir.



TÜSTAV

İşçi Sigortaları Kanununun 1/7/1946 günü yürürlüğe girişi münasebetiyle :

İş Hayatımızda Sosyal Yardım Fikrinin 25 yıllık Gelişmesi

Kadri Kemal KOP

Yüz kırk altı maddelik bir kanun tasarısı halinde hazırlanarak 30/4/1935 tarihinde "Başvekil İ. İnönü" nün imzasını taşıyan 6 1319 sayılı bir tezkere ile B. M. M. ne sunulan (İş Kanunu) esasları arasında iş hayatımızda sosyal yardım meselesi, başlı başına bir konu olarak ele alınmış ve bir takım özel kaidelerle canlandırılmıştır.

Şunu unutmamak lâzımdır ki, bizde modern usulde işçinin korunması prensiplerinin tatbikine ilk defa millî hükûmet ve Cumhuriyet rejimi devrinde girişilmiştir. Anadolu'nun sayısız mahrumiyetler, güçlükler ve zorluklarla dolu bulunduğu Millî Kurtuluş savaşının ilk devirlerinde yani 1920-21 yıllarında millî hükûmet, derhal harekete geçerek işçinin korunması tedbirlerinin alınmasına başlamıştır. 114 ve 151 sayılı ve İş ve İşçi meseleleriyle ilgili bulunan kanunların B. M. M. si tarafından kabul edildiği 1921 tarihini göz önüne getirdiğimiz vakit, işçi haklarının başında yer alan işçinin korunması keyfiyetine yeni Türkiye Hükûmetinin nasıl önem vermiş olduğunu da anlamış oluruz.

Halbuki, Osmanlı idaresi zamanında değil işçinin, onun haklarının da korunmamış bulunduğunu ve meselâ, kömür istihsal bölgelerini sömüren bir takım yabancı sermayedarların, Türk işçisinin de hayat ve haklarını sömürdüklerini, işçilerin hattâ cebren maden ocaklarında çalıştırıldıklarını öğrenmiş oluyoruz. 114 ve 151 sayılı kanunların ihtiva ettikleri insanî ve hukukî prensipler, millî Devletin bu yol-

da nasıl bir zihniyetle harekete geçtiğini en güzel bir surette belirtmektedir. Devrin ilim telâkkisi, işçinin korunması zarureti, sanayinin gelişmesinde başlıca müessir olarak saymış ve 1921 yıllarında topyekûn ölüm ve dirim savaşına girişmiş bulunduğu bir sırada Türk milleti ve onun millî Hükûmeti bu gerçeği göz önüne almak suretiyle son derece dikkate değer bir yenilik göstermiş oluyordu. Bu hâdiseden bir müddet sonra hazırlanan ve yukarıda adı geçen İş Kanunu tasarısında da bu prensibe geniş yer verilmiş ve kanun projesinin sekiz maddesi bu konuya tahsis edilmiştir. 3008 sayılı kanunda bu kısım "Sosyal Yardımlar" başlığı altında müstakil bir fasıl teşkil eder ve artık bugün, herhangi bir noktada iş hayatı ile işçiyi koruma zaruretinin birbirleriyle olan münasebetlerini ayırdetmeğe imkân yoktur. Binaenaleyh, "işçi yaşayışının düzenlenmesi" ve "iş emniyeti" meseleleri bu alanda göz önünde tutulması gereken başlıca iki önemli dâva halinde dikkati çeker. Şüphesiz ki, bu iki nokta üzerinde durarak, bunları en salim bir şekilde ele almak ve her iki meseleyi de modern usullerle sağlam sonuçlara bağlamak zarureti, millî sanayii kuvvetlendirmek yolunda müspet politika sahibi her devlette olduğu gibi, Yeni Türkiye'nin de iç politika meselelerinin başında yer almıştır. İşçi yaşayışının düzenlenmesi, işçiye daha mükemmel maddî hayat sağlanması ile kabil olabileceği kanaati, artık umumî bir mahiyet arz etmektedir.

Biliyoruz ki, her zaman ve her yerde işçi, günlük çalışmalarının geliri ile geçinen, hayat ve refah imkânlarını bileğinin ve kafasının emeğinde arayan insanlardır. Bunun içindir ki, dünyanın her tarafında iş rizikoları, bu alanda üzerinde durulan en önemli bir unsur olarak dikkati çekmiştir. Binaenaleyh, rizirikoların önlenmesi, yahut da ortadan tamamen kaldırılması gibi hareketler, ekonomik ve sosyal alanda iş emniyetini tesis eden en kuvvetli bir âmil olarak mütalâa edilir. İş hayatında bu maksadı sağlamak amacıyla dünya devletlerinin baş vurdukları çarelerin başında "sigorta" tesisleri yer almış bulunuyor. Şüphesiz ki, çalışma hayatında işçiye emniyet veren en kuvvetli müeyyide "iş sigortası" dır.

Her işçinin kafasında ve devamlı bir surette geleceğın herhangi bahtsız bir olayı her zaman iz ve yer yapabilir. Acı bir tesadüf, onu günün birinde işinin başından alarak bir köşeye fırlatabilir. Kolunu, ayağını, parmağını bir makinenin amansız çarklarına akırtmak korkusu ile işten kalma, ihtiyarlık ve analık halleri gibi durumlar karşısında kalmak korkusu bütün hayatınca işçinin düşündüğü ve çare aradığı meselelerdir. Ve işte, sigorta "bir rizikonun gerçekleşmesi halinde, sigortalının prim olarak ödemiş olduğu ücrete karşılık kendisine veya başkasına bir miktar para ödemeyi taahhüt ettiği bir muameledir." diye tarif edilmiştir. Binaenaleyh, bütün bu meseleler millî hükümet zamanında ve geniş bir surette incelenerek, İş Kanununda bir takım esaslara bağlanmış, iş hayatında "İş Kazalarıyla Meslekî Hastalıklar, analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm" hallerine karşı yapılması gerekli sosyal yardımların tamamen Devlet tarafından düzen altına alınması prensibi kanunlaştırılmıştır.

Yeni Türkiye Devletinin ekonomik ve sosyal bünyesinde sağlanması kararlaştırılan bu çeşitli sosyal yardım şekillerinin tatbiki için İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten bir yıl sonra, yani 1938 yılında Devlet müessesesi mahiyetinde bir

"işçi sigortası idaresi" kurulması hakkında kanuna bir madde kondu.

Bugün bir çok milletlerde sermaye ve çeşitli şekillerle çalışmakta bulunan ve iş hayatında büyük fayda ve tesirleri görülen iş sigortası 1880 yıllarında ilk defa İngiltere'de tatbik alanına girmiştir. 1881 yılından itibaren de Almanya'da kurularak dikkate değer gelişmeler göstermiş ve en modern şeklini, yani her işçinin mecburî sigorta olması sistemini de 1883 te Almanya'da bulmuştur. İngiltere 1911 de sağlık ve işsizlik sigortasını tesis etti. İş sigortası Almanya'da çeşitli kategorileri ihtiva etmektedir; meselâ; vakitsiz ölüm halinde çocuklara bağlanan irat sigortası, ihtiyarlık, cenaze masrafları, kaza ve malûliyet, hastalık ve işsizlik sigortaları gibi tesisler, dikkati çeker. Bu sigortalar arasında başlıca bir konu olarak geniş yer işgal eden ve üzerinde durularak tatbikine büyük önem verilen sigorta, iş kazaları sigortasıdır. İş sigortası, bugün artık uluslararası bir mevzu halinde mütalâa edilmekte ve dünya ölçüsünde geniş bir önem kazanmış bulunmaktadır. Son zamanlarda Beveridge plânı adıyla şöhret kazanan sosyal dayanışma plânının ortaya çıkmasında insanî zihniyetin tesiri olduğu kadar, iş sigortasının kazandığı evrensel önemin de rolü çoktur. Beveridge plânının ortaya atıldığı İngiltere'de sosyal yardım meseleleri yeni bir takım safhalar arzetymekte ve zengin bir tekâmüle ulaşmış bulunmaktadır. Ve bir çok bakımlardan örneklenmiş bir hal almışlardır. 1938 senesinde Büyük Britanya'da sigortalı 20 milyon işçinin tedavi ve aynı yardımlarının tutarı hemen hemen 4 milyon sterling ve nakdî yardım ve tazminatın tutarı da 18.600.000 İngiliz lirasına baliğ olmuştur. Harpten evvel İngiltere'de işsizlik sigortası 15 buçuk milyon kişiye şâmil bir hal almıştı. 1938 senesinde işsizlik tazminatı olarak nakden 55 milyon İngiliz lirası ödenmiştir.

3008 sayılı İş Kanunumuzun yayınlandığı 1936 yılında bütün dünyada 100 milyondan fazla işçi malûliyet, ihtiyarlık ve

ölüme karşı sigorta edilmiş bulunuyordu. ve yine 1936 yılı içinde doksan milyon işçi analık sigortası ile sigortalandırılmıştı. 1933 yılında Fransa'da on milyon işçi kaza sigortalarıyla sigorta edilmişlerdi. 1934 te Rusya'da yirmi dört milyon bir işçi kütlesi sigortaya tâbi tutulmuş, 1933 yılında Bulgaristan 250 binden fazla işçiyi kaza sigortasına tâbi tutmuştur. İngiltere'de 1901 de genel sosyal hizmetler için yapılan gayri safî masraf 35 milyon İngiliz lirası iken, 1937 de ise 455 milyon İngiliz lirasına yükselmişti ki, bu nisbet İngiltere'nin o seneki millî gelirinin yüzde onu miktarındaydı.

Türk İş Kanununun 107 inci maddesinde şöyle bir kayıt vardır: "İşçi sigortası idaresi ilk önce iş kazalarıyla meslekî hastalıklar ve analık sigortalarını yapar. İşbu sigortalara ait hükümleri havi kanunlar en geç bu kanunun meriyetinin altıncı ayı sonuna kadar (yani 1938 yılının ilk altı ayını müteakip) ve diğer sigorta kollarına ait kanunlar ise, o sigortalara tatbikine imkân hasıl oldukça Hükûmet tarafından B. M. M. ne sevk edilir." denilmektedir. Fakat bu tarihten 1940 yılına kadar geçen zaman, bu husustaki kanunların hazırlanmasıyla geçmiştir. Nihayet hazırlanan iş kazaları, meslekî hastalıklar ve analık sigortaları meselelerine ait kanun projesi 19/6/1940 tarih ve 6/2739 sayılı Başbakanlık tezkeresiyle B. M. M. ne sevk edilmiştir. 1945 yılı temmuzunun 13 üncü günü B. M. M. nin gündeminde bu tasarrufların müzakere konusu halinde yer aldığı görüyoruz. İş sigortalılarının bir an önce teşkilâtlandırılması, Türk iş hayatının gelişmesi ve millî ekonominin geleceği bakımından zarurî bir keyfiyet olarak mütalâa edilen bu meseleyi Cumhuriyet Hükûmeti 1945 yılında esash bir surette ele almış bulunuyordu. İş hayatının düzenlenmesinde ve insan sağlığının korunmasında müessir olması itibariyle, ekonomik önemi kadar insanlık duygularının icaplarına uygun olan ve insan topluluğunun dayanışmasında, manevî bağlılığının sıklaşmasında pek çok tesiri görülecek olan bu projenin B. M. M. sinde incelenmesi

başlı başına bir hâdise olarak kaydedilebilir. Bu suretle dokuz senedenberi Türk işçilerinin büyük bir dikkatle bekledikleri bir kanun tasarısı B. M. M. sinde konuşulacaktır.

26/6/1944 tarihinde B. M. M. ne sevk edilmiş bulunan bu yeni tasarrufların mucip sebepler lâyihasında Hükûmet bilhassa şu mütalâaları öne sürmüştür :

"Devlet tarafından tanzim ve idare edilecek olan bu sosyal yardımların imkân ve ihtiyaçlara uyularak, tedricî bir surette tatbik edilmesi bir programa bağlanmış bulunmaktadır. Sosyal sigortalardan mevzularının hayatî ehemmiyeti bakımından diğer sigorta kollarına tercihan ilk önce tatbik mevkiine konması lâzımgelen iş kazaları, meslekî hastalıklar ve analık sigortalarına müteallik olup İş Kanununun 107 inci maddesi gereğince hazırlanan kanun projesi başlıca iki büyük mevzuu ihtiva etmektedir :

1 — Meslekî risk esasına istinat eden ve işçi müstahdemlerin işten mütevellit ârizalarının tazmini hususunda işverenlerin hukukî mesuliyeti yerine kaim olan iş kazalarıyla meslekî hastalıklar sigortası,

2 — İş hayatında işçi ailelerinin çocuk yetiştirme kudretini camianın tesanüdiyle himaye eden analık sigortası.

İş kazaları ve meslekî hastalıklar sigortalıları bütün medenî memleketlerde olduğu gibi meslekî risk esasına istinat etmesi itibariyle diğer sosyal sigorta kollarından bariz bir farkla ayrılmaktadır. İşverenlerin mesuliyetini kasıt, ihmal veya teseyyüp gibi kusurlardan mütevellit hallerde münhasır bırakılmıyarak işten doğan her çeşit kaza ve hastalık hallerinde işçi ve müstahdemlerin uğrıyacıkları zararların tazminine imkân verecek surette genişletmek bütün ecnebi memleketler mevzuatına hâkim olan prensiptir. Bu prensibin istilzam ettiği en tabii bir netice tamamiyle işverenlere ait bir tazmin mükellefiyetinin istihalesinden ibaret olan iş kazaları ve meslekî hastalıklar sigortası primlerinin münhasıran işverenlere terettüp etmesi keyfiyettir.

İşverene ait işletmenin mahiyetinde mündemiç bulunan ve umumiyetle herhangi bir kimseye terettüp edebilecek bir kusurla izahı da mümkün olmayan bu risklerin mesuliyeti doğrudan doğruya işverene tahmil edilmek ve işverenin bu yüzden ihtiyar edeceği masrafların aynen bir makine veya âletin amortismanı gibi işletme masraflarına dahil sayılması tabii görülmektedir.

Ve yine pu prensibin neticelerinden olmak üzere, kaza veya meslekî hastalık dolayısıyla çalışamaz hale gelen işçi ve müstahdemlere verilecek tazminatın makutu olması ve gerek işçi ve müstahdemlerin ve gerekse işverenlerin bazı hafif kusurlarının da tazminatın verilmesinde nazarı itibara alınmaması umumî hükümlere

nazaran bir ayrılık arz etmektedir. Meslekî risk prensibine istinat etmeyip, sosyal mahiyette bir riski karşılamağa matuf olan analık sigortası hemen bütün memleketlerde hastalık sigortası ile birlikte tatbik edilmektedir. Ancak pek geniş bir sıhhi teşkilâta ihtiyaç gösteren hastalık sigortası gibi mevzuun şimdiden başarılması imkânsızlığı ve İş Kanununun da tebarüz ettirdiği üzere sosyal sigortaların alınacak tecrübelerle göre tedricî bir surette tahakkuk ettirilmesi lüzumu göz önünde tutulmuş ve bu itibarla projede analık sigortası müstakil bir sigorta kolu olarak mütalâa edilmiş ve ileride hastalık sigortasının tatbiki imkânları hasıl olunacya kadar analık sigortalarının bu suretle tatbiki zarurî görülmüştür.



TÜSTAV

TARİH VE KRONİK



Dr. Sadi Irmak'ın Demeci

İşçi Sigortaları Kurumu bu ayın başından itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Bu münasebetle Çalışma Bakanı Prof. Dr. Sadi Irmak, gazetelere bir demekte bulunmuştur. Bu demeci aynen sütunlarımıza geçiriyoruz.

"— İşçi Sigortaları Kanunu bugün yürürlüğe giriyor. Kanunun hükümlerini işçilerimize ve işverenlerimize duyurmak için gerekli teşebbüsler yapılmıştır. Fakat basınımız vasıtasıyla kanunun ruh ve zihniyetini geniş kütlelere ulaştırmak faydalı olacaktır. Bu kanundan şimdilik 300.000 işçi ve bunların aileleri faydalanmaktadır. Bu suretle kanun milyonluk bir kütleyi ilgilendirmektedir. Kanun çalışanlara şu teminatı sağlamaktadır :

1 — Meslek hastalıklarının tedavisi ve tazmini.
2 — Daimi ve muvakkat mahiyetteki arzular için kanunda muayyen ve milletlerarası ölçülere uygun ödenekler tespit edilmiştir.

3 — İşten mütevellit ölümlerin tazmini aileye daimi bir gelir sağlamakta veya yıllık gelirlere mukabil toplu bir miktar ödenmektedir.

4 — Çalışan kadının veya işçinin çalışmayan karısının gebeliği halinde doğum yardımı ve doğumdan sonra meydana gelecek arıza ve hastalıkların tedavisi.. yalnız ,bu haktan faydalanmak için gebeliğin vaktinde idaremize ihbarı lazımdır.

5 — İşçi kadının, çocuğunu bizzat emzirmesi halinde bir emzirme yardımı. İlk yılda ödyeceğimiz tazminat ve masrafların yekünü 10 milyon lira kadar tahmin edilmektedir ki kanunu iyi yürütmek için şu tedbirler alınmıştır :

A) Masrafların bir kısmına devletin iştiraki sağlanmıştır.

B) Bakanlar Kurulundan geçirilen mutedil bir tarifeye göre işverenlerimiz iktisadi hayatımızı sarıncı bir prime tâbi tutulmuştur.

C) Bu kanunu yürütecek olan kurul, işçilerin ve işverenlerle devletin temsilcilerinden mürekkep olarak faaliyete geçmiştir. İstanbul ve İzmir şubelerinin kadroları taayyün etmiştir. Şimdilik kurum şubesi olmayan yerlerde işverenler kurum namına tazminatı ödyeceklerdir.

D) Kurumun büro ve idare masrafları asgarî hadinde tutulmuş, bürokrasiye düşmemek için tedbirler alınmıştır.

Bu kanun milletimizin en büyük sosyal dayanışma müessesesini yaratmaktadır. Ve şüphesiz Büyük Millet Meclisinin en güzel eserlerinden birisidir.

Kanun bir yandan işçilerimize haklı oldukları teminatı yaratırken, diğer taraftan işverenlerimiz için de menfaatler sağlamaktadır. Çünkü bu teminatlarla çalışan bir işçinin randımanı elbette fazla olacaktır.

Bu kanunu tamamlamak için yakında Büyük Millet Meclisine sunulmak üzere iki kanun tasarısı daha hazırlanmıştır :

1 — Küçük iş yerlerindeki işçiler için tazminat kanunu,

2 — Denizde çalışanları teminat altına alacak deniz iş kanunu.

Size verebileceğim bazı yeni haberler şunlardır: Harpsone şartlarının bazı iş yerlerinde darlıklar yaratması üzerine açıkta kalan işçilerimizin yeni işlere yerleştirilmesi faaliyeti devam etmektedir. Bu işçilerden dörtte üçü iş bulma kurumumuz tarafından yeni işlere yerleştirilmiştir.

İzmir ve Adana şubelerimiz de bu istikamette çalışmalarına başlamıştır. Diğer taraftan, Ticaret, Ekonomi, Maliye Bakanlıkları da iş hacminin daralması için gerekli tedbirler aramakta ve almaktadırlar.

Çalışma Bakanlığının yardımıyla işçiler için kurulmakta olan yeni tesisler şunlardır: Adana'da işçi parkı, Zonguldak'ta işçi pavyonu, Ereğli'de işçi kreşi, Konya'da işçi bakımevi, Burdur'da işçi pavyonu, İzmir'de işçi hastanesi, Niğde'de de işçi muayene-evi.

Milletlerarası iş konferansı 19 Eylülde Monreal'de en mühim toplantısını yapacak ve yeni bir milletlerarası iş anayasası kabul edecektir. Bu toplantıya Hükümetimiz çağırılmıştır ve iştirak edecektir. Sosyal ilerlemelerde dünya ile işbirliği yapmaya büyük kıymet veriyoruz.

İstanbul tramvay işçilerine ait 400 bin liranın Bakanlığımızca işçi hastanesi yapmak üzere sarfedileceği havadisini bazı gazetelerde gördüm. Bunun varit olmadığını yazabilirsiniz."

Yeniden yerleştirme ofisinin sivil hayata dönenlere yardımı

İngiltere'de mecburi savaş ödevlileri sivil hayata döndükleri zaman bir çok mesele ve güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Kadın ve erkeklerin karşılaştığı bu güçlükler ne olursa olsun her şekilde kurulan Yerleştirme ve Öğüt Ofisleri tarafından halledilmektedir.

Ralph COOKE

Bütün tarih boyunca insanlığın savaş-tan barışa geçmesi, barıştan savaşa geçmesinden daha zor olmuştur. Hele bugünkü harpler daima âni olarak patlar. Barışa dönüş zor olmasına ve uzun sürmesine rağmen, hiç olmazsa tehlikesizdir.

1914 - 1918 savaşının sonunda İngilizler terhise ait bir çok dersler almışlardır. Bu harbin sonunda bu tecrübelerden faydalanma kararındadırlar. Britanya Hükümeti, bugün karşılaşılan güçlükleri yenmek için resmi bir servis kurmuştur. Bu servis orduda savaşanların, sivil savunma servislerinde veya fabrikalarda çalışanların yeniden yerleşmelerinde mümkün olan yardımda ve tavsiyelerde bulunmaktadır.

İş Bakanlığı ve millî servis "Yeniden Yerleştirme - Öğüt Ofisi" ni 1945 de kurmuştur. Bu ofislerin sayısı 370 i geçmektedir. Daha küçük olan yerlerde de bakanlığın 600 - 700 tane daha küçük ofisi vardır. Son aylar içinde bakanlığın bin kadar memuru savaştan dönen kadın ve erkeğe rehberlik etmekte, onların karşılaştıkları zorlukları yenmeğe çalışmaktadırlar. Bu teşkilâtın servisleri Büyük Britanya'yı ve Güney İrlanda'yı tamamen kaplamış bulunmaktadır.

Bu ofislerde çalışan memurlar hususî şekilde yetiştirilmektedirler. Bu servislere girdiğiniz zaman, öyle iyi bir kabulle karşılaşacaksınız ki, içinizde âdeta uzun zaman-danberi sabırsızlıkla bekleniyormuşsunuz hissi doğar. Salon geniştir. Koltuklar, sandalyalar rahattır. Raflarda kitaplar, mecmualar doludur. Bütün eşya ve şahıslar sizi güler yüzle karşılar.

Eğer danışmak istediğiniz şey basit bir sualden ibaret değilse, sizi derhal sualinizi halledecek memurun karşısına götürürler. Kabul salonu kadar sıcak olan bu salonda güler yüzlü bir memurla başbaşa kahırsınız. Burada memurla istediğiniz kadar dertleşebilirsiniz. Diğer dairelerde olduğu gibi memur sizi beş on dakika içinde başından savmaz. Sizi dinler, derdinize ortak olur, ve size müsbet tavsiyede bulunur. Ve muhakkak arzunuzu yerine getirir. Bu bürolarda dört hafta gibi kısa bir zaman içinde 177 binden fazla sual cevaplandırılmıştır. Bunların üçte ikisi Yerleştirme Ofisi memurları, geri kalanı kabul memurları tarafından halledilmiştir. Bu dört hafta içinde öğüt verme memurlarının hallettiği 120 bin mesele içinde en çok ikramiye, izin alma, memuriyet arama, küçük iş kurma meseleleri vardı.

Ahi Evrân (Peştamal Kuşanma)

Dr. Osman Şevki ULUDAĞ

Eski esnaf teşkilâtımızdan bahsedener, hep birlik olarak, bu teşkilâtın kaynağını Ahilerde bulurlar. Bizim Ahi dediğimiz kimseler Selçukîlerin son zamanlarına doğru ortaya çıkan bir tarikatın mensuplarıdır. Bunlar arasında sıkı bir bağ vardır ve kazançlar tarikatın üyeleri arasında hal ve mevkie göre paylaşılırdı.

Çok defa yazılmış olan bahsi tazelemekten ise, Ahi Evrân'ın kim olduğunu ve evvelki sayıda yazdığımız peştamal kuşanma veya şed bağlama töreninin nereden geldiğini aramak hayli faydalı olacak, galiba.

Ahiliğin çalışma ve paylaşma demek olduğunu evvelce ben de yazmıştım. Fakat bunun asıl kaynağı neresidir, ne gibi icaplardan ve zaruretlerden doğmuştur? Herkes bir türlü yazıyor.

Biz Ahi diyoruz. Kelimenin kardeş mânâsına gelen Ehi'den bozma olduğunu da görmekteyiz. Yaptıkları işe bakarak hükümümüzün doğru olduğuna inanmaktayız. Bu iki söyleyişten başka olarak bir de âhi tarzında deyiş vardır ki, bu da ötekilerin biraz incelmüş ve kibarcasıdır.

(Büyük Türk Lûgati) nde (Ahund) kelimesini inceliyen Hüseyin Kâzım bey, Bedros Keresteciyan'dan apararak bunun hoca, molla anlamına gelen (Ahu) ile münasebetini yazmaktadır (1). Yine aynı ki-

tapta Ehi'nin kardeş mânâsına gelip (Selçukîlerin son zamanlarında zuhur eden Taife-i Sofiye) olduğu yazılıdır.

Peştamal kuşanma töreni hakkında evvelki sayıdaki yazımın uyandırdığı bana kıvanç verici ilgi ile birlikte bir dost hediyesi de kazandım. Konya'da Mesut Koman, bana öyle belgeler yolladı ki, Ahiler ve Ahi Evrân hakkında dikkati çeken seyleri bir arada toplamaktadır.

Mistisizmin malı olan bu belgelerden birisi 1856 da Konyalı mevlevî Mehmet Emin tarafından yazılmış, 1885 de Mevlevî Şeyhi Safvet Mustafa ve 1888 de Abdülvahit taraflarından (şecere-i sahiha olduğu) tasdik olunmuştur. Bunlar haki ki yazmalarsa da kendilerine mahsus değer sahibidirler, hattâ hakikatin kendisini yazan tarih kıymetinden daha üstün sayılabilirler. Yüz yıllarca hüküm sürmüş bir geleneğin aşını ifade ederken tarih hakikati değil, hakikat tarihi yazmış olacağız.

☆

Belgeye göre Ehi ve Ahi Evrân kelimeleri Bedir gazasına hazırlık zamanından kalmaz. Peygamber (üç günedek silâhlarımızı hazır edin) emrini verdikten sonra amcası Abbas'a da :

— (Alem-i şerif size ihaledir.) diye ilâve etmiş. Abbas'ın buna verdiği cevap da şöyledir :

— (Ya Resulallah, ben pîr-i fâni oldum. Oğlum Sultan Mamhud benden kuvvetlidir. Alem-i şerifinizi ana ihale edin.)

(1) Une autre forme de ce Vocabulaire nous semble être le mot Turc (Ahu), titre respectueux donné aux vieillards et qui s'emploie seulement dans la locution (Ahubaba).

Bu cevap üzerine Peygamber Bilâl-i Habeşî'ye bayrağı getirmesini söyler ve kendi eliyle onu Mahmud'a verirken kardeş manâsına gelen Ehî kelimesini kullanarak:

— Sen, der, Ehî Evrânın.

Bu deyim, belgenin yazısıdır. Ehî kelimesinin Arapça olduğu bilinmekle beraber Evrân'ın da Türkçe olduğunu herkes bilir ve Peygamberin bu iki kelimeyi yan yana getirişini garip bir surette karşılar. Bununla beraber Peygamberin bu deyişinden sonra dualar edilmiş ve yine Peygamber :

— (Bu âlem-i fânide, demiş, Hazreti Abbas neslinden tâ kıyamete kadar otuz iki esnafa yol ve erkân talim eylesinler.)

Bir harp hazırlığı esnasında esnafın yoluna ve erkânına ne münasebetle geçildiğini kestirememekle beraber vesikanın önemle kaydettiği bu noktayı da nakletmekten geçemedik.

Ehî Evrân'ın katıldığı Bedir gazvesi kazanıldıktan sonra Peygamber, harp hakkında Hazreti Ali'den Ehî Mahmud hakkında onun görgülerini söylemesini istemiş. Ali, oradaki durumu şöyle tasvir etmiş :

— (Bir eli alem-i şerifte ve bir eli kılıçta her canipte muharebe eyledi. Evrân gibi.) ve (Sultan Ehî Evrân) tâbiri de bu veçhile kuvvet bulmuş oldu. Hazreti Ali'nin Ehî Evrân'ı methetmesi ve kazanılmış olan zaferi ona mal etmesi üzerine mecliste hazır bulunanlar Ehî'ye birer yeşil bayrak hediye ettiler. Yalnız Ali bir şey vermemişti. Peygamber Ali'nin de bir şey vermesi fikrinde olmalı ki ne hediye edeceğini sordu. Ali bayrak vermedi, kızı Rukiye'yi vermek istediğini söyledi, bunun üzerine nikâh kıyılmış ve düğün başlamıştı. Üç gün üç gece süren düğün esnasında birinci gün otuz üç koyun, ikinci gün otuz üç kara keçi, üçüncü gün de otuz üç kara sığır kesilmişti.

Bedir gazvesinin doğurduğu sevinç içinde düğün neşeli geçti. Herkes yedi içti.

Düğün ertesinde el öpüldükten sonra Peygamber, Ehî Evrân Sultan Mahmud'un elini sağ eline almış, onu Hazreti Ali'nin mutfağına götürerek düğün esnasında kesilen koyun, keçi, kara sığır derilerini ona teslim etmiş.

Vesikanın yazdığına göre Ehî Evrân bu doksan dokuz deriyi bir gün ve bir gece içinde debağlamış, türlü türlü renklerle boyayarak az zaman içinde ham deriyi mamul bir hale koymuş, bunları Peygamberin bulunduğu meclise götürdüğü vakit herkes bu marifete hayret etmiş. Debağlanan ve boyanan derileri Hazreti Ali kamçı sapı ile perdahlamış. Bu suretle cilâ gören deriler daha güzelleşmiş ve artık onlar üzerinde yapacak bir iş kalmayınca Peygambere şu sual sorulmuş :

— (Ya Resulallah, şakird sanatı tamam edip hizmetini üstadına beğendirince meyanbeste iken kemerbesteliğe lâayık olmaz mı?)

Peygamber, Mi'raç'ta iken Cebrail tarafından kendisine nasıl Şed bağlandı ise o da Ehî Evrân'ın beline bir Şed bağlayarak izin vermiş. Yetmiş iki buçuk Pîr'e de destur ve izin verilerek kemerler bağlanmış. Dualar edilmiş, melekler (âmin) demişler. Kemer kuşanan Pîr'ler dahi ayrıca Sultan Ehî Evrân Şeyh Mahmud'a dua etmişler.

Yine bu (Şecere-i sahiha) ya göre Pîr'lerin hepsi (bu tarika ve bu erkâna âşık) olarak (Halilullah bereketi) niyaz eylediler. Artık çalışmak ve kazanmak yolu ve erkânı dahi Ehî Evrân ocağınca gösterilecekti.

Ahilik teşkilâtı kuruldu, ve peştemal kuşanmak, sanata ehliyet diploması manâsına olarak teessüs etti.



Yazılan bu satırların tarih incelemesi olduğu söylenemez. Fakat İslâm'da mevcut olan bir tarikati zamana ve kendilerine uydurmak suretiyle tadil ederek benimsemiş olan bizdeki Ahilerin ve esnafın ara-

sında hakikatin kendisi olmasa da, yüz yıllarca hüküm süren inanç budur.

Eski yüzyıllarda ahlâk, daima mukad-des ve rüyalı temeller arardı. Müphem görülen şeyler masallaşır. Efsaneler, tarih olmasa dahi ruhları zapteden kuvvettir. Nitekim Ahiliğin bize girmesini hikâye eden vesika da efsanelere baş vurmuştur. Bu noktayı da kaydedelim :

Belgeye göre, Sultan Ehî Evrân Anadolu'ya 830 (H.) yılında gelmiş ve Kırşehir'de bir kârhane açarak yerleşmiştir. Keramet sahibi olduğu için ünü az zaman içinde etrafı tutmuştur. Hele halkı bir ejderhanın dehşetinden kurtarmış olması ona yüreklerde derin bir minnet ve muhabbet payı ayırmıştır. Mesele şu :

Kırşehir civarında bir ejderha varmış ki etrafa çok zarar veriyormuş. Halk bununla başa çıkamıyormuş. Ahi Evrân oraya gelip manevî kuvvetini tanıtmaya ondan medet istemişler. Memleketin büyükleri onu ziyaret ederek :

— (Ya devletlû, demişler, bir havfimiz var. Bir ejderha peyda oldu. Bizi şerrinden halâsa himmet eyle.)

Ve ejderhayı uzaktan göstermişler. Ahi Evrân bir dua okumuş ve sonra ejderha ile yüz yüze gelmişler, yüzlerini birbirine sürmüşler. Bunu gören halk, (Evrân sensin) diyerek etrafına toplanmışlar, onda insanlığın kemalini ve insanüstü bir kudret görmüşler.

Ahi Evrân bu ejderhayı uzun müddetle muhafaza etmiş. Boğazına bir zincir takarak kârhanesinin yanına bağlamış.

Vesika şöyle bitiyor :

(Cümle nâs böyle göricek küllühüm muti olup, Ahi Evrân Sultan'ın kârına ve kisbine ve ocağının ve tarikinin devamına dualar ve senalar eylediler.)

(Şecere-i sahiha) olduğunda birlik gösterilen belgemize dayanarak yazdığımız satırların bir tarih incelemesi olmadığını gösterdik.

1 — (Ehî) ve (Evrân) kelimelerinin yanyana getirilerek on üç buçuk yüzyıl önce Peygamber tarafından zikredilmesi,

2 — Sekiz yüz otuz Hicret yılında Anadolu'ya geldiği kaydolunan Ahi Evrân'ın bu kadar yıl önce Bedir gazvesinde bayraktar olması,

3 — Yine vesikamızın yazdığı üzere bu zatın doksan üç yaşında ölmüş bulunması, gibi kayıtlara bakarak ortada hakikate aykırı bir çok noktalar bulunduğu söylenebilir. Herkes bilir ki Anadolu'da Ahilik Selçukluların son zamanlarında başlamıştı. Ve yine herkes bilir ki aynı zamanda bir Ahi Başkanı olan Osmanlı padişahı Birinci Murad. Ahi Evrân'ın Kırşehir'e geldiği vesikada yazılan 830 H. yılından çok önce ölmüştü. Ve Ahi Evrân hakikaten Bedir gazvesinde Peygamberin sancağını taşıyan adam idiyse, onun Kırşehir'e geldiği söylenen bu senelerde hiç olmazsa 850 yaşında olması icap ederdi. Halbuki yine vesika, bu zatın doksan üç yaşında öldüğünü yazıyor.

Hâsılı değerlendirdiğimiz vesika, ufak bir didikleme ile kıymetini hemen kaybeder. Ancak ne yapalım ki asırlarca müddetle memleket içinde nüfuzlu yaşamış, kaidelerini yaşatmış olan bir tarikatın (Şecere-i sahiha) sı budur. Eski zamanlarda mistisizm, insan ahlâkı üzerinde en kuvvetli bir baskı idi. Bunlar münakaşa edilemezdi. Ahi sözüne inanmayanlara müthiş cezalar verilirdi.

Ahilerin disiplini, kazancın taksimi, cezalar... hakkında, yine bunun gibi bir vesikadan başka bir yazımızda faydalanacağız.

Çalışma hayatımıza dair haberler

Izmir Fuarında Çalışma pavyonu açılacak

Bakanlığımız İzmir Fuarına iştirak edecektir. Fuarda vücuda getirilecek olan pavyonda çalışma hayatımızın ve çalışma gücümüzün muhtelif safhaları yazı, resim, grafik, tablo ve maketlerle belirtilecektir.

Günlük kazançların asgari ve azami hadleri

İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu gereğince verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulacak günlük kazançların en az haddinin 100 ve en çok haddinin 600 kuruş olarak tesbiti; Çalışma Bakanlığının 28/6/1946 tarihli ve 445 sayılı yazısı üzerine, 4772 sayılı kanunun 7 inci maddesine göre Bakanlar Kurulunca 28/6/1946 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Bir iş yerleri arşivi vücuda getirilecek

Çalışma Bakanlığı bir iş yerleri arşivi vücuda getirmektedir. Bu arşivde memleketimizin çalışma durumunu, iş yerlerinin teknik ve sosyal vaziyetlerini gösteren fotoğraflar bulunacaktır. İlk iş olarak Karabük, Zonguldak, İstanbul, İzmit, Gemlik, Bursa, Eskişehir bölgelerindeki iş yerlerinin vaziyetleri fotoğrafla tesbit olunacaktır. Bundan sonra yurdumuzun diğer iş bölgelerinin vaziyetleri de tesbit edilecektir. Bu arşivde fotoğrafların bilhassa filmleri modern usullere göre tasnif edilerek muhafaza olunacaktır.

Ankara'da bir ev hizmetleri kursu açılıyor

Geçenlerde İstanbul'da bir Ev hizmetleri kursu açılmıştı. İstanbul'da gerek halk arasında, gerek basında büyük bir ilgi ile karşılanan kurs çalışmalarına devam etmektedir.

Yakında Ankara'da aynı şekilde bir kurs açılacaktır. Hazırlıklara başlanmıştır.

Konya İşçi Sağlık Yurdunun Plânları hazırlandı

Konya'da yaptırılacak olan İşçi Sağlık Yurdunun plânları hazırlanmıştır. Sağlık yurdunun arsasının istimlak muamelesi de tamamlanmıştır. Yakında bu sağlık yuvasının temeli törenle atılacaktır. Bu maksatla evvelce yapılan yardıma ilâve olarak Bakanlık tarafından 30.000 liralık bir yardım yapılmıştır.

İşçi Sigortaları Kurumu Genel Müdürlüğüne yapılan hazırlıklar

1 Temmuz 1946 da uygulanmaya başlanan İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile ilgili hazırlıklar zamanında tamamlanmış ve ilgililere bildirilmiştir.

1 — Muhtelif sanayiîni ödeyeceği prim nisbetlerini gösteren tarife çeşitleri, sınıf gruplarının tehlike dereceleri gözönünde tutularak, tesbit edilmiştir.

Bakanlar Kurulunca 28/6/1946 tarihinde karara bağlanmış olan bu tarifeyi gelecek sayımızda bulacaksınız.

2 — İş Kazalarıyla Meslek Hastalığı ve Analık Sigortalarının tatbikatında esas tutulacak olan en az ve en çok gündelikler de Bakanlar Kurulunun 28/6/1946 tarihli ve 3/4430 sayılı kararıyla tesbit edilmiştir. Bunu da gelecek sayımızda vereceğiz.

3 — Gebelik ve doğum halinde sigortalıların göreceği sağlık ve doğum yardımları için yapılabilecek en yüksek ödemeler Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarının birlikte hazırladıkları tazminat tarifesine göre yapılabilecektir. Bu tarifeyi de gelecek sayımızda vereceğiz.

FUSTAV

BIBLIYOĞRAFYA



Dünya Ticaretinin Genişlemesi ve iş bulma hakkında

Amerika Teklifleri

Muammer KURTAY

Amerika Dışişleri Bakan Muavini William S. Clayton'un başkanlığı altındaki uzmanlar heyeti tarafından hazırlanan ve Milletlerarası Ticaret ve Çalıştırma Konferansına sunulacak olan Amerika teklifleri bir broşür halinde yayınlanmıştır. Broşür, Çalışma Bakanlığı Birinci Hukuk Müşaviri Muslih Fer tarafından, yetki ile dilimize çevrilmiştir.

Broşürün baş tarafında, Sayın Bakan Prof. Dr. Sadi Irmak tarafından okuyuculara hitaben yazılan bir kaç satırla Amerika tekliflerinin Türk okuyucularına sunulması sebepleri şöylece izah edilmektedir: "Bu teklif ve düşünceleri, türlü yönlerden memleketimizi ilgilendirmesi bakımından Türk okuyucularına sunmayı faydalı bulduk.

Memleketimiz, dünya barışının samimi taraftarı olarak bu barışın esası şartlarından birisi olan dünya ticaretinin gelişmesi ile yakından ilgilidir. Öte yandan, kurulmuş ve kurulacak olan endüstrimize yaşama ve gelişme imkânları sağlamayı ve vatandaşlara çalışma sahaları açmayı da bir an gözden uzak tutamayız."

Broşürün birinci kısmında; dünya ticaret ve çalıştırma hacminin genişletilmesine dair teklifler tahlil edilmektedir. İkinci kısmında ise; ticaret ve çalıştırma konferansına sunulacak teklifler kaydedilmiş bulunmaktadır.

Çalışma Bakanlığı yayınlarının ikinci sayısını teşkil eden bu kitabı, memleket aydınları için faydalı bir eser olarak tavsiye ederiz.

Gerekçeli Türk Ceza Kanunu ve Mer'iyet Kanunu

Ankara Hukuk Fakültesi Ceza Hukuku Doçenti Dr. Faruk Erem'in hazırladığı "Gerekçeli Türk Ceza Kanunu ve Mer'iyet Kanunu" adlı kitapla kütüphanemiz çok değerli bir eser kazanmış bulunmaktadır.

Ceza Kanunumuz, kabul edildiği tarihten bugüne kadar, bir çok defalar tadil edilmiştir. Bu tadilat esnasında gösterilen esbabı mucibelerle, hemen hemen bütün maddeler hakkında, vâzı kanunun maksadını tayin etmek imkânı elde edilmiş bulunmaktadır.

Ceza hukukuna ait mevzuatımız, Ceza Kanunumuzun mevkii mer'iyete girdiği tarihten bugüne kadar, bu kanuna istinaden mahkemelerce verilen kararlar ve Yargıtayca ittihaz edilen içtihatlarla birlikte bugünkü modern Türk ceza hukukunun esasını teşkil etmekte ve Yargıtay içtihatları ceza hukukunun kökleşmesinde mühim bir rol oynamaktadır.

Doçent Dr. Faruk Erem "Gerekçeli Türk Ceza Kanunu ve Mer'iyet Kanunu" adlı eserini hazırlarken, bu cihetleri nazarı itibara alarak, tam metnini aldığı Türk Ceza Kanununun her maddesinin aşağısına; şimdiye kadar bu maddeyi değiştirmiş olan kanunların numaralarını, mer'iyet tarihlerini, madde ile ilgili diğer kanunların maddelerini, maddeye ait esbabı mucibeyi ve Yargıtayın alâkalı Ceza Dairesince ve Ceza Genel Kurulunca ittihaz

edilen tevhide içtihat kararlarını kaydetmiş bulunmaktadır.

Eserde, Türk Ceza Kanununun tam metninden sonra "Ceza Kanununun mevki mer'iyete vazına müteallik Kanun" un metni ile kanunda aranılacak hükümlerin kolaylıkla bulunabilmesini temin etmek maksadiyle kelime üzerine tanzim edilmiş bir arama cetveli ve ayrıca kanun bölümleri üzerine arama cetveli mevcuttur.

386 sayfadan ibaret olan bu kıymetli eser Akay kitabevi tarafından yayınlanmış bulunmaktadır. Değeri 375 kuruştur. Sayın okurlarımıza tavsiye ederiz.

Mesken meselesinin hal çareleri

Siyasal Bilgiler Okulu Şehircilik Profesörü (E. Reuter) in "Mesken Mese-

lesinin Hal Çareleri" mevzulu konferansı Türk İktisat Cemiyeti tarafından bir broşür halinde yayınlanmış bulunmaktadır.

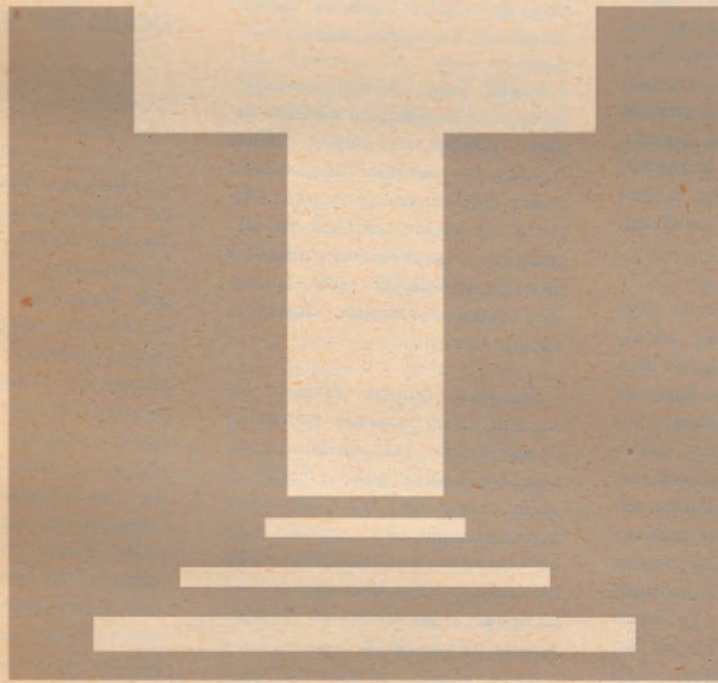
Türk Ekonomi Derneği konferanslar serisinin yirmi üçüncü sayısını teşkil eden bu broşürde Prof. E. Reuter, mesken dâvasının ana meseleleri hakkındaki kanaatlerini belirtmektedir.

Mesken meselesinin devleti alâkadar eden bir mahiyet aldığından bahseden Profesör bu konferansında, resmî makamlara düşen vazifeleri, bu hususta yapılması gereken malî yardımları, ev tipleri ve teknik problemleri, teşkilâtlandırma işlerini ve yarının nasıl bir şehir vücuda getireceği hakkındaki mevzuları incelemektedir. Broşür Klışecilik ve Matbaacılık Türk Anonim Şirketi tarafından basılmıştır. Fiyatı (50) kuruştur.



TÜSTAV

GAZETELER ARASINDA



TÜSTAV

Sosyal Sigortalara başlarken

Sadi Irmak — Ulus

Büyük Millet Meclisi yedinci döneminin en mutlu eserlerinden biri olan Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiş bulunuyor. Bu kanun milletimizin, sosyal politikada geniş halk kütlesine hizmet etmeğe, karışık ve âdil bir topluluk düzeni kurmak azminin delillerinden birisidir. Kanunun kitlevî önemi hakkında fikir vermek için şunu söyleyebiliriz ki, şümülüne giren vatandaşların sayısı daha şimdiden milyon hududundadır. İş Kanununa tâbi olmayan işçiler için hazırlanmakta olan yeni tasarı kanunlaşınca bu rakam birkaç milyon aşacaktır. Kanunun çalışan vatandaşın haklı olduğu çalışma ve yaşama emniyetini kazandırmak suretiyle sağladığı sosyal ilerlemeyi küçümsemek mümkün değildir.

Bu kanunun ruhunu ve taşıdığı zihniyeti şöyle ifade edebiliriz; çalışanın şahsı, meslek hastalıklarına, iş kazalarına karşı teminatlıdır. Ölüm vukuunda yetimleri teminat altındadır. Gebelik, doğum, emzirme halledinde, çalışan muayyen yardımlara sahiptir. Bunun bu teminat yardımları iş verenden değil bir devlet müessesesi olan "İşçi Sigortaları Kurumu" ndan alır. Ve buna mukabil kendi ücretinden hiç bir şey kesilmez; yani prime tâbi değildirler. Aynı kanunun getirdiği demokratik gelişmelerden birisi de kurumun yönetim kurulunda hem işçilerimizin, hem de iş verenlerimizin temsil edilmiş olmasıdır. Delegeler ise tamamen serbest bırakılmış, seçim sonucunda iş başına gelmişlerdir. Vakiya sosyal sigortamız, bazı memleketlerin erişebildiği kemiyete henüz çıkmamıştır. Mesele işsizliğe karşı, âdi hastalıklara karşı henüz teminat vermemektedir. Fakat buna mukabil işçiden prim almamak, işçiyi idareye iştirak ettirmek gi-

bi, bir çok memleketlerin henüz mahrum oldukları şartları gerçekleştirmiştir. Madde ve mâna bakımının şümülünü belirttiğimiz bu millet hizmetinde karşılaşacağımız zorluklardan gafil değiliz: evvelâ sosyal sigortalar alanında memleketçe tecrübeye sahip değiliz. Yetmişmiş elemanlarımız mahduttur. Sonra memleket geniş, iş yerleri dağınık, tesislerimiz eksiktir. Fakat buna rağmen her zorluğun yenilebileceğine güveniyoruz ve bu kanunun geciktirilemez olduğuna inanıyoruz.

Çalışan vatandaşın üstündeki Devlet himayesini gittikçe daha tesirli kılmak azmi ve girişilecek icraatı büyük kitlelere yaymak iradesi halkçılık mefhumunun iki esası umdesidir.

Büyük Şefin bütün direktiflerinde bu umdelerin tekrarlandığını görüyoruz. Büyük Millet Meclisi, bu yöndeki çalışmalarda yakın ilgisini esirgememiştir. İşçi ve iş veren kitleleri de bu alandaki teşebbüsleri anlayışla desteklemektedirler. İşte zorluklar karşısında başlıca dayanacaklarımız bunlardır.

Kanunun, çalışan kitleleri, tamamen haklı oldukları garantileri sağlamak bakımından memnun ettiği şüphesizdir. Fakat işverenlerimiz de bu kanundan faydalanacaklardır: çünkü şüphe edilemez ki garantilere sahip bir insanın işine bağlanması ve işini sevmesi en güzel bir çalışma havası yaratacaktır.

Bundan başka iş veren bir küçük prim ödedikten sonra artık işçilerin tazminat taleplerine ve bir sürü hukukî mükellefiyetlere muhatap değildir. Çünkü onun yerine bu ödevleri (İşçi Sigortaları Kurumu) üzerine almıştır. Kanunun gereği gibi uygulanması için mümkün görülen bütün tedbirler alınmıştır. Fakat tatbikatta baş gösterecek birçok teknik teferruat olabilir. Bunlar için de kurumun merkezi, illerdeki şubeleri ve memleketin belli başlı bölgelerinde kurulmuş olan çalışma müdürlükleri daima işçile-

rimizin ve iş verenlerimizin hizmetindedirler.

Her işin daima daha iyisi olabilir. Sosyal Sigorta Kanunumuz da artık hiç gelişmeye muhtaç olmayacak bir "son eser" saymak gafletinden uzağız. Büyük Meclis elbette onu zamanla geliştirecek, garantileri artıracak ve bu kanundan faydalananların sayısını çoğaltacaktır.

Meclisin bu güzel eserinin milletimize mutlu olmasını diliyoruz.

☆

Bizde mecburi sosyal sigorta fikri ve ilk tatbikatı

Prof. Z. Fahri - Cumhuriyet

Geçen sene bu vakitler kurulan Çalışma Bakanlığının birinci yıldönümünde iş kazaları meslek hastalıkları ve analık sigorta kanununun yürütülmesine bugün başlanıyor. Amelî sosyoloji ve içtimai siyaset mensupları için sevindirici bir başlangıç karşısındayız. Hele bu başlangıcın oldukça bir hazırlık devri olduğunu, yabancı ve yerli ihtisas erbabının himmetiyle plânlı bir işe girildiğini düşünenlerin memnunluğu daha fazladır. Böyle bir günde tatbikî içtimaiyat bakımından Türk amelesiyle alakalı nazari ve pratik meselelerin karakterlerini ve hedeflerini belirtmek, Türk sosyal politikacılığının şuurunu kuvvetlendirecektir.

Devrimizin henüz boş kalan yeri doldurulmamış meşhur Alman iktisatçısı Sombart, "işçi problemi" ne hasrettiği bir etüdünde bütün dünyada bir ve aynı olan amele sınıfından değil muhtelif omele tiplerinden bahsedileceğine ehemmiyetle işaret ediyor. Acaba zamanının dünya amelelerini mücerret ve ideal bir "amele tipi" halinde tasavvur eden K. Marx'a verilmiş bir cevap mahiyetini haiz olan bu işa-

retten hareket ederek Türk ame-
le tipinin hususiyetlerini belirt-
mek mümkün müdür?

Her şeyden önce ve peşinden
olarak şunu düşünebiliriz: Türk
orta sınıfı, Türk köylü sınıfı, hat-
tâ Türk burjuva tabakası nasıl
kendisine has bir varlık ise Türk
proletaryası da öylece nev'ine
has bir mevcudiyettir. Bu yüz-
den doktrin kitaplarındaki mü-
cerret "proletarya" tarifini bir ta-
rafa bırakmakla düşünmeğe baş-
lamak daha isabetli olacaktır.

Filhakika bizde bize mahsus
bir proletaryanın bulunduğu mu-
hakkaktır. Bilhassa inkılâptan
sonraki sanayileşme plânları bu
sınıfın kemiyet ve keyfiyetine de
tesir etmiş ve etkekte bulun-
muştur. Belki de İş Kanuniyle
bazı muharirlerce "Türk Beve-
ridge plânı" diye isimlendirilen
"iş kazaları, meslek hastalıkları
kanunu", gittikçe artan bu ke-
miyet ve keyfiyet meselesini ha-
reket noktası ittihaz etmiştir. Bu
suretle gerek Çalışma Bakanlı-
ğının bir senelik mazisi içinde
başarılan veya başarılmakta olan
işçi lehindeki hareketler, gerek
1945 ten önceki devrede atılmış
olan, fakat tekemmül için yeni
Bakanlığın kurulmasını beklemiş
bulunan adımlar, modern Türki-
yenin İkinci Dünya Harbi sonra-
sı dünyasında görülen sosyal en-
dişelere asla yabancı kalmadı-
ğını göstermektedir. Fırtınalı bir
dünya ortasında kendi iç işleri-
mize karşı gösterdiğimiz bu has-
sasiyet, iyi niyet sahibi bütün
vatandaşları sevindirecektir. Hak-
ikaten yarınki dünyaya içtimâî
adalet getirmek iddiasında bulu-
nan her çeşit yabancı ideolojile-
rin istismar edeceği ve ettiğini
de günün hâdiseleri arasında
dikkatle müşahede eylediğimiz
içtimâî sınıflar münasebetini biz-
de de tanzim etmek, bilhassa sa-
yca küçük olan milletler için
çok lâzımdır. Türk amele taba-
kasının yaşayışını mümkün oldu-
ğu kadar insanca bir şekle sok-
mak, çoluğunu ve çocuğunu em-
niyetli bir istikbal içinde bulun-
durmak kendimize ait işlerin ba-

şında geliyor. Zira açlık, köyde-
ki topraksız köylü için o kadar
mevzuubahs değilken şehirdeki
işsiz veya emniyetsiz amele için
şiddetle bahis mevzuudur. Zira
devrin büyük sosyologlarından
Tönnies'in ifadesiyle köyün ce-
maatçı hayatı, şehrin cemiyetçi
hayatına nisbetle buhranlı za-
manlarda daha emniyetli daha
sosyal bir yaşayış temin etmek-
tedir.

Türk amele sınıfını alâkalandı-
ran meselelerin liberal rejimler-
de olduğu gibi - ki artık bu nevi-
den bir liberalizm tarihe mal edi-
lebilir ve daha da edilecek ame-
lenin kendi işini gelirinden yapı-
cağı ferdi tasarruflara bırakmak,
meselâ işsizlik halinde, doğum
halinde, kaza takdirinde, hastalık
ihtimallerinde bu tasarruflarına
baş vurmaması istemek, bilhassa
memleketimizde olmayan bir şey-
den bahsetmektir. Esasen hiçbir
memleketin tasarruf istatistikle-
rinde amele sınıfına ait olarak
gösterilecek tasarruf miktarları,
bu ihtiyaçları karşılayacak dere-
cede değildir. Belki haftada bir-
kaç defa operasına giden, yaz-
lık ve kışlık evleri bulunan kıra-
vatlı, bisikletli ,hattâ küçük bir
Ford sahibi Amerikan amelesi
böyle bir tasarrufa maliktir. Bi-
naenaleyh Amerika bahis mev-
zuu olunca burjuvalaşmış, efen-
dileşmiş bir amele sınıfı karşı-
sındayız. Fakat bir de meselâ Ja-
pon amelesini düşünelim: Bir
avuç piring lâpasıyla geçinen ve
güneşin oğlu olduğuna samimî
surette inandığı Mikado'nun kul-
luğunu yapan bu amele istihsal
edilen eşyanın maliyet fiyatını
mümkün olduğu kadar ucuza
mal ettiriyor ve dampinglere yol
açıyor. Amele sınıfını tipleştiren
içtimâiyetçular, Amerika ve Ja-
pon amele tipleri arasında her
milletin sosyal ve ekonomik bü-
yesiyle mütenasip millî amele
tiplerinin bulunduğunu göster-
mektedir. Türk amele sınıfının ti-
pini, medenî milletlerinkine bir-
az olsun yaklaştıracak kanunlar,
amelenin kendi ihtiyaçları kendi
ferdi tasarrufuyla karşılaması fik-
rinden tamamen uzak bulunmak-

tadır. Hattâ kaynağı eski büyük
dinlerde ,ahlâk felsefelerinde gö-
rülen içtimâî yardım esası bile
bir tarafa bırakılmaktadır. Zira
içtimâî yardım, amele için alçaltıcı
bir mevkie düşürebilir. Kaza, has-
talık, ölüm, işsizlik, tekaüt; do-
ğum vaziyetlerinde bulunan ame-
le vacatında, amele olmayan va-
tandaşların ihsan ve lûtuflarıyla,
gönüllerinden kopan teşkilâtli
teşkilâtsiz sadakalarıyla avutu-
lamaz. Bu gibi sosyal yardımlar,
azamî derecede teşkilâtlandırılca
bile hukukî ve mecburî bir mahi-
yete sahip olmadığı için günü-
müzün gittikçe ehemmiyet kaza-
nan içtimâî hukuk prensibiyle
asla anlaşamayacaklardır.

Zamanımızın işçisi lûtuflar değil,
hak istiyor. Biz bu "hak" kı onun
muslihane olarak veya grev yo-
lu ile istemesine meydan verme-
den yiğitçe temin etmeliyiz. Bu
uğurda diğer sınıf vazifelere aza-
mî yükü yüklemek, bugünkü hu-
kuk vicdanının kat'î bir icabı-
dır. Bunun içindir ki geçen asır-
da Avrupada başlayan içtimâî si-
gorta fikri, Türk kanun koyucu-
sunu da harekete getirdi. Millî
istihsal için çalışan bir ferdin ba-
şına gelen fena bir hal, bütün
zümrece, kabilsel bütün cemiyet-
çe paylaşılmalıdır. Mecburî si-
gorta fikri, değerli Türk sosyolo-
ğu ve aziz hocam Prof. M. İzzet-
in hafızamda daima canlı kalan
bir formülüne göre "bir ferdin
karşılığında muhtemel bir felâ-
keti, mukadder bir hali, adetâ
etrafa yayıp hafifletiyor ve sivr-
liliğini, keskinliğini izale ediyor"
tatbikatına bugün başlanan iş
kazalarıyla meslek hastalıkları
ve amele sigortaları kanunu, sos-
yal hayatımızda bu, izaleye doğ-
ru atılmış ilk adımdır. Bayram-
larda ve seyranlarda caddeleri-
mize asılan "Birimiz hepimiz için,
hepimiz birimiz için" vicesi
sözde kalmıyor. İsterseniz uzvi-
yetçi sosyolojiyi böyle bir kanun
için esbabı mucibe olarak kulla-
nınız ve hüceyreler arasındaki
karşılıklı hareketleri ve bundan
nütevellit uzvî birliği ileri sürü-
nüz. Herhalde Türk amelesine te-
minatlı bir hayat hazırlamak,

hem milli sanayiimizin müsmiriyeti namına, hem Türk kadın amelesinin veya karsı çalışmayan erkek amelenin emin bir doğum yardımına nail olması, binnetice nüfus hareketlerinin kemiyet ve keyfiyetçe aksamaması namına, hem de yaşayış tarzları birbirinden radikal farklarla ayrılmıyan içtimaf sınıflardan müteşekkil âhenkli ve düzenli bir Türk cemiyeti görme namına son derecede kuvvetli olacak bir içtimaf siyaset cereyanının mevzuunu teşkil etmektedir. Emin olalım ki yarının şiddetli olacağı şimdiden tahmin edilen dünya rekabetinde yeni doğan Türk sanayiinin vidalarını çevirecek sınıfın içtimaf adaletten istifade ettirilmesi, sadece bir sınıf meselesi değil, bütün bir cemiyet davasıdır. Külli görüşlü olması lâzım gelen Türk sosyal politikasının, dar görüşlü ve Asyaî bir istibdadın âletliğini yapanların, proleter tabakasını siyasî bir istismar vasıtası olarak kullananların zihniyetinden uzak kalarak Türk işçisinin bütün cemiyetle

âhenkli bir şekilde yürütülecek davalarını halledeceğine itimadımız vardır.

Bürokrasi ve Şuurlu Çalışma

Geçen sayımızda çıkan "Bürokrasi ve Şuurlu Çalışma" yazısı gazetelerde alâka ile karşılanmıştır. Vatan gazetesi bu yazının muhtelif parçalarını alarak neşretmiştir. Akşam gazetesinde de Vâ-Nû bu yazı hakkında bir fıkra yazmıştır. Fıkra şöyle başlamaktadır :

"Çalışma Bakanlığının mecmuasında Jules Romains'in yazdığı ve Kemal Karadayı'nın çevirdiği "Bürokrasi ve şuurlu çalışma" serlevhah yazıyı her devlet memuruna, her müessese âmirine okutmağı ne kadar isterdim. Bu yazının başlığı altında şu ibare var :

"Bürokrasi mikrobandan sakınız, her sıhhatli hükümeti mahveder."

Bundan sonra bu yazımızdan muhtelif parçaları nakleden Vâ-Nû yazısına şöyle devam etmektedir :

"Jules Romains, yeni kurulmakta olan "harpten sonraki Fransa" için bu sözleri söylüyor; harbi kaybetmekte bürokrat zihniyetinin nasıl müessir olduğunu da hikâyelerle anlatıyor: Hudut- te Fransız zabitlerinin üzerlerinde meğer vesika yokmuş. Tahakkuk etmiş ki Fransız üniforması giymiş ve iyi Fransızca bilen Alman subayları ordu arasına karıştırılırsa bütün cephe altüst edilir. Bizzat Jules Romains bunu dostu Harbiye Nazırına haber vermiş, o da derhal zabitlerin üzerinde vesika bulunsun diye emir vermiş ama, kırtasiyeciliğin uzaması yüzünden aylar geçmiş; bu emir, harbin sonuna kadar tatbik edilememiş. Netekim bozgun sıralarında, Alman zabıtları, Fransız üniforması giyip Fransız saflarına süzölmüş, oyunlarını oynamışlar..."

TÜSTAV