

T. C.  
ÇALIŞMA BAKANLIĞI  
YAYINLARI

(Hizmete mahsustur)

ÇALIŞMA BAKANLIĞI

İLK YILI

ve

İLK HEDEFLERİ

(Beş yıllık iş programının esasları)



AKIN MATBAASI — ANKARA

1 9 4 6

## Ö N S Ö Z

Çalışma Bakanlığının kuruluşundanberi bir buçuk yıl geçti. Bu vesile ile, alınmış olan mesafeyi görmek üzere bir an için yözlerimizi geriye çevirmek, sonra da ileriye bakarak henüz almağa mecbur olduğumuz engin mesafeleri görmek faydalı olacaktır. İşte bu Broşür, her iki maksat için küçük bir kılavuz olmak üzere hazırlanmıştır.

Burada yapılacak kaydedilen işleri, Bakanlık en çok beş yılda başarmak arzusundadır.

Şüphesiz, bu proje sadece Çalışma Bakanlığının emeğiyle gerçekleşemez. Bunda memleketin genel şartları önemli bir rol oynayacaktır. Fakat biz bu şartların teşebbüslerimize uygun düşeceğini umuyoruz. Büyük Millet Meclisi bu alandaki çalışmalarımızı desteklemekte ve değerli yardım ve direktiflerini esirgememektedir. Öte yandan milletimizin sosyal dâvalar karşısında tarih boyunca gösterdiği olgunluk ve sağduyu hepimizin malûmudur. Dünyanın genel temayülleri de bu dâvaları biran önce halletmemizi gerekli kılmaktadır.

On yıl önce çıkarılmış olan İş Kanunu, daha ziyade büyük endüstri müesseselerimizde çalışanları koruyan bir kanundu. Oysaki, Çalışma Bakanlığının yeni Teşkilât Kanunu'nun 1 inci maddesiyle, bütün çalışanların yaşama seviyelerini yükseltmek ve bütün vatandaşlarımızın çalışma güvünü işletmek ve sosyal güveni kurmakla ödevlenmiş bulunuyoruz. Bu sebeble vazifelerimiz, şumullü ve ağırdır.

Tarım, deniz, hava işçilerine ait hukuk müeyyidelerini

3

biran önce tamamlamak zorundayız. Önümüzdeki yıllarda tam bir Türk iş «Kod» u meydana getirmek, Bakanlığın başlıca hedeflerinden biri olacaktır.

Çalışmayı, çekici ve güvenli kılmak için girişilen teşebbüslere ek olarak, bir seri hamlelere ihtiyacımız vardır.

1 — Geçen yıl kurduğumuz işçi sigortalarını, emekliliği ve genel hastalık sigortasını da içine alacak şekilde genişletmek:

Bu hususta Bakanlığımız ile, işveren ve işçi temsilcileri aynı kanaattedirler. İşçi sigortaları Kurumu'nun ilk Genel Kurulu bu hususta oybirliğiyle karar vermiş bulunuyor. Bu suretle en yakın fırsatta sigortamızı genişletmek hususundaki kanun tasarısını Büyük Millet Meclisine sunmak kararındayız.

2 — İşçileri, meslek ve ihtisas işçisi haline getirecek tedbirler:

Bu bakımdan işçinin stihî meskenlere yerleştirilmesi, işçi veren köylerle işyerleri arasındaki yolların sür'atle yapılması, işçinin köyündeki hayat seviyesinin yükseltilmesi önemli noktaldır.

İşçi Bareminde kıdemi teşvik edecek usuller tatbiki lâzımdır. İhtisas işçisi ile acemi işçinin verimi arasındaki fark göze batacak kadar açıktır.

Bu hedefe varmak için psikoteknik meslek istişarelerine kıymet vermek, yetiştirme kurslarıyla işçinin bilgisini artırmak, gayelerimiz arasındadır.

3 — İşçinin sağlığını koruyacak tedbirler:

Umumî Hıfzısıhha Kanunu'nun 180 inci maddesine ve İş Kanununa dayanılarak elde edilecek paralarla işçi, Sağlık Müesseseleri ve Kresler meydana getirmek istiyoruz.

İşçiyi, kazalardan korumak için, her fırsatta aydınlatma

ve uyarına (gazete, broşür, film) çalışmalarımıza devam etmek arzusundayız.

Bir yandan bu ve buna benzer tedbirlerle çalışanlara refah ve daha yüksek bir hayat seviyesi sağlamağa uğraşırken, öte yandan da, özlediğimiz medeniyet seviyesine ulaşmanın en başlı şartı olan, daha fazla çalışmayı gerçekleştirmek için İş ve İşçi bulma kurumu'muzu gittikçe geliştirmek teşebbüsündeyiz. Çalışmak isteyene, kolayca ulaşabileceği bir iş, müteşebbise de, kolayca işçi temin etmek, ekonomik ve sosyal hayatımızda çok önemli bir faktör olacaktır.

Bu sebeple « İş ve İşçi Bulma Kurumu » nun şimdiden ümitler veren çalışmalarını geliştirmek, başlıca hedeflerimizden biri olacaktır.

Bütün bu teşebbüslerin başarılması için, şüphesiz Bakanlığın az sayıda, fakat kuvvetli bir memur kadrosuna ihtiyacı vardır. Bunu yetiştirmek için, projede de gösterildiği veçhile Avrupa ve Amerika'ya daha fazla öğrenci göndereceğimiz gibi, memleket içinde de sık sık tekâmül kursları açacağız.

Türkiye'nin, çalışma alanındaki demokratik gelişmelerini dünyaya tanıtmak ve dünya ile iş birliği yapmak için milletlerarası Çalışma Teşkilâtının şimdiki kadar, kabul ettiği sözleşmelerin tasdikini, sırası düşüğe büyük Meclise sunmayı ihmal etmiyeceğiz ve bu teşkilâtın konferanslarına daha kuvvetli kadrolarla katılacağız.

Türkiye'nin, sadece bir tarım memleketi olduğu, veya olması lâzım geldiği hakkındaki iddiaları artık gerçek sayamayız. Memleket hızlı bir tempo içinde kendisine lâzım olan endüstriyi de kuracaktır. Ve kurmaktadır. Bu sebeple, sanayileşmenin fcaıpları olarak doğacak sosyal meseleleri, adım adım takip edecek ve bunların memleket hayrına bir istikamet almasını gözeteceğiz.

5

Türkiyeyi hürriyet rejimi ve barışık bir düzen içinde ilerletmek hususunda, Devletçiliği, nazım bir prensip saymaktayız.

İşçi - işveren - Devlet münasebetlerini, bu zihniyetle düzenlemek yolundayız.

**S. IRMAK**

## **SOSYAL POLİTİKADA YÖNÜMÜZ**

6

### **Çalışma Dâvamızın ve Sosyal Politikamızın Amaçları**

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

Türkiyemizin çalışma meselelerine girişmezden önce, bir sosyal politika gütmenin zaruretlerini ve bu fikrin geçirdiği merhaleleri kısaca belirtmeliyiz.

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

Bazıları Darwin'le başlayan bir dünya görüşüne sahip olarak, sosyal politikanın, netice itibarıyla vazifeleri himaye ettiğine, bununla mücadele ve istifaya mani olmak itibarıyla, beşer nevinin gelişmesine zararlı olduğuna inanıyorlar. Bu görüş çağdaş ilmin buluşlarıyla kıymetten düşmüştür. Çünkü, sert hayat mücadelesi, daima zayıfları veya zayıflamağa mahkûm olanları değil, çok kere, en kuvvetli şahsiyetleri veya böyle olacakları iskarta eder.

Diğer bazıları, ekonomik politikanın dışında bir sosyal politikayı lüzumsuz bulurlar. Bunlara göre iyi ayarlanmış bir ekonomi politikası, istihsalı genişleterek, servet taksimini düzenliyerek denkleştirici bir rol oynayabilir. Fakat büyük kitlelerin mutluluğunu gerçekleştirmek, çalışamayanları

9

da içine olacak garantiler koymak, sınıflar arasında barışık bir düzen kurmak gayesini, yalnız başına ekonomi politikası sağlayamaz. Bunun dışında, şurlu bir sosyal politikaya ihtiyaç vardır. Nihayet bazıları da, sosyal politikanın, aşağı sosyal tabakalarda bir nevi hazımsızlık yaratacağından kuşkulunlar. Bu zayıf görüş üzerinde durmaya değmez. Çünkü büyük kütleleri kavrayan tedbirler alınmadıkça fert mutluluğu gerçekleşemez.

Sosyal politika, ilkin, şuur altı diyebileceğimiz bir tarzda, bir sosyal yardım düşüncesinde belirmiştir. İlk cemiyetlerin hayır ve savap işlemek dilekleri içinde, bu hakikatları sezmeğe gelen bir sır saklıdır.

Bu yardımlaşma devrinin en güzel eserlerini, Evkaf müesseseleri yaratmıştır. Bu müessesenin bilhassa Türk Tarihinde oynadığı rol mühimdir. Sayı itibariyle hiç bir zaman kabarık olmayan milletimize, büyük tarih rolleri oynamak imkânını veren âmiller arasında bu insanî düşüncenin ve bu güzel kurul'un büyük yeri vardır. Bu gruba dahil olmak üzere, loncaların yarattığı hayır kurumlarını, yakın zamanlara kadar olan mahalle sandıklarını da ekleyebiliriz. Bu kurumlar, zamanlarına göre, sefaletleri önlemek için küçümsenmeyecek eserler yaratmışlardır.

XVIII. Asırdan itibaren, Tıbbın insanlar arasındaki kader beraberliğini açıkça göstermesi neticesinde, yardımlaşma işinin yavaş yavaş bir devlet vazifesi haline geldiği görülür. İlk İngilterede başlayan hasta sandıkları sigorta kurumları, oradan Almanya'ya ve Avrupa'nın diğer yerlerine atlar. XX inci asırda bu gelişme hızlanır. Nihayet en mükemmel şekli İngiltere'de Beveridge, plânında bulur. Bu plân, mazisi hürriyet rejimi içinde olan, sosyal bir dayanışmadır. Tam olarak gerçekleştirilirse, bütün sefalet kaynakları ortadan kalkacaktır. Her memleketinde bu ölçüde teşkilât kurmak mümkün olmasa bile, açıkça şu meyl görüyoruz ki, her devlet bu yeni vazifeyi benimsemiştir. Ve safha safha gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

10

sağlamdır, ileridir. Her fırsatta bu Kanunu daha iyi tatbik etmek için tedbirler alınacağı şüphesizdir..

Devletçi görüşümüzün ikinci eseri, bu yıl çıkarılmış olan İşçi Sigortaları Kanunu'dur. Bu Kanuna göre işçilerimiz meslek hastalıklarına, meslekten doğan kazalara, analığa karşı sigorta edilmiş, ayrıca emzirme zammı kabul olunmuştur.

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

Ayrıca, çalışan işçinin karısına, doğum yardımı kabul edilmiştir. Anaların çocuklarını bizzat emzirmelerini teşvik için, emzirme zammı verilmesi uygun görülmüştür. Görülüyor ki bu kanun henüz tam bir sosyal mahiyetinde olmamakla beraber, meslek hayatının getirebileceği risklere karşı oldukça geniş garantiler sağlamış bulunuyor. Bu kanun'un en mühim eksiği işçinin, emeklilik devrini kaplamamasıdır. Halbuki çalışan insan, kudretinin tükendiği devir için sağlam bir gelir kaynağına muhtaçtır. Bu önemli boşluğu doldurmak, sigortayı geliştirmek bakımından son derece önemli görülmektedir. Çalışma Bakanlığının yeni teşebbüsleri, işçinin hayat seviyesini yükseltmeye, garantilerini arttırmaya yönelmiştir. Bu maksatla iş kanununun gereği gibi uygulanması için, teşkilât meydana getirilmekte, kurulacak olan «Sosyal Hizmetler Kurumu» vasıtasıyla, sıhhi, sosyal ve kültürel tesislerin biraz önce yapılması düşünülmektedir.

II — İşçi verimi meselesi: şimdiki halde ortalama işçi verimimiz başka memleketlerle kıyaslanmağa elverişli değildir. Meselâ kömür havzalarından bahis açarsak, ortalama günlük istihsal başka memleketlerdekinden hayli düşüktür. Endüstride de buna yakın bir vaziyet vardır. Verim meselesini düşünürken, memleket işçisinin durumu üzerindeki bir münakaşaya hatırlatmak lazımdır. Türkiye'nin sadece bir ta-

12

Bu kısa notlarla, sosyal politika düşüncesinin merhalelerine işaret etmiş olduk. Şimdi bu politika çerçevesi içinde Türkiye'nin çalışma dâvasına girişiyoruz:

Millî Devlet kurulandanberi, İmparatorluktan kalma fena fikir miraslarını ortadan kaldırmaya çalışılmaktadır. O devirde umumileşen bir kanaate göre «Vatanın imarı, ancak birleşmiş sermaye ile olur, bu da bizde yok» denirdi. Bunun için, bu hedef onlara çok uzak görünmüştür. Halbuki bugün, tek yaratıcı kıymetin, insan emeği ve çalışma olduğuna inanıyoruz.

Diğer bir fikir mirası, çalışmayı ve çalışana makbul saymamak idi ki, bugün bu görüşün hemen tamamen ortadan kalktığını söyleyebiliriz. Nihayet, memleket ikliminin devamlı çalışmaya imkân vermediğini sananlar, hatta Türk Milletinin çalışma kabiliyetinden şüphe edenler de olmuştur. Bu fikirlerin münakaşaya bile değerleri olmadığı meydandadır. Velhasıl son yirmi yıl içinde, psikolojimiz bir inkılap geçirmiş tir ki, bunu büyük bir eser olarak vasıflandırabiliriz.

Çalışma dâvamızın başlıca meselelerini şöyle sıralayabiliriz.

- 1 — Çalışanları mutlu ve emin kılacak tedbirler,
- 2 — Çalışanların sayısını ve verimini arttıracak tedbirler,
- 3 — İşçi - Devlet - işveren münasebetlerine ait tedbirler,
- 4 — Yeni Türk Devleti şu prensibi koymuştur: «Çalışan, Devletin himayesindedir».

1936 da çıkmış olan İş kanunu, bu inancın ilk büyük eseridir. Bu kanun, içtimai basiretin ve ileriye görmenin güzel bir örneğidir. İş Kanunu ayarında müeyyidelere kavuşmak için, bazı memleketlerin ne kadar uzun, ne kadar acı mücadelelere sahne olduğunu hatırlamalıyız. Vakaa kanun, derhal gereği gibi tatbik edilememiştir. Fakat fikir ve prensipler

11

rim memleketi olduğu, veya olması lâzımgeldiği iddiasının tutunmasına artık imkân yoktur. Esâsen iyi bir tarım memleketi olabilmek için de, asgari bir endüstri seviyesine ihtiyaç vardır. Kaldı ki, memleketin ihtiyaçları, memleketin tabii servetleri, sadece ziraatle işgalimize manidir. Bu sebeple başlanmış olan endüstrileşme hareketimiz, şüphesiz hızla devam edecektir. Ve etmelidir.

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

Büyük işçi kütlelerinin anı denebilecek bir sür'atle büyük şehirlerde toplanması, bir çok sosyal meseleler doğurur. Bu meseleler karşısında bazıları, devamlı bir işçilik mesleğinin doğmamasını tercih etmekte ve işçinin köyü ve toprağı ile olan ilgisini muhafaza etmesini, uygun görmekte idirler. Fakat sanayide ve madende verimin yükselmesi, her şeyden önce kol kuvvetinin işe intibakı yani, bedenî ve ruhî bir ihtisaslaşma ile mümkündür. Bu sebeple mutlaka meslek işçisi yetiştirmeye mecburuz. Fakat öte taraftan meslek işçisini kökünden, sefil bırakmak, hakikaten büyük mahzurlar doğurabilir. Bu hususta Avrupanın bir asırdanberi edinmeğe fırsat bulduğu tecrübelerden faydalanmak mümkündür. Son yirmi senelik işçi hareketleri tetkik edilirse «İşçi Meskenleri Dâvası» diye muazzam bir dâvanın ortaya çıkmış olduğu görülür. O halde en iyi hal şekli şu olabilir:

İşçiyi ihtisaslaştırmak, fakat kendisine temin edilecek bahçeli bir mesken sayesinde, toprak ve ocak bağıni muhafaza etmek, aynı zamanda, tali bir gelir kaynağına sahip olmasını sağlamak.

Gezdiğim yerlerde endüstri ve maden çalışmalarımızı idare eden arkadaşların, hep bu kanaatte bulduklarını görmekte memnun oldum. Daha şimdiden bir çok arazi, bu

13

maksatla kamulaştırılmış, müstakbel mesken faaliyeti plânlaşmıştır. Ucuz inşa tarzıyla bunların bir an evvel gerçekleştirilmesi memleket ölçüsünde bir hizmet olacaktır.

Şu halde, işçi verimini artıracak âmillerden en mühimine temas etmiş oluyoruz: İhtisaslaşmaya imkân vermek; işçilerin, işyerleri civarında sıhhi meskenlere yerleşmelerini sağlamak veya işçi veren köylerin yollarını tamamlamak.

Bundan sonra gelen âmil, şüphesiz mécanisation ve rationalisation'dur. Bugün henüz kâfi derecede teknik ve mekanik çalışmıyoruz. Bilhassa maden istihsalinde, bu eksikimizi bir an evvel karşılamak zorundayız. Netekim Zonguldak Havzasının geniş ölçüde mekanikleştirilmesi için program hazır. Kısmen siparişler de verilmiştir. Bu mekanikleşme sayesinde istihsalimizin, ehemmiyetli nisbette artacağı şüphesizdir.

Nihayet verime tesir edecek âmillerden birisi de, mesleklerin beden ve ruhsal kabiliyetlerin göre seçilmesidir. Bugün modern manada psikoteknik meslek istişaresinden mahrumuz. Halbuki her işçiyi, bedence ve ruha ehil olduğu sahada yetiştirmek ve çalıştırmak sayesinde çok iyi neticeler almak mümkündür.

Çalışma veriminden bahsederken istihsale katılacak kolaların sayısını artırmak büyük bir ihtiyaç halinde belirmeğe tedir. Bugün şu paradoksal manzara karşındayız :

Bir yanda körpe sanayimiz işçi darlığı çekiyor; öte yanda bir çok genç kol kâfi derecede çarşamadan duruyor. Bu sebeple, iş ve işçi arayanlara, aracılık edecek bir müesseseye şiddetle ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacı karşılamak için Çalışma Bakanlığınca hazırlanarak Büyük Millet Meclisine sunulan tasarımların kanunlaşması neticesinde «İş ve İşçi Bulma Kurumumuz» meydana gelmiştir.

Bu kurum, ücretsiz olarak bu aracılığı yapacaktır. Öte

14

Devletçiliğimizin, işçi hayatında uygulanması hususunda yeni bazı gelişmelere de işaret etmeliyiz.

Bu Meclisin bu yıl kabul ettiği işçi sigortaları Kanununda, bu Kurumun teşkilât Kanununda, geniş bir demokratik esastan hareket edilmiştir. Bu müesseseyi işletecek olan Genel Kurulda, işçi-işveren Devlet-Temsilcileri bulunacaklardır. Ve ancak onların tasvibinden geçen kararlar uygulanacaktır. Böylece Devlet, iş hayatında çıkardığı Kanunların ilgilileriyle en sıkı bir münasebet kurmuş oluyor.

Devletin burada kamu faydasını her şeyin üstünde tutmuş olduğu aşikârdır. Aynı zihniyetle hazırlanmış olan yeni tasarımlarda da işçi-işveren-Devlet anlaşması ve bağdaşması esas olarak alınmıştır.

\*\*

Bu kısa notlarla çalışma davamızın çeşitli meselelerine temas etmiş oldum. Davamızın umumî ifadesi şu olabilir : Barışık bir sosyal düzen içinde daha fazla çalışmak - daha fazla istihsal etmek - çalışanları daha fazla mesut ve emin kılmak.

16

yağdan biliyoruz ki Trabzon ve civarı, Orta Anadolu geniş ölçüde işçi veren bölgelerdir. Fakat bu geniş işçi hareketinin bir an evvel kontrol altına alınması gerekir. Memlekette çalışacakları, en ziyade verim verecekleri, ve en çok ihtiyaç duyulan bölgelere sevk etme ve çalışmalarının kendilerini mesut etmesini sağlamak, bu Kurumun mesuliyetleri arasında girecektir.

III — Devlet-işçi-işveren münasebetleri : X

Millî devleti kuranlar, siyasi basiretin ve ileriye görmeyi bir örnekini vermişler ve bu Devleti devletçi bir prensiple istinat ettirmişlerdir. Bu Devletçilik, ferden hüriyet ve haysiyetine geniş yer vermesi bakımından da fertle topluluğun menfaatlarını ayarlamış olması yüzünden, son derece esaslı, beşerî bir terakkiyi ifade eder.

İş Hayatında Devletçiliğin ilk eseri İş Kanunu'dur. Bu Kanuna hâkim olan ruh şöyle ifade edilebilir: «İşçi, Devletin himayesindedir». Türk Devleti grevler, nümayişler, işçi tazyikleri, kaynaşmaların tesiri altında değil, kendiliğinden işçinin meşru haklarını kabul etmiş ve onu koruyacak hükümleri koymuştur. İşçi insanın sağlığını ve mutluluğunu, her bütüncenin, meselâ randıman endişelerinin üstünde görmekteyiz. Yeni kurulan Çalışma Bakanlığının en esaslı ödevlerinden birisi, bu Kanunu memleketin her tarafında gereği gibi uygulamak için tedbirler almak olacaktır.

Aynı Kanununun zihniyeti içinde bulunduğumuz içindir ki Sanfransisko antlaşmasına, Filâdelfiya iş kodferansı beyanamesine samimi olarak katılmış bulunuyoruz. Çünkü bu Milletlerarası sözleşmelerin zihniyetinde, Türk Devletinin bünyesine ve ruh haline aykırı gelen bir şey yoktur. Bu hükümler, Millî Devleti kuranların çeyrek asır önce yaratıkları millî-insanî görüşün dünya sahnesinde tekrarlanmasından başka şeyler değildirler.

15

TEŞKİLÂT

F. 2

**Merkez Teskilâtı**  
**Çalışma Bölgelerimiz ve**  
**5 Yıllık gelişme plânı**

Yurdumuzda bir çalışma Bakanlığı kurulmasına karar verildiği zaman, Büyük Millet Meclisi, (küçük-büyük) bütün memur sayısı 64 ü aşmayan, dar ve geçici bir kadro ile işe başlanmasını uygun görmüştü. Bu küçük kadro, mümkün olduğu kadar kısa sürmesi gereken bir hazırlık devresine mahsus ve Bakanlığın yalnız merkez kuruluşunu kapsamakta idi. Bu geçici devre içerisinde, bu kadro ile, bir yandan gelecekteki işlere ait inceleme ve hazırlıkların yapılması, öte yandan da İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasının sağlanması gerekiyordu. Bakanlık, bu iki cepheli görevinin ilk kısmını dar ve geçici kadrosu ile 4-5 ayda bitirerek gerekli Kanun tasarılarını Büyük Meclise sunmuştur ki, bugünkü kuruluş «Kanunumuz», İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları «Kanunu» işçi sigortaları «Kurumu Kanunu» «İş ve İşçi bulma Kurumu Kanunu» bu kısa devrenin mahsulüdür. Aynı devre içerisinde Bakanlığımız, bugün «çalışma bölgeleri»imiz kanalıyla sağlamakta olduğumuz, İllerimize ait görevleri, geçici devreye ait Kuruluş Kanunu'nun verdiği yetkiye dayanarak Bölge Ekonomi Müdürlükleri vasıtasıyla yürütmüştür.

Bugün elimizde bulunan Kuruluş Kanunumuzun, öncekinden başlıca farkı, «Bölge Çalışma Müdürlükleri» adını alan İller kuruluşunu da kapsamakta bulunusudur.

Bakanlığın, İller kuruluşuna ait görevlerini, bugün an-

19

cak 19 İl merkezinde açılabilmiş olan Bölge Çalışma Müdürlükleri kanalı ile yürütmekte oluşu, bir yandan bütçe darlığı, öte yandan da Müdürlük ve Müfettişlik kadrolarına gerekli sayıda ve yetişmiş memur bulunamayışı gibi esaslı sebeplere dayanmaktadır.

Bununla beraber, bugün İş Kanunu şumülünde bulunan iş yerlerindeki işçi sayısının ve iş hacminin genişleme istidadında bulunuşu ve bu vasıfta yeni yeni iş yerlerinin açılması zarureti karşısında ve ayrıca tarım, deniz işçilerimizin de İş Kanunu şumülüne alınması yolundaki çalışmalarımıza müvazi olarak iş kayıtlarımızın daha yakından, daha sıkı şekilde denetlemeye tabi tutulması gerektiğinden (Bölge Çalışma Bölgeleri) sayısının önümüzdeki beş yıl içinde 15 den 24 e çıkarılması düşünülmektedir. sanayi hayatımızdaki gelişme ile beraber İş Kanunu şumülüne alınmalarına çalışılan yeni iş zümrelerine dahil işçilerimiz sayısının artışı ile başbaşa yürümek üzere, (Bölge Çalışma Müdürlükleri) nin her İl Merkezinde kurulacak (İl Çalışma Müdürlükleri) ine çevrilmesi Bakanlığın bu konudaki amacı olup, bütçe durumunun imkânları ve kurslarda yetiştirilecek memur sayısı nisbetinde bu amaca doğru yürünecektir. Şu kadar ki, Çalışma Bölgelerinin artırılması suretiyle her bölge çevresinde daha az sayıda İl bırakılması yolundaki kuruluş değişikliği ve bir miktar kadro artımı, geniş çevreli Bölgeler kuruluşundaki İş müfettişlerinin uzak mesafelere gidip gelişlerini azaltacağından, bunların denetleme yolluklarının da azaltılması sonucuna varılacak ve böylece, bütçeye önemli bir yük yükletilmiş olmayacaktır.

Bugünkü 15 Bölge sayısının 24 e çıkarılması suretiyle Bölge kuruluşlarında yapılacak değişikliklerde, her Bölge çevresine girecek İllerin Bölge merkezlerine, gerek enkısı yollar ve gerekse ekonomik münasebetler ile bağlı bulunmalarını gözönüne alınmıştır.

20

Tek İlden ibaret bölgelerin iş hacmi ve işçi kesafesi fazla olan yerlerde kurulması gözönünde tutulmuştur.

Yalnız Antalya Bölgesi, yol şebekesi bakımından bir tek İl olarak kurulacaktır.)

Sirt ve Hakkâri İllerinin Bitlis Bölgesi yerine, Dirarbakır Bölgesine bağlanmaları keyfiyeti ayrıca incelenecektir.

21

## İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Kuruluşu ve beş yıllık gelişme plânı

Türk Kanun yapıcısının, on yıl önce bir Devlet ödevi olarak kabul ettiği ve bu defa 4837 sayılı Kanun'la kurulan bir Kurum tarafından düzenlenmesini emrettiği iş bulmaya aracılık, uluslararası iş konferanslarında belirtilmiştir.

Çalışmak istediği halde iş yerleri hakkında hiçbir bilgisi olmayan yurttaşlara rehberlik ederek, onları iş alanlarına ulaştırmak gerekmektedir. İşçi bulamamak yüzünden teşebbüsünü dilediği gibi yürütemeyen iş verenlerin bu ihtiyacını zamanında ve tamamen karşılamak her bakımdan özlenmeğe değer. Yalnız sayıca olmayıp kaliteli çalışma bakımından da iş verenlerin aradığı nitelikte işçi bulmak ve yetiştirmek, işletmelerin randımanını olduğu kadar çalışanların gelirini ve hayat standardını da yükseltecektir.

Şu halde Kurum memleketimizin insan gücü kaynağını yerinde ve en verimli bir şekilde kıymetlendirerek, milli iktisadın kuvvetlenmesine ve geniş halk kütelleri refahının artmasına doğrudan doğruya yararlı olmak gibi güç ve fakat her halde başarılması gereken bir ödevi üzerine almış bulunuyor.

### I - Teşkilât :

1946 Yılında, Yurdumuzun en önemli iktisadi merkezleri olan İstanbul, İzmir, Adana, Ankara, Konya, Eskişehir, Bursa'da kurumun şubeleri açılmıştır. Kurumun bugüne kadar faaliyetinde bulunduğu yedi ay içinde 18174 kişi bu şubeler-

23

den iş istemiş ve bunlardan 14637 si muhtelif işlere yerleştirilmiştir.

İstanbul Şubesinin şimdiden Beyoğlu, İstanbul ve Üsküdar semtlerinde olmak üzere, üç ajanlığı vardır. Bu Ajanlıklar da, yerine göre, bir veya bir kaç kolla çalışmaktadırlar. Önümüzdeki yıllar içinde bu teşkilât, mali imkânlarla ve ihtiyaca göre bütün Yurda şamil bir vaziyete getirilecektir.

Kuruluş meydana getirilirken gözönünde bulundurulacak olan başlıca esaslar şunlardır.

A) Memleketimizde henüz yeni olan Devlet eliyle iş ve işçi bulmaya aracılık görevine her tarafta birden başlanmayıp, en önemli iş merkezlerinde açılan şubelerde edinilen tecrübeler, yeni açılacak olanlarla değerlendirilecektir.

B) Şube merkezlerini seçerken, şehirlerin nüfusundaki artış, sanayileşmede ilerilik, ulaştırma bakımından elverişlilik gibi faktörler önemle gözönünde tutulmaktadır.

C — Bugün için iktisadi gelişme bakımından ileri bir durumda olmayan İl Merkezlerinde ajanlık kurulması kararlaştırılmıştır.

D — Ayrıca çeşitli ilçe merkezlerinde de ajanlıklar kurulacaktır. Bu ilçe merkezlerinden bazıları, (meselâ Akhisar, Ceyhan, Milâs) ziraat işçisi çekmek; diğerleri (meselâ: Nazilli, Uşak, Ereğli) endüstri işçisi çekmek bakımından önemlidir. Adapazarı, Bandırma, Tarsus gibi her iki bakımdan aynı derecede önemli olanlar da vardır. Kurtalan, Tatvan gibi ilçeler ise geniş hinterlandları birer işçi toplama ve yollama merkezlerini teşkil ederler [\*].

[\*] Bu tasavvurların, yurdumuzun önümüzdeki yıllarda bilececek iktisadi gelişmelerine göre bazı değişikliklere uğraması ihtimal içindedir.

Böylece, sanayileşen insan akışının düzenlenmesi gerekecektir. Bazı bölgelerde ihtiyacı fazla insan toplanıp işçi ücretlerinin azalması ve işçilerin sefalete düşmeleri milli, ekonomi ve

### II — İş ve İşçi Bulma İhtiyacının Genişleme Yönleri :

Kurum, çalışmalarında memleketimizin sosyal ve ekonomik gerçeklerini daima göz önünde bulunduracaktır. Sanayini daha evvel kurmuş olan memleketlere nazaran iş ve işçi bulma teşkilâtımızın bazı özellikleri bulunması zaruridir. Yurdumuzun sağlık, kültür, ulaştırma, Bayındırlık alanlarında görülen bir çok eksikliklerinin, tam manasile değerlendirilemeyen iş kuvvetlerimizin rasyonel şekilde çalıştırılması suretile giderilmesi gerektir.

İkinci Cihan Harbinden sonra sanayileşme alanında yapılmış hamlelerin eksiklerinden çok daha kuvvetli olması gerekmektedir. Nüfusumuzun % 80 ni köylerde dir. Bir çok şehirlerimizi de büyük birer köy kabul edersek nübet, şehirlerin aleyhine olarak biraz daha gelişmektedir. Yeni kurulacak sanayiimize lâzım olan işçilerin büyük bir kısmı köylerden gelerek bir taraftan mevcut sanayi merkezlerinin nüfusunu arttırırken, yepeni, sanayi merkezlerimizin kurulması zarureti de yeni ve kitle halinde insan gücüne ihtiyaç hissettirecektir.

Bu çeşit bölgelerin boşında gelen Ege ve Çukurova, belirli mevsimlerde, 70.000 ile 100.000 arasında işçi çekerler. Meteorolojik şartlara çok bağlı olan ziraatın aradığı işçiyi zamanında bulması, bu Kurumun önemle üzerinde duracağı meselelerden biridir. Bu ihtiyacın karşılanması, işverenin olduğu kadar, işçinin de yüzünü güldürecek ve böylece, milli ekonomimizin zarardan korunması mümkün olabilecektir.

sonyıl politik bakımından ne kadar zararlı ve tehlikeli ise işçi yokluğu veya aranan nitelikte işçi bulunmaması yüzünden bazı tesislerin zamanında kurulamaması veyahut kurulanların iyi bir şekilde çalışmaması da o kadar zararlıdır. Endüstri ve Ticaret bakanlıkları yetiştiren Ziraat bölgelerinin de, kurum tarafından hal edilmesi gereken önemli davaları vardır.

### III — Buhran zamanları için hazırlık :

İktisat âlemi, hareket halinde bulunan canlı bir varlık gibidir. Kurum teşkilâtının çalışmalarına, işçiye iş ve işçi arayanlara işçi bulmak gibi otomatik bir hale getirmeyerek ekonomik hayatımızın her devresinin ihtiyaçlarına (konjonktür hareketlerine) cevap verebilmek için, araştırma ve hazırlıklar yapılacaktır. Bu arada iş ve işçi hareketlerini çeşitli konjoktür devrelerine göre etüt ederek (mevzuu ve umumi mahiyetteki) işsizliklere karşı hazırlıklı bulunmak; bu maksadla Maliye, Bayındırlık, Ekonomi Bakanlıkları ile birlikte çalışarak proje ve plânlar hazırlamak gerekmektedir.

Buhran zamanlarında özel teşebbüslerin bir çoğu istihsalı durdurmak veya tahdit etmek yüzünden bir çok işçilerini çalıştıramayacak hale gelirler ve böylece iş piyasasında emek arzının çoğalmasına karşılık talebin azalması neticesi doğar. Yalnız emeğin geliri ile yaşayan ve aile fertlerini geçindiren yurttaşların çalışmaktan mahrum kalmaları sosyal alanda bir takım buhranlara sebep olur. İşsizlere karşılıksız ödenek vermek ise ahlâk ve hem de ekonomi bakımından iyi sonuçlar vermemiştir. Böyle zamanlarda yapılacak şey, ammekuvvetinin, büyük iş talepleriyle piyasada görünmesidir. Malzeme talebi de delayısıyla, iş talebi üzerine tesirli olur.

İş ve malzeme taleplerinin tesadüfe bırakılmayarak plânlı bir şekilde yapılabilmesi için, daha buhran başlamadan, bazı hazırlıkların tamamlanmış olması gerektir. Bu hazırlıkların teknik ve mali yönleri vardır. Açılacak kanalların, yapılacak liman ve demiryollarının, şose ve yolların, kurutulacak bataklıkların... proje ve plânları hazırlanır, Bu işler için harcanacak paraların nasıl ve nereden sağlanacağı evvelden tesbit edilir. Başka sanayi şubelerinden gelen işçilerin yeni işlerine yatkın hale gelmelerini de sağlamak ve on-

26

randımanını ve çalıştığı müesseselerin rantabilitesini artırarak yevmiyelerini ve dolayısıyla işçinin hayat standardını yükseltmek, belli başlı hedeflerimizden biridir. Bu amaca ulaşmak için kurumlar açmak kadar, işçinin özel yaşayışını düzenlemek te zaruridir. Sıhhi bir meskende oturmak, gelirden emin olmak, çocuklarının kabiliyetlerine göre yetiştirme imkânlarına sahip olduklarını bilmek ve görmek işçiyi çalıştığı müesseseye bağlar ve randımanlı çalışmaya sevk eder.

Ziraat işçilerinin ücretleri, mahalli geleneklere göre, mahsul ve aynı yardımlar ile de karşılandığından, bunlar için her yerde asgari ücret tarifeleri tesbiti mümkün olmamakta ise de, sanayi işçileri için buna imkân vardır.

Ancak yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, bir yandan asgari ücret tesbit edilirken, öteyandan da işçinin daha randımanlı çalışması imkânları araştırılarak, asgari ücretlerin, randımanı artırmakla beraber maliyet üzerinde tesir yapmaması ve hatta düşürülmesi suretiyle millî ekonomimiz ihtiyaçlarının karşılanmasına çalışılacaktır.

### VI — İş psikolojisi ve meslek seçmeyi düzenleme :

İşçinin randımanını arttırmak hususunda meslek seçiminin oynadığı rol, bir çok garp memleketlerinde müşahede ve tesbit edilmiştir.

Meslek seçerken, bir yandan millî ekonominin ihtiyaçları, öteyandan işçinin psikolojik ve fizyolojik kabiliyetleri gözönünde bulundurulacak ve yetkili işçi yetiştirilirken, bunlara büyük bir önem verilecektir.

Meselâ elektrik işleri Etüt İdaresi tarafından hazırlanmış ve memleketin her çevresini kucaklayacak elektrik santralleri kurulmasını sağlayacak projeler vardır. Millî ekonomi, önümüzdeki bir kaç yıl içinde binlerce ve belki de on bin-

28

lara lüzumlu bilgileri vermek üzere açılacak kurslar kararlaştırılır.

### IV — İşçi hareketleri üzerine araştırmalar :

Mahalli ve bölgeler arası işçi hareketleri kurum tarafından etüd edilecektir. Bu incelemeleri yaparken yurdumuzda işçi kaynağı sayılan yerlerle dışarıdan işçi çeken bölgelerin tesbit edilecek ve teşkilât kurulurken her yerin özel durumu gözönünde bulundurulacaktır.

Bir çok müesseseler sürekli işçi kadrosuna sahip olamamaktan şikâyetçidirler. İlk önce olayı tesbit etmek, bundan sonra da sebeplerini araştırmak icabeder. İşçi, niçin sık sık yer değiştiriyor? Bu sorunun bir tek cevabı yoktur. Könu, işçi, işyeri, işveren bakımlarından incelenerek müesseselere sürekli işçi kadrosu sağlamak imkânları araştırılacaktır.

Bölgeler arasındaki işçi hareketleri mevsimlik (rakkası) olduğu gibi bir yönlü de olabilir. Mevsimlik (rakkası) işçi hareketlerine misal, Ege ve Çukurovaya giden işçilerdir. Bunların sömürülmesine meydan verilmiyerek kurum vasıtasıyla işyerine gönderilmeleri ve geriye dönmeleri sağlanacaktır.

Bir yönlü işçi hareketleri ise sanayi merkezlerine doğru olur. Bu işçilerin gittikleri yerlere yerleşerek birer yetkili (kafilye) işçi kurumuna gelmeleri imkânları araştırılacaktır.

### V — Asgari ücret ve kurslar :

Zirnat ve sanayi bölgelerindeki işçi ücretlerini yakından takip ederek, işçinin hayat standardını artıracak tedbirlere baş vurmak ve diğer ilgili makamlar tarafından alınması gereken tedbirleri tesbit ve tavsiye etmek te Kurumun ödevleri arasındadır.

Miç biresasa dayanmadan ücretleri arttırmak yerine, işçinin

lerce sayıda, elektrikten anlayan işçi isteyecektir. Vatandaşlar arasında bu işlere en elverişli olanları seçerek, ilgili Bakanlıklarla işbirliği yapmak suretiyle, bunları kurslarda yetiştirmek, hem Millî Ekonomi ve hem de ferdi meslek seçme bakımından önemlidir. Aynı şey, makinist ve şoförler için de düşünülebilir.

### VII — Dilencilik Meselesi :

Memlekette herkesin, yaşına, cinsiyetine ve kabiliyetine, göre, millî gelirin artması için gücü yettiği kadar çalışır bir hale gelmesi lazımdır. Vücudundaki bir kusur veya sakatlık yüzünden dilencilik yolunu tutan kimselerin, sağlam vücutlarından faydalanmak imkânları araştırılarak, bu gibi vatandaşların çalışır bir hale getirilmeleri sağlanacaktır. Bunun için Sağlık Bakanlığı, Belediyeler ve İdare Makamları ile işbirliği yapmak gerektir. Bu maksatla dilencilik tamamen ortadan kaldırmayı hedef tutan bir Kanuna da ihtiyaç duyulmaktadır.

29



**İŞ HUKUKUMUZDA  
GERÇEKLEŞTİRECEĞİMİZ GELİŞME  
"TÜRK İŞ KODU,"**

**Türk İş Hukukunda gerçekleştirmeyi  
düşündüğümüz gelişme**

Cumhuriyet Türkiyesinin sanayileşmeyi hedef tutan ekonomik politikasına muvazi olarak, çalışanları refaha kavuşturma hedefine yönelmiş bir sosyal politika takip etmesi, tenadüf eseri değildir. Sanayileşme ve imar faaliyetlerimizin planlaşmasıyla birlikte buna uygun bir sosyal politika programı bütün memlekete ve milletin bütün tabakalarına şamil bir kalkınma hareketinin birbirini tamamlayan tabii icaplarıdır. Millet topluluğu içindeki zümreler arasında ancak iş bölümü bakımından ayrılık gören ve bu zümrelerin eşit bir adalet nizamı içinde yekpare bir dayanışmanın ahenkli unsurlarını sayan bir rejim, yurdun büyük kalkınma hareketini başarırken, bu kalkınmanın gerçekleşme kaynağı olan, çalışan ve çalıştıranların, adil bir hak ve menfaat muvazenesiyle birbirine bağlanmış ve bütün ekonomik teşebbüslerin sermaye ve emek unsurları arasında, verimli olduğu kadar eşit adalet prensibine de uygun olan bir düzen yaratmak zaruretini düymüştür. Sanayileşme devrimizin çetin başlangıcı sırasında hazırlıkları yapılarak 1936'da Büyük Millet Meclisince kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu, bu dayanışma ruhunun hukuki ve sosyal ifadesidir.

Dokuz yıllık bir uygulama devresi zarfında, Türkiye'de iş hayatı kuvvetli bir gelişme göstermiş, gerek Devlet sanayi mahasında, gerek özel teşebbüsler eliyle kurulan işletmelerde çalışan işçilerin sayısı ile beraber, işçi meselesinin ortaya çıkardığı ihtiyaçlar da gittikçe daha büyük bir önemle kendini hissettirmeye başlamıştır. Bu ihtiyaçlara göre iş

hayatını düzenlemek, gerek memleketimizin demokratik gelişmelerine ve gerekse modern medeniyet dünyasının bir uzvu sıfatıyla kabul ettiğimiz prensiplere uygun olarak çalışma dâvamızı topluca tedbirlere bağlamak lüzumu hasıl olmuştur. Bu yönden, Devletçe alınacak tedbirleri düzenleyip uygulamak üzere kurulan Çalışma Bakanlığının kuruluş ve görevlerini gösteren 4841 sayılı Kanunun birinci maddesi, Cumhuriyet Hükümetinin sosyal politikada takip ettiği hedefleri açıkça göstererek, üzerinde yürünecek yolu aydınlatmaktadır :

« Çalışma Bakanlığı, çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenklandırılması, memleketteki çalışma gücünün, genel refahı arttıracak surette verimli kılınması, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanması ile görevlidir. »

Bu hedefler, memlekette yoksulluğun ve işsizliğin önlenmesi ve millî çalışma veriminin yükseltilmesine hâfel vermeksizin, her türlü çalışmaz durumdaki yurttaşların gelir emniyetine kavuşturulması ve memleketin çalışan ve çalıştıran zümreleri arasındaki her türlü çalışmaları önleyerek, sosyal barış ve dayanışmanın ve dolayısıyla millî birliğin kuvvetlendirilmesi istikametlerinde önemli bir programı ifade etmektedir. Bu programın yerine getirilmesi ise, bugünkü İş Kanunu ile, işçi hayatını ilgilendiren diğer mevzuatın yeni baştan gözden geçirilerek, tamamlayıcı hükümlerle cihazlanmasını emreder.

Çalışma Bakanlığına verilen fonksiyonun ışığı altında iş hukukumuzun önümüzdeki yıllar zarfında büyük gelişmeler göstermesini beklemek icabetmektedir. Gerçekten, Bakanlıkça ele alınmış bulunan bir çok sosyal politika mevzuları da, yakın zamanda kanunî tedbirlere bağlanmak yolundadır. Bu tedbirleri, şu suretle hulâsa etmek kabildir :

34

işletilmesini, ilgililer için daha kolay ve rasyonel bir hale getirmek amacıyla hazırlanan sosyal hizmetler Kurumu Kanunu tasarısı Büyük Millet Meclisi geçici komisyonunda incelenmektedir. Bu tasarının gerçekleşmesi, Türk işçisinin korunması gayesini güden kanun hükümlerinin işverenler için külfet teşkil etmeksizin ve hiç bir müsâmahaya yer vermeden, tam olarak uygulanmasını sağlayacaktır.

d) İş Kanununun tatbikatından alınan tecrübeler, bu Kanunun bazı hükümlerinin ihtiyaca daha uygun bir hale getirilmesi zaruretini telkin eylemiş ve İş Kanununun uygulanma imkânı bulunmayan veya uygulanması mahzur arzeden hükümlerini değiştirmek üzere incelemeler yapılmakta bulunmuştur. Bu hususta bir kaç misal vermiş olmak için, işyerlerinde dinlenme müddetinin, bütün işçiler için aynı zamanda tatbik edilmesi, hastalık sebebiyle işinden ayrılması lâzımgelen işçilerin, kıdemleriyle mütenasip tazminatın faydalanmaması, resmî müesseselerde çalışanlardan hangilerinin kanuna tâîi tutulmayacağına açık bir ölçü ile ayırt edilmiş olması gibi mahzurları zikredebilir. Kanunun, ihtiyaçlara uymayan her türlü sakat hükümlerden kurtararak, hitap ettiği yurttaşlara tam bir güven telkin edecek mükemmeliyete ulaştırılması için, gerekli tadilatın yapılması kararlaştırılmış bulunmaktadır.

2 — İş Kanununun bugünkü şümul ve uygulanma sahası, bir çok istisnalara açık kapı bırakmakta, deniz ve hava işleriyle, çiççilik ve bir ailenin ferdlerine münhasır ev sanayiî işleri, kanunun şümul sahasından hariç bulunduğu gibi, kanun şümulüne girecek neviden olan işler için dahi, işyerinin mahiyeti itibarıyla, enaz 10 işçi çalıştırmayı icap ettirmesi kısıtası esas tutulmaktadır. İş Kanununun şümulü dışında bırakılan deniz, hava ve tarım işleri gibi işlerin, kendi özel bünyelerine uygun olarak, ayrı ayrı kanunlara ihtiyaç gösterdiği açıktır. Diğer taraftan, günde enaz 10 işçi

36

1 — İş Kanununun ve iş hayatı ile ilgili diğer kanunların, daha tam ve kâmil bir surette uygulanmasını sağlayacak hazırlıklar üzerinde çalışılmaktadır:

a) İş Kanununun bugünkü şekli, bilhassa ceza müeyyidelerini yetersizliği bakımından bir çok tenkitlere mevzu teşkil etmektedir. Kötü niyetli ilgililer, kanunun üzerlerine yüklediği ödevlere riayetsizliğin, kendilerine getireceği haksız menfaatları, fazlasıyla bertaraf edecek ceza müeyyideleri bulunmadıkça, bu riayetsizliklere, adeta teşvik edilme durumunda kalmaktadırlar. İlk iş olarak İş Kanununun ceza müeyyideleri kuvvetlendirilerek, kanunun koyduğu mecburiyetlere riayetini, yalnız iyi niyetlilere münhasır kalmamasının temini ve kanun tatbikatının, böylece fiilî ve maddî yoldan desteklenmesi lüzumlu görülmekte ve İş Kanununun, bu bakımdan tadiline esas olacak tasarı üzerinde çalışılmaktadır.

b) İş Kanunun, başlıca özelliklerinden biri de, koyduğu amir hükümlerin uygulanmasını ileride çıkardacak tüzükle tahakkuk etmiş olmasıdır.

Şimdiye kadar, iş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim yoluyla halli, iş müddetleri ve fazla saatlerle çalışma, işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti ve resmî iş yerlerinin tefiî usulleri gibi mahdut mevzuları ilgilendiren tüzükler çıkarılmış ise de, Kanunun derpiş ettiği başlıca tüzüklerden bir çoğu henüz yürürlüğe konulmamıştır. Bu tüzüklerin hazırlanmasıyla, Kanunun tüzük çıkarılmasına bağlı tuttuğu hükümlerin uygulanması, imkân dahiline girecek ve böylece İş Kanunumuzun sosyal politika alanında emrettiği çeşitli tedbirler, sadece bir çeşit program mevzuu olmaktan kurtularak, hayata intikal ettirilecektir.

c) İş Kanunu ile, 1593 sayılı umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi işçi sağlığı ve işçinin ruhi ve bedeni gelişmesi bakımından vücutta getirilmesi gereken tesislerin kurulmasını

35

çalıştırmayan işyerlerine kanunun uygulanmaması ise, idari bakımdan, bu gibi küçük işyerlerinin kanunî ödevlerini yerine getirmesinin ve bunun denetlenmesinin gösterdiği güçlüklerden ileri gelmektedir. Her halde, İş Kanununa hakim olan sosyal adalet zihniyeti ve yurttaşlar arasında eşit münasip prensibi, her işçinin aynı hak ve menfaatlardan faydalanmasını emretmekte ve işçilerin haklarına, her hangi bir tesiri olmaması lâzımgelen şartların ve özelliklerin, bir kısım işçilerin, kanunî himaye dışında bırakılmasına sebep teşkil etmemesi icabetmektedir. Bu itibarla, teknik veya idari mülâhazalara dayanan tefriklerin, eşit adalet esası ile bağdaştırılabilecek hallere irca edilmesi gerekmekte ve yakın zamanda denizcilik ve tarım sahalarına ait İş Kanunlarının yürürlüğe konulması ve İş Kanununun, 10 kişiden daha az işçi çalıştıran işyerlerine de tüzük veya kanun çıkarma suretiyle, mümkün olduğu kadar teşmil edilmesi uygun görülmektedir.

Deniz işçilerinin çalışma şartlarını düzenleyen hükümleri tatbik etmek üzere, deniz işçileri kanun tasarısı hazırlanmıştır. Millî ekonomimizde önemli bir yeri olan denizcilik işlerinin düzenlenmesi, bu alanda çalışan gemi adamlarının çalışma ve yaşama şartlarının islâh edilmesi konularında kanunî tedbirler alınmak üzere, İş Kanununa tâîi olmayan işyerlerinde çalışan ve böylece işçi sigortalarının da şümulü dışında kalan ve işçi müstahdemlerin iş kazası ve meslek hastalıkları hallerinde tazminat ödenmesi hakkında hazırlanmış olan kanun tasarısı üzerindeki incelemeler devam etmektedir. Bütün Bakanlıkların düşünceleri alınarak, mükemmel bir şekil verilmesine çalışılan bu tasarı, yakında Büyük Millet Meclisine sunulacaktır. Bu tasarının kanunluk kazanmasıyla birlikte, bilhassa çalıştırıldığı işçi sayısı itibarıyla, İş Kanunu şümulü dışında kalan küçük işyerlerinin işçi ve müstahdemleri, iş yüzünden uğrayacakları arzulara karşı

37

sigortalı işçiler gibi mesleki risk esasına dayanan bir teminata kavuşmuş olacaklardır.

Bugünkü galip faktörü itibariyle bir tarım memleketi olan yurdumuzda, tarım işçilerinin genel çalışma düzenimizin dışında bırakılmayarak, kendi özel durumlarına ve ihtiyaçlarına elverişli tedbirlerle kanun himayesi altına alınmaları, üzerinde önemle durulan bir amaçtır. Bu alanda, mevsimlik işçi akımlarının tanzimi, çalışmak isteyenlerin elverişli işlere yerleştirilmesi, çalışanlara güven ve refah sağlayacak şartların ve denetlemenin temini ve işçi sağlığının korunmasıyla kazalara, hastalıklara karşı ilgilileri asgari teminat altına alacak esasların yürürlüğe konulması, tarım işçileri hakkında hazırlanacak kanunun ana hatlarını teşkil etmektedir.

3 — Çocuk ve kadın işçilerin daha geniş bir himayeye layık ve muhtaç oldukları, her gün biraz daha çok kendini hissettiren önemli bir ihtiyaç olarak belirmektedir. Bu ihtiyacın rehberliği altında, Bakanlığımız, iş hayatındaki çocukların ve kadınların çalışmalarını daha esassı surette düzenleyecek, gerek kadınların ve gerekse çocukların çalıştırılmayacakları ağır ve tehlikeli işlere dair tüzük esaslarını hazırlayarak, bir taraftan bu gibi işçilerin toplu buldukları iş bölgelerinde, kreşler, talim ve terbiye müesseseleri vücuda getirmek üzere kanuni tedbirler alacak, diğer taraftan çok çocuklu işçilerin durumunu gözeten koruyucu yardımları organize etmeye çalışacak, hülâsa çocuk ve kadınların sağlığını ruhi ve bedeni gelişmesini temin edecek şartları, bir bütün halinde inceliyerek, bunların kuvveden fiile çıkması imkânları üzerinde duracaktır. Umumi Hıfzıssıhha Kanununun, 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalâthanelerde çalışmalarını mendenen hükümünü, sağlık bakımından olduğu kadar, ilk öğretim davasının başarılması için de, zarurî bir tedbir olarak tamamen uygulanmak, bununla beraber çocuk sefaletini önleyecek sosyal yardımlar-

la, çocukların ilk öğretim ve mesleki yetiştirme imkânlarını bir arada sağlayan müesseseleri kurmak, önemle ele alınacak bir konu teşkil etmektedir. Diğer taraftan, işverenleri, ucuzca tedarik edilebilen çocuk işçi emeğini istismar etmekten alkoymak suretile, iş piyasasında, yetişkin işçilerin ücret ve geçim seviyeleri de yükseltilmiş olacaktır.

Nüfus siyasetimizin ve yarınki çalışma ve başarıma gücümüzün en büyük teminatı olan kadın ve çocuk varlığını, sağlık ve refah içinde geliştirmek, uğrunda harcanan fedakârlıkları, en hayati menfaatlerle mükâfatlandırılacak olan lezzetli bir Kamu hizmeti sahasıdır. Bakanlığımız, bu Kamu hizmetini, görevleri çerçevesi içinde gerçekleştirmeye çalışacaktır.

4 — Bugün, işçiler ve işverenler arasındaki her türlü davalar, âdi mahkemelerde görülmektedir. Halbuki bu davaların ihtiva ettiği kouların özelliği bakımından olduğu kadar, dâva neticesinin, işçi ve ailesinin hayat ve maiyeti üzerindeki önemli tesiri bakımından da, bu hususta ayrı bir yargılama usulünün uygulanmasına ihtiyaç göstermektedir. İşçi ve işverenler arasında ortaya çıkan uzlaşmazlıklar, çok kere, çözülmesi bir yargıcın müdahalesine ihtiyaç göstermeyecek derecede basit meselelerden ibarettir. Diğer taraftan, bu meselelerin çarçabuk ve kesin şekilde bir neticeye bağlanması bilhassa işçi için çok lüzumlu ve hayati bir noktadır. Bu itibarla, bir çok yabancı memleketlerde, işçilerin patronları ile olan ufak tefek ihtilâflarını halletmek üzere, basit ve seri usullerle çalışan özel yargılama mercileri vücuda getirilmiş ve bu ihtilâfların, ilgililerin ihtiyacına uygun bir sür'at ve ehliyetle karara bağlanması, meslek itibariyle yargıç olmayan bir nevi hakemlerin yetkisine bırakılmıştır. İşçiyi pek çok ilgilendiren ücret, tazminat, bonservis ve saire gibi meselelere ait ihtilâflarda ucuz, kolay ve çabuk işleyen bir adalet makinasına ve ihtisasa yer veren teşkilât ve

usullere, memleketimizde de ihtiyaç görülmektedir. Memleketimizde İş Mahkemelerinin kurulması, hem işçilerle işverenler arasındaki ihtilâfların, işlerin inceliğine ve özelliğine vakıf kimseler tarafından basit bir usulle tetkikini sağlayacak, hem de uzun zaman beklemeden ve fazla külfete girmeden, netice alınması imkânı, birçok hallerde ilgilileri, haklı oldukları dâvalardan bile vazgeçmeye sevkeden formalite güçlüklerini bertaraf ederek, her iki taraf arasındaki münasebetlerin daha pürüzsüz bir zemin üzerinde gelişmesini teminat altına alacaktır.

5 — Bakanlıkça ele alınabilecek önemli konulardan biri de, işçilere, yıllık ücretli mezuniyet verilmesi hakkında kanuni hükümlerin tedvididir. Bilindiği üzere, bugünkü mevzuatımızda böyle bir hüküm bulunması için, en kıdemli işçilerin bile, yılda bir kaç gün dinlenmek ve enerji kayıplarını telâfi edecek surette ruhi ve uzvi bakımdan ferahlamak imkânları yoktur. Birçok yabancı memleketlerin bu arada Balkan memleketlerinin kanunlarında, yıllık ücretli izinlere önemle yer verilmiştir. İşçi, bir yıllık çalışması karşılığında, kıdemine göre 6 - 12 gün arasında bir istirahat iznine hak kazanmaktadır. Bu konuda, Milletlerarası Çalışma Kurulunca kabul edilmiş bulunan sözleşmeye de uygun olarak, mevzuatımıza bir hüküm ilâve edilmesi düşünülmektedir. Böyle bir hükümle, işçilerin, kıdemleri ile münasebetli bir ücretli mezuniyetten faydalanmaları, hem enerji kazanmayı sağlayacak bir istirahate imkân vermesi bakımından, hem de enaz bir Devlet memuru kadar yorulmakta ve yıpranmakta olan işçilerimizin, memurlar için tanınmış olan ücretli mezuniyet hakkından mahrum kalmamalarını gerektiren adalet icaplarına göre, isabetli görülmektedir. Kıdemli işçileri, daha fazla faydalandırarak bir ücretli mezuniyet sistemi, işçilerin işlerine devamlı surette bağlanmalarına yardım eden bir kıdem ve devam primi gibi, teşvik edici

bir tesiri de haiz olarak, bizzat işletmelerimizin muhtaç olduğu işçi istikrarının tahakkukuna, dolayısıyla hizmet etmiş olacaktır.

Bu arada, işçilerin boş zamanlarını eğlenceye faydalı meyzularla doldurmayı temin edecek (recreation) vasıtaları üzerinde durulması da gerekmektedir. Bu cihetle, daha zıvalı vakarlarda işaret olunan Sosyal Hizmetler Kurumu Kanunu tasarı ile gerçekleştirilecek olan, müessesenin faaliyet ve hizmetlerine konu teşkil edecek, işçinin boş zamanlarında pratik ve lüzumlu bilgilerle aydınlatılmasını ve yorgunluğunu telâfi eden müzik, tiyatro ve spor gibi eğlence vasıtalarından istifade ettirilmesi, iş müddetinin günde 8 ve haftada 48 saate indirilmesinden beklenen sıhhi ve sosyal faydaları, bilfiil mümkün kılacaktır.

## Bakanlığın ilk yılında çıkan Kanunlar

Çalışma Bakanlığının ilk yılı, Halkçı rejimimizin, çalışanları mutlu kılmak hedefine doğru tarihi adımlar teşkil eden, mühim sosyal kanunları hazırlamak zevki içinde geçmiş ve bir yıldan daha kısa bir zaman zarfında Büyük Millet Meclisi, Başkanlıkça hazırlanan sekiz Kanun tasarısını kabul ederek, bu yeni kuruluşa geniş hizmet ufukları açan değerli direktifler vermiştir.

1 - Bakanlığın ilk teşkilâtı 22-6-1945 tarihinde başlanan 4763 sayılı Kanunla kurulmuş ve iş hayatının düzenlenmesiyle ilgili görevler, bu Kanunla Ekonomi Bakanlığından alınarak, Çalışma Bakanlığına verilmiştir. Bakanlık, 1946 yılı başında çıkarılacak yeni bir kanunla teşkilâta verilecek kesin şekli incelemek ve gereken hazırlıkları yapmak üzere, acil olarak, sadece Merkez Kuruluşuna inhisar etmiş ve bu intikal devresinde, illerimizde, iş hayatının düzenlenmesi, eskisi gibi, Ekonomi Bakanlığı teşkilâtına bırakılmıştır. Bakanlığın bu ilk teşkilât Kanunu, ikinci Teşkilât Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 29-1-1946 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır.

2 - İş Kanunu'nun 107 nci maddesi hükmüne göre, Ekonomi Bakanlığınca hazırlanarak, Büyük Millet Meclisine verilmiş olan, İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Anahk Sigortaları Kanunu tasarısı, Çalışma Bakanlığının kuruluşunu takip eden haftalar içinde, Kamutay'da görüşülerek, kanunluk kazanmıştır. 4772 Sayılı Kanunla memleketimizde sosyal sigortaların ilk tecrübesi gerçekleştirilmek ve İş Kanunu'na tâbi işyerlerinde çalışan 300.000 işçi ve müstahdem, İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Anahk hallerine karşı,

43.

sağlık yardımlarıyla tazminat haklarından faydalanma imkânına kavuşmaktadır. Kanun'a göre, bu sigortanın uygulanmasına 1-7-1946 tarihinden itibaren başlanacaktır.

3 - Esasları, İş Kanunu'nun 100 üncü maddesinde belirtilmiş olan işçi Sigortaları Kurumuna dair olarak çıkarılan 16-7-1946 tarihli ve 4792 sayılı Kanun, İşçi Sigortalarının uygulanması için gerekli Devlet Kurumunun, kuruluş ve görevlerini esaslara bağlamaktadır. Kanuna göre 1-7-1946 da faaliyete geçebilmesi için, Kurum, 1-1-1946 dan itibaren teşkil edilmiş ve hazırlıklarına başlamış bulunmaktadır.

4 - 25-1-1946 tarihli ve 4837 sayılı Kanunla, memleketimizde ilk defa olarak, iş ve işçi bulmaya aracılık yapacak bir Devlet Kurumu ihdas edilmiştir. İş Kanunu'nun 4 üncü bölümünde yazılı esaslar dahilinde, işçilerin elverişli işlere yerleştirilmesi, işyerlerine işçi bulunması ve kalifiye işçi yetiştirilmesi konularının, bir kamu hizmeti olarak ele alacak İktisadi bir Devlet Teşekkülü olan bu Kurum, memleketimizin ihtiyaç ve imkânlarına göre tedrici bir faaliyet temposu içinde görevine başlamış ve şimdiden kendisine baş vuran binlerce yurttaşı işe yerleştirmiş bulunmaktadır.

5 - Çalışma Bakanlığı, demokrasimiz prensiplerine, sanayi hayatımızın bugünkü ve yarınki gelişmesinin ortaya koyduğu yeni ihtiyaçlara uygun bir fonksiyonla, kesin bir teşkilâta bağlamak üzere 30-1-1946 tarihli ve 4841 sayılı bir Kanun çıkarılmıştır. Bakanlığın yeni kuruluşu, ilk kutuluşu takip eden devre içindeki etüt ve araştırmaların mahsülüdür. Bu Kanun, bir taraftan çalışma davasının millî refahla ilgili en ileri tedbirleri, diğer taraftan Milletlerarası medeniyet dünyasının uzvu sıfatıyla yüklediğimiz sosyal mahiyetteki taahhütlerin icaplarını, çerçevesi içine almakta ve Bakanlığın kuruluş kadroları «Az adamla çok iş» parolasına dayanan bir tasarruf zihniyetini aksettirmektedir.

6 - Türkiye Cumhuriyeti, Milletlerarası Çalışma Teş-

kilâtının bir üyesi olarak, sosyal politikamızın, dünya ölçüsündeki ilerlemelerini ilgi ile takip etmekte ve bu alandaki Milletlerarası işbirliğine büyük değer vermektedir. İnsanlık alevi içinde, Barışın sosyal adalet temeline dayandığını takdir eden Milletlerarası Teşkilâtının işçi, işveren ve Hükümet Temsilcilerinden kurulan yıllık konferanslarda, şimdiki kadar bir çok sözleşme tasarıları kabul edilmiş ve işçilerin sağlığını, refahını ve çalışma şartlarının düzeltilmesini gözeten tedbirlerin bütün Devletlerce aynı zihniyetle benimsenmesi, bu tedbirlerin, daha geniş ve tesirli bir saha bulabilmesi için lüzumlu görülmüştür. İlgili Devletlerin kanunlarıyla işçilerine sağlamayı taahhüt edecekleri hak ve menfaatlerin asgarî ölçülerini ortaya koyan bu sözleşme tasarılarına, teşkilâta dair bütün Devletler, geniş ölçüde iştirak ederek bağlanmış bulunuyorlar. Memleketimiz, şimdiki kadar, bu Milletlerarası sözleşmelerden yalnız kadınların madenlerde çalışmalarının men'ine dair olan sözleşme tasarısını 3229 sayılı kanunla tasdik etmiş ve bu konuda geri bir durum göstermemiştir. Bakanlığın kuruluşuyla beraber, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtıyla daha sıkı bir işbirliği yapılması ve bu sözleşmelerle ifade eden sosyal hedeflerin imkânlarımıza göre Yurdumuzda da gerçekleştirilmesi üzerinde durulmuş ve mevzuatımız incelenerek, kanunlarımızla ahenk halinde bulunan üç sözleşme tasarısının onanması için teşebbüse geçilmiş, bu sözleşmeler aşağıda yazılı kanunlarla onanmıştır:

a) Meslekî hastahkların tazminatı hakkındaki 42 numaralı Milletlerarası sözleşmeye katılmaya dair 11-2-1946 tarihli ve 4864 sayılı Kanun.

b) Sınıs müesseselerde, hafta tatili yapılması hakkındaki 34 numaralı Milletlerarası sözleşmeye katılmaya dair 11-2-1946 tarihli 4865 sayılı Kanun.

c) Ücretli İş Bulma Bürolarının kapatılması hakkında,

34 numaralı Milletlerarası sözleşmeye katmaya dair 11-2-1946 tarih ve 4866 sayılı Kanun.

İş Kazalarının tazmini hakkında, 17 numaralı Milletlerarası sözleşmeye katılmamız hakkında da bir kanun tasarısı hazırlanarak Büyük Millet Meclisine sevk edilmiş olup, bu tasarı Meclis Komisyonlarında incelenmektedir.

Bu Kanunların, sınırlanmış olduğu geniş sosyal politika çerçevesi içinde Bakanlık, Cumhuriyet Hükümetinin, çalışmayı ve çalışanları koruyan tedbirlerini gerçekleştirme yolunda, emin adımlarla ilerlemektedir.

## ÇALIŞMA HAYATIMIZ VE İŞÇİLERİMİZ

46

### Türkiye Nüfusunda çalışanlar

Memleketimizde yaşayan nüfusun, ne kadarının çalıştığı ve ne kadarının da, çalışması gerektiği haleda, türlü sebeplerle çalışmadığının bilinmesi; çalışma hayatının düzenlenmesi, denetlenmesi, çalışanların yaşama seviyelerinin yükseltilmesi ve iş arıyana iş, işçi arıyana da işçi bulunması uğrunda sarfolunan gayretler arasında, pek lüzumludur.

Bu bakımdan, muhtelif tarihlerde yapılan nüfus sayımları sonuçları üzerinde inceleme yapılarak, 1927 senesi ilk sayımında, yurdumuzda yaşayanların 13.648.270 kişiden ibaret bulunduğu, 1935 senesinde yapılan ikinci sayımda nüfusun 16.230.938 i kadın 7.936.512 si erkek olmak üzere, cem'an 16.157.450 ye yükseldiği görülmüştür.

1940 senesinde yapılan üçüncü nüfus sayımının verdiği netice, beş yıl evvelkine nazaran % 11.03 nisbetinde bir artışla - 8.922.038 i kadın ve 8.898.912 si erkek olmak üzere - cem'an 17.820.950 olmuştur.

Son nüfus sayımı, 1945 senesinin son aylarında yapılmıştır. Bunun verdiği sonuçta, nüfusumuzun 18.850.722 den ibaret bulunduğu ve artış nisbetinin de evvelki sayıma göre % 10,58 olduğu anlaşılmıştır. Ancak 1945 sayımının sonuçları henüz yayınlanmadığından, nüfusumuzun ne kadarının kadın ne kadarının erkek olduğu şimdilik belli değildir.

Çalışan nüfusun miktarını ve nisbetini öğrenmek için, memleketler itibariyle dağılışa göre tertiplenmiş nüfus sayımları neticelerini incelemek gerektir.

1940 ve 1945 sayımlarının tafsilatlı sonuçları henüz yayınlanmamış ve İstatistik Genel Müdürlüğünden alınan bilgiye göre, bu bakımdan tasnifler de yapılmamış bulunduğundan, zaruri olarak 1935 sayım neticelerini ele almak icabeder. Bu sayıma göre, nüfusumuzun meslekler itibariyle dağılışı şöyledir:

Gurup	Meslek Nevi	Kadın	Erkek
1	Toprak mahsulleri işleriyle uğraşanların sayısı:	3.096.799	3.385.264
2	Sanayi ve küçük sanatlarda çalışanların sayısı:	129.076	527.345
3	Ticaretle uğraşanların sayısı:	11.602	206.706
4	Taşıt ve taşıtma işleriyle uğraşanların sayısı:	2.858	118.556
5	Umumi idare ve hizmetler ile serbest mesleklerde çalışanların sayısı:	17.854	380.484
6	Ey iktisadiyatı ve şahsi hizmetlerle uğraşanların sayısı (erkek ve kadın hizmetçiler, vekilharçlar, mürebbiye, kapıcı, gündelik hizmetçi gibi):	27.488	18.968
7	Mesleksizlerin veya mesleği bilinmeyenlerin sayısı:	4.935.261	3.300.984

Burada, 7 nci gurupta görülen mesleksiz veya mesleği bilinmeyenler, genel nüfusun % 51 ini teşkil etmektedirler. Fakat bunların içinde çalışmayacakları, yahut çalışmalarından fayda sağlanamayacağı düşüncesiyle, 65 yaşından yukarı olanlar (ki, bunların sayısı 293.818 dir) ile, yine yaşlarının küçüklüğü, yahut ilk öğretim çağında bulunmaları dolayısıyla, çocuk sayılarak çalışmamaları gerekecek 14 yaşına kadar olanlar (ki, bunların sayısı da 5.713.753 olup işlerinde hayatını kazanmak maksadıyla çalışmak zorunda kaldıkları

50

rılarak, çalışma konusunun yurdumuzda derin bir ilgi, ve bir memleket davası halinde ele alınmasının gerektiği, kolayca görülür ve anlaşılır.

Ancak, yukarıda incelenen rakamlar ve sonuçlar, 1935 nüfus sayımına göre ele alınmıştır. 1935 ten sonra tatbikine ne girilmiş bulunan sanayi kalkınması neticesi olarak, nisbetlerin değiştiğini kabul etmek icabeder. Bu konuda, tam ve kesin bir sonuca varabilmek ve bugünkü duruma uygun nisbetler kurabilmek için, son nüfus sayımı neticelerini beklemek zarureti aşikârdır.

Bununla beraber, çalışma hayatında, enerjisinden istifade edilemesi mümkün olan insanlardan önemli bir kısmının, çalışma hayatımız dışında kaldığı, halbuki, çalışma hayatımızda bu enerji noksanının şiddetle hissedildiği de bir gerçektir.

52

İçin çalışanlar da vardır. Ancak bunların sayısı belli değildir) çıkarıldıktan sonra çalışma, yaşında olup da çalışmadıkları anlaşılana kadar, genel nüfusun % 13,9 unu meydana getirdiği gözönünde bulundurularak, bu nüfusun önemli bir kısmının, çalışma güçleri olup ta çalışmadıkları ve dolayısıyla Yurdumuzun, bu insanların çalışma enerjisinden faydalanmadığı meydana çıkar.

Buna karşılık, tarım işleri dışındaki çalışma hayatına atılmak suretiyle, iş güçlerini kullanan ve bu suretle geçim sağlayanların, genel nüfusa nisbeti:

İkinci gurupta :	% 4,1
Üçüncü > :	% 1,3
Dördüncü > :	% 0,7
Beşinci > :	% 2,5
Altıncı > :	% 0,3

Ötekine göre, toptan % 8,9 gibi azımsanacak bir derecededir.

Tarım işlerinde çalışan nüfusun ise, genel nüfusa nisbeti, % 40,1 dir. Buradan nüfusumuzun yarısına yakın miktarının, çalışma kudretlerini tarım işlerine verdikleri anlaşılır.

Tarım işlerine elverişli topraklarımızda çalışmayı kendilerine meslek yapmış olan bu % 40,1 nisbetindeki insanlar enerjilerinin bu işe yetip yetmediği kesin olarak hesaplanmasında da tarım işlerimizin makinalaşmağa doğru gittiği gözönünde bulundurulacak olursa bu enerjinin, önemli bir kısmının tarım işlerinden gayri işlerdeki çalışma hayatına verilebileceğini kabul etmek lâzım gelir.

Tarım işlerinde çalışan % 40,1, tarım işleri dışında çalışma hayatına atılarak enerjisini bilfiil kullanan % 8,9 çalışma çağında ve kabiliyetinde oldukları halde çalışmadıkları anlaşılınca % 13,9 nisbetindeki yurtdaşılar toplamının genel nüfusa nisbeti, toptan, % 62,9 dur ki, bu miktar insanın çalışma hayatına atılması ve çalışmaya atılması mümkün olduğu neticesine

51

### Nüfusumuz ve bugünkü durumu ile işçimiz

İstatistik Genel Müdürlüğünün nüfus sayımlarından elde ettiği sonuçların, 1935 senesinden sonrakileri yayınlanmamış olduğu için, 1940 ve 1945 senelerine ait sayıları, evvelkilerle mukayese etmek ve memlekette, çalışma çağında olup da çalışmayanlar hakkında, bir fikir yürütmek mümkün olamamaktadır.

İş Kanunu, çalışan nüfusun bir kısmını kapsamı içine almış bulunduğundan, haklarında, bu Kanun hükümlerinin uygulandığı işyerlerine ait olmak üzere, Ekonomi Bakanlığına bağlı bulunduğu sırada, İş Dairesi istatistikler yapmıştır. İstatistik Genel Müdürlüğünün 1941 senesi 181 ve 1945 senesi 241 numaralı yayınlarını teşkil eden bu istatistiklerden, işçi ve memurların sayıları ile, bunların maruz kaldıkları iş kazaları hakkında grafikler çıkarılmıştır.

Sosyal davalarımızın başında gelen, ve sanayileşen Türkiye'nin el emeğini teşkil eden işçinin (hayatını emniyet altına almak meselesi) halen kurulmuş bulunan İşçi Sigortaları Kurumu tarafından temin edilecektir. Kurumun faaliyet başını teşkil edecek olan bu mesele, istatistiklere dayanıldığı için, İş Dairesinin hazırladığı istatistikler, daha ziyade buna ve işçi sayısına inhisar etmiştir.

Grifiklerde, işçi sayısının, sene içindeki çeşitli değişiklikleri açık olarak görülmektedir. Şubat ayından başlayarak, gitgide artan çalışma hayatı, işçi sayısını da, aydan aya arttırmakta ve en yüksek derece

53

Ekim ayında bulunmaktadır. Bu aydan sonra işçi sayılarında eksilme kaydedilmekte ve enaz işçi sayısına Şubat ayında raslanmaktadır.

Bu grafiklerde, işyerleriyle, buralardaki işçi ve müstahdemlerin, üç sene zarfındaki değişiklikleride mukayese edilmektedir. İşçi sayısının harpten evvelkine nazaran, harp içinde gösterdiği % 37 nisbetindeki artışa mukabil; işyeri sayılarında görülen % 30 nisbetindeki azalma da, sanayi işlerinin küçük sanayiden büyük sanayie doğru gitmekte olduğuna bir alâmet olarak gösterilebilir. Müstahdem sayılarından artmanın, en fazla işçi sayısı ile, aynı nisbet dahilinde olması beklenirken, bu nisbetin % 44 e çıkması, iş hayatında lüzumundan fazla idareci kullanıldığını meydana koyar ki, bunun maliyet fiyatlarına az bile olsa, tesir yaptığını kabul etmek lazımdır.

Sayıları yine bu grafiklerle gösterilmiş olan, ve İş Kanunu kapsamı içinde bulunan, işçilerin hangi mesleklerde çalışmakta oldukları ve bunların muhtelif seneler zarfındaki değişiklikleri, belirtilmiştir. Buradan üç senelik vasatiye nazaran, umum işçilerin :

- % 26 sının gıda sanayiinde,
- % 18 inin inşaat
- % 16 sının mensucat
- % 12 sinin maden istihsalinde ve geri kalan :
- % 28 inin de, diğer iş alanlarında çalıştığı çıkarılabilmektedir.

Her bir meslek grubunda çalışan işçilerin, iş kazasına maruz bulunmaları ihtimali aynı derecede olmayıp, bu ihtimallere dayanılarak yapılan sigorta tarifeleri, 10 sınıfa ayrılmış bulunmaktadır. Bu sınıflara dahil bulunan işyerlerinin, işçi ücretinin % 0.5 şii ile 5 i arasında ödeyeceği prim ile, buralarda çalışan bütün işçiler, 4772 sayılı Kanunla temin

54

tetkik edilirse, bütün bu mesleklerde çalışanların ancak % 4 ünün kazaya maruz bulunduğu görülür. Bu nisbet, başka memleketlerdeki nisbetlerden biraz düşük ise de, bunun, kazaların hepsinin ihbar olunmasından ileri geldiği mütalâa edilmektedir. Maamafih bu nisbetin, sigortanın faaliyete geçmesiyle artacağı şüphesizdir.

İş kazalarının üçer senelik fasillarla ve aylık miktarlarını gösteren başka bir grafik, bu kazaların yaz aylarında, diğer aylara nazaran daha ziyade tekrür ettiğini meydana çıkarmaktadır. Filhakika bu aylar zarfında, iş yerleri daha fazla işçi çalıştırmakta olduğu için, bunu tabii görmek lazımdır. Bu kazaların meydana getirdiği sonuçlar için de ayrı bir grafik hazırlanmıştır. Buradan iş kazalarının 7 çeşit sonuç doğurduğu ve bunların bir kısmının sigorta tarafından tazmin edileceği ve bir kısmının da tazmin edilmeyeceği gösterilmiştir.

4772 Sayılı Kanun hükümlerinden çıkarılan bu tefriklere göre :

- Geçici çalışmamazlık üç günden az sürdüğü,
- Daimi çalışmamazlık % 10 nisbetinden az olduğu takdirde tazminat verilmeyecektir.

Neticesi, üç günlük çalışmamazlığı tevliit eden iş kazalarında, işçinin temarüz etmesi ihtimali gözönünde tutularak, bu gibi vak'alarda tazminat verilmemesi ve % 10 dan az olan malûliyet vak'aları, insan gücünü azaltmayacağından, bu gibilere yalnız tedavi esnasındaki tazminatın verilmesi prensip olarak kabul edilmiş bulunmaktadır.

Senelik tekrür miktarı, ortalama 8423 olarak tesbit edilmiş bulunan iş kazaları yüzünden, işçilerin kaybettikleri gündelikler işçi sayısına ve işçi ücretlerine tâbi olarak, muhtelif seneler zarfında değişik kıymetler ifade etmiş ve bunlar da grafikte gösterilmiştir.

56

edilen, iş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortasının menfaatlarından ve ayrıca meslekler arasında bir tefrik yapılmamasının, yine ücretlerin takriben % 1 i nisbetinde ödenecek prim ile, kadın işçilerle, işçilerin işçi olmayan karılara aynı Kanun ile temin edilen anahk sigortası menfaatlerinden faydalanacaklardır.

Bu husulalarda, esas işçinin son aldığı yevmiye olacaktır. Bu yevmiyelerin bir takım tesirler altında kalarak zaman zaman değişiklikler göstermesi halinde, daima sağlanacak menfaat, son gündelik olduğundan, bunların işverenler tarafından hakikata uygun bir şekilde tesbit edilmesi lâzım gelmektedir.

Her iki sigorta için işyerlerinin arzettiği kaza ihtimaline göre, işverenlerden alınacak olan % 1,5 ile % 6 arasındaki prim, maliyet fiyatları üzerinde müessir olacak bir derecede değildir. Tehlike derecesi en yüksek meslek olan kömür istihsalinde, işçi ücreti kömür maliyeti üzerinde % 40 e kadar bir yer işgal ettiğine göre, bu meslekten alınacak olan % 6 nisbetindeki primin maliyet üzerine tesiri, ancak % 2,4 olabilir. Bu nisbet, diğer sanayide daha aşağı hâllere düşeceği cihetle, hayat pahalılığına bir tesiri olmadan maliyet unsurları arasına katılacak ve harpten evvelkine nazaran, 1943 senesinde, 4-5 misline yükselmiş olan geçim imkânları karşısında, pekaz yükseltilmiş olan işçi ücretlerine hiç bir suretle aksettirilmeyecektir.

1938 senesine nazaran, pekaz yükseltilmiş olan 1943 senesine ait işçi ücretlerinin grafikteki mukayeselerinden dolayı kolaylıkla anlaşılacağı gibi yükselme derecesi, hayat pahalılığı ile mütenasip olmamıştır. Bu bakımdan zaten geçim hususunda güçlük gören işçi, sigorta primleri dolayısıyla bir müşküle daha sokulmamış olacaktır.

Mesleklerin arzettiği tehlike dereceleri, bir küll olarak

55

1943 senesinde 158.000 lirayı bulan bu kayıtlara, malû olanların ömürleri sonuna kadar alacakları ve ölümden sonra varislerine intikal edecek olan malûliyet maaşı ile, kaza neticesi ölenlerin varislerine verilecek olan verese tazminatı da ilâve edilince, bunun çok büyük bir yekûna varacağı hissedilebilir.

Sigortanın faaliyet esasını teşkil edecek olan bu kayıpların telifisi, sosyal dâvalarımızın en mühimlerinden birisinin halledilmiş olması demektir.

57

## Kömür işçilerimiz

### A) Meslek işçileri-mükellef amele :

Yurdumuzun belli başlı kömür havzası olan Ereğli-Zonguldak Bölgesinde, halen iki çeşit işçi mevcuttur. Bunlardan biri, madenciligi meslek seçenler ve pek çoğu bu bölge halkından olanlardır. Ancak bunların sayısı, bilhassa İkinci Dünya Savaşı içinde büsbütün artmış olan kömür ihtiyacımıza karşılamaya yetmediğinden, Milli Korunma Kanunu'na dayanılarak tatbikine girişilen iş mükellefiyeti, ikinci bir işçi sınıfını meydana getirmiştir.

### B) İstihsaldeki rolleri :

Kömür madenciligini meslek edinmiş olan işçilerin istihsaldeki verimiyle, mükellefiyet yoluyla bu işte çalıştırmakta bulunanların sağladıkları verim arasında, objektif bir kıyaslama yapabilmek için, rakamların diline başvurmak gerekir.

1944 Yılında-ortalama olarak, günde 1,050 ton üzerindeki -3,558,844 ton tıvönan kömür elde edilmiştir. Bunun için kullanılan işçi sayısı :

Ocak içinde = 14,228

Ocak dışında = 7,367

Çeşitli işlerde = 5,490 olmak üzere - yine ortalama hesapla - günde 27,085 dir. Bu rakamlar 1933 yılına ait rakamlarla karşılaştırılınca, göze çarpan sonuç şudur.

1944 de,

a) Kömür istihsalindeki artış nisbeti % 12,4 ;

159

b) Ocak içinde çalışan işçi sayısındaki artış nisbeti % 8,  
c) Ocak içinde, dışında ve çeşitli işlerde çalışan işçi sayısının toplamındaki artış nisbeti ise % 6,4 olmuştur.

Bu sonucun belirttiği dikkat çekici gerçek, istihsaldeki artışın genel işçi sayısındaki artıştan fazla oluşudur. Bu artışta, mükellefiyet disiplininin meydana getirdiği işe yatkınlığın imkân verdiği yolundaki mütalâaya karşılık, mükellef işçilerdeki :

1 - İnsanda, kendi isteğiyle girmedığı işe karşı uyanık ruh tepkisi,

2 - Yıllarca çalışma sonunda, bu işi meslek edinmiş olanlara bile yeter ve devamlı bir kazanç sağlamayan kömür işinin ypratıcılığı,

3 - Köy halkımızın, devamlı, emin ve köklü bir aile ocakının, ancak köyde kurulabileceği yolundaki kanaati,

4 - Kömür ocakları civarında yerleşmemiş işçinin devamlı taprak ve aile hasreti çekmesi gibi çeşitli, psikolojik ve sosyal sebeplerden iteri gelen ve bu işin angariye gibi telâkki edildiğini gösteren belirtiler daha kuvvetlidir.

Şu halde, işçi sayısının artışına nisbetle daha fazla olan istihsal artışının sebebini, yukarıdaki kıyaslamada, ele alınan yıllar arasındaki zaman içinde, meslek işçisinin kazanmış olduğu işe yatkınlıkta aramak daha doğru olur. Bununla beraber, bu kabil işçiler arasında, gerçek anlamıyla, bir kalifiye işçi zümresi yetiştirilmesi ve dolayısıyla istihsalin artması için esaslı tedbirlerin alınması zaruridir. Bu tedbirler:

1 - İş piyasasına göre ayarlanabilen asgari işçi ücretlerinin tesbiti ve işçiye, işinde kazanç ve ilerleme inancası verecek bir işçi ücreti baremi tatbiki; (bugünkü günlük ücret, ortalama, 300 kuruştur).

2 - Meslek işçisini, çalıştığı, ocağın hemen yakınına

veya kâfi, kolay, çabuk, ucuz, hatta parasız ulaştırma imkânlarının kavuşturmak şartıyla, kömür havzasının elverişli (Milyos - Yenice vadisi gibi) yerlerinde kurulacak işçi meskenlerine yerleştirmek;

3 - Bu yerleştirme işine ilk önce topraksız veya - çeşitli sebeplerle - köylerinden kolayca koparabilecek durumdaki işçiden başlamak ,

4 - Kurulmuş olan iş kazaları ve meslek hastalıkları ile emeklilik sigortalarından başka ihtiyarlık, emeklilik ve diğer sigortalarını da bir an evvel vücuda getirmek ,

5 - Ayrıca, kalifiye işçi yetiştirmeye mahsus kurslar açmak ,

6 - Havzada mekanizasyona daha fazla yer vermek şeklinde özetlenebilir.

Anaok hepsine birden başvurulması halinde, kömür istihsalinin artmasını sağlayabilecek olan bu tedbirlerin her biri - özel bahislerinde belirtildiği veçhile - Bakanlığımızın her yılki gelişme plânında önemle yer almış olup, bu konularla ilgili Bakanlıklarla da sıkı bir iş birliğine başvurulmaktadır.

### C) Sağlık ve sosyal durum:

Kömür havzamızda çalışan işçilerimizin gıdaları ve sağlık durumları, füzüyonun öncekine nisbetle, hayli ileridir. Genel olarak, maden işçilerinin uğrayageldikleri çeşitli meslek hastalıklarının, bu arada içkinin ve genel zayıflık sonucu olarak beliren Veremin tamamıyla önüne geçebilmek üzere alınması gereken tedbirler üzerinde duygulu ve temennî şekilde durulmakta, ilgili Bakanlıklarla iş birliği imkânları aranmaktadır.



## Eltezgâhı Dokumacılığı

Ünvanlı işçi sayısı, beş veya daha fazla olan işyerlerinde, 1941 yılında çalıştırılan işçi sayısı 275.000 kadardır. Günle çalıştırıldıkları işçi miktarı daha az olan küçük sanat işletmelerinde çalışan usta, kalfa, çıрак ve işçilerin, bugünkü sayılarını gösteren kesin rakamlar elde yoktur. 1927 sayımına göre, bu nevi işletmelerde çalışanların sayısı, ev sanayisindeki işçi sayısından fazladır. Sayıları en kısıkaç bir tahminle 140.000 den az olmayın muhtelif ev sanayii işçilerinin mevcut halinde bu fazlalığın, 1927 yılından bu güne kadar geçen zaman içindeki sınaî gelişmeye rağmen, küçük sanatın lehine yükseldiği görülür. Bu durum, çalışma bünyeminin imal edilmesinde, sanayi işletmelerinde olduğu kadar, küçük sanat ve ev sanayii işletmelerindeki çalışmalarını da hızla ilerletmemizi faydalı ve zaruri kılmaktadır.

Memleketimiz küçük sanat ve ev sanayii, ekonomik ve sosyal bakımlardan mühim özellikler gösteren birçok kısımlara sahiptir. İncelemelerin yapılmasında, tek başına bir varlık gösteren bu kısımların her birinin, ayrı ayrı olarak ele alınması gerekir. Bu yazımın konusunu teşkil eden eltezgâhı dokumacılığı, yayılma sahasının genişliği ve mensuplarının sosyal çukluğu bakımından, bu kısımların en mühimlerinden birini teşkil eder.

### Genel durum :

Eltezgâhı dokumacılığı memleketimizin her tarafına yayılmış, en eski sanatlardan biridir. Kırk elli sene evveline ge-

63

linceye kadar, dokuma kabiliyetini haiz bütün maddeler, el tezgâhları vastasıyla kumaş haline getirilirdi. Bu devirde ipek, pamuk, yün, keten ve kıl, eltezgâhı dokumacılığımızın belli başlı ham maddeleriydi. Hereke fabrikasının ilk el tezgâhlarında dokunan ipekli kumaşlar, eltezgâhı dokumacılığının bu zamana ait en mükemmel örneklerindendir.

Bugün için durum önemli bir şekilde değişmiştir. İpek ve yün dokumacılığı, hemen hemen tamamen fabrikalara geçmiş gibidir. İpek kullanan tezgâhlarla nadiren karşılaşırız. Yün tezgâh dokumacılığına ise ancak, geniş miktarda yün yetiştiren muayyen bazı bölgelerde ve çok defa yalnız hususî ihtiyaçları karşılayan bir çalışma sahası olarak tesaduf edilebilir. Ekseriyle çuval ve benzerlerini imal eden kıl dokumacılığı da jüt çuvallarının kullanılmasıyla gittikçe azalmaktadır. El çıkırıklarında bükülen iplikleri kullanmak zorunda bulunan keten tezgâhları da, mamüllerinin, günün zevk ve ihtiyaçlarına uymaması dolayısıyla, her gün biraz daha azalmakta ve gün geçtikçe önemini kaybetmektedir. Köy ve kasaba ihtiyaçlarının karşılanması bakımından yün, ve kıl dokumacılığının keten ve kenevir mahsullerinin kıymetlenmesi yönünden de, keten dokumacılığının kalkmasına çalışmak, bu sahalardaki büyük sanayi gelişmesine rağmen faydalı olabilir. Kastamonu bölgesindeki keten hazırlama tesisatının kurulmasına başlama, bu yolda atılmış ilk müsbet adımlardandır.

Yukarıda hülâsa edilen durumdan da anlaşılacağı üzere, bugünkü eltezgâhı dokumacılığı, hemen hemen sadece pamuk dokumacılığından ibaret gibidir.

Ekonomi Bakanlığınca yapılan tesbitlere göre 1945 yılında, memleketimizde piyasa için çalışan ve pamuk ipliği dokuyan eldokuma tezgâhlarının sayısı 50.000 kadardır. Bu tezgâhlara bir yıl içinde 1.660.000 paket pamuk ipliği tahsis edilmiştir. Bu miktar iplikle dokunan muhtelif dokuma-

ların yekünü 51.000.000 metre karedir. Ancak, bu tezgâhların istihşâl kapasitesi daha çok yüksektir.

Normal olarak, vasat tipte bir eltezgâhı, ayda 5-6 paket kadar iplik kullanabilir. Halbuki Ekonomi Bakanlığınca tahsis edilen iplik miktarı tezgâh başına ayda 3-4 paketten fazla değildir.

Bir tezgâhın çalıştırılması için bir kişiye ihtiyaç vardır. Büküm, çözgü, tarak ve gücü imâlî gibi dokumacılığın yardımcı ve yardımcı işlerinde çalışanlar da ilâve edilirse, 50.000 tezgâhın faaliyette bulunabilmesi için, enaz 100.000 kişiye ihtiyaç olduğu görülür.

Memleketimizin her tarafına yayılmış bulunan eldokuması tezgâhları, iklim ve tabiat şartları ve ekonomik sebepler tesiriyle, bazı bölgelerde büyük bir topluluk gösterir. Babadağı, Buldan, Burdur, Gaziantep, İsparta, Merzifon ve Tosya, bu bakımdan en önemli merkezlerdir. Genel nüfusun Babadağında % 83 ü, Boludan'da % 74 ü eltezgâhı dokumacılığıyla uğraşır. Bursa ve İstanbul gibi bazı büyük şehirlerde de fazla miktarda dokumacı varsa da, bunların aynı şehirlerdeki diğer işletmelerde çalışanlara nisbeti büyük bir önem gösteremez.

### Çalışanlar ve çalışma şekilleri:

Gün geçtikçe ekonomik kuvvetini kaybetmekte bulunan eltezgâhı dokumacılığı, ekseriyle babadan evlada geçen, öğrenilmesi nisbeten kolay bir sanattır. Dokumacılığın kesif olarak geliştiği, daha doğrusu bugün, bu durumda intikal etmiş bulunduğu bölgelerde, hemen hemen her ailenin nüfus kalabalığına göre, bir veya bir kaç tezgâhı vardır. Bütün aile efradı, erkek, kadın ve çocuklar, dokumacılığın muhtelif işlerinde çalışırlar. Çocuklar çıkırık çevirirken, masra sarsarken ana, tezgâhta çalışır, baba da çözgü yapar, ip-

64

P. 5

65

lik boyamakla uğraşır, yahut ta dokunan malları satış için pazara götürür. Genel olarak hemen her yerde tezgâhlarda kadınlar ve erkekler aynı şekilde çalışırlarsa da, dokumacılık bazı bölgelerde daha ziyade bir erkek sanatı (Denizli) bazı bölgelerde de, daha ziyade, bir kadın sanatı (Kastamonu) halindedir. Bölgenin ekonomik durumunun diğer sahalarda çalışmaya imkân verme derecesi, bu farkın meydana gelişi üzerinde müessir faktörlerin en başında gelir.

Bir ailenin tezgâh sayısı ikiye geçince, gündelik işçiler de kullanılır. Bu vaziyette, aile reisi küçük bir işletme sahibidir. Ancak, bu şekil çok yayılmış değildir.

1938-1939 Seneleri fiyat durumuna göre yapılan hesaplara nazaran; bir tezgâhın işletilebilmesi için, ortalama 60-70 lira miktarında bir sermayeye ihtiyaç vardır. Bu hesap, dokunan malın normal olarak satılması ve parasının da peşin olarak alınabilmesi esasına göre yapılmıştır. Fakat hakikatta işler çok defa böyle yürümez. Bir çok sebepler tesiriyle dokumacı, malını haftalarca veya aylarca satamaz bir hale gelir. Bu vaziyet, küçük kârlar için yapılması gerekli masraflar günü yaklaştıkça ağırlaşır ve nihayet tahammül edilmez bir şekil alır. Dokumacı, bu zor durumda terk edilmiş ve tek başına bırakılmış değildir. Ona yardım etmeğe koşanlar pek çoktur. Şehirdeki iplik tüccarı veyahut ta faizci hesabına kasaba kasaba, köy köy dolaşan simsar, dokumacının malını almağa veya istediği kadar borç para vermeğe hazırdır. Fakat mevcut mallar yatıktır, desenleri bozuktur, boyası fenadır, böyle bir mal kim alır? Kısa bir pazarlık sonunda tesbit edilen fiyat, hakikatte dokunanın iplik bedelinden bile azdır. Zaten ipliğin de parası tam olarak ödenmiş değildir. Aynı tüccarlar adına dolaşan kimseler, bu ipliği de bir kaç ay vade ile değer fiatından çok yükseğe satarak hesabını deftere geçirmişlerdir. Bu borçların da ödenme zamanı gelip geçmiştir. Her geçen günde

66

çocuklar beraberce çalışırlar. Dükkânlardaki tezgâhlarda ve hususî çözü ve boya yerlerinde ise, ekseriyetle yalnız erkekler çalışır. İplik, tarak ve gücü imalâtı ise, sade 8-15 yaşındaki çocuklar tarafından başlanır.

İplik büküm işlerinde ise, erkekler ve küçük çocuklar karışık olarak çalışırlar. Büküm işçileri bazı yerlerde, evlerde ve havanın müsaadesine göre açıkta bahçelerde çalışırlarken, bazı bölgelerde de işlerini geniş, serin ve rütubetli mağaralarda yaparlar. Bu mağaraların en tipik nünuneleri Gaziantep'tedir.

#### Çalışma vasıtaları :

Eltezgâhi dokumacılığında kullanılan vasıtaların başlıcaları tezgâh, çözü ve çıkırtıktan ibarettir. Bu vasıtalar genel olarak ev veya dükkân sahibine aittir. Yani bazan iş sahibinin ve bazan da işçinindir.

Yer yer 16 ayaklı, kamçılı, müttekâmil tezgâhlara tesadüf edilmekle beraber çok basit, iptidai, çalışma randımanını düşürücü ve çalışmanı yorucu tezgâhlar da pek çoktur. Ev tavanlarının basıklığı dolayısıyla tezgâhların bir çoğu çalışmanı yarı beline kadar toprağa girmek zorunda bırakacak bir durumdadır. Bazı Belediyeler bu gibi tezgâhların kullanılmasını menedici tedbirler düşünmüşlerse de, henüz genel mahiyette tam ve müsbet bir netice alınmış değildir.

Kullanılan çıkırtıkların hemen hepsi elle çevrilir, çok iptidai vasıtalarlardır. Ayakla çevrilen ve elle kullanılan çıkırtıklara nazaran dört beş misli randıman veren çıkırtıklara hemen hemen hiç bir yerde tesadüf edilemez. Ekonomi Bakanlığınca hazırlanarak dokumacı bölgelerine gönderilen ayakla işletilen, iplik bükme ve masra sarar çıkırtıklar henüz benimsemiş ve yayılmış değildir. Çıkırtık durumunun islahı bilhassa çıkırtıkta bükülmüş iplik dokuyan bölgeler için daha önemlidir (Devrekânı gibi).

68

hesabı biraz daha kabartmıştır. Netice olarak eski borcun ödenmesi için yeni bir borç yapılmış, fakat eski borç hesabı da kapatılamamıştır.

Artık dokumacı, eviyle, tarlasıyla ve tezgâhiyle müstakil ve kendi hesabına iş görür durumda bir küçük san'at sahibi olmaktan çıkmış, sermayedar hesabına çalışır bir işçi mahiyetini almıştır.

Dokumacılık kooperatiflerinin büyük ölçüde genişlemesine takaddüm eden yıllarda eltezgâhi dokumacılarının mühim bir kısmı, görünüşte işletmelerinin müstakil sahipleri olmalarına rağmen, hakikatte para bağılıkları dolayısıyla bu durumda bulunuyorlardı. Son senelerde kurulan yüzlerce kooperatif, tezgâh mamullerinin arz ve talebi arasındaki büyük farkların yardımcı tesirlerinden de faydalanarak bu durumu ortadan kaldırmış ve dokumacıya hakiki müstakil, küçük san'atkâr hüviyetini yeniden kazandırmış gibidir.

Ekonomik esaslardan ziyade, idari tedbirlere dayanılarak sağlanan bu durumun normal şartların avdetinde devam ederek gelişebilmesi için, gerekli tedbirlerin alınması zamanı da gelmiştir.

Bazı yerlerde eltezgâhi dokumacılığı, ev sanatı halinden çıkmış ve bir dükkân sanatı haline gelmiştir. Bu gibi yerlerde dükkân sahibi yalnız erkeklerden ibaret olan çırak ve işçileriyle birlikte çalışır. Bazı yerlerde çözü ve masra işleri dokumacıktan ayrılır. Tezgâhta çalışanlar bu gibi işleri başkalarına yaptırırlar.

Madenî gücü ve tarak kullanılmıyan bölgelerin pamuk ipliğinden hazırlanan tarak ve gücüleri de ayrıca bu işlerle uğraşan kimseler tarafından dükkânlarda veya evlerde imal edilir.

Yukarıda da temas ettiğimiz gibi evlerdeki eltezgâh dokumacılığında bütün aile efradı, yani erkek, kadın ve

67

Çözü vasıtalarına gelince, pek nadir bazı istisnalarından sarfınazar edilirse, bunlar da umumiyetle çok iptidaidirler. Muharrik kuvvetle işleyen oldukça toplu istihsal yapan çözü makinelerinin taammümü mümkün görülmesi bile, basit fakat iyi temiz ve kolay iş çıkaran duvar çözümlerinin yayılmasının temini gerekir.

Eltezgâhi dokumacılığında kullanılan vasıtaların hemen hepsini memleketimizin her yerinde yapmak ve tamir etmek mümkündür. Bu bölgelerde daha doğrusu geniş mikyasta memleketimizde yapılamıyan parçalar, demir tarak, demir gücü teli ve mekiiktir. El tezgâhi dokumacılığı demir yerine iplikten yapılmış tarak ve gücü ve bazanda kamıştan yapılmış tarak kullanarak bu ihtiyacı mahalli vasıtalarla gidermek imkânlarını aramıştır. Eskiden kullanılmakta olan boy-nuz mekiiklerin bugünkü kamçılı tezgâhlarda kullanılması mümkün değildir.

Aynı şekilde ve evsafa olmak üzere dokuma sanayinde de kullanılan ve çok kolay ve çabuk yıpranan bu parçaların ihtiyaç nisbetinde memleketimizde halen yapılmamakta olması üzerinde önemle durmak gerektir.

Evlerde ve hususî boyahanelerde yapılan boya işleri de gerek tatbik edilen usuller ve gerek kullanılan maddelerin kaliteleri bakımından tatmin edici değildir.

Ekonomi Bakanlığının teşebbüsüyle Denizli'de kurulmakta olan santral, el tezgâh dokumacılığının bugünkü noksanlarını izale yolunda atılmış ilk müsbet adımdır. Bu teşebbüsü genişletmek ve geliştirmek faydalı olacaktır.

#### Çalışma yerleri ve iş saatleri :

El dokuma tezgâhlarının büyük bir kısmı evlerde, Bu evler arasında tavanları basık, pencereleri camsız ve döşemeleri toprak, olanlar az değildir. İçinde tezgâh işletilen dükkânların durumu da bu evlerden farksızdır. Tarak ve gücü yapanların dükkânları da aynı vaziyettedir. Zemin toprak ve dükkânın ön tarafı yazın açık ve kışın kepenklerle

69

kapalıdır. Sahası 7-8 metre kareyi geçmeyen ışksız ve havasız bir dükkânda 4-5 tezgâhın veya aynı sayıda çözüğü, tarak veya gücü işçinin çalıştığı nadir değildir. Büküm işlerinin yapıldığı mağaralar rütubetli olsalar da ışıklı ve iş icabı geniştirler.

Evlerde tabiiyle iş saati diye bir şey yoktur. Çalışma müddeti, arzu, zaruret ve imkânlarâ göre azalır ve çoğalır. Dükkânlardaki çalışma süresi ise çok zamanlar 11-12 saati geçer.

**Sosyal durum :**

Eltezgâhı dokumacısı, hangi şekilde çalışırsa çalışsın, daima az para kazanan bir kimsedir. Benzer fabrika mamulâtının maliyet düşüklüğü, bu durumun ekonomik tedbirlerle muayyen bir dereceden fazla islahına imkân bırakmamaktadır. Bu sebeptendir ki el tezgâh dokumacıları, çocuk çocuklarıyla beraber çalışmağa, ve dokumacılık yanında tarla ve bahçe işleri de yapmağa mecbur kalmaktadırlar. Bu vaziyet dokumacıyı çok çalışmağa ve o nisbette yorulmağa mecbur kılıyor. Alınan gıda da ekseriyetle kâfi değildir. Mesken şartları, bilhassa çocuklar için az çok bir tehlike gösterir. Hastalanan, sakatlanan ve ihtiyarlayan dokumacı herhangi bir yardımdan mahrumdur. İlk olarak üç dört sene evvel Denizli'de başlayan hayat sigortası teşebbüsü de müsbet bir netice vermeden unutulup gitmiştir. Çalışma Bakanlığının Burdur Hastanesinin tamamlanarak açılması için yaptığı para yardımı, Buldan'da bir Sanatoryum açılması işini ele alması bu yolda yeniden atılmış küçük adımlardır.

**Netice :**

Yukarıda genel olarak temas edilen eltezgâhı dokumacılığın ekonomik ve sosyal bakımlardan gelişmesi :

- 1 — Çalışma vasıtalarının tekemmülü,
- 2 — Denizli'deki santral gibi müesseselerin diğer mühim bölgelerde de tesisi,
- 3 — İmalât kalitesinin yükseltilmesi,

- 4 — Çalışma yerleri sağlık şartlarının islahı,
  - 5 — Çocuk çalıştırılmasının tanzimi,
  - 6 — Kooperatiflerin kuvvetleştirilmesi ve geliştirilmesi,
  - 7 — Hastalık kazaları tesisi,
  - 8 — Hayat sigortası yapılması
- gibi konular üzerinde ciddi bir şekilde durulmakla mümkün görülmektedir.

**Sosyal Sigortalarımızın şimdiki durumu**  
**ve**  
**beş yıllık gelişme programı**

Makineye dayanan istihşalin yarattığı sanayi devrimi, XIX uncu asrın başındanberi, yeni bir sistem ortaya çıkarmış ve böylece meydana gelen fabrika usulüne göre düzenlenmiş istihşal, büyük işçi topluluklarının, endüstri merkezlerinde birikmesine sebep olmuştur. Hayatını emeği ile kazanan bu topluluklar için, yeni istihşal devri, yeni bir takım iktisadî ve sosyal şartlar doğurmuştur. Bu yeni şartlar, insanlara servet, refah ve konfor getirdiği gibi, bir çok güçlüklerle ve iş tehlikelerine de zemin hazırlamıştır.

Kendisinin ve ailesinin geçimini temin için, emeğinin karşılığı olan ücretten başka dayancası bulunmayan işçi ve müstahdemler, çalışarak kazanç sağlama imkânlarını, muvakkaten veya daimî olarak kaybettikleri zaman, yoksulluk tehlikesi başgösterir. Böylece, kaza, hastalık, malullük, ölüm ve ihtiyarlık gibi hallerde, ferdin kazancının kesilmesi, bir taraftan işçi ailelerinin hayatlarında sefaletle yol açan bir istikrarsızlık meydana getirir, diğer taraftan da iş hayatının muhtaç olduğu unsurların, işçiliğe rağbetini azaltmakla, sanayi gelişmesini aksatan güçlükler doğurur.

Emeğinin karşılığı ile geçinen kimselerin, kazanç imkânını kaybetmeleri, yahut doğum ve hastalık gibi sebeplerle, pek çok masrafa boğulmaları hallerinde, gelirleri ile masrafları arasındaki muvazenesizliği önleyen ve onları sefaletle düşmekten koruyan çareleri, üç şekilde mütalâa etmek kabildir:

75

- 1 — Ferdi tasarruf.
- 2 — Sosyal yardım.
- 3 — Sosyal sigorta.

Ferdi tasarruf, aşağıda belirtilen sebeplerden dolayı, mevcudiyetine işaret edilmiş olan ve emniyetsizlik doğuran hallerin karşılanmasına kâfi değildir.

1 — Ferdi tasarruf, ona en ziyade muhtaç olanların, başarmaya enaz muktedir olabilecekleri bir çaredir. Filhakika, çalışarak kazanç elde edebilecekleri devre zarfında, yaşamaya ancak yetebilecek derecede ücret alanların, çalışmaları zaman için para arttırabilmeleri beklenemez.

Bu çeşitli teşekküllerin, hangisinin, bu sigortaları eniyi bir şekilde uygulayabileceği, ancak bunların bünye ve çalışma tarzlarının gözden geçirilmesinden sonra kestirilebilir.

Hususî sigorta şirketi: Ticarî maksatlarla kurulmuş bulunan bu teşekküller, bir taraftan sermayelerine ayacakları kâr hissesini, diğer taraftan da sigorta araçlarına ödeyecekleri komisyonlar dolayısıyla, kabaran genel giderlerini karşılamak üzere, safî primlerine, mühimce bir miktar zam yapmak mecburiyetindedirler. Binaenaleyh, bu şirketler, aralarındaki rakabet dolayısıyla, ucuz sigorta yapmaya gayret etseler bile hiç bir vakit maliyet fiyatına sigorta yapmazlar.

Bundan başka, hususî sigorta şirketleri, bu konuda, ne iş verenler, ne de işçiler için, kâfi garanti teşkil etmez. Münhasıran kâr amacı ile hareket eden bu müesseseler, sigortalıyıacakları riskleri, seçime tabî tutarak, fazla tehlikeli görünen riskleri sigorta etmezler. Ayrıca her hasar vukuundan sonra da, mukaveleyi feshetmek selâhiyetini kullanabilirler. Bu haller yüzünden, gerek işverenin ve gerekse işçinin, sigortadan beklediği güven ortadan kalkmış olur.

Meslek birlikleri veya meslekler arası birliklerin kurduk-

ları mütâalâeler, bu sigortaları tatbik hususunda, özel şirketlere nisbetle daha elverişlidir. Ancak bu teşekküllerin de, bu sigortaları tatbik etmesinde belli başlı iki mahzur vardır. Birincisi, sigortanın pahalya maledilmesini, ikincisi de, karakterlerinin tamamen patronel olmasıdır. Şukadar var ki, bu sigortalının, meslekler arası teşekküller tarafından yapılması halinde, birinci mahzur ortadan kalmış olur.

Meslek birliklerinin teşkil ettiği mütâalâeler, bu sigortaları, sermayeye kâr ayırmadığından ve aracı komisyonu vermediğinden dolayı, hususî sigorta şirketlerine nisbetle daha ucuza yapacakları bir hakikattir. Ancak, bu durum, sosyal sigortalının daha ucuza maledilemeyeceği demek değildir. Filhakika, her meslek için ayrı bir sigorta sandığının kurulması halinde, bunlar, kendi mensupları arasında, sigortayı uygulayabilmek için, bir çok yerlerde şube ve acentahklar açmak zorunda kalacaktır ki, bu hal, aynı yerde, aynı sigortanın türlü meslek mensuplarına uygulanması için, müteaddit şube veya acentahkların kurulmasına ve dolayısıyla yönetim giderlerinin artmasına sebep olur.

Meslek birlikleri ve meslekler arası birliklerin kurdukları sigorta sandıkları için, ileri sürülen ikinci bir mahzur da, karakterlerinin tamamen patronel olmasıdır. Her ne kadar, bu birliklerin teşkil ettikleri sigorta sandıkları, kazaya uğrayan işçiler için, tarafsız bir kurum telâki edildiği ve dolayısıyla, hususî iş verene nisbetle daha emniyet verici olduğu ileri sürülebilir ise de, bir patron teşekkülü olan sigorta sandıklarının, hususî sigorta şirketleri gibi ödeyecekleri tazminatı, daima azaltmak imkânlarını arayacağı tabiidir. İşçilerin, doğrudan doğruya ilgili oldukları bu işin idaresine karıştırılmamaları, bunların uzun boylu tartışmalarına yol açmıştır.

Gerek hususî sigorta şirketlerinin, gerekse bunlara nisbetle daha mütakâmil olan meslek birliklerinin kuracağı

76

77

mütâlitelerin, bu sigortaları, maksada uygun bir şekilde uygulanmıyacağı anlaşılmiş bulunduğundan, 4792 sayılı Kanun işçi ve hizmetlilere tatbik edilecek sosyal sigortaların, bir Devlet Kurumu tarafından yapılması esasını koymuştur.

Bu sigortalıların, hemen hepsini, içinde toplamış olan 3008 sayılı İş Kanunu'nun 107 inci maddesi, «İş kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortalarının» ön plânda gerçekleştirilmesini derpiş etmiş ve 4772 sayılı Kanun da, buna göre hazırlanmıştır.

İş kazalarıyla Meslek Hastalıkları sigortalardan gaye, çalışmıyacak duruma düşen işçiye, sadece nakdi tazminat vermekten ibaret olmayıp, kendisini yine çalışır hale getirmektir. Bunun gibi, Analık sigortası da, yalnızca doğum halinde bir miktar para yardımı yapmakla yetmiyerek, gerek anayı ve gerekse çocuğu, doğum arızalarından korumalıdır. Binaenaleyh, kaza ve Meslek Hastalığına duçar olan sigortalıya, ehliyeti ve bu işlerde alışkın ellerde tedavi ettirmek ve sigortalı kadına da doktor ve ebe yardımını sağlamak, bu sigortalıyı tatbik ile görevlendirilmiş bulunan kurumun esaslı vazifelerindedir. Diğer taraftan, sigortalıya verilecek para tazminatının da, işverenin tavassutu olmadan, doğrudan doğruya Kurumca ödenmesi, işverenlerin bazı yersiz hareketlerini, önleyici bir tedbir almak bakımından, çok faydalıdır. Bu iki ciheti sağlamak için, Kurum, sigortalılara, elden geldiği yaklaşmayı temin edecek şekilde teşkilât kurmalıdır. Kurumun bu yoldaki teşkilâtlanmasının hududunu, bunun doğuracağı idare masraflarının ehemmiyeti tayin edecektir.

Çünkü, sigortalıya, mümkün mertebe yaklaşmak ve onunla, araya vasıta koymadan meşgul olmak, erişilmesi gereken hedeflerden birisi ise; sigorta primlerinin en büyük kısmının, sigortalılara verebilecek tazminata hasri ve idare masraflarının kabartılmaması da, ikincisini teşkil eder.

76

mesi, tamamlanması ve böylece, hayatını emeği ile kazanan yurttaşların daha başka garantilere sahip kılınması icabeder. Ancak, bu garantilerin sağlanmasında memleket ihtiyaçlarını ve imkânlarını da gözönünde bulundurmak ve sosyal sigorta plânının tamamlanmasında takip edilecek sırayı buna göre düzenlemek yerinde olur.

2 — Hastalık, ölüm, malîlülük gibi risklerin, beklenmedik zamanlarda vukua gelmesi ve ferdin, ne kadar bir tasarrufla bunları karşılamaya hazırlandığı icabettiğinden önceden kestirilememesi, ferdî tasarrufun yetersizliğini gösteren bir başka sebeptir.

Sosyal yardım, cemiyeti içinde yoksulluğa düşenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasında, ferdî tasarrufa nisbetle, daha elverişlidir. Ancak, sosyal yardımın da bazı mahzurları vardır:

1 — Sosyal yardım, bir hak olmayıp, sadece bir lütüf olduğundan, insanların izzetinefis duygularını incitir.

2 — Bu yardımlara ayrılan fedakârlıkların mahdud oluşu ve ihtimal hesaplarına dayanmayışı, ihtiyacın çok kerre gereği gibi karşılanmasına elvermez.

3 — Yardıma muhtaç olanların seçilmesinde, nekadar az müsamahakâr bir ölçü tatbik edilirse edilsin, cemiyet içinde bir kısım tufeyli ve tenbel unsurlar, bu yardımlardan faydalanmak imkânları bulur ve bu yardımlar, böylece, cemiyetin iş takatî üzerinde menfi tesir yapar.

İşte ferdî tasarrufun, sosyal yardımın yukarıda sayılan bu mahzurlarını önleyecek bir usul olarak, geçen asır sonlarında meydana çıkan sosyal sigortalar, kısa bir zamanda büyük bir gelişme göstermiştir. Sosyal sigortalar, belli bir topluluk içinde, ferdin uğrayabileceği, hastalık, kaza malîlülük ölüm vesaire gibi risklerin vukua gelmesi halinde,

80

İşte bu düşünceler gözönünde tutulmuş ve işlerin ne yolda inkişaf edeceği de, tatbikata geçilmediğinden ve henüz kesin olarak bilinmediğinden, Kurumun ilk iller teşkilâtı, 8 şubeye inhisar ettirilmiştir. Bu şubelerin açılması ve kapatılması Kurumun Yönetim Kuruluna verilmiş bir yetki olduğundan, ihtiyaç duydukça, bu miktarın her zaman artırılması mümkün olacaktır. Bu şubelerin merkezleri, işçi topluluklarının en kesif bulunduğu Vilâyetlerde kurulacaktır. Bu şube merkezleri çevresine girecek Vilâyetlerin intihabında da, münakale kolaylıkları ve yine işçi kesafeti düşünülmüştür.

Müteakip beş sene, gerek sigortanın maluliyet, ihtiyarlık ve ölüm hâllerine teşmilinin, gerekse endüstrimizin inkişafının doğuracağı ihtiyacı karşılamak üzere, Kurumun şubelerinin sayısının 20 ye çıkartılması ve bunların acentahâklerle teskiyesi icap edeceği söylenebilir. Ancak, hastalık sigortasının tatbikine geçildiği zaman, bu şube ve acentahâklerin sayısının, büyük ölçüde artırılması gerekecektir. Bu cihetin, ilk beş senelik plânın sonunda ele alınması düşünülmektedir.

Sosyal sigortalar inkişafı, İş Kanunu'nun 100 üncü maddesinde yazılı sigorta kollarının peyderpey tatbik edilmesi ve bu sigortalıların uygu alanının genişletilmesi ile sağlanabilir.

4772 Sayılı Kanunda derpiş edilen sigortalıların tatbiki işçiye, kaza ve meslek hastalığı yüzünden çalışmıyacak vaziyete düşmesi halinde, kendisinin, ölümü halinde ise, hak sahibi kimselerinin yoksulluğa düşmelerini önleyecek tedbirleri, gerek sigortalı kadının ve gerekse sigortalının karısının doğurması halinde bazı yardımları sağlamaktadır. Haddizatında, memleketimizde, ilk defa bu kadar geniş ölçüde tatbik edildiğinden dolayı, önemi kolayca beliren bu garantiler, tam bir sosyal sigorta plânının, ancak bir kısmını teşkil etmektedir. Binaenaleyh, bu plânın genişletil-

79

fertlerin uğradığı zararı, o topluluğa dahil bütün fertlerin paylaşmasını ifade eden bir dayanışma müessesesidir.

Bu yolda vasıflandırılabilir olan sosyal sigortalar, bir ferdin kendi ihtiyacını, yalnız kendi iktidarı ile karşılamasını hedef tutan ferdî tasarruftan ayrıldığı gibi, ferdin gelecekteki emniyetini, ödeyeceği prim karşılığında satın alması manasını taşımaya itibarıyla de, karşılıksız ve lütüf mahiyetindeki sosyal yardımlardan da farklı bulunmaktadır.

Bundan başka, gelecekteki zarar ihtimallerini karşılamak üzere vücuda getirilecek mali teminatın, ihtiyaca yetecek surette hesaplanması noktasından da, daha rasyonel ve maksada uygun bir usul teşkil eder.

Çalışanların sosyal emniyetlerinin sağlanmasında en iyi usul olarak beliren sosyal sigortalıların, hususî sigorta şirketleri, meslek veya meslekler arası birliklerin kuracakları mütâliteler, yahut Devletin kuracağı resmî veya yarı resmî teşekküller tarafından yapılması mümkündür.

Gündengüne gelişmekte olan endüstrimizin, kâfi miktarda kalifiye eleman bulunmadığı ve fabrikalarımızdaki, sık sık işçi değişmelerinin randımanı ve malın kalitesini düşürdüğü görülmektedir. Şu hâlde, bundan sonra ele alınacak sigorta kolunun, işçiyi, işine bağlayacak ve işçiliği kendisine meslek olarak seçme teşvik edici mahiyette olması düşünülebilir ki, bu da, hiç şüphesiz ihtiyarlık sigortasıdır. Filhakika, muayyen bir müddet, işçiliği kendisine meslek itihaz etmiş olan bir işçinin ihtiyarlığı dolayısıyla çalışmadığı devre geldiği zaman, tekaüt hakkı kazanması, kendisi için çok kıymetli bir dayanaca olacağı gibi, işçi değişmelerini ve bunun tevtil ettiği fena sonuçları da önleyici bir tedbir olur. Ancak, bu sigortayı, başbaşa ele almak mümkün değildir. Bütün diğer memleketlerde, örneğini gördüğümüz gibi, bu sigortanın, malü-

F. 6

81

liyet ve ölüm sigortalariyle tamamlanması lazımdır. İşçi muayyen bir müddet çalıştıktan sonra, iş kazası veya meslek hastalığından gayri bir sebeple, çalışamayacak derecede malûl olur ve bu esnada tekaül yaşını doldurmuş bulunursa, malûliyet sigortası, kendisine gerekli yardımı sağlayacaktır. Keza yine muayyen bir müddet çalıştıktan sonra, İş Kazası veya Meslek Hastalığından gayri bir sebepten olması halinde de, hak sahibi kimselere yapılacak yardım, ölüm sigortası yoluyla temin edilir. Esasen, Mart 1946 tarihinde, ilk toplantısını yapan İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurul'unun, 4792 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin (c) bendi hükümlerine uygun olarak bildirdiği dilekleri arasında, malûllük, ihtiyarlık ve ölüm sigortaları hakkında, yeni bir kanun tasarısı hazırlanması da yer almış bulunmaktadır.

Ancak' bu üç sigorta kolunun tatbikinden sonradır ki, hastalık sigortası mevzuu ele alınabilir. Hastalık sigortası, malûliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortalarına nisbetle, daha büyük idari güçlüklerle meydan vermeye kalmayacak, aynı zamanda, çok geniş sîhhi teşkilâta ihtiyaç gösterecektir. Çalışanların sayısının, yedide birinin, bir sene içinde, bir iş kazası veya meslek hastalığına duçar olması ihtimaline karşılık, yarısının, hastalanması ihtimalinin bulunduğu düşünmek, bu hususta kâfi bir fikir verebilir. Binaenaleyh Hastalık Sigortasının, ilk beş senenin sonuna doğru ele alınması ve o tarihte sîhhi teşkilâtımızın nasıl bir inkişaf gösterdiğinin dikkatle gözönünde bulundurulması gerekir.

Bu sigortaların uygulanmış olanını bugün olduğu gibi İş Kanununun tatbik sahasına inhisar ettirmek ve bu husustaki mevzuat, deniz işçilerine, ziraat işçilerine ve 10 kişiden az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlara teşmil edildikçe, sigortalının tatbik sahasını, bu işçileri içine alacak şekilde genişletmek düşünülmektedir.

82

İşverenlerin vebelerine dayanılarak ve ayrıca İş Kanununun 30 uncu maddesi gereğince, işçilerden kesilecek para cezalarından faydalanarak sağlanacaktır.

Bu suretle Bakanlık, günden güne sayıları artmaya yolunda bulunan sanayi ve iş müesseselerinde çalışan yurttaşların sağlıklarının korunmasına Devlet otorite ve yetkisi ile elatılmış olacaktır.

Bu hastahaneler ayak tedavisi ile işçi sağlığını forunda tutabileceği gibi her türlü cerrahi müdahale ve yatılı tedavi sistemlerinin tatbikini de modern usul ve cihazları ile sağlayacağından çalıştıkları işyerlerinin sîhhi tesisleri mevcut olmayan veya yeter nitelikte bulunmayan işçi kütleleri ile bunların aile fertlerinin bu Kanundaki ihtiyaçları karşılanmış olacaktır. Sicil kayıtları tutulacak olan sürekli işçilerin sağlık durumları, bu hastahanelerde devamlı olarak denetlenip, sağlık kartlarına işlenecektir.

Bu hastahanelerin açılması düşünülen yerler, ekli haritada gösterilmiştir.

84

## İşçi Sağlık Müesseseleri

Çeşitli iş konularında çalışan işçilerin, sağlığını koruma ve hastalıktan ötürü beden kabiliyetini, iş randımanını, kısmen veya tamamen kaybeden işçileri en kısa bir zamanda iş göremezlikten kurtarmak maksadı ile fazla işçi çalıştıran önemli il merkezlerimizde işçi hastahaneleri açılması, Bakanlığımızın esaslı çalışma konularından biridir.

Bu hastahanelerden birinin, İzmir'de olduğu gibi, İstanbul'da da açılmasına ait çalışmalarımız devam etmektedir.

Bilhassa büyük şehirlerimizde dağınık bir halde bulunan küçük işyerlerindeki işçiler, hastahanelere karşı koruma imkânlarından mahrumdur. İşçi Sağlığı konusunun bütün işyerlerinde gereği gibi ele alınması ve hele İş Kanunu'nun hükme bağlığı, vebelerden çoğunun, henüz bu vebeleri yerine getirmekle mükellef, (yani İş Kanunu şumulünde) bulunmayan işverenlerce ihmal edilmiş olduğu bir gerçektir. Bunun idari, teknik ve kanuni, çeşitli sebepleri vardır.

İşyerinde çalışan işçilerin muayene ve tedavileri işini bir bütün olarak ele almak ve kurulacak hastahanelerle bu ihtiyacı topluca karşılamak, işçi sağlığını korumamın tek yolu olarak belirtmektedir. Memleketimizin önemli ve başta gelen davalarından biri olan bu konuyu inceleyen Bakanlığımız önümüzdeki 5-yılda bu bakımdan alınması gereken tedbirlere baş vurmaya ve işçi hastahaneleri sayısını çeşitli bölgelerde artırmaya amaç tutmaktadır.

Bu sağlık müesseselerinin kuruluş ve işletme masrafları, Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 180 inci maddesi gereğince

83

## Çalışma hayatımızda çocuklu kadınlar ve Kreş ihtiyacı

Kadın işçilerin çalışma hayatımızdaki rolü gündengüne artmaktadır. Buna rağmen, bazı yerlerde kadın işçilerin iş gücünden faydalanamayışımızın başlıca sebeplerinden biri de, çocuklu kadın işçilerin yavrularının, gerek süt çağı içinde ve gerekse ilkokul çağına girmelerine kadarki devrelerinde emzirme ve bakılma imkânlarından mahrum bulunmalarıdır. Yurdumuzda bu ihtiyacı karşılayacak sosyal müesseselerin eksikliği şiddetle göze çapmaktadır.

Bu ihtiyacı karşılamak için çok sayıda kadın işçi kullanan yerlerde kreşler açılması zarurî görülmektedir. Yurdumuzun çabuk kalkınması için genişleyecek çalışma alanları nisbetinde kadınlarımızın iş gücünden daha geniş ölçüde faydalanmak ihtiyacı da şüphesiz artacaktır.

Halbuki, çocuğuna bakıracak kimsesi olmayan kadın işçi, ya çocuk yapmaktan veya çalışmaktan vazgeçmek zorundadır. Bu meselenin sanayi hayatımız ile pek sıkı ilgisi olduğu aşikârdır. Kadınlarımızı bir yandan çalışma hayatımıza bağlamak ve öte yandan da Ana olmaya teşvik etmek ancak açılacak kreşlerle mümkündür.

Yurdumuzun kreş ihtiyacı hakkındaki, ana çizgileriyle yukarıda belirtilen düşüncelerimizi açıklamak bakımından, ayrıca yaptırılmış olan incelemenin özeti aşağıdadır.

1943 yılında, İstanbul'da İş Kanunu hükümlerine tâbi

85

işyerlerinde 23.269 u kadın 44.129 u erkek olmak üzere 67.389 işçi vardı. Bunların, İstanbul'un üç büyük bölgesine isabet eden sayıları şöyle idi:

<b>A — İstanbul semti :</b>		
	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>
a) Eminönü :	3.828	5.791
b) Fatih :	4.407	4.571
c) Eyüp :	1.632	5.407
d) Bakırköy :	836	1.752
e) Çatalca :	—	32
<b>TOPLAM :</b>	<b>10.903</b>	<b>17.556</b>
<b>B — Beyoğlu semti :</b>		
a) Beyoğlu :	5.574	18.909
b) Beşiktaş :	3.037	1.392
c) Sarıyer :	333	1.330
<b>TOPLAM :</b>	<b>8.944</b>	<b>21.631</b>
<b>C — Anadolu semti :</b>		
a) Üsküdar :	1.609	1.035
b) Beykoz :	1.330	1.035
c) Kartal :	124	513
d) Kadıköy :	213	2.080
e) Yalova :	111	131
f) Adalar :	55	139
<b>TOPLAM :</b>	<b>3.422</b>	<b>4.933</b>

Halbuki bu sonucu veren 1943 anketinde [\*] 8 yıl önceki, 1935 yılında yapılan, genel nüfus sayımında, İş Kanunu'nun hükümlerine tabi olanlarla, olmayan işyerlerindeki kadın ve erkek işçilerin toparlak hesap sayısı 95.000 idi. Fakat bu sayının ancak 14.350 sini kadınlar meydana getiriyordu. Kıyaslama için elde başka bilgi olmadığına göre

[\*] Eski İş Dairesi tarafından yaptırılmıştır.

86

bu sayının yarısını İş Kanunu'na tabi olmayan işyerlerinde çalışanların teşkil ettiğini farzetmek yerinde olur. Halbuki 1943 anketi neticesinde, İstanbul'da elde edilen 23.269 kişilik kadın işçi külesi, yalnız İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışmakta idi. Şu hale ve yukarıda kabul edilen % 50 nisbete göre, adı geçen Kanuna tabi olmayan işyerlerinde de bu miktar kadın işçinin çalışmakta bulunduğu kabul edilmek gerekir ki, toplamı 46.538 eder. 1943 yılına ait olan bu rakamla 1935 yılına ait 14.350 rakamı kıyaslanınca 8 yıl içinde, İstanbul'daki kadın işçi sayısının 32.000 den fazla arttığı görülür. Gerçi 1939 ila 1943 arasındaki yılların siyasi olayları -birçok erkek yurttaşların silâh altında tutulması ve kadın elinin iş hayatımıza daha fazla nisbette katılması suretiyle- bu sonuç üzerinde büyük bir tesir yapmıştır. Ancak, kadın işçi sayısının bu artış nisbeti, geçici olayların zorlayışından daha fazladır.

Dokuma sanayiinde olduğu gibi, kadın elinin bazı işlere daha yatkın, kadın dikkatının daha fazla, kadın ücretlerinin daha ucuz oluşu işverenleri -işçilerin mahiyeti zorlamadıkça- kadın işçiyi erkek işçiden fazla tutmaya sevk etmektedir. Bu gibi çeşitli sebeplerle sosyal hayatımızda bir istihsal unsuru haline gelen ve düşük bir hayat standardı darlığından kurtulmaya koşan kadın sayısının 1943 denberi -azaltmak şöyle dursun-, artmış olması lâzım gelir.

Hülâsa, her türlü incelemeler, yurdumuzun her yerinde, çalışan kadınlarımızın istihsal hayatından kolayca çekilmek isteğinde olmadıkları sonucunu vermektedir. Kaldı ki, sanayi hayatımızdaki çabuk gelişme ve kalkınma ihtiyacı kadın kolunda daha geniş ölçüde faydalanmayı da gerekli kılma-yacağına göre, kadın işçi sayısının bundan sonra daha azalış değil, artış göstereceğini beklemek lâzım gelir. Bu düşünce, İstanbul gibi büyük ve sanayi gelişmeye elverişli merkezlerimiz için daha ziyade belirgindir. Misal olarak bu

87

şehrin kreş ihtiyacı ele alındığı takdirde, İstanbul'daki kadın işçiler miktarının önümüzdeki 5 yılda bugünkü sayıda (ihtimali bir hesapla 50.000 kadar) kaldığı düşünülse bile bunların % 36 sının doğuracakları çocukların, kendilerinin çalışma zamanlarında emzirilmesine ve okul çağına kadar bakılıp korunmasına yarayacak kreşlerin meydana getirilmemesi halinde ya bunların doğurma nisbeti azalacak veya bir kısmı işinden ayrılmak zorunda kalacaktır. İstanbul'un İş Kanunu'na tabi işyerlerindeki kadın işçilerin en ziyade toplu bir halde çalıştıkları bölgelerde açılması gereken kreşlerin yerlerini ve bu bölgelerin her birinde, ne gibi işler yapan, ne kadar işyeri ve buralarda ne miktar kadın işçi mevcut bulunduğunu göstermektedir. (Bu incelemeye göre yalnız İstanbul'da 18 kreşin açılmasına lüzum vardır. Bu kreşler de işçi hastahanelerinin açılmasında faydalanılacak kaynakların geliri ile kurulacaktır.)

Yurdumuzun, çeşitli iş merkezlerindeki kreş ihtiyacı, çok sayıda kadın işçi çalıştıran şehirlerden başlamak suretiyle plânlı bir tarzda giderilecektir.

88

### İşçinin kültürel ihtiyaçları

Türkiye'de endüstriyi bir gaye değil, Türk Yurttaşının her bakımdan kalkınmasına ve mutluluğa erişmesine bir vasıta saymaktayız. Endüstride ve tarımda çalışan işçilerimizin ruh ve kültür bakımlarından yükselmelerini de biran gözden uzak tutamayız. Bugünkü ilim, insanı yormaksızın, hiç olmazsa yorgunluk duygusunu en aza indirerek çalıştırmak, bu duygunun çabuk giderilmesini sağlamak, böylece - fikriyle, bedeniyle veya hem fikri, hem de bedeniyle - çalışanların verimini arttırmak için şimdiye kadar bulunduğu çareleri geliştirmek yolunda dev adımlarla ilerlemektedir.

En nüfuslu memleketler arasında bulunan yurdumuzun, insan gücü verimini en çoğa çıkarmaya ve böylece ekonomi ve sanayi alanlarında çabuk bir gelişme sağlamağa, başka milletlerden daha çok muhtaç olduğumuz bir gerçektir.

Gerek bu bakımlardan, gerekse sayıları gittikçe artacak olan işçilerimizi, başka yoldan sağlanmasına imkân olmayan - basit ölçüde de olsa - genel bir sanat kültürüne erişirmek bakımından güzel sanatların müzik ve sahne kısımlarından faydalanmak; işçi kütlelerimizin, mümkün olduğu kadar az yorgunluk duygusu ve neşe içinde ruhca ve fikirci gelişmesine pratik şekilde imkân hazırlamak, Bakanlığımızca, çok yerinde bir tedbir olarak gözönüne alınmıştır. Bu pratik yol, bol sayıda işçi kullanan işyerlerimizde, bütün elemanları işçiler arasından seçilmiş, tiyatro, müzik ve orkestra ekipleri meydana getirmektedir. İleri yabancı memleketlerde olduğu kadar, insan psikolojisine önem veren bilgili ellerdeki bazı işyerlerimizde de bu mühim este-

89

tik faktörden azımsamıyacak faydalar sağlandığı görülmüştür. İnsan gücünü arttırmak yolundaki başlıca faydasından başka, kendisine en uygun çalışma alanını seçebilmek talihine erişememiş büyük istidatları da meydana çıkarabilecek olan bu teşebbüsün, yurdumuz için her bakımdan faydalı olacağına kuvvetle inanıyoruz.

Bu sahne ve orkestraların, ilk beş yıllık gelişme planımıza göre, yurdumuzun nerelerinde açılmasının düşünülmekte bulunduğu, ekli harita üzerinde görülmektedir.

Bu sahne ve orkestralardan, zaman zaman, diğer işyerlerinin de faydalanmaları için gereken tedbirler alınacaktır.

90

tik faktörden azımsamıyacak faydalar sağlandığı görülmüştür. İnsan gücünü arttırmak yolundaki başlıca faydasından başka, kendisine en uygun çalışma alanını seçebilmek talihine erişememiş büyük istidatları da meydana çıkarabilecek olan bu teşebbüsün, yurdumuz için her bakımdan faydalı olacağına kuvvetle inanıyoruz.

Bu sahne ve orkestraların, ilk beş yıllık gelişme planımıza göre, yurdumuzun nerelerinde açılmasının düşünülmekte bulunduğu, ekli harita üzerinde görülmektedir.

Bu sahne ve orkestralardan, zaman zaman, diğer işyerlerinin de faydalanmaları için gereken tedbirler alınacaktır.

90

## İşçi Meskenleri

Türk işçisinin bugünkü büyük dertlerinden bir de, «işyeri» ne yakın, sağlık şartlarına uygun bir meskene sahip olmamasıdır. Bu şartlara uymayan meskenlerin, işimizi «işyeri» ne tamamiyle bağlayamadığı, onu, evine daha yakın yerlerde, başka işler aramaya yönelttiği, böylece kalifiye işçi yetişmesi imkânlarının da azalmakta bulunduğu bir gerçektir. Bütün ömrünü bir tek işe bağlayarak, o işte en ileri bilgiye ve becerikliliğe sahip olmayı hedef tutmayan insanlardan meydana gelmiş bir kütlenin sağlayacağı düşük verim, yurdumuz gibi çabuk kalkınma zorunda bulunan bir memleketin ihtiyaçlarını karşılamaz.

Ayrıca, herhangi bir işte kalıfeye olmayan bir insanın, geçici olayların kısa ömürlü, fakat bazan göz kamaştırıcı çekiciliğine dayanmıyarak işinden ayrılp başka alanlara atılmasıyla endüstride bir takım krizlerin belirmesi ihtimali de düşünülürse, işçinin, kendi iş yerine yakın, buraya düzgün yollarla bağlı, ulaştırma imkânları sağlanmış, gerekli sağlık şartlarına uygun ve hele parasını, takatına göre, uzun bir süre içerisinde ödeyeceği, mümkün olduğu kadar ucuz veyahut parasız elde edeceği işçi meskenlerine bir an önce kavuşmasına ne kadar muhtaç bulunduğumuz açıkça meydana çıkar.

Bu meskenlerin bekâr işçi kışmaları şeklinde değil, bahçeli ve çeşitli (küçük-orta) tiplerde olması -gerek genel sağlık şartları, gerekse işçimizin toprağa bağlılığını devam ettirmek bakımından- lüzumlu görülmektedir. Ayrıca, bu bah-

91

## İşçi Meskenleri

Türk işçisinin bugünkü büyük dertlerinden bir de, «işyeri» ne yakın, sağlık şartlarına uygun bir meskene sahip olmamasıdır. Bu şartlara uymayan meskenlerin, işimizi «işyeri» ne tamamiyle bağlayamadığı, onu, evine daha yakın yerlerde, başka işler aramaya yönelttiği, böylece kalifiye işçi yetişmesi imkânlarının da azalmakta bulunduğu bir gerçektir. Bütün ömrünü bir tek işe bağlayarak, o işte en ileri bilgiye ve becerikliliğe sahip olmayı hedef tutmayan insanlardan meydana gelmiş bir kütlenin sağlayacağı düşük verim, yurdumuz gibi çabuk kalkınma zorunda bulunan bir memleketin ihtiyaçlarını karşılamaz.

Ayrıca, herhangi bir işte kalıfeye olmayan bir insanın, geçici olayların kısa ömürlü, fakat bazan göz kamaştırıcı çekiciliğine dayanmıyarak işinden ayrılp başka alanlara atılmasıyla endüstride bir takım krizlerin belirmesi ihtimali de düşünülürse, işçinin, kendi iş yerine yakın, buraya düzgün yollarla bağlı, ulaştırma imkânları sağlanmış, gerekli sağlık şartlarına uygun ve hele parasını, takatına göre, uzun bir süre içerisinde ödeyeceği, mümkün olduğu kadar ucuz veyahut parasız elde edeceği işçi meskenlerine bir an önce kavuşmasına ne kadar muhtaç bulunduğumuz açıkça meydana çıkar.

Bu meskenlerin bekâr işçi kışmaları şeklinde değil, bahçeli ve çeşitli (küçük-orta) tiplerde olması -gerek genel sağlık şartları, gerekse işçimizin toprağa bağlılığını devam ettirmek bakımından- lüzumlu görülmektedir. Ayrıca, bu bah-

91



vücade getirilmesi Bakanlığımızın önemle ele almış olduğu konulardan biridir.

Onümüzdeki beş yıl içinde, bu ihtiyacın giderilmesini sağlamak, üzerinde dikkatle durduğumuz meseleler arasındadır.

#### **Bakanlığın yardımıyla yapılmakta olan tesisler**

Bakanlığımız, Yurdumuzun çalışacak kudrette olan bütün nüfusuyla çalışma hayatına atılmasını ve bu çalışmanın tam randıman verebilmesini sağlayıcı konular üzerinde önemle dururken, bir yandan da işçilerin Sosyal ve Sağlık durumlarını geliştirip kalkındırarak, tesisler kurmak yolunda tedbirler almak çarelerini aramaktadır.

Elimizdeki Kanun hükümlerine dayanılarak, işyerlerinde, işçilerden kesilen ceza paralarının, işverenlerin tasarruflarında bırakılmaması sağlanmış olduğu gibi, bu paraların işçilerimizin yararına kullanılması da ayrıca gözönüne alınmıştır. Bakanlığımız emrinde bulunan bu paranın bir kısmı ile de, yurdun çeşitli bölgelerindeki Sosyal ihtiyaçlarımız gözönüne alınarak mahalli idareler ve teşekküllerle ortaklaşa :

##### **1 — Adana'da :**

Bütün tesisleriyle kurulmakta bulunan bir işçi parkı ve yemekhanesi.

##### **2 — İzmir'de :**

İşçi Sağlığı Kurumu.

##### **3 — Konya'da :**

İşçi Sağlık bakım merkezi, ve gurbetçi işçi çocukları kreşi,

##### **4 — Burdur'da :**

Yapılmakta olan Hastaneye bir işçi kısmı eklenmesi.

94

95

##### **5 — Ereğli (Konya) da :**

Bir işçi sağlığı yurdu kurulması,

##### **6 — Zonguldak'ta :**

İşçi pavyonu yaptırılması.

##### **7 — Niğde'de :**

Bir işçi bakım yurdu kurulması.

##### **8 — İçel'de :**

İşçi doğumevi ve göz hastahıkları dispanseri tesisi.

##### **9 — Bursa'da :**

İşçi çocukları için bir kreş inşası sağlanmıştır.

#### **UZMAN ELEMAN MESELESİ**

96

F. 7

### Yabancı memleketlerde yetiştirilecek memurlar

Bakanlığımızın, üzerine aldığı geniş ölçüde sosyal ve ekonomik meseleler, ancak mesleklerinde ihtisas kazanmış memurlarla çözülebilir. Bu nevi memurlar, sayısının memleketimizde pek az olduğunu ve yetişme imkânlarının da bulunmadığını gözönüne alan Bakanlık, ileri Milletlerin bilgi, tecrübe ve teşkilâtlarından faydalanmayı esassı bir mesele olarak ele almıştır. Bilhassa şu dört branşta eleman eksikliği kuvvetle hissedilmektedir:

- 1 — İş tababeti
- 2 — Psikoteknik
- 3 — Sosyal hukuk
- 4 — Sosyal sigorta

Bu konularda yapacakları uzmanlık tahsil ve stajlarından sonra yurda dönecek olan memurlarımızın, memleketimizin sosyal meselelerinin çözülmesinde, yetkili birer eleman olacağını umuyoruz. Böylece, işçimizin sağlık şartları içinde çalışmasını sağlamak, iş kazalarının zararlarını en aza indirmek, çalışanların sosyal ve sağlık durumlarını devamlı olarak geliştirmek, işçi kütlelerini ve bunların aile fertlerini sosyal sigortanın bütün kollarından faydalandırmak, çalışan insan gücünün verimini en çoğa çıkarmak için, meslek seçiminde ilmin ışığından faydalanmak mümkün olacaktır.

Bununla beraber yabancı uzmanlar kullanılmaktan da, daha bir zaman için uzak kalmıyacağız.

99

Böylece Batı ve ileri gitmiş medeniyet dünyasıyla her iki koldan devamlı bir temas halinde bulunacağız. Ekli şema, Bakanlığımızın, önümüzdeki beş yıl içinde daha ne kadar öğrenciyi, hangi memleketlere göndermeyi planlamış olduğunu belirtmektedir.

### Yabancı uzmanlarımız

Bakanlığımız, kuruluşu ile beraber, çalışma alanında büyük hamleler yapmış ileri memleketlerin tecrübelerinden faydalanmak maksadiyle, bu memleketlerle temasa geçerek İngiltere Çalışma Bakanlığı Uzmanlarından ikisini getirmiştir.

Hal tercümelere aşağıda yazılı olan bu iki Uzman, Bakanlığın önümüzdeki yıllarda yapacağı hamleler için gereken inceleme konuları üzerinde çalışmaktadır :

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

İngiltere Çalışma ve Milli Hizmet Bakanlığının mali işlerinde uzman sıfatıyla çalışmış olan Mr. Charles Hector Lefebure ise, 25 yıldır işçi yetiştirme ve işsizlik meseleleriyle ilgili mali konularda geniş tecrübeler elde etmiştir. Kendisi yurdunda, on bir yıl müddetle, işsizlik sigortasının

101

ve ona bağı bütün mali işlerin sorumluluğunu taşımıştır. Mr. Lefebure son zamanlarda bütün dünyada derin akisler bırakmış olan Sir William Beveridge'e sosyal sigorta üzerinde yaptığı araştırmalarda, yardım etmiş; onun başkanlığı altında kurulan işsizlik sigorta komitesinin mali müşaviri olarak çalışmıştır.

## MİLLETLERARASI İŞBİRLİĞİ

102

### Milletlerarası iş birliği

Sosyal politika alanında en insanî ve en ileri prensipleri tatbik mevkiine koymak kararında olan milletimiz, Dünyanın bu alandaki teşkilâtiyle iş birliği etmekte ancak fayda umar. Bu sebeple şimdi birleşmiş milletler camiasına katılmış olarak, B. İ. T. (Milletlerarası çalışma teşekkülü'nün konferanslarında kabul edilmiş olan sözleşmelerin onanmasını bir sıra dahilinde, Büyük Millet Meclisine sunmaya devam edeceğiz.

Şimdiye kadar Büyük Meclis şu dört sözleşmeyi kabul ve tasdik etmiştir :

K o n f e r a n s ın			S ö z l e ş m e n i n		
Tarihi	No.su	No.su	Konusu	Onandığı kanunun Tarihi	No.su
1- 1924	3	14	Sınal müesseselerde hafta tatili yapılması hakkında	11.2.1946	4865
2- 1933	17	34	Ücretli iş bürolarının kapatılması hakkında	11.2.1946	4864
3- 1934	18	42 (X)	Mesleki hastalıkların tanzimi hakkında	11.2.1946	4864
4- 1935	19	45	Kadınların her nevi maden ocaklarında yer altında çalıştırılmaları hakkında	15.8.1937	3229

(X) 18 numaralı sözleşmenin taddir.

105

NOT : Bu dört sözleşmeden başka (iş kazalarının tazmini'ne ait 17 numaralı sözleşmenin onanması hakkındaki kanun tasarısı Büyük Millet Meclisine sunulmuş olup ilgili Komisyonunda müzakere edilmektedir.

Önümüzdeki yıllar zarfında aşağıdaki konuları yazılı sözleşmeleri de tasdik sunacağız. Bu suretle dünya barışına ve dünya geçimine bir hizmet ifa etmiş olacağımıza inanıyoruz.

Dünya ile iş birliği konusunda tasarladığımız ikinci teğebbüs B. L. T. nin konferanslarına daha kuvvetli kadrolarla ve hazırlanmış tezlerle aktif bir surette katılmaktır. Sosyal alandaki ilerlemelerimizi Dünyaya ve başka memleketlerdeki teğebbüsleri memleketimize tanıtmamızın yolu budur.

\*\*

#### Katılmamış düşünülen ve Büyük Millet Meclisinin tasdikine sunulacak olan sözleşmeler

KONFERANSIN		S Ö Z L E Ş M E N İ N	
Tarihi	No. sı	No. su	K o n u s u
1919	1	[*] 1	Sınai müesseselerde çalışma müddetinin günde 8 ve haftada 48 saat olarak tahdidı hakkında.
1919	1	2	İşsizliğe ait istatistikler yapılması hakkında.
1919 1934	1	[*] 4)	Kadınların sanayide gece çalıştırılmamaları hakkında.
1919	1	[*] 6	Sanayide çocukların gece çalıştırılmaması hakkında.
1920	2	7)	Gemilerde çalışabilecek çocukların asgari yaşları hakkında.

106

Üyesi bulunduğumuz Milletlerarası çalışma teşkilatıyla, yakın temaslarımızı devam ettirmek maksadıyla bu teşkilatın 15 Ekim 1945 de Paris'te toplanan 27 inci konferansına Hükümetimizce de 5 kişilik bir heyetle iştirak edilmiştir. Heyete; Paris Elçimiz Numan Menemencioglu Başkanlık etmiştir.

Heyetimizin konferans sonunda verdiği rapordaki malûmata göre :

Konferansta 48 Devlet, 16 murahhas tarafından temsil edilmiştir. Teknik Müşavirlerin sayısı da 305 dür.

Konferans Başkanlığına Fransa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Bay Parodi seçilmiş ve konferans, gündemindeki 6 meselenin müzakerelerini 5.11.1945 de bitirmiştir.

106

KONFERANSIN		S Ö Z L E Ş M E N İ N	
Tarihi	No. sı	No. sı	K o n u s u
1920	2	9	Gemilerde çalıştırılan işçilerin yerleştirilmeleri hakkında.
1921	3	11	Tarım işçilerinin cemiyet kurma ve birleşme haklarının tanınmasına dair.
1921	3	16	Gemilerde çalıştırılacak çocukların tıbbi muayeneleri hakkında.
1925	7	[*] 20	Ekmek fırınlarında gece çalışmaması hakkında.
1926	8	21	Gemilerde muhacirlerin teftiş işinin sadeleştirilmesi hakkında.
1926	9	22	Gemi adamlarının hizmet bağt-ları hakkında.
1926	9	23	Gemi adamlarının memleketlerine geri gönderilmeleri hakkında.
1928	11	[*] 26	Asgari ücretler tesbiti için usul-ler konulması hakkında.
1929	12	27	Vapurla naklolunan büyük esya üzerine ağırlıklarının işaretilmesi hakkında.
1933	14	29	Mechurl iş mükellefiyetinin yasa-k edilmesi hakkında.
1936	20	[*] 52	İşçilere ücretli yıllık izin veril-mesi hakkında.
1936	21	54	Gemi adamlarına ücretli yıllık izin verilmesi hakkında.
1938	24	63	Başlıca sanayide ve Tarımda üc-retler ve çalışma müddetleri için istatistikler tanzimi hakkında.
1939	25	[*] 67	Kara nakliyatından çalışma müd-detleri ve dñleşmeler hakkında.

[\*] İş Kanununda gerekli değişiklikler yapıldıktan ve lüzumlu tüzükler çıkarıldıktan sonra iltihakımız mümkün olacaktır.

107

#### Milletlerarası İşbirliği

Genel toplantıların birinde, delegemiz Numan Menemencioglu, yaptığı bir demeçte, Cumhuriyet Hükümetimizin işçi ve köylünün durumunu iyileştirmek yolundaki çalışmalarını anlatmış, ayrıca üyesi bulunduğumuz Milletlerarası Çalışma Teşkilatı ile işbirliğine verdiğimiz önemi belirtmiştir.

Temsilcilerimizden üçü, teşkil eden komisyonlardan üçüne üye sıfatıyla katılmışlardır.

Konferansın gündeminin birinci maddesini, savaş sonu devresinin, bilhassa Avrupa'ya ait sosyal meseleleri ve Milletlerarası Çalışma Teşkilatının prensipleri ile programından bahseden raporun okunarak müzakeresi teşkil ediyordu. Bahis konusu devre içinde dünyanın sosyal ve ekonomik durumu ile, bu alanlardaki güçlükler hakkında izahları havi bulunan bu raporun okunması, bir çok temsilcilerin, kendi memleketleri hakkında hayli çeken malûmat vermelerine vesile oldu.

Gündemin ikinci maddesi, herkese iş bulacak şekilde tam çalıştırmanın sağlanması meselesi idi. Bu hususta konferansta kabul edilen karar, bu alanda bütün üye memleketlerin Birleşmiş Milletler Antlaşması prensiplerine uygun olarak takip etmekte oldukları, politikamız ana çizgilerinin açıklanması dileğidir.

Gündemin üçüncü maddesini teşkil edip, çocukların korunmasına ait olan mesele, esasen iki defa müzakereye tabi bulunduğundan, bu husustaki kesin karar, konferansın bundan sonraki birleşimine bırakılmıştır.

109

Gündemin Dördüncü maddesini teşkil eden, Teşkilât Anayasasının değiştirilmesi meselesinde, bu defa yalnız bir kaç tadil yapılması ve gerisinin gelecek toplantıya bırakılması kararlaştırılmıştır. Ayrıca, Konferans İç Tüzüğünde de bazı değişiklikler yapılmıştır.

Gündemin Beşinci maddesi, sömürgelerdeki işçiler hakkında uygulanacak sosyal politika meselesi idi. 1944 Filâdeliya Konferansında bu hususta bir tavsiye kabul edilmişti. Bu defa, bunu tamamlamak üzere yeni bir tavsiye kabul olunmuştur.

Gündemin altıncı ve sonuncu maddesi, Milletrarası çalışma sözleşmelerinin uygulanması meselesi idi. Bu husus için teşkil edilmiş olan komisyonun hazırladığı raporda, konferansça kabul edilen sözleşmelerin ve tavsiyelerin, üye Hükümetlerce, muntazam şekilde kendi parlamentolarına arzı mecburiyeti hakkında teşkilât Anayasasında mevcut hükme, sıkı bir surette riyaset edilmesi, Üye Memleketler, sözleşmeleri onamadıkları takdirde Hükümetlerinin, bunun sebeplerini ve aynı zamanda bunların hangi maddelerini uygulamak yolunu tuttuklarını B. L. T. ye (Birleşmiş Milletler Çalışma Teşekkülüne) bildirmeleri gerektiği, diğer taraftan, iş teftişi hakkında konferansça bir sözleşme kabulünün lüzumlu ve faydalı bulunduğu mütalâaları ileri sürülmeğe idi. Konferans bu raporu aynen tasvip ve kabul etmiştir.

Konferansta, müddetleri biten Yönetim Kurulu Üyelerinin yerine yenilerinin seçimleri de yapılmış ve bu konudaki görüşmelerde, heyetimizin teklif ve müzaheretleriyle boş kalan 8 üyelikten birine Mısır Hükümeti seçilmiştir.

## YAYINLARIMIZ

## "Çalışma Dergisi," "İş ve İşçi Bulma," Gazetesi ve diğer yayınlarımız

Bakanlığımız, 27-6-1945 tarihinde yürürlüğe giren, geçici bir hazırlık devresine ait ilk kuruluş kanunu ile faaliyete geçtikten sonra, birinci sayısı 20-9-1945 tarihinde yayınlanan, Çalışma Dergisini çıkartmaya başlamıştır.

İlk üç sayısı, iki ayda bir çıkmış olup, Dördüncü sayıdan beri ayda bir çıkarılmakta olan bu derginin yayınlanmasıyla güdülen maksat, çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki sosyal ve ekonomik mahiyetli, sağlık, emniyet meseleleri ve yurdumuzun genel kalkınma konuları ile ilgili her türlü meseleleri gerek her iki tarafın, gerekse yurt aydınlarının gözleri önüne sererek hem bu konulardaki fikirlerin açıklanmasına, hem de çalışma hayatımızın düzenlenmesini sağlamaya rehberlik etmektedir.

Sadece ilim alanında kalacak fikir tartışmalarına dahi yer vermek suretiyle, aynı zamanda akademik bir mahiyet almasında ayrıca fayda umulan «Çalışma» Dergisinin şimdiye kadar yayınlanmış olan beş sayısında, çeşitli konuların incelenmesine yararlı olmuş ve yurdumuzun her köşesinde büyük bir ilgiyle karşılanmıştır. Bu dergide şimdiye kadar ele alınmış olan, çalışma hayatıyla ilgili meseleler ana çizgileriyle gösterilmiştir.

İş ve İşçi Bulma Kurumumuzun faaliyete geçişinden sonra, İstanbul'da, 23 Nisan 1946 tarihinde yayınlanmaya başlayan, günlük «İş ve İşçi Bulma» Gazetesi de bir yandan işverenlerle işçilerimiz arasında, işsizlere, iş ve işçi arayanlara işçi bulma konusunda, doğrudan doğruya aracılık etmek; öte yandan da çalışma hayatımızla ilgili, bazı işverenler ile işçilerce çözülmesi güç olan ve iş münasebetlerinden doğan meseleleri, daha basit bir dille açıklamak böylece, iş konusunun çalışan ve çalışan elemanlarını aydınlatmak hususlarında, kendisinden beklediğimiz gelişmeyi sağlamak için gelişme yolundadır.

Bu gazetenin gün geçtikçe, İstanbuldaki işçi ve işverenlerin ilgi çevresini aşarak yurdumuzun her yerindeki, işçi ve işverenlerin her bakımdan faydalanacakları bir yayın organı olmasına çalışılacaktır.

Bundan başka, Bakanlığımızın «İş İstatistikleri» adıyla hazırladığı bir kitap, İstatistik Genel Müdürlüğü tarafından yayınlandığı gibi, kendi yayın programının birinci kitabı olan «Milletlerarası Çalışma Konferansının 27 inci Paris Birleşimi hakkındaki rapor» da yayınlanmış bulunmaktadır.

Bu programın ikinci sayısının, bastırılmakta bulunan ve yakında toplanması, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca kararlaştırılan «Ticaret ve İş Bulma» Konferansı için Amerika Hükümetinin hazırladığı teklifleri kapsayan broşür teşkil edecektir.

Çeşitli konulardaki etütlerle monografilerin ve işçilerimizi İş ve İşçi Bulma Gazetesinin hacmi ve mahiyeti hasebiyle bu gazetenin dar sütunlarında ele alınması mümkün olmayan aydınlatacak bir işçi dergisinin yayınlanması da önümüzdeki beş yıllık plânın çerçevesi içindedir.

