10 Mayıs 1956

Devlet Matbaası

CAM-İŞ

Sahibi
İstanbul Şişe ve Cam Sanatı İşçileri Sendikası
Neşriyatı İdare eden
Mes'ul Müdür:
HÜSEYİN KARA

İŞÇİ ARKADAŞ
Bu Gazete senin malındır
Bundan istifade etmesini bil
Ve SENDİKANA Ayrı ol

Gayri siyasî, İçtimaî ve Meslekî Gazete

SAYI: 42 - 1 Mayıs 1956 | Her ayın 1 inde çıkar | Adres: Şişe ve Cam İşçileri Sendikası, Paşabahçe — İstanbul | Fiatı : 10 Kuruş

İŞÇİ BANKASI

Yakında bir İşçi Bankası kurulacaktır. İşçi Bankası her türlü banka muamelelerî yapabilir.

Banka hakkındaki tasarı, Çalışma Vekâleti tarafından tamamlanmak üzere - dir veya yakında Büyük Millet Meclisine sevked'leceği bildirilmektedir.

Bankanın esasını İşçi Sigortaları Kurumu teşkil edecek yahut başka bir ifade ile, Kurum banka haline getirilmiş olacaktır.

İşçi Sigortaları Kurumunun bugün muhtelif bankalarda 110 milyon lirası bulunmaktadır. Bu paranın bir zat Kurum veya İşçi Bankası tarafından işletilmesi i-se şüphesiz ki daha çok kazanç ve fayda sağlıyacaktır.

İşçi Bankasının, işçilere sağlıyacağı faydanın başında, mesken dâvasının hallî gelmektedir. İşçi Yapı Kooperatifleri bugün bankalardan yüzde 4 faizle kredi almaktadır.

Halbuki, kurulacak İşçi Bankası sayesinde faiz ehlibe ti yüzde 2 ye kadar indirileceği gibi, daha geniş ölçüde işçi meskenleri inşaatı da imkân dahiline girecektir.

Ayrıca, bugün Sigorta tarafından sağlanamıyan bir kısım sosyal yardımların da, İşçi Bankası tarafından temin edilebileceği belirtilmektedir.

Bu yeni teşebbüs, İşçi Sendikaları tarafından da desteklemektedir. Esasen İşçi Sigortalarının ıslaha muhtaç olduğunu ileri süren sendika liderleri, bir çok Avrupa memleketlerinde ol duğu gibi, İçi Bankasının kurulmasını zarurî göstermektedir.

Bundan bir müddet önce Tekstil Federasyonunun teşebbüsüyle Kayseri'de 1,5 milyon lira sermaye ile kurulan nümune İşçi Bankasının müsbet bir netice verdiği de mısâl olarak gösterilmektedir.

İstanbul Şişe ve Cam Sanayii İşçileri kongresi yapıldı

Kongrede Çalışma Vekilimiz ve Umum Md. Ş. Kocatopçu birer konuşma yaptı

Hasan Türkay ve Nevzat Şekerin idare heyetinden istifaları işçilerimiz arasında teessür uyandırdı

Sendikamızın, sabırsızlıkla beklenen kongresi, 25 Mart 1956 pazar günü Paşabahçe Tekel İspirto Fabrikası lokalinde yapıldı.

700 den fazla delegenin iştirakiyle yapılan kongre, çe cen senelere nisbeten daha fazla bir alâkaya şahit olmuştur.

Sendika Başkanı Hasan Türkay kısa bir konuşma yaparak toplantıyı açtı. Yapılan kongre divanı seçiminde Refik Bekler Kongre Başkanlığına, İhsan Gürakın Başkan Vekilliğine, Nazım Kabül ve Tahsin Yıldırım kâtipliklere getirildi.

Bilâhare Sendika Sekreteri Cemil Gider çalışma raporunu, muhasip Lütfi Ak'da hesap bilançolarını okudular.

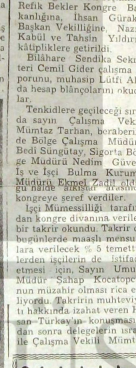
Tenkidlere geçileceği sırada sayın Çalışma Vekili Mümtaz Tarhan, beraberinde Bölge Çalışma Müdürü Bedi Süngütay, Sigorta Bölge Müdürü Nedim Güven, İş ve İşçi Bulma Kurumu Müdürü Kemal Zeki Gökçe, bu nalde aksor arasında kongreye şeref verdiler.

İççi Mümessilliği tarafından kongre divanına verilen bir tekrir okundu. Tekrir de beşinlerde maaşlı mensuplara verilecek % 5 temettülerden işçilerin de istifade etmesi için, Sayın Umum Müdür Sabiha Kocatopçunun müzakir olmasi rica ediliyordu. Tekririn muhteviyatı hakkında izahat veren Hasan -Türkay'ın konuşmasından sonra delegelerin ısrarı ile Çalışma Vekili Mümtaz Tarhan veciz ve uzun bir konuşma yaparak dedi ki:

«— Davetinize muhatap olmanın verdiği zevk ve saadet içindeyim. Türk işçisi öyle bir madendir ki verdiği parlaklık onun seciye ve karakteridir. İşçi, milli ve iktisadi kalkınmanın en kuv

(Devamı 2 de)

Sayın Çalışma Vekilimiz Mümtaz Tarhan Kongremizde konuşmasını yaparken



Sayın U. Müdürümüz Dr. Şahap Kocatopçu işçilerimize hitap ederken

Çalışma Vekilimizin yaptığı vaadler tahakkuk ediyor

Sayın Çalışma Vekilimiz Mümtaz Tarhan'ın muhtelif işçi toplantılarında ve hattâ kongremizde yaptığı vaadlerden 4 mühimi kanun halinde Büyük Millet Meclisin den çıkmıştır.

Çıkan bu kanunlar işçilerimiz ve sendika muhitlerin de sevinç ve memnuniyet uyandırmıştır.

Pek yakın zamanlarda iççi lehine birçok kanunların çıkması yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır

Büyük Millet Meclisinden çıkan kanunlar şunlardır:

1 — İş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortası kanununun 7 nci madde si iççi lehine tadil edildi.

(Devamı 4. sayfada)

Çalışma Vekili Sendikalar Birliğinde umumî işçi meselelerini cevaplandırdı

Çalışma Vekili Sayın Mümtaz Tarhan'la 22 Mart 956 günü Birliğimiz lokalinde Birliğimize bağlı 48 sendika temsilcileri yapılan toplantı da sendika temsilcileri branş dert ve dileklerini anlatmışlardır.

Umumî işçi meselelerinin görüşülmesi bu güne bırakılmıştı.

Bu gün saat 14.30 da Birliğimize teşrif eden Sayın Vekille 12 madde içinde mü talâa ettiğimiz umumî işçi meseleleri görüşülmüştür.

Birinci mevzuumuz grev hakkının tanınması idi. Bu konuda Sayın Vekil:

Grev hakkı hükûmetimizin programında yer almış bir meseledir. Bu hususta

(Devamı 3. sayfada)

Şubelerimizden Haberler

Çubuklu şubesi

Kuruluşundan beri faaliyetleri ile tanınan Çubuklu şubesi, bugünkü hayat şartlarını nazarı itibara alarak İşçi yevmiyelerine ve akort tarifelerine bir miktar zam yapılması için Merkez Sendikasına bir ay evvel başvurmuştur. Durumu tetkik eden Merkez Sendikası idare heyeti, teşebbüse geçmiş Çubuklu şivereni ile anlaşmak için gayret sarf etmekte olup İşçiler, lehine işverenin anla yış göstereceğinden emin bu lunmaktayız.

Cibali şubesi

Cibali şubemizin idarecilerinin gösterdiği gayretler neticesi temsil ettikleri İşçilerin hak ve hukukunu İşveren ile görüşmek ve kendi aralarında hâl etmeği sağlamaktan ötürü tebrike şayandır.

Cibali şubesinin yıllık kongresi 6 mayıs 1950 pazar günü saat 13.00 de Uskapanı'da yapılacaktır.

(Devamı 4 de)

Seçimler neticesinde vazife taksimi

İdare Hey'eti:

Lütfi Ak: Başkan
Şevki Cirak: Bak. V.
Refik Bekler: Sekreter
Hasan Acar: Muhasip
Aziz Kurı: Veznedar
Ali Kulüp: Aza
Ali Akın: Aza
Hidayet Kuş: Aza
Tahsin Yıldırım: Aza

Murakıplar:

Cemal Gök: Başkan
Yusuf Görmüş: Sekreter
Sabahattin Kaya: Aza
Abdurrahman Ferahkal: Aza
Recep Şen: Aza

Hayrıiyet Divanı:

Fethi Unal: Başkan
Hayrettin Akgül: Sekreter
Hasan Ozkahraman: Aza
İbrahim Tahtaloğlu: Aza
Bekir Gülürücü: Aza

Cam İşçilerine ait Müllî RAPOR

Hazırlıyan: Hasan TURKAY

İstanbul İşçilerinin aziz delegeleri, muhterem büyük temsil ve değerli basın men supları,

Hayata yaşamamız için medeni ihtiyaçlarımızın en mühimleri arasında yer alan cam memûllerini 'imâl eden cam işçilerinin hayatiyetiyle alâkalı olan mühim bir dileğimiz tahakkuku için İstanbul İşçi Sendikaları Birliğinin muhterem delegeleri, bilhassa Basın mensuplarının bizlere müzahir olacağını ümit ederek, kendilerine Cam İşçileri adına şükran Teşekkürü borç biliriz.

Sizlere burada şişe ve cam sanayiine ait iş kolumuzda 1500 derece hararet neşreden ateş karşısında çalışan ikiyüz mülteceviz aşçı kardeşlerimizin çok acı olan çalışma şartlarından bahsederek vaktimizi alacağımdan dolayı özür dilerim.

Bugün İstanbulda mevcut cam fabrika ve imâlâthanelerinde çalışan işçiler, iş yerlerinin gayri sıhhî çalışma şartlarında bulunması hasebiyle her gün varlıklarından bir miktarını vermek zure-

(Devamı 3. sayfada)

İtiyatlarımızı değiştirelim

Yazan: Recai Oğuz

Bu mevzuya temas etmenin yeğâne sebebi, kısa bir zamanda vuku bulan mik - tarı kaburik dileklere topyekûn cevap verebilmek - tir.

Fabrikamızdaki çalışmaları, taşıdıkları mâna ve ortak oldukları prensiplerin kommuniyeti hakımından iki ayrı servise ayrılabiliriz.

1 ci servis: TEKNİK ve ENERJİNİN hâkim olduğu kısımdır. Harman dairesi, kum yıkama ve laboratuvar kısmı, gazıyen, Ocbile bu kısımda mütalâa edilebilir. Ca yesi, teknik imkânlardan azamı derecede istifade ederek fabrika enerjisinin n - san gücü ile kıymetlendirmek üzere cam'a ihtiyaca göre şekil vermektir.

2. ci servis: Triyajdan baş layıp paketlemeğe kadar u - zanır (Finisaj, dekor, tez yavs.) bu bölüm, GÜZELLİK, ZERAFET ve SANAT'a kıymet veren servis dir. Azami itina ve dikkat sarfedilen yerdir. Böyle bir servis, zamana göre değişen insan sevklerini san'atındaki zerafet ve incelikle mütemûl eşyalarda terennüm et tirir. Her iki servis sağlıtma larla yekdiğerine bağlan -

(Devamı 2 de)

İşçi Sigortaları Paşabahçe Dispanserinin durumu

Yazan: Lütfi Ak

Cam - İş Gazetemizin nesir hayatına atıldığı günden beri İşçi Sigortaları hakkın da bu sütunlarda birçok yazılar yazdık. Gerçi durumu bilmiyen yok, amma, çareyi ne bakan hiç kimse yok.

On binden fazla işçiyi ele nesinde barındıran Beykoz ve havalisinin başlıca derdi hastahanedir. Bu mintakada bir hastahane yüzünden çıkan şikayetlerin önüne geçilmesi imkânsızdır. İşçi Sigortalarına ait Paşabahçe Dispanseri içinin derdine deva olacak durumdan çok uzaktır. Dispanserin birsa daha naîf olması için doktorların elbirliği ile çalışması şarttır. Yok sa birinin onda diğerinin onbirde veya hiç vazifeye gelmemesi ile bu durum önlenemez.

10/11 Nisan 1956 sabahı saat 6 da işe gelen 1228549 sicortalı işçi, kapı açılmadan aniden düşerek bayılmıştı arkadaşları tarafından dispanserye kaldırılmış ve o sırada nöbetçi bulunan Dr. Süreyya Eren hastanın yüzüne bakarak kalb, ve hitaben yattı - ran vizite odasına. Orada üç saat yatan hasta, kendinden geçmiş bir durumda kemen ve kolunuma geldi ve gözlerinden vizite kâğıdı ele da geçi, semi muayene yapıldı - dedi. Tekrar iş verine gonderilen hasta, tekrar bayılıp düşmüştür. Bu defa kendilim alıp hastahaneye götürdüm. Saat tam 8.5 civarının sa - ran hastabakıcı ve sıhhî, ile ve soydamı doktorlardan kim var kimse yok efendim, dedi - ler. Birdo bakıyorum ölmüş - lerden biri, Dr. Tarık Kırat - (Devamı 3. sayfada)

Ahlâk terbiyesi

Yazan: Recep Şen

Bundan birkaç ay evvel, «Yeni Sabah» gazetesinde, (Çocuklarımızın terbiyesinden memnun musunuz) isimli bir anket açılmıştı. Birçok anne ve babaların bu ankete verdikleri cevabı okuduk. Neticede ekseriyetin, çocuklarının terbiyesinden memnun olmadığını anladık. Bu mesele çok hayatî ehemmiyeti haiz olup, üzerinde durulmağa değer bir meseledir. Zira çocuğun terbiyesinin iyi olmaması, eğer ileride düzelmezse, o fena terbiye ile büyüyüp cemiyet hayatına atılması, katıldığı cemiyetin tarümar olmasına sebep olabilir. Bunun tarihte birçok misâlleri vardır. Meselâ, kürrei arzın beşte üçüne sahip olan Osmanlı İmparatorluğu nihayet bu yüzden inkiraz yemiştir. Hayatta insanlar için en kıymetli ve lüzumlu şey, yüksek ahlâk ve terbiyedir. Bu cemiyetin tansiyonu demektir. Nasıl ki insan vücudunda tansiyon düşünce tahribat başlarsa, cemiyetten de ahlâk düşerse o cemiyetten hayır gelmez. Tarihi beşeriyeti, tetkik ve tahlil etmek üzere fikren bir seyahata çıksak, yer yüzünde parlayan medeniyetlerin hepsi ahlâk sayesinde parlamış, sönenlerin de gene hepsi ahlâksızlık yüzünden söndüğünü görürüz. «Hazreti Mevlâne Celâleddini Rumi» ne güzel söylemiş: «Ya olduğun gibi görün, ya göründüğün gibi ol.»

Bu söz insanlar için ne mühim bir derstir. İnsan hakikatte göründüğü gibi olsa, veyahutta olduğu gibi görünse, bugün beşeriyetin huzursuzluğu yüzde yüz bertaraf olur.

lâki edebiyat dersini, Avrupada birçok ilim adamları, model olarak ittihaz etmişlerdir. Ne yazık ki bu doğru yolu görmeyip, iki yüzlü geçinen insanlar vardır. Ahlâkta, katiyyen yeri olmayan, yalancılık ve münafıklık idamei hayatta, huzur ve hürriyete en büyük engel teşkil eder. Çünkü yalan, kasdı mahsusa ile hâdisatı ters olarak, veyahut hayali şeyleri, insanlar arasında yaymak ve şahsî menfaat temin etmektir. İki yüzlülük olan münafıklık ise, dost göründüğü yere arkadan düşmanlık yapmak, ondan ona söz taşımak, fertleri cemiyetleri birbirine koyup çekiştirmek, hep bu mânevi hastalığın işidir. Bazı insanlar, ilâ maşallah çok güzel bir ahlâka sahip, bazıları da inadına çok fena itiyadlara sahip olurlar. Acaba bu haller, hilkatten midir? Yoksa hilkatten değil midir? Onu Allah öyle yarattı sözüne hayır! Hilkatten değildir. Çünkü Tanrı, insanları mevcudat içerisinde en mümtaz sınıfa idhal ettim der. Binaenaleyh, hiç bir insanı fena bir sıfat ile, veya yalancı ve münafık olarak yaratmamıştır. Ve yaratmazda. Zira bu sıfat Allaha yakışan bir sıfat değildir. H halde, bu fena huylar bize nereden geliyor? B uhuylar bize, mevhum bir zaruriyet karşısında naçar kaldığımızı zaman geliyor. İyi bir meyva ağacı yetiştirmek bahçıvanın elinde olduğu gibi, dürüst ve terbiyeli bir insan yetiştirmek de mürebbi, anne, ve babaların elindedir. Fena huylar ekseriye bir alışkanlık olduğuna göre, bu huylardan vazgeçmekten daha mühim, bunlara hiç alışmamamız gerektir. Acaba bu alışmamak nasıl kabil olabilir? Burada çocuk yetiştiricilere büyük bir vazife düşüyor. Çocuğu fena huylara alıştırmamak meselesi!.. Bahçıvan ağacın budanacak dallarını ve timar olacak taraflarını bildiği gibi, iyi bir terbiyeci de çocuğun nahoş hallerini bilir.

Bu kaba bir tabirdir. Çocuk yetiştirenler daha mühim hususları göz önüne almaları icap eder. Meselâ çocuğun yalan söylemeğe alışmaması için bilhassa şu hususa çok dikkat edilmesi lâzımdır.

Faraza çocuk oynarken, kırılan eşyadan bir şey kırar. Kırılan eşyanın ziyanından ötürü anne büyük bir hiddetle çocuğun yanına gelir, bağırır. Çocuk korkudan vaziyeti inkâra mecbur olur. Hayır anneciğim ben kırmadım, der. İşte yalan başladı. Bu vaziyet çocuk terbiyesine hiç te uygun bir vaziyet değildir. Bu gibi, ve buna benzer suç hallerinde, çocuğa hiddet ve öfke yerine güler yüz gösterip. Evlâdım, bunu kim kırdı? Bana doğrusunu söylersen sana cici bir araba alacağım diye çocuk korkutulmayıp, sevindirilirse, yalan söylemesine imkân olmaz. Yalancılık insanın dimâğına çocukluk devrinde böyle farkında olmadığımız ehemmiyetsiz şeylerden yerleşir. Çocuk bu devresinde havassı ve duygusu ile bütün görüp işittiği hâdisatı anlayıp kavramağa namzettir. Misâl mi istersin? Sağ elile yemek yemeğe alıştırdığın çocuk hayatının sonuna kadar o elle yer. Senin konuştuğun lisanı, senin gibi konuşur. Çocuğun terbiyesiz olmasına sebep herhalde mürebbilerdir. Meselâ istediği birşey vermezsen, gördüğü başka yerden alır, ve öyle alışır. Büyüyünce de bu işme hırsızlık denir. Bu sözlerim belki bazılarına garip gelecektir. Fakat hayır! İnsanoğlunun gördüğü bir şeye alışması kadar kolay, ve alıştıktan sonra da vazgeçmesi kadar zor, hiç birşey yoktur. Herhangi bir şeye tiryaki olanlar bu sözü daha iyi anlarlar. İki dakika içinde bir sigara içmekten alışıyorsun. Vazgeçmek istersen, bir ayda veyahut hiç vazgeçemiyorsun.

Bizim terbiye usullerimiz biraz gariptir. Ağlayan çocuğu teskin etmek için karakuçu ve umacı geliyor gibi esassız şeyler söyleriz. Her dakika için dünyadan yeni yeni şeyler anlamağa çalışan bir nevzadın kulağına böyle esassız şeyler telkin etmek hiç de doğru bir iş değildir.

Çünkü yalandır. Böylece ağzını ve kulağını yalan şeylere alıştırdığımız yavru büyüyünce ne olur? Terbiyede muvaffak olmak için, annelerin çocukları üzerinde çok hassas ve titiz olmaları icap eder. Sağ elile yemek yeme

(Devamı 4 de)

İş yerimizden notlar

Yazan: Hüseyin Kara

Fabrikamız sevk-i idare elemanlarının ayda bir yapmakta oldukları toplantıların 12 ncisi, yani seneidevriyesi şubat ayının son haftasında yapıldı.

Sayın Umum Müdürümüz Dr. Şahap Kocatopçu ve arkadaşlarının toplantıdaki konuşmalarını Paşabahçeden Haberler» bülteninde okumuşsunuzdur.

Toplantının en alâka çekici tarafı, Münif Peker'in (Akvaryumların kırılmasının önüne geçilmesi) teklifi idi. Başlangıçta gayet basit görülen bu teklif ilmî ve teknik münakaşalara sahne olmaktan kurtulamadı. Gazetemizde daima faydasından bahsettiğimiz bu kabil toplantıların devam etmesini her zaman arzu ederiz.

Münif Pekerin teklifinden sonra işletmeciliğe ait filmler gösterildi. Bilâhare hazırlanan zengin büfede misafirler ve sevki idareciler ağırlandı. Büfe çok zengindi. Bazı arkadaşlar ben (şu) içkiyi hiç içmemiştim, diye hâlâ yutkunuyordu.

Bu ziyafetten bir kaç gün sonra ne görelim. Toplantıda yaptığı teklifle fabrikanın menfaatine ait temiz düşüncesini ispat eden Münif Peker'e verilen 5 kuruş zam, beni ve birçoklarımızı hayrete düşürdü.

Teşvik ve takdirde neden hasisiz?!.

— TENSİKAT —

Sayın Çalışma Vekilimizin tabirile «Allahın belâsı» şu 16 cı madde işçilerimizin başında daima Demoklesin kılıncı gibi sallanmaktadır.

İş veren istediği zaman, dilediği bir işçiyi bu madde ile iş'ten çıkarabilir. Bütün işçi âlemi bu maddeden illâllah etmiştir.

Bizde de bu hâl bazı, bazı zuhur eder. Uzun zamandan beri muvakkat kadrolara ithal edilen bir kaç işçimiz, yine kanunî hakları verilerek fabrikadan uzaklaştırıldı. Kurunun yanında yaşında yanması gibi tensikat olan bu işçiler, arasında iyileri ve çalışkanları da var idi. İyi ve çalışkan kimselerin ekmeğine mâni olan o, servisin idarecisi veya şefidir. Vebal ona aittir. Bir de bu tensikat olanlar arasında 56 - 58 yaşlarında bulunan işçiler var. İşte en acı tarafı burası. İki sene sonra tekaüt olacak ve 60 yaşından sonra alacağı emekli maaşı ile bir lokma ekmek yiyecek bir işçiyi tensikat edip, onu hayatının sonlarına bir lokma ekmekten de mahrum bırakmak bilmem ne derece doğrudur. İnsan 56-58 yaşından sonra nerede çalışır ve nerede emekli olur, ve nerede, ne iş yapar. Tahsili yok ki, Meclisi İdare âzalıklarından bir yer temin edilse.. Hayırlı bir kimsesi de yoksa sonu sürünmek değil de nedir?

Cemiyet ve insanlık vazifelerimizi unutmamak lâzımdır.

Temennimiz, bir daha bu kabil hüzün veren tensikatların yapılmamasıdır.

Sendikacılık anlayışı

Ali ile Veli konuşarak sendikacılık hakkında münakaşa ediyorlardı. Kulak misafiri oldum.

Veli:

— Ne haber sendikalist, ben sana demedim mi? Bize, sendikadan fayda yok... Gel istifaları verelim, yazık değil mi? Her ay kesilen 150 kuruşumuza..

Ali:

— Hâlâ mı bu akıldasın?. Sendikanın ne demek olduğunu daha öğrenmedin mi?.

Veli:

— Ne yapacağım öğrenipte ...İşte meydanda, sendika bu güne kadar bana ne yaptı?

Ali:

— Ne mi yaptı? Ne çabuk inkâr etmesini biliyorsun. Kadın dahi, erkeğinin fedakârlıklarını böyle bir çırpıda inkâr etmez.

Veli:

— Bu inkâr mıdır? Bana zam verildi ise fabrika verdi, ikramiyeyi fabrika veriyor, elbise, ayakkabı fabrika veriyor.. Sendika ne veriyor ?

Ali:

— Sendika, daha sana ne verecek, fabrika tarafından verilen her hakta sendikanın rolünü unutma... Sendikan daha çabuk ve daha iyi olarak alınır. Sendikan olmazsa veya zayıf olursa müsaadenle biraz hava alırsın. Bundan 6-7 sene evvelki durumu düşün.

Veli:

— Faydası var, yok, her ne ise. Ben istifa edeceğim. Hiç olmazsa 150 kuruşum yanıma kâr kalır.

Ali:

— Haaa... şöyle, bütün gayen bu... Maksat sendikana, 150 kuruş aidatı vermemek. Nasıl olsa 1300 - 1500 kişinin içerisinde ben 150 kuruşu vermesem de geçinir giderim fikrindesin. Zamlardan, ikramiyelerden ve diğer birçok haklardan aidat vermeden istifade ederim, diyorsun değil mi?

Veli:

— Tabiî öyle, olmaz mı?

Ali:

— Yazıklar olsun sana, o aidatı vermemek için evvelâ Sendika ne yapıyor diye inkâr ediyorsun, sonra arkadaşlarının verdiği, hem de seve seve verdiği aidatlarla kuvvetlenen sendikanın çalışmalarından parazit insanlar gibi geçinme yollarını düşünüyorsun. Dedi ve devamla:

— Seni ikna etmektense, yakanı serbest bırakmak daha iyidir. Haydi güle güle.

— KARA —

İtiyatlarımızı değiştirelim

mıştır. Bu tasnif tam reel olmamakla beraber yapılacak işlerin tümü bakımından hesaplanacak bir oranlamanın mahsulü sayılabilir.

Goblede çalışan her hangi bir usta, bir an için düşünürse görecek ki, kendi servisinin ondan önceki bütün bölümleri, onun işleyebileceği bir cam eriğini en mükemmel şartlarla tezgâhına akıtmak için çalışmaktadırlar. Kendisinden sonraki servislerde bu mamûllerle alâkadar olurlar. Bu bölümlerde çalışılırken iyi ve kaliteli mamûller nazari itibare alınır. Kılcal bir damar, ufak bir fıska, zayıf bir çatlak ilk servislerimizdeki teknik arızaları gösterir.

En ufak bir imalât hatalarını dahi fabrikadan dışarı sarkıtmamak için bütün dikkatlerini seferber eden 2. ci servis elemanları işçiliğimizi dışarıya aksettirecek birer ayna durumundadırlar. Hataları görüp I. ci servisi ikaz ederler. Daima fabrikanın piyasadaki iyi durumunu muhafaza ettirmeğe çalışır. Bu ihtiyatlı ve hassas durumu bir goble ustası yalnız maddî bakımdan müzakere etmemelidir. Manevî tarafımıza daha fazla ehemmiyet vermek mecburiyetindeyiz.

Tam bir mükemmeliyetle imâl edilmiş bir bardak kesme ameliyesinde ağız kısmında ufak bir kabarcık bıraksın. Böyle bir mamûl, triyaj servisinde haklı olarak ıskartaya ayrılır. İşte şimdi işler karışır, bu hal ustayı kamçılar ve itiraza sevk eder, nihayet dayanamaz şöyle isyan eder: (Ufacık bir kabarcık için bu billur gibi mal ıskartaya ayrılır mı?) O hatayı müşteri göremez bile).

Biz, düşüncelerimizi zamanın icap ettirdiği şekilde yönüne koyabilmek için manevî kayıpları, maddî kayıplarımızdan daha ulvi ve daha kutsi görmeye çalışmalıyız. Çünkü maddî kayıpları yeniden kazanabilmek gene bizim elimizdedir.

Fakat manevî olanları kaybedersek bulması çok güç ve belkide imkânsız olur. Demek istiyorum ki: O mahut bardağı atmak bize zarar verebilir amma böyle bir mamûlü piyasaya arzetmek tenkit ettirmeye vesile olabilir. Orta Şarkın modern fabrikasını rencide edebilir. O halde düşüncelerimizi değiştirelim, tezgâhlarımızın başında çalışırken triyaja tâbi tutulacak mallarımızın en itinalı şekilde ayrılmasına bilhassa kendimiz seve seve taraftar olalım.

Biz, mahallî gayretlerimizi tahakkuk ettirirken el ele, kafa kafaya vererek çalışmaya gayret edelim. Birbirimizi her gün biraz daha çok sevelim, yek diğerimizi her gün biraz daha çok sevelim, yek diğerimize itimat edelim. Tam bir huzur içerisinde mesailerimizi en verimli şekilde ifade edelim.

Vazife aşk ve mes'uliyetini her arkadaşımızda en az bizdeki kadar yerleştiğini bilelim. Fabrikamız için çalışalım, yurdumuzdaki şişe ve cam sanayinin olgunluğunu mükemmeliyetini ve zerafetini muhterem Türk milletine ispat edelim. Türk işçisinin san'at anlayışını ve teknik kabiliyetini mamûllerimizin bünyesine resmedelim.

İşte bunun için de itiyatlarımızı değiştirelim.

Recai OĞUZ

İşçilerimize giyim eşya dağıtıldı

Şeker Bayramının yaklaşması münasebetile âzalarımıza taksitle giyim eşyaları tevzi edilmiştir.

Kadın ,erkek ve çocuklar için verilen bu giyim eşyaları işçilerimizi memnun etmiştir.

Goble servisinde bilinen hakikatler

İş yerimizde zaman zaman vuku bulan aksaklıkların devamı müessesemiz kadar biz işçiler için de büyük kayıp ve zararlara sebep olmaktadır. Bunlara karşı alınacak önleyici tedbirler muhakkak ki gayemize erişmek bakımından faydalı olacağı kanaatindeyim.

Hiç ehemmiyet verilmeyen bazı hâdiselerin zamanla büyük çapta değişikliklere sebep olduğu aşikârdır. Meselâ iş yerimizde (Goble servisimizde) yapılmakta olan züccaciye eşyalarındaki kalite ve imalât düşüklüğünü zikredebiliriz. Iskarta olduğunu kabul ettiğimiz bir bardağı elimize alınca bunda (maden hatası hariç) ya oval ya çizgili ya ezik veyahut kesme hatası olacaktır. Bunların hatası mes'uliyeti bir kişiye yüklenmektedir. Fakat asıl mes'ulün kim olduğunu esaslı bir tetkik meydana koyacaktır.

Bunları şu 5 madde üzerinde mütalâa edebiliriz:

1 — Çalışma kazanlarının arızalarının zamanında giderilmesi ve içlerinin pislik dolu olması.

2 — Kalıplara lâyık oldukları bakımın gösterilmesi,

3 —Eldeki pipoların miadları dolduğu halde çalıştırılmasında ısrar edilmesi.

4 — Kesici personelinin lüzumlu bilgiyle teçhiz edilmesi.

5 — Zamandan tasarruf ve maneviyat kırıcı hareketlerden kaçınılması.

Bu beş maddeyi teker teker ele alarak zararlarını ve önleyici tedbirlerini izah etmeğe çalışalım.

1 — Çalışma makinalarının mesai saatinde kollarında ve pedallarında zamanla vida gevşemeleri neticesinde vuku bulan aksaklıklar, kazanların zamanla içlerine pisliklerin dolup kalıplara yapışması ve bu pisliklerin bardaklara çıkmasını önlemek ve tezgâhın belli başlı takımlarının arızalarının giderilmiş, muntazam, çalışmaya hazırlıklı bir şekilde konmalarını temin etmek, muhakkaki her hafta yapılmakta olan pazar temizliklerinde alâkalıların en fazla itina etmesi icap eden noktalardır.

Pazartesi günü 6-14 vardiyesinde işbaşı yapan bir tezgâh her sabah bunları temin etmek için en az 30 dakikalık bir zaman kaybettirmektedir ki bu da en az 150-200 bardağın eksikliğine sebep olmaktadır.

2 — Kalıpların icap ettiği şekilde boyanmaması neticesinde boyaların kabarmaları ve içine kaçan en ufak bir parçanın çalışma esnasında bardakların çizgi yapmalarında büyük tesiri olmaktadır. Bunu düzeltmek için o kalıbın üzerinde zaman kaybetmek icap eder ki bu da hem imalâtın eksilmesine hem de imalât hatâlarına sebep olmaktadır.

3 — Eldeki, pipoların çalışma ile uçlarının yanması ve bozulması, yapılan bardakların hatâlarında başlıca rolü olduğunu kimsenin inkâr edemiyeceği şüphesizdir. Bu bilhassa anpul pipoları ile çalışanlar için adetâ bir dert olmuştur. Artık iş yapamaz olduğuna kanaat getiren bir pipoyla alâkalı merciine müracaat eden bir usta ekseriyetle iktisadî cepheden miadı uzatılmakta ve ayni pipo ile çalışmağa mecbur edilmektedir. İşte bu 25 liralık 30 liralık iktisat, her gün kaybolan yüzlerce bardağın zararını ödeyebilir mi acaba! Şunu unutmamak lâzımdır ki bir çelik boru bir tezgâh için sınırda nöbet bekleyen Mehmedin silâhı kadar kıymetlidir. Ona lâyık olduğu ehemmiyeti vermek de bizim vazifemizdir.

4 — Kesme hatâlarının umumiyetle kesicilerde olduğu malûmdur. Hasta olan veyahut ilâve edilen bir tezgâhın kesicisinin yerine ekde kalite işçi bulunmaması sebebile acemi bir kesiciye bırakılmaktadır. O da eh nasıl olsa keserim demekte ve bununla tezgâhta çalışanlardan başka müesseseyi de zarara soktuğunun farkına va[illegible]

(Devamı 4. sayfada)

Mühim rapor

(Baş tarafı 1 de)

iyle günden güne bitap düşmekte ve kısa bir zaman sonra da ya hastahane köşelerile veya yoksul evlerinde mukadderatiyle başbaşa bırakılmaktadır. Büyük bir gayret sarfiyle ayakta kalabilenler de arkadaşlarının bu vasiyetini görerek nasıl olsa bizim de sonumuz budur haleti ruhiyesi içinde kalarak mâneviyatları sıfıra inmektedir.

Bir endikasyon ziyade bir vatandaş olarak, bir işçi olarak bu vaziyeti müteaddit defalar Çalışma Vekâlet ve Müdürlüklerine ve Sigorta idaresine bildirmiş olmamıza rağmen maalesef bu güne kadar müsbet bir netice vermedi bahsi huzurumuzda ürülerek belirtmek isterim.

Ancak manzaranın dehşeti karşısında duraklamanın doğru olmayacağını düşünerek bugün bu güzel topluluğa gerdimizi tekrar etmek fırsatını bulduğumdan dolayı kendilerini bahtıyar saymaktayım.

Sayın delege arkadaşlarım.

Bilirsiniz ki cam sanayii, sınai kolların en ağırlarından dır. Fabrikaya girer girmez hâlâ kazan temmuz ve ağustos aylarında gölgede hararet 35 - 40 derecede birçok kimselerin dilşiş bayıdıklarını ya gazetelerde okur veya bu bizzat şahit oluruz. Demek ki insanoğlu 35 - 40 derecede bu kabiliyet. Halbuki cam sanayiinde çalışan zavallı işçi, asırlarca önceki bir manzara arzeden is şartları altında 50 derece hararet karşısında, sekiz saatlik iş müddeti esnasında ortalama olarak on sürahi soğuk su içmek mecburiyeti karşısında çok şeyler kaybetme bahasına nafakasını kazanmak için çalışmaktadır.

Yurdumuzun en büyük fabrikalarından biri olan Paşabahçe Şise ve Cam Fabrikası, 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten bir sene evvel yani 1935 yılında kurulmuştur. Bu fabrikanın bile birçok kısımları işçi sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamlarına uygun bulunmamakta ve birçok kısımları gayri sıhhi bir durumda bulunmaktadır. Memleketimizin kalifiye işçiye olan ihtiyacı hepimizce malûm bir keyfiyettir. Kalifiye İşçi yetiştirmek ise uzun yılların tecrübe ve gayretine ihtiyaç vardır. Hâl böyle olduğu halde cam sanayiinde maaleset kalifiye işçi yetiştirmek imkânsız bir hale gelmiştir.

Çünkü bu sanayie giren işçi, ya çok ipti dai ve sıhî olmayan iş şartlarına ilâveten hararete dayanamıyarak kısa zamanda hastalanmakta ve yatağa düşmekte veya körpe vücudunun günden gü ne erildiğini görerek mukadder ikbeti sezmek suretiyle sanatı terk etmek mecburiyetinde kalmaktadır.

Bugün cam sanayiinde çalışan işçileri esaslı bir muayeneden geçirmemiz lâzım gelse bunlardan % 25 inin hasta olduğunu, bir kısmının ya tam veren veya bu na mütemayil olduklarını ve birçoklarının midelerinin pe rişan olduğunu ezcümle müşahede edebiliriz.

Kendi iyerimizde birçok arkadaşlarımızın tüberkülozu dan muzdarip bir çoklarının de midelerinden tedavi altın da bulunduklarını kat'iyetle ifade edeyim. Ateş karşısın da yazın sıcağı yetmiyormuş gibi ayrıca 1500 derecede çı kıma sonunda olan işçi, mecburen içmek zorunda kaldığı sarahlerle su yüzünden midelerinin sarkmış olduğu bir vakıadır.

Bir de köşede bucakta dem çatma cam imalâthanele rı vardır ki buralarda çalışan işçi kardeşlerimizin hâli pek çok daha fecî bir manzara arzetmektedir. Buraları da çalışanlar, sıhhî malzeme ve sıhhî çalışma şartları şöyle dursun hava alacak bir tenefüs sahası bile bulamazlar. Bütün bu düşüncesi biraz daha fazla kazanmak olan patron, hayatını bir - lokma ekmek için yok edercesine feragatle çalışan bu zavallıların günden güne harap olduklarını görür fakat aldırmaz. Çünkü onun için üç gavr vardır. Para... Para ve yine para...

Gördüğümüz bu elem verici manzara karşısında, teşkilât olarak merak ettik. Acaba cam sanayiinde neler gömüş ve neler yapmış memleketlerde de çalışma şartları böyle midir?

Hayır... Kisa zamanda eldindiğimiz malûmata görre bîç bir memlekette hiç bir işçi böyle ölüm kalım çalıştırılmamaktadır. Normal hâlvarlarda her türlü sıhhî tertibat alınmakta beraber, yazın sıcak aylarında faaliyetlerini ü çaz tatil ederek işçi lerinin ücretlerini ödemekte ve bu suretle hem bir yıl çalışma esnasında yapıranlar sislerini revizyona tâbi tutmakta ve hem de işçisini sıcak aylarda harap olmaktan kurtararak emeklemesine ve dolayısiyle iş bası yaptığı esnasın işçisinden azamî randımanı sağlamaktadırlar

Bu pekâlâ memleketimizde de tatbik edilebilir gürel bir usuldür. İmalâtımı bunu görüp ayarlayacak olan fabrikalar hiç olmazsa yazın iki aylık bir tatil devresine gir meli ve o aylarda bu vatan çocuklarının yanmalarına meydan verilmemelidir.

İşte sayın arkadaşlarım. Daha fazla vaktinizi almamış olmak için, maruzatımı burada bitirmek mecburiyetindeyim. Çünkü böyle yazmakla anlanmakta i z a h ı mümkün olamıyan. daha pek çok vaziyetler mevcuttur. Bunları ancak görerek kanaat sahibi olmanız lâzım dır. Bunun için, sayet yolunuz düserse cam fabrika ve imalâthanelerini ziyaretlerinde bir geçiniz. O zaman müşahedeleriniz, burada bu ci epheleriniz anlatmaya çalıştığımdan çok daha kuvvetli olacaktır.

Hülâsa: Bu derdimizin devası için hükümetimiz nezdinde teşebbüste bulunmanı zı sizlerden rica ediyorum. Bunun mukabilinde bütün Türk Cam İşçisinin sizlere olan minnet ve şükranları sonsuz olacaktır.

Hepinizi hürmetle selâmlarım azîz arkadaşlarım.

ÇALIŞMA VEKİLİ

(Haşterafı 1 inci sayfada)

(Haşterafı 1 inci sayfada) etüdlerinin bitmek üzeredir. Çıkarılan layihanın olmayan hükümetinaz ve Çalışma Vekâlinin olarak grevi en ya kın zamanda kanunlaştıraca ğız diye beyanda bulundular.

İkinci mevzuumuzu teşkil eden asgari ücret meselesi hakkında ise bütün memlekette ve bütün işkollarında asgari ücretin tesbit ve tahi ki cihetine gidileceğini ve asgari ücret komisyonlarında temsil yetkisinin ekseriyet sendikalarına tanınması için Ankaraya dönünce bu mes Meclisten bir tefsir kararı çıkartılması teklifinde bulunacağını söylediler.

Üçüncü mevzu yıllık ücretli izin meselesi idi. Bu ko nuda Sayın Vekil bu kanun tasarısının bütün encümenin de bulunduğunu bu encümende bir değişiklik olursa bunun işçi aleyhine değil lehinde olacağını ve bana işçi yıllık ücretli izinini memleketine gitmek için kullanamadıya yıl sonda ücretsiz zaman izin de kendisine ücretsiz ola rak izin hakkının tanındığını sayet izinin içine pazar veya bayram gelmiş ise bu isabet ederse bunun izine ilâve edi leceğini beyan ettiler.

Dördüncü olarak ele alınan hususu Gedik Vergisi indirimi idi. Bu mevzuda sıhhî yetin Maliye Vekâlinde olduğunu ve bunun da bu hususta müsbet çalışmaların mevcut olduğunu vergi indiriminden de yakın bir faydalanacaklarını belirttiler.

Beşinci mevzuumuz 5018 sayılı Sendikalar Kanunu idi. Sendikalar Kanunu daha iyi ihkişaf edebilmeleri için bu kanunun ele alınmış olup tâdilinin tasarısının bir Kanun haline kavuşmuş olduğu, bu tasarı şöyle olduğumuz bu kanunun 5,7,8,9 cu maddelerinin teklediğimiz vaziyetin bir şekilde tadilâta tâbi tutulacağını ayrıca Dernekler Kanunun da tetkik edeceğini bildiriler

Altıncı mevzuumuzu teşkil eden İş Kanunu hususunda ise bu kanunun bu güne kadar gerek Çalışma Meclisinde alınan kararlar ve gerekse Sendikaların talep ve şikayetleri nazarı itibara alınarak İş Kanununda tadilât yapılması hazırlıklarının kı lerledigini ve Muvakkat İşçi meselesinin de bu arada mütalâa edildiğini, işçinin o lumu halinde kıdem tazminatının ödenmesinin yürürlerine verilmesi için Meclise milletvekilleri tarafından kanun teklifi verildiğini bu arada ölüm ve malûliyet sigortasının ihdası hazırlıklarına bal lanıldığını ve bunun bir ar evvel tahakkukuna çalışıldı ğını bu da Kanunun milletvekilleri tarafından ve yeni bir kanun teklifinden evvel kanunlaştırılmasına çalışılacağını belirttiler.

Türk - İş Konfederasyonunun Hür Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonuna ilitihakına hükümet olarak bu tar zaman muhalif olmadıklarını bu istişârıcı de bir an evvel ve pek yakında bu hakkık ettireceklerini Sayın Mümtaz Tarhan beyan ettiler.

2007,6086,6032 sayılı kanunlar hakkındaki istişârıcı hususunda ise, bu konuların da alındığını ve ıtfiziliğe dırulduğunu ve Türk sanatkârlarının fazlasile korumasına cihetine gidileceğini Sayın Vekil beyan ettiler.

Dokuzuncu mevzuumuz İş Mahkemeleri Kanunu teşkil etmekte idi. Ekol olan teklerizimizin birçok hususlarının hazırlanıp Meclise verilen kanun tasarısı içinde yer almış olduğunu içine a nmamış bulunan bir kaç tanesinin de yerinde olduğunu ve kanun tasarısının içine alınmasının temin edeceklerini Sayın Mümtaz Tarhan beyan ettiler.

Aile ve çocuk zamları konusunda ise Devlet sektöründe çalışmakta olan işçilere ile ve çocuk zamlarının ve rileceğini ve bu hususta hazırlıkların ilerlemiş olduğunu, hususi sektörde çalışanların ise bu konudaki mağduriyetlerinin asgari ü ret içinde müşâta edilecekleri lerini bildirdiler.

Çalışma Meclisinde alınan kararların ve bu Meclisin tekrar toplanması hususunda ise, kararlarını hazırlamakta olan tasarılarda nazarı itibara alındığını ve elde hazırlanmakta bulunan tasarı ve projelerin ikmalini müteakip Çalışma Meclisinin toplantıya çağırılacağını bildirdiler.

Hakem Kurullarının yeni nizamnameye göre bir an evvel toplanmalarının hazırlıklarının tamamlanmakta ğınıe bulunduğunu beyan et tiler.

Sigortalar mevzu sı ile ilâ mevzuumuzda teşki etmekte idi. Bu konuda ise umumî olarak mevzuun ele alınmış olduğunu 22,3,936 günkü toplantıda belirtmiş bulunduğu nu fakat ayrıca Anadolu Ya kasundaki hastahane ihtiyacını karşılamak için Öztarpede arsa alındığını orada hastahane yapılacağını, Sürreyya Paşa hastahanesinin ihtiyaçlarını karşılamak i-

(Devamı 4 de)

İstanbul Şişe ve Cam İşçileri Kongresi Yapıldı

(Baş tarafı 1 de)

vetli yaratıcı unsurudur. Bu eli nasırlı kitlenin yüzlerine bor bakacak bir kimse tasav vur olunamaz. Türk işçisinin bir insan gibi yaşamak ileriye ümitli gözlerle bakmak hakkıdır. 1936 senesi Türk işçisinin hayatında bir çıçek açma devri olacaktır. En karışık problemlerin, ge ri kalmış hakların tahakkuk ettiği bir yıl olacaktır.»

Gazetemizin diğer sütunlarında bulunan işçi meselelerine temas ettikten sonra:

«— Sizlerle ne kadar konuşsam azdır. Konuşluğuz icap ediyor. İmkân olsa kal bimde bir tahl kurar. hepinizi orada misafir ederim.»

Coşkun tezahürata sebep olan konuşmanın yapan sayın Vekâlimiz, alkışlar arasında kongreden ayrıldı.

Bundan sonra Fabrika Umum Müdürü Sayın Şahap Kocatopçu bir konuşma yaparak temettü meselesine temas etti ve dedi ki: Temettü nün içeriye de temsili meselesinin bugün için imkânsız olduğunu Umumî Heyetin fevkalâde toplantısında bu meseleyi ele almak lâzım geldiğini ve nizamnamede yapılacak bir tadilât neticesinde bunun mümkün olaca ğını, bu hususta elinden gelen yardımı esirgemiyeceğini belirtti ve alkışlar arasın da kongreden ayrıldı.

Ruzname gereğince tenkidlere geçildi.

Tenkidlerde söz alan delegeler, ücretlerden, son verilen zamlardan, prim dan, sigortadan, sendika masraflarından ve faaliyetlerden şikayette bulundular, hazende yersiz ve âğır sınırlarda bulunan delegeler görüldü. Bu kabil yersiz tenkidler gerek misafirler ve gerekse sendikalist delegeler üzerinde hiç hoş olmayan tesirler yaptı. Tek bir fert çıkıpta en ufak bir teşekkür lüftünda dahi bulunmadı. Bu hâl, şüphesiz bu teşkilâta bir şenedattir. İstanbul ve hattâ Türkiye işçi teşekküleri tarafın dan teşkilâtımızın çalışmaları, faaliyetleri takdir edilirken kongremin memleket hareketi, idareciler arasında dürüvi bir hava yarattı. Nitekim tenkidlere cevap veren Hasan Turkay, Nevzat Şeker ve Cemil Gider son sözlerin de bu şartlar altında çalışmıyacaklarını ihsas etmekten kendilerini alamadılar. Hesaplar hakkında yapılan tenkidlere Lütfi Ak cevap verdikten sonra İdare Heyeti ibra edildi.

Toplantıda İstanbul Sendikalar Birliği Başkanı Seyfi Demirsoy grev hakkında, Teksif Federasyonu Başkanı Bahir Ersoy da sendikacılığın amatörlükten kurtuluşu, profesyonelleşmesi mevzuna rindaki konuşmalarından sonra seçimlere geçilmiştir.

Yapılan seçim sonunda İdare Heyetine seçilen Hasan Türkay ve Nevzat Şeker maddî ve mânevî yorgunluklarını ileri sürerek aşağıda tıfa etmişlerdir. Yerlerine yedeklerden Hasan Ver ve Tahsin Yıldırım girmiştir.

İdare, Murakebe ve Haysiyet Divanı Heyetleri diğer sütunlarımızdadır.

H. K.

Nevzat Şeker — Hasan Türkay — Cemil Gider

İSTİFA ETTİLER: Sendikaca yapılan toplantılarında muvafakiyetle başarılar elde eden Hasan Türkay, Nevzat Şeker ve Cemil Gider ark adaşlarımız, oKngrede madden ve mânevi olarak yorulduklarından çalışamıyacaklarını beyan ederlerken.

Başkan L. Ak: Tenkidlere cevap verirken

Kongremize şerel veren misafirlerimiz

İşçi sigortaları

(Haşterafı 1 inci sayfada)

lı iniyor. Derhal hastanın ya nına koşup ilk tedaviyi yapa rak yatırılmasını emrediyor. Tam satinde vazifesinde bulunan ve bir vatandaşı muhakkak ölümden muhafaza etmeğî bir vazife bilirim. Paşabahçe Dispanseri Başhekiminden temennimiz teşkilâtı ni biraz daha sıkı tutmasıdır. Vazifesine bir iki saat sonra gelen bir hekim hastasına lâzım gelen muameleyi yapmam zaruri olur ka nıatindeyiz. Bir de yanımda bulunan hiç yokken vazife haricinde hiç yokken vazife sine gelmiyen bir doktoru tezciye etmek başhekimin a na vazifelerinden olmalıdır. Paşabahçe Dispanserinin bütün ihtiyaçlarından biri de kulak, burun, boğaz mütehassısının olmamasıdır.

Kulak, boğaz ,burundan muzdarip olan hastalarımız mecburen Nisantaşı hastahanesine gönderilmektedir ki bu, işçilerimizin sıhhatli muayene olmalarına engel olmaktadır. Paşabahçe Dispanseri Başhekiminden temennimiz bir kulak, burun ve boğaz mütehassısının temini dir.

Bizde ücret meseleleri

Yazan: Nevzat Şeker

Piyasa hâkimiyetinin yani mal ücretleri değişmezliğinin kontrol altına alınmadığı memleketlerde değişmez ücretle çalışanlar oldukça mütezarrır olurlar.

Bir müddet evvel pirinci yahut fasulyayı 80 veya 150 kr'a alan kimse (meselâ İşçi) bir müddet sonra bunları 120 veya 220 kr'a alırsa ve geçen müddet içinde bu kimsenin ücretinde artış olmazsa, bu kimsenin durum cidden üzücüdür.

İktisatçılar mal fiatlarının artmasına sebep yükselmesine ve para kıymetinin tenezzül göstermesine (enflasyon) diyorlar. Keza paranın kıymetinin çok artması ve mal fiatlarının da oldukça uzuzlamasına da (Devülasyon).

Bunlardan birincisinin yani enflasyon halinin zaraları belli ücretle ve dar gelirle çalışanlara, ikincisinin devülasyon halinin ise zararı sanayici ve mülk sahipleri ne dokunur. Demek oluyor ki her iki halde bir memleket için arzu edilmiyen felâkettir.

Memleketimizde enflasyon hali bazı kimselere göre mevcut, bazılarına göre ise mamevcuttur. Bu mevzuda ilim adamları da ikiye ayrılmışlardır.

Enflasyon mevcudiyetini savunanlar piyasa endekslerini göstermekte. Aksi tezi müdafaa edenler ise piyasadaki artışları bahsi etmekle beraber ücret artışlarına ne misal olarak ele almakta ve malın kıymetini artışı ile beraber ücret artışlarının de arttığını ifade etmekteddirler.

Kanaatimizce bizde tam bir enflasyon hali bugün için mevcut değildir.

Ancak mal fiatı ile müsaviyi olarak ücretlerin artığı tezini de kabul etmeğe imkân yoktur.

Ücretler son beş yıl içinde bakiyetin artışı göstermiş tir. Fakat bu artış mal fiatlarının süratle kaydettiği ritifaya hiç bir zaman yetişememiştir. Hükümetlerimiz mümkün olduğu nisbette ücret artırımını desteklemiş. Fakat bu artırımlar, mal fiatı hesaplı seviye değişmesi yüzünden pek de refah sağlayacak faktör olamamıştır.

Memleketimizde ücret artırımları beş şekilde olmaktadır:

1 — B.M. Meclisinin kararları ile (kanunlarla),

2 — Tahkim yolu ile (iş ihtilâfları),

3 — Asgari ücretin tesbiti ile (komisyon marifetile),

4 — İşverenin kendi arzusu ile (takdir zammı veya primi),

5 — Kollektif mukavele ile (İşçi ve işveren anlaşarak).

Yukarıda sıraladığımız ücret artırılması şekillerini bi rer hüsur gözden geçirir ve neticelerini inceleriz. Hiç birinin tatmin edici olmadığı kararına varırız. Kanaatimize bu beş sistem ek olarak bir şekli daha bulmak mecburiyetindeyiz. Bu şekli ileride gözden geçireceğiz. Biz şimdilik yukarıdaki sistemlerin üzerinde durralım.

1 — B. Millet Meclisi kararları ile yani kanunlarla ücret artırımı. Büyük Millet Meclisi ücret artırımına dair son beş yılda epey kararlar vazetmiştir. Fakat bu kararların bir kısmı Devlet sektörü müesseselerini, bilhassa memur vatandaşlarımızı ilgilendirmektedir. Meselâ, sendeka 5 maaş İkramiyesiniz devlet memurlarına verilmiştir. Yine devlet maâ veya hâsmi bulunan işverenlerin şemelde bir maaş ikramiye veya temettü kâbul etmiş. Fakat hususî sektör bu kapsama sımmamıştır. (Paşabahçe Şişe Cam Fabrikası bir maaş ikramiye karşılığı kendiliğinden intibak etmiştir.)

Büyük Millet Meclisinin, iş kanunu mesaisindeki bütün işçilere tesir eden çeşitle kararı hafta ve bayram tatilleri yarım yönmiyeldir.

2 — Tahkim yolu ile ücret arttırımı (topluluk iş ihtilâfları)

İçerinin bir nebze yüzünü güldüren (fakat tam değil) iş ihtilâflarıdır. Sendika idaresterci içerinin yanlı arzusuna uyarak işverenden zam talep ederler. (Uzlaşma) bu talep işverence makul kıyaslanarak veya anlaş ma imkânı hasıl olmazsa me sele mahalli veya alâkalı mülki mercilerine aktedirtilir. (Kesin uzlaşma). Alâkalı makam temsilcileri, İşçi teşekkülü idarecileri ile yeniden arasında bir anlaşma yapmaya memurdur. Anlaştırma imkânı bulunmazsa mesele Vilâyet hâkem heyetine aktedirtilir. Vilâyet hâkem heyeti kaza selâhiyetinde hâzidir. (Mahkeme selâhiyetine) Fakat kanunî bir zam kesin değildir. Ta rafların yüksek hâkem heyetine itiraz hakları vardır. (Mahkeme kararlarının tem yiz edildiği gibi).

Yüksek Hâkem Heyetinin kararı kesin.

Kısaca gözden geçirdiğimiz tahkim yolunu işleyiş şekilleri ve şüratı işçi taraftından kanunen emniyetli olmamaktadır. Zira, azlık tu lulukla iş ihtilâfları çok uzun zamanda neticelenmekte dir. Ayrıca ücret artırımı ile ilgik olmamaktadır. Bazan 10 liralık ücrete % 10-20 zam yapan heyet bazan 4 liralık ücreti yüzde beşlik bir zam yapmaya lüzum görmemektedir.

3 — Asgari ücret tesbiti ile ücret artırımı

3008 sayılı kanun alâkalı maddesine göre Çalışma Vekâlinin tensip edeceği meselek kolunda (hâlen 5 sakıa lıarın İştirakile teşkil edilen komisyonda) asgari ücret tesbit edilir.

Asgari ücret, ücret artırımından ziyade düşük ücretle iş çalıştırılmasını önler. Meselâ, komisyon der ki: Bir fabrika 10 İnsan asgari ücret verilmez. O vilâyet dahilindeki bütün zam sahnyii İşçileri ise alacağı fiatlarla ücretlerini mecburî olarak verdiğimiz ücreti ödemek mecburiyetindedir. Daha sağlam bir şekle fakat o bölgede çalıştırılamaz. Gönünüşte işçiyi istismara sed çeker gözünen kanunun bu maddesi ne kadar sağlamlık göz doyurucu değildir.

Zira komisyon kararlarına itiraz (bilhassa İşçi temsilcisi tarafından) yukarı bulmaktadır. Sonra hergün fiat artışı alan memleketimizde bir yıl evvel tesbit edilen asgri ücret bir yıl sonra kıymet ifade etmemektedir. Gecen yıl evvel tesbit edilen bu bölümünde iş kanunu ücret tesbit edilmişi. Halbuki bu son bölüme İşverenler ayni bölümde iş alanları İşçiye 5-6 lira yövmiye veriyorlar. İsterlerse 4 liraya İşçi alabilirler. Bu ise paraya İşçi bulurlarsa.) Ayrıca İşverenlerin bir kısmı asgari ücretle İşçi ilâ etmemektedir. Kanunun yürürlüğü ilâ zünden bunlara bir şey yapılamıyor.

Demek oluyor ki, asgari ücret tesbitinde derde devâ olunamaktadır.

4 — İşverenin kendiliğinden verdiği zamlar. (Takdir zamları, prim ve ikramiyeler)

a) Takdir zamları: İşçinin kabiliyet ve dürüstlüğü esasa tutularak verilen takdir zamları, bir iş yeri İçerine kül olarak tatbik edil memektedir. Bu yüzden geçim zorluğunu karşılamakta yetersiz olmakla beraber, iyi teşvik mânâsını taşır. Bu zen bu zamlar hakkınıyletle verilirse, üstelik genişbir hoşnutsuzluk yaratır.

b) Prim: Prim iş hukuku kompetanlarına göre ücretin asli ve bir parçasıdır. Fakat teknik erbabı, primin ücret artırımı mânâsını kabul etmekle beraber esasta rasyonel çalışmayı teşvik gayesi güttüğünü, dolayısile ücretin asli ve devamı olmaktan ziyade bir nevi ikramiye şeklinde kabul edilmesi gerektiğini ileri sürerler. Halbuki bu kanunî iddia hâkimdir. Memleketimizde böyledir. Prim İşverene İşçi tarafından temin edilen fazla istihsal ve birim bir miktar hissesi olarak ödenmektedir. Bununla beraber İşçinin primi, ücret şekli tat min edici değildir. İşletme hususiyetlerinden ötürü bazen 15-20 lira bazen de 0-2 lira civarında ödenmektedir. Halbuki tonaj, paraj, imalât, satış, servisler hususiyetleri, ferdî gayretler, İşçinin umumî ahlâkî ve devam ve takdir faktörlerini dahiz dikkatli tatbik ve desiplinde prim tatmin edici hale getirebilirler.

c) İkramiye: Bir çok memleketlerde İkramiye, ge çim meşakkatine medar olmakla beraber İşçi ve çalışan sinifin (bizde lüks olarak kabul edeceğimiz) geçim maâ lerinin haricindeki gider leri olarak ödenir. Meselâ seyahata çıkması için, evinde daha fazla konfor temin edebilmesi için v.s. ve ile-ile İkramiye borçlularını ağzını tıkamaya (tam tıkaç değil tabi) yarar. Zira gelirin karşılayamadığı ihtiyaçlar fasluna tekrunuu İkramiye bir neb.; ze denklestirir. Hele ikramiyeden hemen sonra piyasadaki fiat artışı çok ker. te ikramiye alanı alıp alacağına pişman eder.

Memleketimizdeki İkramiyeler, ücret sektöründe temettü ve ek ödenekler nadir olmakla mevcut, bazı hu sûsî sektörlerde ise ehtiyarî olarak ödenmektedir.

5 — Kollektif akitler yapmak suretile ücret artırımı.

İş kanununun alâkalı maddesi, İşveren ve İşçi teşekküllerine şöyle ki, (Toplu iş mukavelesi yapmak) yapmak hakkını tanımakta dır. Bu akitler ekseriyetle hem İşçinin ücret artırımı hem de İşverenin istihsalini artırmak gayelerini taşımaktadır. Fakat İşçinin ücret artırımı mahzuru doluşu, İşverenlerin bu akitlere sadakat göstermesini - ne yahut akıd yapmak mecburiyetini hissetmesinesine sebep olmaktadır.

Kollektif akıdler, tarafların kuvvet muvazenesi olunca mümkün ve faideli olur. Halbuki İşçi, bu günkü mevzuata göre kâfî teminat ve kuvvete sahip olmadı.

Yazımızın başında bahsettiğimiz alıncı şekle gelinciye kadar, ücretler ya ilâ ve makul olanlar. Memleketimize grev hakkı bulunmadığına ve İşçi ücretlerini temin edilemediğine göre iş şekli kabul etmek mecburiyeti hâsıl olmaktadır.

Altıncı şekil. İktisadçıla rın Türkçe deyimi ile (oy ma merdiven) sistemidir. Bu sistem, İşçi ücretlerket lerde mahalli ticaret odalarının fiat artış veya indirimi nini, kabul ettikleri oranlarına (endeks) göre ücretlerde artırım veya indirimi mecburî kılar. Hatta memleketlerde ise altın fiatlarının yükselmesi ile ücret artırımı Düşmesi ile indirilir.

Sistemin daha etraflı gözden geçirelim:

Meselâ goblede çalışan Ahmet ortalama olarak gün de 10 lira almaktadır. Ahmet 10 lira aldığı gün piyasada pirinc kilosu 80 kuruş, yumurta 15, peynirin kilosu 1 liradır. Bu fiyatları yüz olarak kabul edelim. Bir müddet sonra pirinç 200 ku ruşa, fasulye 150 kuruşa, peynir 400 kuruşa çıkıyor. Diğer mal fiatlarda da fiatlarda muvazi olarak artıyor. Vasati olarak İstanbulda hayat bahli bir müddet içinde yüzde 30 pahalanıyor. Oyna mak merdiven sistemine göre Ahmedin de yövmiyesi % 30 zam yapmak icap eder. Dolayisile Ahmedin yövmiyesi 13 lira olur.

Şayet ahmet zamam gelmeçe de fiyatlar düşerek pirinç, peynir v.s. Ahmedin 10 lira aldığı günkü hale gelinciye o yakın fiatlar verilen 3 lira geri alınır. Böylece yövmiyesi 10 liraya düşer

Yalnız oynak merdiven sistemini tatbik etmedec evel bütün ücretleri gözden geçirip düşük olanları, bunlarıkı fiatlara göre ayarlamak lâzımdır.

İşverenin takdiri, İşçinin kıdem zammı, terfi suretile ücretini zamlarla tatbik sa mim alâkası yoktur. Bu hususlar normal şekildeki gibi tatbik edilir.

Bir kanun mevzuu ve icrai kuvvet hımayesi ihtiyacı bu sistem tetkike değer. Tatbiki ise şüphesiz ki faidelı olur.

Nevzat Şeker

Çalışma Vekilimizin vaadleri

(Baştarafı 1 inci sayfada)

İşveren prim ve ödenekleriin hesabında asgari had 3 lira, azamî had de 50 liraya çıka rılmıştır. 20 nci maddesi de bağıtırılmış, 75 liralık cema ze yardımı 150 liraya yükselmiştir.

Yeni hükümlere göre de, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten evvel 3 liradan az günlük kazanç üzerinden bağlanmış veya bağlanacak olan daimî maluliyet ödenek leri ve ölenlerin ailelerine bağlanmış ve bağlanacak ge lirler 3 lira asgari günlük ka zanç esasına göre ayarlanacaktır.

2 — Meclis ihtiyarlık sigortası kanununda da değişik lik yapmıştır. Buna göre, bağlanacak ihtiyarlık ve ma lüliyet aylığının yıllık tutarı, namlarına ödenen prime rin yüzde 20 si olacaktır. An cak bu miktar 720 liradan aşağı olmayacaktır. Sigorta hizmet müddeti 15 dâ 10 yıl

Çalışma Vekili

(Baş tarafı 3 de)

çin döviz ayrılıp malzemelerin getirilmiş bulunduğunu hastahaneler mevzuunda da ha ehemmiyetle ve daha ciddiyetle durulmakta olduğunu, sigorta kongrelerine İştirak edeceklerin tesbiti için daha sabit ve belirli kaidelerr bulunacağını ve Kanunlarımızdaki bütün cezai müeyyidelerin ağırlaştırılacağı, hazırlanan kanun tasarılarının Bilâ-İçimize gönderileceğini ve fikirlerimizin alınacağını Sayın Mümtaz Tarhan beyan ettiler.

İki saat devam eden müşterek toplantıda belirişmiş olduğumuz meselelerimize Çalışma Vekili Sayın Mümtaz Tarhan ve emre şâ dukları cevap ve vaadler Yönetim Kurulumuz tarafından çok müşkur karşılandı.

Yönetim Kurulu Başkanı
Seyfi Demirsoy

Gobleî sevaıdı

(Bastarafı 2 de)

maz. Müessesenin büyük fedakârlıklarla açmış olduğu yeni sahaya girmek kararlarını daha fazla istifade ve emek mükmkündür. Haftalık programlarında yapılmakta olan derslerde işimizle ilgili mevzulara daha fazla ağırlık verilmesi ve İşçiyi ilâmen ayırmakla ve İşçiyi ilâmen ayırmak bıraşılarda yetiştirmekle kurslarımız müessesemiz için daha faydalı olabileceği kanaatindeyim.

— Memur bozukluğunu İş üzerindeki tesirleri mu hakkak ki inkâr kabul etmez hakikatlerindendir. İş istediğim a-rtırılması, maneviyatın yükselmesi ve yukarıda 4 madde üzerinde zikredilen hususlara yerine gelmesi ile pekâlâ mümkündür.

Remzi DURAK

Ahlâk terbiyesi

(Baş tarafı 2 de)

ge alıştırıldığı gibi bütün yüksek ahlâkî vasıfları elbise gıydırır gibi çocuğa giydirmek lâzımdır. Biraz daha büyüyünce de Allah ve din korkusu ile korkutmalıdır.

Bu mânevi bir terbiyedir, ve çok yerindir.

Çünkü Allah korkusunu dimağına yerleştiren kimse, Allahı iş hiç bir yer olmadığına göre fena bir iş yapmaz. O korku sevgi ile karışık bir korku olduğundan, fena işle re katıyen yakın gitmez. Çünkü hunuru kozular. İnsan polisi, jandarması, aldatabilir, fakat Allah değil. Çünkü yüksek nameveut olduğu yerde Allah vardır. Ondan korkan, ve onu seven insan onun her yerde kendini gördüğünü hesap e derse fenalık yapmağa cesaret edemez. İsmi hafızamdan çıktı Avrupada meşhur bir adamlarından birisi, bu gün beşeriyeti saran müzmin ahlâksızlık hastalığına tek çare Allah korkusudur diye beyanatta bulunmuştur. Gene bu meyanda İngiliz iş timalyatcılarından meşhur Bernard Shaw da hususu dec teklemiştir

Şubelerimizden haberler

(Baş tarafı 1 de)

Gençlik Kulübü lokalinde iz a edilecektir. Cibali şubemi zin kongresine arzu eden iş çı arkadaşlarımızın teşrifeti rica olunur.

Topkapı şubesi

Bundan bir sene kadar evvel Topkapı ve havalisinde bulunan esm imalâthanelerin iş ve ataş çıkarma sahaylyle Topkapıda bir şube açmağa muvafakatı idik, idare ve ustalarımız, bu çıkarma Süleyman Gönçlü'nün imalâthanesinde çalışmakta idise de bu imalâthanenin bu müddet fazla bir şube açmağa dair olmasıyı ile Topkapı şubemizin dâireleri başka iş lere avdet etti lerinden sunmaktadırlar. Bu sebeb ve mülâhazalarımıza mülâhaza ediliyor. Bu hususu ilânen ilânen ilânen alınamayınız. Bu durum Ülkü hanesi ile Merkez Sendika İdare Heyeti kapan masına karar vermiştir.

Kartaltepe Cevdet Donat cam imalâthanesi

Kartaltepe Cevdet Donat cam İmalathanesinde çalışan yüz kadar İşçi arkadaşlarımız sendikamıza müracaat ederek Merkez sendikasına üye olmak arzusunu gösterm işlerdir durumu incelemek Merkez sendika idare heyeti İşçi arkadaşlarımızın bu arzularını kabul etmiş.

İmalathanede çalışan İçerinin kanaatinde, İşçilerin çok az olduğunu göz önüne alan Merkez sendikamız Cevdet Donat Cam İmalathanesinde çalışan İşçilerimizin arzularına uyarak toplulukta iş ihtilâfı çıkarmıştır. 3.4.956 tarihinde Bölge çalışma Müdürlüğü müfettişi nezdinde yapılan kesin ulaşmada İşçilerin arzularına hâsıl olmadığından durum il hakem kurulunu intikal etmiştir. Bu kurulundan netiesyi merakla bekleme kteyiz.