

TÜRK İDARE DERGİSİ

İÇİŞLERİ BAKANLIĞINCA İKİ AYDA BİR ÇIKARILIR

Yıl: 41

MART – NİSAN - 1970

Sayı:323

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TETKİKLER

- 3 İş Basitleştirme Metodu Konusunda Bir Derleme **Ahmet Sezai AYDIN**
- 34 İdareci Seçme ve Değerlendirme Konusunda Bir
Sohbet **Kamil DEMİRCİOĞLU**
- 54 Avrupa Konseyi Nasıl Çalışıyor **M.A. Ömer EVRENSEL**
- 83
Toplum Kalkınması, Vali ve Kaymakamlar **Bahaeddin GÜNEY**
- 94 Suçların Önlenmesi **Hüseyin IŞIK**
- 105 3659 Sayılı Kanunun 10. Maddesine Tabi Personel
Hakkında Danıştayın Görüşü **İhsan OLGUN**
- 112 Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sorunları **Ahmet ÖZER**
- 145 Organizasyonda Çatışma **Recai TOSYALI**

TERCÜMELER:

- 151 Lyon Şehirsal Topuluğunun Projeleri **Ragıp GERÇEKER**
- 158 İsviçre Konfederasyonunda Kanton **Mehmet TARCAN**
- 171 Metropoliten Şehir Problemlerinin Halli İçin Bir
Örnek **Orhan ZAIM**

İDARİ COĞRAFYA:

- 181 Gürün İlçesi İdari Coğrafyası **Erol ÖZGÜREL**
- 190 **KARARNAMELER** **Âlim Şerif ONARAN**
- 195 **BİBLİYOGRAFYA** **Dr. Jur.**
- 218 Meşhur Valiler **M. Zerrin AKGÜN**
- 222 **HABERLER** **Yiğit KIZILCAN**

TETKİKLER

İŞ BASİTLEŞTİRME METODU KONUSUNDA BİR DERLEME

Derleyen :

Ahmet Sezai AYDIN

İçişleri Bakanlığı

Mahallî İd. Gn. Md. de

Şube Müdürü

Bir Açıklama:

Mevcut herhangi bir örgüt içinde yürütülen işlerin daha iyi görülmesi, daha iyi yol ve yöntemlerin bulunması ve bu yönde araştırmalar yapılması en az örgütün kendi varlığı kadar önemlidir. Bu husus devlet örgütlerinde olduğu kadar yersel yönetim ve özel kesim yerleri için de gereklidir. Çünkü bu yöndeki çalışmalar insan gücünün en iyi biçimde kullanılması, para ve zaman tasarrufu sağlaması nedenlerde hem verimin artırılmasını ve hem de ahenkli bir çalışma ve düzen getirmesi bakımından değerlidir.

Konu ile ilgili olarak Amerika Birleşik Devletlerinde katıldığımız «Kalkınma İçin Yönetim ve Yürütüm» seminerinde (*) bizlere verilen notlardan, yararlı olacağı inancı ile «İş Basitleştirme Metodu» Nu derledik.

METOD

Genel Düşünceler:

Modem dünyanın üretim konusunun karışıklığı kadar makinalaşma ve rekabet gibi bazı özellikleri insan gücü ve tabii imkânlardan daha iyi yarar elde edilmesine yönelik tedbirlerin uygulanmasını zorunlu kılmaktadır.

(*) Administrative Management For Development Program, Pittsburgh Üniversitesi, Pennsylvania.

İş Basitleştirme Metodu rasyonalizasyonun gerçekleştirilmesi için gerekli elemanları, işçi problemlerinde karşılaşılan faktörlerin basitleştirilmesi ve iş dağıtımının geliştirilmesini temin eder. Başka bir deyimle, bu metod problemlerin çözülmesi, araştırma ve tahlile yarayışlı pratik tedbirlerin bir toplamından ibarettir.

Şurasını işaret etmek yerinde olur ki bütün bunlar iş dağıtımı yahut işbölümü ve uygulamasındaki bazı anormalliklerin basit, geçici tedbirleri değildir. Fakat yöntemlerin olduğu kadar faktörlerin tefsir ve tahlilleri sonucu ortaya çıkan günlük herhangi bir problemin çözüm imânı ve planlanması için bir araçtır.

Daha ileri, faktörleri teşkil eden rasyonel bir birleşim yolu ile bir iş biriminin dengesini sağlamaya da yarar. Böyle bir dengeyi başarmak için şunu akılda tutmak gerekir ki, metod karşılaşılan problemler için sadece acil çözümler vermek değil aynı zamanda, genel bir deyimle, hem yolu ve hem de o yol üzerinde karşılaşılabilecek problemleri gösterir. Böylece özellikle usullerle ilgili olarak iş organizasyonu problemleri için bir ölçü de verir.

Amaçlar:

Metod 'un ana hedefleri:

Kaidelerin basitleştirilmesi,

İşin daha iyi dağıtım ve tanzimi,

Lüzumsuz formül ve raporların seçilip atılmasıdır.

Bu amaçlara ulaşabilmek için aşağıdaki üç hususun tahlil ve araştırılması gereklidir. Bunlar:

İşin dağıtımı,

İşin sırası,

İşin hacmi dir.

Amaçların daha geniş bir görünüşünü vermek için herhangi sağlam bir iş biriminde aşağıdaki sorulara cevaplar bulunması gereklidir. Bu sorular:

Görölmekte olan iş nedir?

İşi kim yapıyor?

İşi bitirmek için ne kadar zamana ihtiyaç vardır?

Görülen işin her bir kısmı nasıldır?

Alınan kademeler nelerdir?

İşin hacmi nedir?

Kısaca, İş Basitleştirme Metodu iş görme usulünün geliştirilmesi ihtiyacını daha az zaman içinde daha az gayretle - gerçekleştirir.

Metodun Kısımları:

Metod üç ana kısmı kapsar. Bunlar sırasıyla:

İş Dağıtım Tablosu,

İş Akım Tablosu,

İş Sayımıdır.

Ancak bunların hepsinin uygulanması ile iyi sonuçlar alınabilir.

Dağıtım tablosu vasıtasıyla bir kimse, bir birimin her hareketine her memurun katkısının ne olduğu kadar iş bölümünün nasıl işlediğini bilir. Bu ise her kişi için önemini bilmesi yönünden gerekli ve yeterlidir.

İş akım tablosu bir işin belli bir zaman içinde yerine getirilmesi durumu kadar iş sırasını da gösterir. Bu ise olayların hareketli bir görünüşünü verir.

İş sayımı yolu ile iş hacmi bilinir. Başka bir deyimle, ne kadar iş yapıldığını gösterir. Bu da sağlam teklifler yapmayı ve belli sonuçlara ulaşmayı sağladığı gibi uygun bir program meydana getirmeyi temin eder.

Yöntem ve Uygulama:

Önceki paragrafta işaret edildiği gibi Metod, belli bir iş birimine ve onun başkanı yolu ile uygulanmalıdır.

«İş birimi» ve «birim başkanı» ndan ne anlaşılacak lâzım geldiği aşağıdaki biçimde açıklanabilir.

Bir iş birimi, bir bütün olarak kabul edilebilen, belli görevleri yahut muameleleri kovalayan bir çalışanlar gurubudur. Yani, onun açık özelliğini gösteren, bir çalışanlar gurubu tarafından yürütülen fonksiyonların bir bütün teşkil etmesidir. Bu fonksiyonlar diğer ünitelerce müstakillen ifa edilebileceği gibi fonksiyonel olarak ilgili birimlerin, bir bütünün parçaları olarak da yerine getirilebilirler.

Kovalanacak ilk amaç uygulama alanının açıklanması, iş biriminin fonksiyonları yönünden sınırlarının gösterilmesi, metodun uygulanmasını inceden inceye gösterecek biçimde teşkilâtın kısımlara bölünmesidir.

Birim başkanı, belli ve tespit edilmiş fonksiyonları yürüten, çalışanlar gurubunun önderi olan kimsedir.

Tahlil ve araştırma görüşü yönünden, Metodun uygulanmasında fazla sayıda çalışanları kapsamayan iş birimlerini seçmek yerinde olur. Birimin yeter sayıda çalışanı olduğu kabul edildikten sonra mümkün olduğu kadar küçük parçalara bölünmesi tavsiyeye değer. Böyle kısımlara ayırmada birimin özelliğini kaybetmemesi, bütünlüğünün bozulmamasına çok dikkat etmelidir.

İş biriminin ve «ilgili birim başkanının» açıklamasına yarayan olaylar teşkilâtın hiyerarşisindeki işlerin önemli veya önemsizliğini göstermez. En aşağı kademeye ait olsa bile tek istenen, onun en iyi biçimde açıklanmasıdır. Doğrusu Metodun uygulanmasına örgütün en alt yönetim kademesinden başlamalıdır.

Bununla beraber, uygulamada aşağı yukarı genişçe bir teşebbüs veya teşkilât da iş basitleştirme metodunu uygulamadan önce aşağıdaki hususların yerine getirilmesi gerekir.

Birincisi; Metod, avantajlarının kabulünün sağlanması için teşkilâtın en ufak memurlarına ve yüksek memurlarına gösterilmelidir.

İkincisi; birimin üyeleri kadar başları da eğitilmeli ve bunlara bilgi verilmelidir.

Metod uygulaması avantajlarının memurları iknada en iyi sonuç veren tek yolu, belli bir birimde ispat yolu ile tatbikat yapmaktır. Bu alışılmış ve mükerrer işlerin yapıldığı bir birim olmalıdır. Çünkü böyle bir birimde basitleştirme çok avantajlı ve pratik olarak da çok yararlıdır.

Metodun uygulanması, öğretim ve eğitiminde örgütü yürütenlere yahut memurlarına bu fikirleri «satacak» bir teknisyen bulmak daima lüzumludur. Teşkilâtda bu metodun gösterileri, uygulama ile eğitim ve öğretimi yapılacaktır.

Fikir «satımı» yahut başka bir deyimle, yürütme ile ilgili fikirler geniş çapta görülen işin örneğine olduğu kadar mütehasısın kabiliyetine bağlıdır. Yapılan işler sayısı bir hayli kabarık formları, mükerrer operasyonları ihtiva eder. Bu durum sonucu metod uygulamasının başlangıçtan itibaren başarılı olacağını kabul edebiliriz. Durum böyle olunca bir seri muamele ve olayları hesaba katarak, sağduyuyu kullanarak ve metodun genel hatlarını takibederek eğitim ve öğretime yer verilecektir.

Her ihtiyaç duyulduğunda teknisyene danışma fırsatı mümkün olsa bile birim başkanı metodu uygulayacak duruma gelinceye kadar bir mütehasısın varlığı ve müdahalesi lüzumludur. Bu durum hesap makineleri satan bir eksperin hali ile mukayese edilerek açıklanabilir. Bu kişi, makinelerini satabilmek için satın alacak şahsa bunu öğretmek, eğitmek için gösteriler yapması gibi. Bu yönden iş Basitleştirme Metodu belli ve açık problemleri çözmeye yarayan bir teknikten başka bir şey değildir.

Şurası önemlidir ki metodun tatbik edileceği iş birimi üyelerinin bu konuda bazı fikirleri olduğu gibi, elde edilecek faydaları da az çok bilirler. Bu sonuca göre tatbikatın tarzı ve metodun hedefleri onlara anlatılmalı, işbirliği için uyarılmalı, projelerde onlara iş verilip ilgileri sağlanmalı, teklif edilen değişiklik ve tedbirlerin tatbikinin mecburi olmadığı izah edilmeli, fakat araştırma ve tahlil yapıldıktan sonra uygun bulunan ve yapılan değişiklikleri uygulayacak şahısların yine kendileri olacağı anlatılmalıdır.

Böylece, teklif edilen tedbirlere karşı birim mensuplarının alakasızlığı tehlikesinden sakınılmış ve tedbirlerin tatbiki ulaşılabilir ve basit hale getirilmiş olur.

Metodun birim üyelerine izahı ve gösterilmesi sık sık ve anlaşılabilir olmalıdır. Bu hususlar için uygun görülen bütün araçlar kullanılmalıdır. Özellikle grafikler ve göze hitabeden araçlar tercih edilmelidir. Uygulama sonunda ulaşılacak faydalara çalışanları inandırmak amacı güdülmelidir. Göstermelikler vererek işlerinin nasıl basitleştiğini, işin görülmesinde engellerden nasıl kurtulduklarını, kalıntı

teşkiline yer olmadığını, lüzumsuz hareketlerden sakınıldığını ve genellikle az bir çaba yahut eşit bir emekle daha fazla verim elde edildiği açıkça gösterilmelidir.

Buraya kadarki açıklamalarla, sonunda tesir edilecek ve işi yürütecek kişilere güven vermek, kararlı ve anlayışlı hareketlerini elde etmek ve onlar için verilen bilgi ve doneler aktüel ve doğru olmak gerekir.

Bütün bu durumlarda çalışanı, işçiyi hesaba katmak ve kişiliğine önem vermek elzemdir. Metodun doğru uygulanmasında elbirliği yaparsa içinde çalıştığı iş biriminin veriminin nasıl artacağı, bunun sonucu üretimin yükseleceği, böylece ücretinin de artacağı kavratılmalı ve fazla üretimin fazla ücret ödenmesine yarayacağı hususu üzerinde ısrarla durulmalıdır. Daha ileri, işçi veya memuru kendi isteği ile metodun uygulanmasına katmak için teşvik ikramiyesi ve zam sistemi kurulmalı, yapacakları tekliflerin veya fikirlerinin değeri nisbetinde para ödeneceği kendilerine anlatılmalıdır.

Artık metodun uygulanmasile çözülecek problemlerin tahlil ve araştırılmasında izlenecek usullere geçilebilir.

Bu hususta şu sıra takib edilmelidir;

a — İş birimi ile ilgili bilgilerin toplanması, sonra bunların birleştirilip tanzim edilmesi;

Bu halde, elde edilen bilgiler birimin ve burada çalışanların yürüttüğü fonksiyonları, bunların yerine getirilmesinde kişisel katkıları, yine bunların birleştirilip tanziminde dağıtım tablosu kullanılacaktır. En sonunda da bunların inceleme ve tahlilleri yapılacaktır.

b — Konunun bütününde tam bilgi elde etmek için problemin gelişmesi ve büyümesinin yakından izlenip tanınması, İş Akım Tablosunu kullanacak kimsenin bunu başarı ile yapması gerekir. Bu yolda çalışma, işin sırasını adım adım gösterecektir. İş Akım Tablosunda çalışılacak ve tahlil yapılacaktır.

c — Son olarak, doğru bir şekilde tefsir ve üzerinde çalışmak için toplanan bütün bilgilerin sayılıp değerlendirilmesidir. Bu işlemlerden sonra realiteden çıkan en uygun çözüm yollarını teklif etmek mümkün olacaktır.

Bütün bunlardan sonra mümkün olan değişikliklerin sonuçları kadar, teklif edilen tedbirlerin tatbikinin fiili neticeleri üzerinde düşünüp karar vermek kolay ve rahat olacaktır.

Gereçler ve Yararlar:

İstenilen faydaları elde etmek için metodun birimde çalışanların işbirliğine, fiili ve doğru bilgilere dayanması, bir uygulama süresinin tesbiti, açık bir çalışma ve tahlil yapılmasına bağlıdır.

Birimin bütün üyeleri metodun uygulanması ile ve elde edilen sonuçlarla ilgilendirilmelidir. Bunun için kavuşulacak yarar ve sonuçları gösteren tam raporlar hazırlanmalıdır. Bunların sonucu onlar teşvikçi ve teşebbüscü olarak hizmet edeceklerdir.

İyi bir enformasyon sistemi metodun başarıya ulaşması için esastır. Örgütün çeşitli kısımları arasında rekabet ve teşebbüs duygusunu aktif tutmak için metodun uygulanmasında görev alan veya ilgili olan kimseleri muntazam olarak ziyaret etmek ve danışmak da çok önemlidir. Bunlar her şeyden çok taraflar arasında yeni usul ve sistemlere ait fikir alışverişine yardım eder.

Teklif edilen değişikliklerin uygulanması tedrici olmalıdır. Özellikle önceki durumdan pek çok ayrılık ve aykırılık gösteren yeni duruma karşı iş biriminde çalışanların muhalefetini tabii bulmak lâzımdır. Bu muhalefet genellikle âdet ve alışkanlıklardan doğar.

İş Basitleştirme Metodunun uygulanması sonucu alınacak tedbir yahut fikirlerden doğrudan yararlanacak olan çalışanların ilgisini elde etmek için tatbikatın bir teşvik ve ikramiye sistemine bağlanması da çok yerinde olur.

Metodun üç ana kısmı vardır. En iyi sonucun alınması için bu üç kısmın tam olarak uygulanması gerekir. Eksiklik sonuca tesir eder.

Kavuşulacak yararlardan birisi, önceki paragraflarda gösterildiği gibi, işçi veya memur uyarılmış, morali üzerine tesir edilmiş ve kendi işine tesir edecek kararlara iştirakinin sağlanmış olmasıdır.

Basitleştirme yolu ile elde edilecek diğer bir fayda, genellikle büyük teşkilâtlarda bulunan ve yönetim problemlerde uğraşan mütchassis kıtlığına çare olmasıdır. Böylece eksper ve teknisyenler yö-

netimde üst kademenin daha büyük ve karışık problemlerde uğraşırken birim başlarının öğretim ve eğitimi ile kendi problemlerini kendilerinin nasıl tahlil edip çözecekleri, bu grubun kullanılmayan maharetinden istifade edilmiş olacaktır.

Biraz önce değinilenlerden başka, bu metodun uygulanmasında izlenecek ana hedef, özellikle, uygulanan usullerle ilgili iş organizasyonu problemlerinin kolayca çözümü için gerekli birimler ve ölçünün temin ve tesbit edilmesidir. Örneğin, böyle problemlere uygulanacak teknik gibi.

Özet olarak, metodun uygulanması sonunda elde edilecek yararlar şöylece sıralanabilir:

- 1 — Özellikle, usullerle ilgili iş örgütü problemlerine çözüm yolları sağlar,
- 2 — İyi bir iş dağıtımı yapılmasını temin eder,
- 3 — Önceden hazırlanacak zaman ayarlamasının daha iyi bir iş programına bağlanması gücünü verir.
- 4 — İş biriminin tesirlilik ve verimini artırır,
- 5 — Muameleleri basitleştirir ve lüzumsuzlarını atmayı sağlar,
- 6 — İşin çekiciliğini artırır,
- 7 — Yönetim de mütehassısların azlığına karşı çare olur
- 8 — Gereksiz form ve raporların atılmasında faydalıdır,
- 9 — İş basitleştirdiği için bundan herkes faydalanır,
- 10 — İşine tesir eden kararların alınmasına katıldığından işçi veya memurun ilgisini artırır,
- 11 — Basitleştirme Metodu ile birlikte uygulanması zorunlu bulunan teşvik ve ikramiyeler yolu işçiye doğrudan doğruya faydalar sağlar,
- 12 — Yapılan çalışmalar sonunda birçok grafikler yapılacağı için bunlar, beklenen sonuçlar kadar teklif edilen usuller ve iş dağıtımının uygulanmasında güveni ve yeni işe alınanların eğitiminde kullanılır.

Teklifler, Değişiklikler ve Nitelemeler:

İleri sürülen tekliflerin yahut değişikliklerin bir esasa dayanması için bunların mukayeseli bir biçimde yapılması lâzımdır. Örneğin, teklif edilen durum ile önceki durumun mukayese edilmesi gibi... Bunlar yapılacak değişikliğin faydası kadar mevcut eksikliklerin üzerine de ışık tutacaktır. Değişiklik teklifi yapıldığı zaman İş Dağıtım Tablosu, İş Akım Tablosunun her ikisi mukayeseli bir tarzda sunulmalı ve değişiklik yapılması gereken hallerde amir durumunda olanlarla karşılıklı görüşülüp konuşulmalı, bütün eylem ve işlemlerin mümkün olduğu kadar kısa, doğru, açık ve anlaşılır biçimde ortaya konulmalıdır.

Basitleştirme Metodu altı ay, bir yıl gibi belli bir süre içinde uygulanması gereken bir programdır. İçinde çalışılan şartların değişmiş ve değişmekte olacağını her zaman hesaba katmalıdır. Örneğin, takibedilen amaçlardaki değişimler, usuldeki yahut şahıslardaki değişimler ve keşifler gibi...

İŞ DAĞITIM TABLOSU

Genel Özellikler:

İş Dağıtım Tablosu Metodun uygulanmasında ilk adımdır. Birimde iş dağıtımının tahlili ve birimin her üyesinin birime olan katkısı esas amaçtır. Çalışma, tahlil ve olayların sunulması için en iyi ve en kolay yol dağıtım tablosunun kullanılmasıdır.

Bu tablo bir görev listesi ile bir iş yahut faaliyet listesini kapsar.

Görev Listesi:

Bu listede birimin her üyesince yapılan görevler özetlenecektir. (Örnek şekil : 1). Bunu yapmak için her memur veya işçinin kendi görevlerini ve bu görevlerin yerine getirilmesinde ne kadar zaman harcadığını bildirmesi gereklidir. Zaman tahmininde fiili çalışma saatleri, günler, haftalar yahut yüzdeler ölçü birimi olarak kabul edilebilir veya iş bazı özel durumlar gösterirse alınan zaman esası mutad iş birimi ile ilgilendirilebilir.

GÖREV LİSTESİ

Memurun,
Adı soyadı:
Memuriyeti:
Derecesi:

Görev	Haftalık
sıra	çalışma
No: Görevlerin özeti	saati
1 Gelen evrakın kaydı	2
2 Dosya ve evrakı inceleme	12
3 Danışma, talimat alma	2
4 Yazma, daktilo etme	12
5 İmzaya hazırlama, gönderme	2
6 Düzeltilen ve değiştirilenleri yeniden inceleme ve yazma, daktilo etme	2
7 İmzadan dönen evrakı şevke hazırlama	2
8 Şevke verme	1
9 Sorulara cevap verme	1
10 Haftalık iş cetveli hazırlama	1/2
Haftalık çalışma saat toplamı	361/2

Örnek Şekil : 1

Bu raporların homojenliğini sağlamak için memurun birimini, isim, rütbesini ve tarih gösteren özel formlar kullanılmalıdır. Şöyle bir liste öğütlenebilir; görevlerin sıra numaraları için sol tarafta bir sütun, görülen iş ve görevlerin kısa özetleri için daha geniş bir sütun ve zaman tahminleri için lüzumu kadar sütunlar. Zaman tahmini için kullanılacak sütunlardan bir tanesi, bir hafta içinde yapılan işler için, diğer biri, bir saat içinde yapılan işler için, bir öteki, görülen işin yüzdesini göstermek için kullanılabilir.

Bu formların nasıl doldurulacağı birim üyelerine iyice anlatılmalıdır. İşçi veya memurların yeter derecede eğitilmiş oldukları kanaati uyanır uyanmaz ve ilk fırsatta kendileri tarafından şahsen bu formlar doldurulmalıdır. Başkandan, gerektiğinde bunları tamamlaması istenebilir.

Metodun uygulanmas ile varılan başarının büyük bir kısmı toplanan bilgilerin doğruluğuna bağlıdır. Bunun için yapılan her hareketin mümkün olduğu kadar doğruluğundan emin olmak lâzımdır. Aynı nitelikte ve sıradaki kimselerce yürütülen benzer işlerin listelerde karşılaştırmalar yapılarak elde edilen bilgilerin doğruluğunu tesbit etmek en iyi yoldur.

Şu yol metodun dışında ise de, bir çalışma raporundan fazla bir şey olmayan bu çalışma listelerinin görülen işin çeşidi gözönünde tutularak uygun bir zamanda aylık yahut haftalık, günlük olarak yapılması tavsiye edilmektedir. Ancak bu yol, insan gücünün en iyi şekilde plânlanması ve kullanılmasını kolaylaştıran istihsal standartları kadar iş kontrolünü de mümkün kılar.

İş veya Faaliyet Listesi:

Bu liste bir iş biriminin genel olarak esas faaliyetlerini kapsar (Örnek şekil : 2). Önemine ve alanına göre ele alınan birimin çeşitli iş ve faaliyetlerinin basit bir sayımı büyük zorluklar göstermez.

Bu liste tamamlandıktan sonra her memurun işi yahut görevlerinin herbiri genel faaliyet cetveli içinde sınıflandırılmalıdır.

**BİR BİRİMİN FAALİYET
VEYA
İŞ LİSTESİ**

-
- Evrakın :
Geliş kaydı,
Dosyalanması,
Havale işleri...
 - Dosya veya yazıların :
İncelenme,
Yazılma,
Gözden geçirme işleri...
 - Evrakın :
Gidiş kaydı,
Yollama işleri...
 - Araştırma işleri...
 - Yönetim ve takip işleri...
 - Çeşitli işler «Muhtelif» ...
-

Örnek Şekil : 2

Bazı durumlarda, genel yahut önemli olmayan fakat ortaya çıkabilecek faaliyetleri göstermek için «muhtelif» adı ile bir bölüm açmak tavsiye edilmektedir.

Bu bölümün kullanılması, «muhtelif» adlı kısım içinde sınıflandırılması fazla zaman ve çaba gerektiren, açıklanmayan bazı görevler pek umumî olmadığından biraz zordur. Sonuç olarak «muhtelif» bölümü kullanıldığı takdirde ne gibi görev veya işleri ihtiva ettiğine veya edeceğine çok dikkat etmek gerekir.

İş Dağıtım Tablosunun Tanzimi:

İş Dağıtım Tablosu iş listesi ile görev listelerindeki bilgilere göre düzenlenir. Bu bilgiler aşağıdaki biçimde tanzim ve sınıflandırılır.

Önemlerine göre faaliyetler:

Her memur veya işçinin görevi için gerekli zaman ve ilgili iş listelerini de kapsayan kolonlarda isimlerde mesuliyet derecelerini ve rütbelerine göre tanzim ve sıralandırılır.

Tablonun biçimi şöyle olabilir:

Birinci sütun, madde ve konuların önemine göre genel iş listesini,

İkinci sütun, her iş için sarfedilen zamanı,

Bunlardan sonraki sütunlar birimde mevcut memurların görevlerini, bunların herbirinin yanında her iş ve faaliyete saat olarak harcanan zaman için küçük bir sütundan ibarettir.

Tablo Üzerinde Çalışma ve Tahlil:

Dağıtım Tablosu, noksanları görmek ve olayları açıklamak için problemin kısımlarını ortaya koyup arzutmeye yarayan bir araçtır.

Bu tablonun tam bir tahlilini ortaya koymadan önce toplanan bilgilerin doğruluğundan ve listelerin muntazam olarak hazırlanmış olduğundan emin olmak lâzımdır. Bu husus için kontrolün kaynakta yapılması tavsiye edilmektedir.

İster fiilen yürütülmüş olsun, isterse işbirimi içinde tesbit edilmiş olsun, iş ve faaliyetlerin herbirinin amacının bilinmesi de önemlidir.

Toplanan bilgilerin doğruluğunun tesbitinden, görev listelerinin tamam olduğundan ve tahminlerini sabetinin tetkikinden sonra iş ve faaliyet listesi yeter derecede işe yarayacaktır. Böylece tablo kullanılabilecek ve üzerindeki çalışmalarla sağlam sonuçlara ulaşılacaktır.

İş Dağıtım Tablosunun tahlilinde yardımcı olacak altı soru grubu aşağıdaki şekilde tesbit edilmektedir.

a — Hangi işler en çok zaman almaktadır? Her işe ayrı olarak ve hepsine birden ne kadar zaman harcanmaktadır? Her faaliyet veya duruma her memurun katkısı nedir?

b — Memurların güçleri yerinde ve muntazam kullanılıyor mu? Gereksiz ve yararsız işlere zaman harcanmakta mıdır?

c — Memurun kabiliyeti ve tahsili yerinde kullanılıyor mu? Mevcut personel işgal ettiği görevlere en yüksek verimi elde edecek biçimde mi yerleştirilmiş, yoksa kabiliyet ve güçler israf edilmekte midir?

d — Memurlardan birbirile bağıntısız görevler yapan var mıdır?

Çoğunlukla, memurun yürüttüğü görevler arasında ilgi noksanlığı nedeniyle kabiliyete göre bekleneni vermez, bunun için de arzusuz çalışma fazla enerji israfına götürür.

e — İş bölümü uygun yapılmış mı, yoksa şişirilmiştir mi? Memurların görevleri iyi bir şekilde belirtilmiş mi, yoksa aksine bir iş aynı zamanda bir kaç kişi tarafından mı yürütülmektedir? Bir işin kısımları ayrı kimselere mi verilmiştir? İşin yürütülmesinde sık sık müdahaleler, ahenksizlikler var mıdır? Bir görevde bir kaç memurun müdahalesi sebebiyle zaman ve güç kaybediliyor mu?

f — İş muntazam ve dengeli olarak dağıtılmış mıdır? İş dağıtımında fazlalık yahut azlık memurların verimine ve moraline tesir edeceğinden, yeniden bir iş dağıtımını yapmak lüzumlu mudur?

İşaret edildiği gibi, teorik bir dağıtım tablosu tam bir tahlil, çalışma ve açıklama gereklerini esas olarak kapsamalıdır.

Yukarıda değinilen altı sorunun tahlilinin de şöyle yapılması mümkün görülmektedir.

a — Hangi faaliyetler en çok zaman almaktadır?

Bütün faaliyetlerle ilgili zaman toplamalarının kendi aralarında ve bütünle kısımlar arasında mukayeseler yapılmalıdır. Genellikle, böyle birimlerin birçoğunun hasredildiği bir faaliyet esas olarak kabul edilmeli ve diğer faaliyetlerin izafi önemi, sarf edilen zamanın bunlara nisbetine göre ölçülmelidir. Pek önemsiz olmamakla beraber, esas faaliyetlerden olmayan bir hareket lüzumundan fazla zaman alıyorsa, bu hal üzerinde durmak lâzımdır. Eğer faaliyetler az veya çok bir seviyede gelişme gösteriyorsa, bu akım tablosu vasıta-

sile adım adım tahlil edilmelidir. Mümkin olduğu kadar işin önem derecesini muhafaza edebilmek, yeni ve dengeli bir iş ve zaman dağıtımı için muamele basitleştirilecek ve fırsatlar değerlendirilecektir. Akım Tablosu vasıtasile yapılacak daha sonraki tahliller için Dağıtım Tablosunda en önemli bulunan faaliyetlerin altları çizilerek belirtilmesi tavsiye edilir.

b — İş Dağıtım Tablosundaki lüzumsuz yahut pek önemli olmayan iş yahut görevlerin herbiri için harcanan zaman üzerinde durmak lâzımdır.

Lüzumsuz yahut az önemli işlere çok fazla zaman ayırıldığında sonuç genel olarak «yanlış yönetilmiş çabalar» dır. Çabalar faydalı olarak kullanılmazsa zaman ve insan gücü israf edilmiş olur. Birimin esas işi ile ilgili olmasa bile bütün faaliyetlerin tahlili yapılmalı; örneğin, «muhtelif» ve «yönetim» kısmındaki hususlar gibi.

Bir çok hallerde israf edilen çabalar, güçler önemsenmez. Çünkü kaybedilen bir saatlik zamanın telafisi üzerinde durmanın lüzumsuzluğu kabul edilir. Şurasını unutmamak gerekir ki, her faaliyetde kaybedilen bir saatlik zaman ay yahut yıl sonundaki para, insan gücü kaybının toplamı hakikaten dehşet vericidir.

c — Memurlar kabiliyet ve tahsillerine değer verilerek kullanılıyor mu?

Bir iş yerinde tahsil ve kabiliyetleri belli personel kabiliyetlerinin üstünde yahut aksine altındaki seviyelerde kullanılıyorsa, orada zaman ve insan gücü, dolayısıyla para israfı vardır.

Önemi küçük veya büyük her iş de zaman faktörü az veya çok derecede rol oynar. Bu nedenle müstakil olarak görülen işin aşağı- yukarı normal verime ulaştırılması asildir. Bu durum çok büyük derecede çalışanların eğitim ve kabiliyetlerine bağlıdır.

Birimin başkanı için bu hal istenilen bir sonuçtur. Şu noktada emin olmak lâzımdır ki, daha az kalifiye olanlar kendileriyle yarışmasınlar diye en kalifiye memurlar görevlerini normal niteliklere bağlı olarak yaparlar. Bu nedenle birimin her üyesinin yürüttüğü görevleri ve iş dağıtımını çok yakından tahlil etmek ve bu işleri görenlerin kabiliyet ve eğitimlerde bağdaşıp bağdaşmadıklarını incelemek, görmek çok gereklidir.

d — Herhangi bir memur birbirile ilgili olmayan görevler yapıyor mu?

Bir memur birbirile ilgili olmayan görevleri yürütüyorsa normalin altında bir verim elde edilecek, insan gücü israf edilmiş olacak, memur kendisini maddeten ezilmiş bulacak ve amaçsız yorulacaktır.

Bu durumda, Dağıtım Tablosunun sütunlarında ilk bakışta, memurlar işle çok yüklü görünecek, genellikle aynı memurun yürüttüğü işlerin farklı eğitim ve çabaları gerektirdiği de ortaya çıkacaktır. Örneğin, telefon santralına bakmak, yazıları dosyalamak, yazı yazmak, bir konu üzerinde görüş hazırlamak yahut karışık bir problem üzerinde çalışmak gibi... Bir memur tarafından yürütülen görevler arasındaki koordinasyon zayıflığı enerji israfına, gereksiz yorgunluğa ve insan gücü kaybına sebep olur. Tablo üzerinde durulduğunda, şurasını hatırlamak lâzımdır ki, bütün şahıslar eşit neticeler elde edemezler. Hepimiz aynı sonuçları verecek aynı cins işlerde aynı derecede kabiliyetli değilizdir. Bu nedenle şartlar elverdiği nisbette ihtisasa doğru gitmeli yahut birim memurlarının birbirile ilgili görevler yapmasını temin etmelidir.

e — İşbölümü yeterli midir?

İş yetersiz olarak dağıtılmış, yani aynı iş aynı zamanda bir kaç memur tarafından yerine getirilme durumunda, lüzumsuz müdahale yahut uygunsuzluklar meydana gelir. Örneğin, bazı memurların kendi görevleri varken başka servislerde de görevlendirilmeleri gibi... Böyle bir durumda işlerin gecikeceği ve üzüntüler ortaya çıkacağı gibi memurlara ve ilgililere zaman da kaybettirecektir. Bir memurun işi çok ise öbür memura müracaat edilmesi tabiidir. Bu nedenlerle tam bir işbölümü sağlamak, her memurun fonksiyonunu doğru olarak tesbit etmek tavsiyeye değer.

Bir İş Dağıtım Tablosunun tetkikinde bir görevin bir kaç sütunda tekrar edildiği görülürse, bunun bir kaç memur tarafından yürütüldüğü, böylece değinilen engeller serisini ortaya koyduğu anlamı çıkar.

Bir fonksiyonun aynı kişi tarafından devamlı olarak yürütülmesi durumunda, iş genellikle aynı çalışma saatleri içinde ve zaman süresinde bir kaç memur tarafından yürütülmesi durumundan daha verimli olur.

f — İş dengeli olarak dağıtılmış mıdır?

Bir çok hallerde karışıklıklarla ve güçlüklerle dolu görülen diğer işlerle karşılaştırıldığında bazı memurlarca yürütülen faaliyetler çok basit - yahut fiilen böyle olabilir - görünmesin diye benzer görevleri yapan memurlara verilen bir işin önem ve gereğinin ölçülmesi kaçınılmaz bir durumdur. Memurların arzu ve isteğine bakılmaksızın onları normal şartlar altında ve eşit bir rütbedeki diğer memurların yürütemeyeceği ve bilhassa hislerini rencide edecek ve morallerini bozacak basit görevlere tayinleri hiç bir şekilde tavsiye edilmez.

Dağıtım Tablosu bazı memurlar üzerinde toplanan artık işlerin taksiminde de kullanılmalı ve böyle yığılmanın büyüklüğünden tamamilen emin olunmazsa o zaman metodun son kısmı olan İş Sayımına gidilmelidir.

Dağıtım Tablosunda daha sonra İş Sayımında kullanılabilsin diye fazla ve yüklü işleri gösteren noktalar işaret edilmelidir. Fakat her şeyden önce en önemli iş ve faaliyetlerin kolaylıkla yürütülebilecek tarzda taksim edilebilmesi için en önemli faaliyetlerin en uygun şekilde dağıtılması lüzumludur.

İş Dağıtım Tablosu, Basitleştirme Metodunun temelidir. Plâna göre hazırlanır, toplanan bilgiler hakikate uyarsa açık bir biçimde basitleştirme yahut geliştirmenin bütün noktaları ile iş biriminin tam ve yeterli bir perspektifi elde edilir. Bu maksatla metodun gelecek kısımları olan İş Akım Tablosu ve İş Sayımını uygulamak için toplanan bilgilerin yukarıda bir kaç yerde değinildiği gibi, doğru ve tam olması çok gereklidir.

İŞ AKIM TABLOSU

Amaçlar:

İş Akım Tablosu, bir bakışta kolayca kavranabilecek şekilde gösterilen olayların yön yahut akımının adım adım takibine yaraması bakımından faaliyetlerin hareketli bir görünüşünü verir.

Bir iş akımının incelenmesi için bu tablo iyice elenip tahlil edilmelidir. Olayların yer aldığı ve ortaya çıktığı şartlar çok iyi bilin-

melidir. Anlık çekilmiş bir fotoğraf gibi İş Akım Tablosu bütün hareketlerin derin bir tahlilinin yapılmasına imkân verir.

Bu tablo tam bir iş akımını kapsamalıdır. İş KİMİN yürüttüğü, NASIL yapıldığı, ne ZAMAN icra edildiği ve muamelenin kısımlarından her birinin NİÇİN'inin açıklanması yapılmalıdır.

Pek önemli olan diğer bir nokta şudur ki, bütün muameleleri tahlil etmeğe imkân verecek en basit yahut ufak hareketler kaydedilmeli ve hesaba katılmalıdır. Böylece işin nasıl yürütüldüğü öğrenilecek ve sağlam bir esasa dayanılarak işin nasıl yürütülmesi lâzım geleceği sonucu da elde edilebilecektir.

Bir İş Akım Tablosu Düzenlenmesi için Gerekli Noktalar:

İş Akım Tablosu düzenlenmesinde bazı önemli noktaları şöylece sıralamak mümkündür;

Birincisi, açıklanacak faaliyet en açık bir şekilde tarif edilmelidir.

İkincisi, bir başlama ve bitirme noktası tesbit edilmelidir. Bu durum bir plân tertip etmeyi, onu geliştirmeyi ve esaslı bir şekilde takibini sağlayacaktır.

Üçüncüsü, bu iş için kullanılacak işaretler önceden seçilmelidir, yani anahtarlar tesbit edilmelidir. Fazla olarak yapılacak işleri açıklamak ve onlara sayı vermek gereklidir. İlgili işaretler arasında çizgiler çizerek onları birleştirip hareket ve olayları tefsir edilecek hale getirmelidir.

Dördüncüsü, küçük ve basit olsa bile en ufak teferruatı terketmeden her merhale esaslı bir biçimde nitelendirilmelidir.

Beşincisi, zaman ve mesafe mümkün olduğu kadar doğru olarak tesbit edilmeye gayret edilmelidir.

Altıncısı, her işaretin toplam sayısı bulunmalıdır. Kullanılmış olan bütün işaretlere ait zaman birimleri ve ölçümlerin toplanması lâzımdır. Bu toplamlar kısmı bütün yekûnları gösterecek şekilde ilgili sütunların altına konulmalıdır.

İşaretler:

Bir iş akımının gösterilmesi grafiği için bir anahtar yapılması, seçilmesi lüzumuna daha önce değinilmiş idi. Burada gösterilen şu dört şekil seçilmiştir.

(A, o, O, N)

Bu işaretlerin herbiri farklı muamele ve olayları ifade etmektedir. Anahtar iyi bilinirse Akım Tablosunu açıklamak ve tefsir etmek pek basit ve kolay olur.

Bu tablonun tahlil ve üzerinde çalışılmasından para, iş ve zaman bakımlarından tasarruf etme imkânı elde edilir.

Bu tablo, bir muamele veya işin adım adım tam bir sırasını gösterir ve her parçanın olduğu kadar bütün iş üzerinde harcanan zamanı da ortaya kor.

Burada sadece dört işaret kullanılmıştır. İncelenecek işin özelliklerine göre başka işaretler de kullanılabilir. Basitleştirme yolu ile mümkün olduğu kadar işaret sayısını azaltmak tavsiye edilir.

Kullanılan işaretlerin herbirinin anlamı aşağıda açıklandığı gibidir.

A Alma, toplama, bekleme, durma işareti...	Bir iş belli bir yerde kaldığı ve daha sonra başka bir operasyon konusu olmak üzere durduğu zaman bunlardan biri ile adlanır. Bir iş geciktiği, geride bırakıldığında da bu işaret kullanılır.
o Taşıma, aktarma, yerini yahut yönünü değiştirme...	Bir iş veya yazı bir yerden diğer bir yere aktarıldığı, taşındığı zaman bu küçük daire, taşıma anlamına gelen, yer değiştirme işareti kullanılır.
O Bir iş, muamele yapılması, — Operation —	Bir iş veya konu değiştirildiği, yeni bir şey eklendiği veyahut işin yapıldığını ifade eden bu işaret kullanılır.
N İnceleme, gözden geçirme...	Bir iş veya faaliyet değiştirilmeksizin incelenme ve gözden geçirilmesidir. Bu durum için araştırma ve inceleme, daha doğrusu gözden geçirme anlamına bu işaret kullanılır.

Bundan sonra bu işaretlerin — A, o, O, N, — herbirinin anlamı biraz daha ayrıntılı olarak verilebilir.

a — Bir iş, yazı belli bir yerde geçici de olsa bir zaman için bekleyebilir. Bu bir olayın meydana gelmesi demektir. Bu da bir iş veya muameledir. Böyle bir olay veya duruma kabul, bekleme, tutma denir. Kullanılan terimin ve verilen anlamın tam ve iyice açıklanması çok yerinde olur.

b — Bir yazı veya evrak bir yerden diğer bir yere yahut bir daireden diğerine, bir makineden diğer bir makineye nakledilir, taşınırsa bu olaya taşıma yahut aktarma denir.

Taşıma veya aktarmanın iş akımına büyük tesiri vardır. Çünkü böylece katedilen uzaklık ve zamanı gösterir. Bunlar da, yürütülen işlerin iyi veya kötü tanzim edilmiş olduğu hususlarını ortaya koyarlar.

c — Bir iş yapılır veya bir yazı değiştirilir veyahut bir şey eklenmek suretile değişikliğe uğratılırsa, buna iş görme - Operasyon - denir.

d — Taşıma veya aktarmadan önce yahut sonra veya bir operasyondan sonra bir iş gözden geçirilebilir veyahut bir şey ilâve edilmeden kontrol edilebilir. Bu işleme de gözden geçirme, inceleme denir.

Bu gibi gözden geçirmeler, özellikle sık sık yapılıyorsa durum ayrıca daha önemlidir. İlk gözden geçiren sonrakinin daha dikkatli olacağını düşünmesi, sonuncunun da önceki tetkiklere güvenerek dikkatsiz tetkik etmesi sonucunu doğuracak biçimde gözden geçirmenin tesirini azaltacak bir yol takip etmemek lâzımdır.

Tablonun Tanzim ve Takdimi:

İş Akım Tablosu çeşitli biçimlerde tanzim ve takdim edilebilir. Buradaki örnekte (Örnek Şekil : 3) kullanılan en uygun ve kolay olanıdır.

Tablo veya cetvele, başlık olarak işin adını, tarih ve işbirimi yazılmalıdır. Ayrıca aşağıda açıklandığı biçimde kullanılacak olan beş sütunu ihtiva etmelidir.

İŞ AKIM TABLOSU

Tablo Konusu :		Tarih :		İş Birimi :	
Sıra No:	İşaretler	Za - man Dak.	Uzak - lık m.	Yapılan İş veya Hareket - lerin Açıklanması	
1 -	A o O N	5		Kayıt bürosuna geliş - Bekleme.	
2 -	A o O N			Kayıt yapma - Operasyon.	
3 -	A o O N	10		Kayıt bitti - Bekleme.	
4 -	A o O N		10	Dosya memuruna Verme-Taşıma.	
5 -	A o O N	10		Dosya memurunda - Bekleme.	
6 -	A o O N			Piş tanzimi - Operasyon.	
7 -	A o O N			Öncesinin aranması - Operasyon.	
8 -	A o O N			Öncesinin bağlanması-Operasyon.	
9 -	A o O N			Kayıtların kontrolü-İnceleme.	
10 -	A o O N	10		Dosya o.dan çıkışa hazır-Bekleme.	
11 -	A o O N		60	Daire Başkanına - Taşıma.	
12 -	A o O N	10		Daire Başkanında - Bekleme.	
13 -	A o O N		60	Şube Müdürüne - Taşıma.	
14 -	A o O N			Evrakı ayırma - Operasyon.	
15 -	A o O N			İlgili memura havale - Operasyon.	
16 -	A o O N			Şube Şefine gidiş-Bekleme.	
17 -	A o O N		20	Şube Şefine gönderme - Taşıma.	
18 -	A o O N			İlgili Me.lara dağıtma-Operasyon.	
19 -	A o O N	X		İlgili memurda - Bekleme.	
20 -	A o O N			İnceleme, yazma - Operasyon.	
25 -	A o O N		10	Şube Şefine - Taşıma.	
26 -	A o O N			Şube Şefinde - İnceleme.	
27 -	A o O N		20	Şube Müdürüne - Taşıma.	
28 -	A o O N			Şube Müdürüne - İnceleme.	
29 -	A o O N		40	Daire Başkanına - Taşıma.	
30 -	A o O N			Daire Başkanınca - İnceleme.	
31 -	A o O N		10	Genel Müdür Yrd.na - Taşıma.	
32 -	A o O N			Genel Müdür Yrd.ca - İnceleme.	
33 -	A o O N		30	Şube Şefine - Taşıma.	
34 -	A o O N			Şube Şefince ayırma - Operasyon.	
35 -	A o O N		150	İmzaya gönderme - Taşıma.	
36 -	A o O N			İmzaya hazırlama - Operasyon.	
37 -	A o O N			Tetkik ve imza - Operasyon.	
38 -	A o O N		150	Şubeye geri geliş - Taşıma.	
				- Beklemeler işaret edilmemiştir -	
42 -	A o O N	20		Sevke hazır - Bekleme.	
43 -	A o O N			Sevke hazırlama - Operasyon.	
44 -	A o O N		60	Sevk Bürosuna - Taşıma.	

T O P L A M

Örnek Şekil : 3

Birinci sütun faaliyet veya olayların sıra numaralarının kaydı için kullanılacaktır. Bu iki veyahut üç rakam sığacak genişlikte olmalıdır.

İkinci sütun, seçilen işaretler içindir. Yeter derecede geniş olmalıdır. Örneğimizde dört işaret vardır. Bu işaretler satır satır yerleştirilmeli ve bir işaret kullanıldıktan sonra diğeri kolaylıkla kullanılabilsin diye aralarında yeter ve yukarıdan aşağı birleştirme çizgisi çizilebilecek kadar geniş olmalıdır.

Her olay veya hareketi aynı satır üzerinde ilgili işareti yaparak - boşluğu karalamak - not etmek tavsiye edilir. Böylece bir işin yönü, zaman ve uzaklık kaydedilerek adım adım takip edilebilecektir. Yapılacak tahminler mümkün olduğu kadar doğru veya doğruya çok yakın olmalıdır. Aksi halde bunların hepsi de faydasız olurlar.

Üç ve dördüncü sütun üç yahut dört rakam sığacak genişlikte zaman ve uzaklıkların kaydı için kullanılacaktır. Bu sütunların başları esas olarak alınan ölçü birimi işaretlerini veya bunların kısaltmalarını kapsayacaktır. Örneğin, metre, dakika veya m., dak., gibi... Bu sütunlardan birisi bütün iş boyunca yapılan hareket ve faaliyetleri gösterecek şekilde uzun olacak ve uzaklıklar kaydedilecek; diğeri bütün operasyonları içine alacak biçimde başlangıçtan sonuna kadar sarf edilen zamanın kaydı için kullanılacaktır.

Son olarak beşinci, sütun, yapılan her hareket veya muamelenin, daha doğrusu olayın açıklanması için kullanılacaktır. Burada her satırın bir hareketle ilgili olmasına dikkat edilmelidir. Bu sütun, yapılacak açıklamanın yeter ve anlaşılır olması için kâfi derecede geniş olmalı; açıklama her hareketin kapsamını, nerede ve kim tarafından yapıldığını göstermelidir. Bütün bunlar daha sonra yapılacak olan açıklamayı kolaylaştırır. Hareket ve olayın açıklanması esas amaç olduğu için kesin olmayı gözden uzak tutmamalıdır.

Belli bir İş Akım Tablosunda yapılan açıklama, iş akımlarının çözüm, inceleme ve üzerinde çalışılması için esas olacağından, tam başarıya ulaşmada bir araç olduğu hakikatini unutmamalıdır. Aynı esaslar dahilinde diğer biçimlerde tertipler de yapılabilir.

İş Akım Tablosunun İncelenmesi:

İş Akım Tablosu muntazam bir biçimde düzenlendikten sonra bütün akımı adım adım takibetmek ve işin kısımlarının herbirinin

maksatlarını ve hedeflerini açıklamak gerekir. Bu açıklama, ufak olsa bile hiç bir teferruatı gözden kaçırmadan muamelenin çok dikkatli bir şekilde incelenmesinden sonra yapılabilir. Şunu unutmamak gerekir ki, ana amaç basitleştirmedir. Bu da yeniden düzenleme ve ilâveler kadar yersiz ve gereksiz muamelelerin ayıklanması biçiminde olur.

Akım Tablosunun tahlili için kullanılacak sorular aşağıda gösterildiği biçimde sıralanabilir.

a — NE yapılıyor? Merhaleler nelerdir? Herşey tamam yahut unutulmuş olanlar var mıdır? Her hareketin anlamı ve nelerin temsil edildiği belli midir? Bu muamele etrafındaki iş ve olaylar nelerdir?

b — Bu hareket NİÇİN gereklidir? Bu hareket terkedilirse aynı sonucu almak mümkün müdür? Muhakkak lüzumlu mudur? Şunu hiç bir zaman unutmamak gerekir ki, burada yapılan iş, iş akımının her bir adımı için fikirler ve esbabı mucibeler aranmasıdır.

c — Bir muamele veya iş NEREDE yapılıyor? Nerede yapılmalıdır? Bu iş, mefruşat ve demirbaş eşyanın yahut memurların yerlerini değiştirerek, mesafeleri kısaltarak daha az zaman içinde ve daha kolay yürütülebilir mi?

d — Bu iş NE ZAMAN yapılmalıdır? Mantıkî ve doğru bir düzende mi yapılmaktadır? Bu işi değiştirmek yahut birleştirmek suretile yahut öne veya geriye doğru hareket ettirmekle, yani önce veya sonra yapmakla basitleştirmek mümkün müdür?

e — Bu işi KİM yapılmalıdır? Onu uygun bir kişi yapıyor mu? Onu başka bir şahsın yapması daha kolay ve uygun değil midir?

f — Bu iş NASIL yapılıyor? Onu farklı bir düzende yahut başka ekipmanlarla yapmak daha iyi yapılmasını sağlar mı? Mevcut bütün avantajlara göre her hareketi basitleştirmek mümkün müdür?

İşte İş Akım Tablosu bu sorulara uygun ise inceleme basitleşir ve doğru sonuçlar elde edilir.

İncelemeye yarayan bu sorular genişletilir ve daha anlaşılır biçimde açıklanabilir.

1 — İlk önce «NE yapılıyor?» sorusuna cevap aranacaktır. Bu araştırma, iş akım tablosunda kayıtlı bütün işlerin üzerinde durulup durulmadığını, toplanan bilginin tamam olup olmadığını ve yürütülen işin gerçeğe uygunluğunu gösterecektir.

Bunlara şu sorular da eklenebilir;

Mevcut merhaleler nelerdir?

Bunların hepsi üzerinde durulmuş mudur?

Herbirinin anlamı nedir?

2 — Bu hareket NİÇİN lüzumludur?

Amir yahut memur her noktada «NİÇİN» sorusunu akıllarında tutmak zorundadırlar. Çünkü yararsız hareketleri ayıklamak durumu her an ortaya çıkabilir. Örneğin, basit bir muamelede iki defa kayıt yapılıyorsa ve bu iki kayıt için makul bir sebep de yoksa bu durumda bunların birisinden vazgeçmek lâzım gelir.

3 — Bir muamelenin yapılacağı en uygun yer NERESİ dir? Bir örnek bu soruyu daha iyi açıklayacaktır. Dosya dairesinden bir başka bölüme bir yazının 30 metrelik bir uzaklıktan götürülmesi ve burada adres değişiklikleri karşılaştırılıp bölüm başkanına gitmesi gibi... Tecrübe adres kontrollerinin öncesi bulunan dosya dairesinde yapılmasının bir çok kolaylıklar sağladığını göstermiştir.

4 — Bu iş NE ZAMAN yapılmalıdır? İş Akım Tablosunda tetkik veya gözden geçirmelerin tekerrür ettiği görülür ve bunların birisi atılırsa lüzumsuz muamele ortadan kaldırılmış olur.

5 — Bu işi KİM yapılmalıdır?

Bu sorunun tablomuzun sağlam durumunda tatbikî halinde şu sorularla tamamlanması gerekir. Tetkiki en son kim yapsın ve imza etsin, bu kişi daire başkanı mı olmalı? Önceden kabul edilmiş olduğu gibi bu muamele hakikaten lüzumlu mudur?

Başkan operasyonları basitleştirmek için bir kısım yetkisini devredebilir. Böylece bazı hareketleri ayıklayarak taşımada sarfedilen çalışma gücü tasarrufu sağlanmış olur. Bir çok durumlarda merkezileşme ve bazı kontrollerin artırılması yahut şişirilmesi tavsiye edilmez. Çabalar ve sonuçlar her durumda önceden takdir ve tahmin edilmelidir, yani riskler tahmin edilmeli ve kesin sonuçların gerçekleşmesi daha sonra araştırılmalıdır.

6 — İş NASIL yapılmalıdır?

Daima en kısa zamanda ve en az gayretle iyi iş yapmanın yolları aranmalıdır. Örneğin, bir çok hallerde imza, tetkik, daktilo et-

me ve dikte ettirmekten kurtulmak için bazı formüller kullanılması kâfi gelebilir. Böylece lüzumsuz taşıma ve tutmalar ayıklanmış olur. Çalışma usullerindeki gelişmeler serisi İş Akım Tablosunun bir sonucu olmalıdır. Yeni usuller «KİM, NASIL, NE ZAMAN ve NEREDE» soru kelimelerini karşılayacak bazı değişikliklerin yapılmasıyla geliştirilmelidir.

İŞ SAYIMI

Nitelik ve Amaçlar:

İş Sayımı iş basitleştirme metodunun son basamağıdır. Bütün önemli problemlere tavsiyeler temin etmek ve ne gibi hareketler yapılacağını göstermek, problemlerin ve çözümlerin hacmini tahmin etmekte kullanılır.

Bunlara ilâve olarak işlerin ayıklanmasını, iş dağıtımının uygunluğunu ve usullerin geliştirilmesini temin eder. Kötü dağıtılan işi ortaya koyduğu gibi düzeltme uygulamasının da bir göstericisi olur.

İş Sayımının ilgi çekici bir tarafı da fonksiyonlar, görevler ve elemanlar arasında birliği sağlayıp bir denge kurmak ve yüksek verim elde etmek için bunlar arasında en iyi kombinezonu sağlaması ve bir iş programı hazırlamaya yaramasıdır.

İş dağıtımı ve hacminin bilinmesi yüksek derecede yeterli ve dengeli bir birim ortaya çıkarır.

İş Sayımı, yürütülen işin tümünü, bu işe tahsis edilen memurların sayısını ve herbirinin bütüne olan katkısını açıklayıp gösterir. Her birim kendi özel iş ve muamelelerde verilen fonksiyonları yürüten bir kısım memurlardan tereküb eder. Birimi teşkil eden ve onu diğerlerinden ayıran bütün özellikler ölçülebilir. Bunları ölçmenin yol ve araçları esas alınan birimler gibi doğrudan doğruya hareket, muamele, iş vb. nin birbirlerine olan ilgilerinin araştırılmasıdır. Bütün bunlar sayı ve diğer cins birimlerle - zaman, uzaklık, ağırlık gibi - sayılıp ölçülebilir.

Zaman ve hareket yönü ile bir iş Sayımı uygulaması, birimdeki elemanların daha faydalı hale getirilmesi ve böylece her çeşit israftan kaçınılmasını sağlar.

Basitleştirme metodunun son kısmı - İş Sayımı - problemin bütünü ve kısımları üzerinde sayı ve nitelikleri özenle araştırma ve inceleme yolu ile bir çözüm ve sonuca varılacağı gibi niteleyici teklif ve tahminler yapmağa yarar ki, bu da metodun İlmî özelliğini gösterir.

Sayım uygulanmazsa objektif sonuç ve tekliflere varmak kolay olmaz. Bu nedenle de metodun bu kısmı birinci derecede önemlidir.

Metodun bu kısmında şu hususa dikkat edilmelidir ki, çeşitli merhalelerde uygulanan usul ve tariflerin açıklanması için burada ayrı düşünceler verilmiştir. Hakikatte önceki iki tablo iyi tertiplenmişse, bunlar içindeki olaylar serisi görülmüş, kurulan kısımlar iş akımının bazı elemanlarının sayımını temin eder. Artık İş Akım ve Dağıtım Tabloları tamamlandıktan yani, araştırmacı çözülecek problemin tam bir görünüşünü elde ettikten sonra iş sayımı fiilen tatbik edilebilir.

Bundan önce bahsedilen tabloların herbirinin hazırlanmasında yapılan tahliller niteleyici özelliktedir. Buna karşılık metodun bu son kısmının ortaya koyduğu ise sayısal özelliktedir. Metodun bu kısmı kararları sağlam bir şekilde koymak ve tahlillerin süzülüp açıklanması için yararlıdır.

Uygulama ve Örnekler:

İş Sayımı uygulamasında açıklayıcı bazı örnekler nelerin gerçekleştirileceğini gösterecektir.

a — Bir İş Programı Yapmayı;

Bir birimde evrakı kabul eden memur devamlı meşgul, dağıtıcı ve kayıtcı çalışma saatlerinde boş duruyorlarsa bu basit durumda, iş günlerini ve görevleri hesaba katarak günlük, haftalık ve aylık hacimde yahut işin icabına göre bir çalışma programı yapılmalıdır.

İlk önce fiili şartlara göre bir plân yapabilmek için bütün olayları bilmek ve değerlendirmek gerekir. Örnekte, bir kere hareketler biliniyor, İş Sayımı uygulandıktan sonra, dosyalama ve dağıtım ile görevli kişi işi çoğaltacak memura yardım edebilsin yahut boş zamanında diğer işleri yapabilsin diye yeni bir görev dağıtımı yapılmalıdır. İş basitleştirmede büyük bir nisbette zaman ve güç tasarrufu sağlanacağından iş programında, dengeyi elde etmek esas amaçtır.

b — İş ve Görevler Arasında İlgı Kurmayı;

İş Dağıtım Tablosunun iyice incelenmesi sonunda işin yürütülmesi yönünden birbirile ilgisi olmayan görevleri yürüten memurlar olduğu görülür ki, bunlar çok az verimli olurlar.

İş Sayımı tatbik edildiğinde yürütülen işin zaman ve hacmi öğrenileceği gibi, ilgili özellikler nazarı itibare alınarak yeni bir iş dağıtım teklifi yapılabilir. Örneğin, belli bir birimde üç memur aynı zamanda daktilo yazıyor, evrak dosyalıyor ve telefonlara cevap veriyorlarsa, burada İş Sayımı uygulanır ve bütün bu faaliyetlerin her birinin zaman ve hacmi bilinir ve bu faaliyetlerin üç özel işe ayrılması sonucu ortaya çıkar. Böylece daktilo etme, dosyalama ve telefona nezaret etme işlerinin herbiri ayrı birer memur tarafından yürütülmüş olacaktır. İşbölümü, yürütülen görevlerin herbirinin zaman, nitelik ve sayısı esas alınarak ve aynı zamanda çalışanların kabiliyet ve tahsillerinden en iyi şekilde faydalanmayı düşünerek yapılmalıdır.

c — Bir İş veya Operasyonun Tahmin Yahut Ölçülmesinden Sonra Karar Vermeyi;

Aşağıdaki örnek bu durumu açık bir biçimde aydınlatacaktır. Bazı konularda arzu edilen doğruluk nedeniyle evrakın iki yer veya makamda incelenip gözden geçirilmesinde yapılacak hataların ölçülmesi hali araştırılmıştır. Böyle bir araştırma sonunda her iki tetkikte yapılan hataların yüzdesi şöyle tesbit edilmiştir; bunlar % 12 birinci yerde, % 0,1 ikinci yerde görülmüştür. Bu yüzdelerin tahlil ve kabulünden sonra böyle ikili bir gözden geçirmenin lüzumsuz olduğunda fikir birliğine varılmıştır. İkinci tetkik için rizikolar tahmin edilmiş, yeni görevler önceden ikinci inceleme ile görevli memurlara verilmiş olmalıdır.

d — Ayrıcalıkları Bilmeyi ve İşi Ona Göre Dağıtmayı;

Gözden geçirme servisinde, gelen konularla ilgili bilgiler listedekilerle karşılaştırılır. Birim içindeki konular ve çalışan kişilerle ilgili bilgilerin yüzde yüzü bu servişçe kabul edilir.

İlk önce, iş Sayımı uygulamasında çeşitli tiplere göre sınıflandırılan mevcut konuların % 88 inin karşılaştırmasının gerekli olmadığı sonucuna varılmıştır. İnceleme ve gözden geçirme işi böylece üç memura düşürülerek % 12 bir azaltma yapılabilir.

e — Tesirli Bir İş Dağıtımı Yapmayı;

Evrak servisi birisi bunları kabul eden ve diğeri sevk edip postalayan iki bölüme ayrılmıştır. Her birinde bir memur vardır. Bu durumun sonucu olarak her çalışma gününün başlangıcında evrakı kabul eden memurun çok işi olduğu halde sevk işi ile uğraşan memurun işi yoktur, olmayacaktır da. Aksine günün sonunda evrak memurunun işi yoktur, fakat sevk memurunun işi çoktur. Bir İş Sayımı tatbik edildiğinde şurası ortaya çıkarki, doğru bir iş dağıtımı için bazan fonksiyonları bölmek lüzumlu değildir. Her iki memur evrakı kabul ve sevk işinde birlikte çalışırsa çalışma saatleri boyunca her ikisi de meşgul bulunacaklardır.

İş bölümü ile ilgili bir başka örnek de şudur; bir servis üç bölüme ayrılmıştır. Her biri belli bir konudaki işlerle uğraşmaktadır. İş bölümü muntazam değilse bölümlerden birisinde çok iş varken diğerlerinde hiç iş olmadığı görülür. Bu durumda bir İş Sayımı yapılırsa, her bölüm tarafından yürütülen işlerin intizam ve hacmi araştırılıp üzerinde çalışıldıktan sonra şu sonuca varılır ki, üç bölümle ilgili konular için nizamsızlığı nedende iki memurla tek bir bölüm olarak yürütülebilecektir. Böylece memurlardan birisi tasarruf edilmiş olacak ve ihtisas alanının bu özel durumda önemli olmadığı anlaşılabilecektir.

f — Tıkanıklardan Kurtulmayı;

Her birinde bir memur bulunan -A-, -B-, ve -C- diye üç küçük kısma ayrılan bir bölümle ilgili Akım Tablosu üzerinde çalışıldığında görülüyor ki, -A- kısmı bütün konuları kabul ediyor, bunlar daha sonra -B- ye ve en sonunda -C- ye gidiyor. Bir İş Sayımından sonra anlaşılır ki, -A- kısmının diğerlerinden daha çok işi vardır. İş Akım Tablosu dikkatle incelendiği ve iyi bir şekilde İş Sayımı uygulandığında işin -A- kısmında yığıldığı sonucu ortaya çıkar. Yapılması gerekli operasyonların çoğu -A- kısmı tarafından yürütülür. İş Sayımı analizinin bir sonucu olarak bu bölüm birinde iki memur ve diğerinde tek memur çalışan iki kısma ayrılmıştır. Böylece -A- kısmı iki memurla kendi işine daha dikkatli bakar ve yürütürken -B- kısmının işleri de bu arada yürütülmüş olacak ve -C- bir memurla kendi işini yürütecektir.

Bu şekilde -B- kısmı ile görevli memur diğer işlere bakmakla devamlı meşgul edilmiş, -A- kısmının fazla yığınak yapmasından kolayca kurtulunmuş olacaktır.

g — Personel İhtiyacını Takdir ve Tahmin Etmeyi,

Bir bölüm tam kapasite ile çalıştığı halde burada iş yine devamlı ve artan bir şekilde yığılabılır. Bu durum hem artan ve hem de yığıntı bırakan işin hacmi ile uğraşan, bu bölümün imkânlarını ve kapasitesini tayin etmek için bir İş Sayımı uygulaması, olayları araştırma ve tahlil etmesi gerekir.

Bir İş Sayımı uygulamasında yürütülen işler incelenmiş, artış ve yığılma tahmin edilmiş olacaktır. Bu çalışmanın sonucu olarak bölümün yeterli çalıştığı fakat verilen işin hacmi, kullanılan personelin kifayetsizliği ortaya çıkar. Bunun için mevcut memur sayısına gerekli ilâvenin yapılması teklifi mümkün olmuştur. Böylece bölümün personel ihtiyacının tayin ve tesbit işi, iş Sayımı uygulaması sonucu anlaşılmıştır.

h — Sonuçlar Gösterilerek İlgi Çekme Gücü Vermeyi;

Bir muhasebe bölümünde iki kısım tamamlı aynı olan işi yürütüyorlar. Bu iş çok monoton ve rutin olduğu, her iki kısımda görevli kişiler için herhangi bir teşvik olmadığı için yeterlik normalin altına düşmüştür. Burada, kendi kifayetlerini geliştirmek ve yürüttükleri işle ilgilerini artırmak için memurlara cesaret ve şevk vermek fazlasile gerekmektedir.

Bu sonuç, daha doğrusu bu gerek bir İş Sayımı vasıtasile elde edilmiştir. Her iki kısmın verimini ölçülmüş, cetvel ve grafik halinde tesbit edilmiş ve herkesçe görülecek tablolar biçimine getirilmiştir. Bu hal her iki kısmın verimlerinin karşılaştırılması sonunda bir yarışma ruhu yaratmıştır. Böylece bütün memurların, herkesin görünür derecede verimini geliştirmesi, memnuniyet duyması ve cesaret sahibi olması elde edilmiştir.

BAZI ÖNEMLİ NOKTALAR

Karşılaştırmalı Sunma ve Teklifler:

Fiilî durum, üzerinde çalışılıp, tahlil ve bir tablo üzerinde tesbit edildikten sonra - Örneğin, halen işin nasıl görüldüğü gösterildikten - basitleştirme ve nitelemelere varabilmek için daha derin analizler yapılmalı ve bütün bunlar bir araya getirilerek «işin nasıl yapıldığını» gösteren yeni bir tablo düzenlenmelidir.

İnsan gücü, zaman ve dolayısıyla para tasarrufuna hemen götürebilecek basitleştirmeler, değişiklikler ve karışıklıkları iyice göstermek için bu tablolar bir karşılaştırma yapma imkânını verirler.

Yapılan teklifler beklenen sonuçları vermezse her iki tablo yeniden gözden geçirilmeli ve bu halde ortaya çıkan ve hoşla gitmeyen noktalar daha sağlam bir esas yönünde çözümlenmelidir.

İş Akım ve Dağıtım Tablolarından çıkan sonuçlar daima İş Sayımı tatbik edilerek güçlendirilmelidir. Bu ön teklifler için bir hareket noktası olarak mümkün olan en sağlam esas temin eder.

Burada İş Sayımında yararlanılan bazı dokümanları kısaca saymak yerinde olacak. Bunlar:

- 1 — Fiilen yapılan sayımlar,
- 2 — Mevcut raporlar, - haftalık, aylık ve yıllık veya ara raporlar gibi. -
- 3 — Gelen ve giden evrak sayıları,
- 4 — Çeşitli ölçülerle - ağırlık, zaman, uzaklık vb. - yapılan ölçüm sonuçları,
- 5 — Muhasebe kayıtlarıdır.

Değişiklikler, Yenilikler ve Uygulama Dönemi:

Teklif edilen değişiklikleri tatbika koymadan önce bunların sağlam olduklarını bilmek lâzımdır. Bu nedenle, mümkün bulunan sonuçları önceden kestirebilmek için tekliflerle ilgili işlerde çalışanlar ve bunlarla alakası olan kimselerle önceden görüşmeler yapmak tavsiye edilir.

Teklif edilen akım ve dağıtım biçimleri kabul edilmiş olabilir. Fakat bunlardaki teklifler takibedilen usullerle ölçülemez yahut teklifler tatbik edilir görünmezse, bu halde onları yeniden gözden geçirmek yahut gerekli ise değiştirme yoluna gitmek lâzım gelir.

Böyle bir durum teklif edilen tedbirlerin uygulanmasında ortaya çıkar. Bunun için de yeni dağıtım ve akım tablolarını, verilecek bir zaman fasılasından sonra gözden geçirmek tavsiye edilir. Yanlış uygulama durumunda, böylece yapılacak değişiklik tekliflerinin güçlendirilmesi sağlanır.

Bir uygulama dönemi kabul edilmeli ve bunun sonunda iş dağıtımı ve aynı zamanda bütün muameleler gözden geçirilmelidir. İlk şartlar elde edilmezse daha ileri değişiklik yapmak lâzım gelir. Örneğin, personel kadrosu azaltılmış veya çoğaltılmış, iş hacmi değişmiş, yahut doğrudan doğruya fonksiyonlara tesir eden değiştirmeler yapılmış olabilir.

Bu nedenle, başlangıçta bir uygulama dönemi kabul edilmelidir. Böyle bir dönemin kabul edilmesi en az zamanda en az gayretle daha iyi iş görülmesini sağlayan değişiklikleri temin eden programın değiştirilmesine de bir engel teşkil etmez.

SONUÇ

Metodun her üç kısmının da uygulanmasından sonra başlangıçta değinilen amaçlar elde edilmiş olacaktır. Bundan sonra aşağıdaki işleri yapmak imkân dahiline girecektir.

- 1 — Bir iş programı tanzim etmek,
- 2 — Görevler arasında ilgi kurmak,
- 3 — Her bir hareket, operasyon yahut olayın önem ve hacmi ölçüldükten sonra teklifler yapmak,
- 4 — Ayrıcalıkları tayin edecek bir durumda bulunulduğundan, doğru bir iş bölümü yapmak,
- 5 — Yığınak, tıkanıklık ve iş artıklarından sakınmak,
- 6 — Personel ihtiyacını tahmin ve takdir etmek,
- 7 — Memurların işlerini daha dikkatli ve cazip olarak yapmalarını temin etmek vb. dir.

İDARECİ SEÇME VE DEĞERLENDİRME KONUSUNDA BİR SOHBET

Kâmil DEMİRCİOĞLU

Özlük İşleri Gn. Md. Şube Md.

«Kıyamet, bir işin başına ehlini
getirmediğiniz zaman kopar.

Hazreti Muhammet»

GİRİŞ:

Lise tahsilim sırasında, Busbeck adında Avusturyalı bir Papazın «Osmanlı İmparatorluğunun İdare Sistemi ile ilgili» bir hatıratını okumuştum. Bu kitaptan hafızamda kalan bilgiler oldukça sisli olmakla beraber, bir nokta var ki, onu bu gün gibi hatırlıyorum. Avusturya Kralı bir gün devrin en entelektüel adamlarından sayılan bu Papazı huzuruna çağırır ve kendisine özel bir görev verir. Papaz bir yıl süre ile İstanbul'da Kanunî Sultan Süleyman nezdinde Avusturya Büyük Elçisi olarak bulunacak ve bu süre zarfında, Osmanlı İmparatorluğu'nun kuvvet ve kudretinin sebeplerini tesbite çalışacaktır. Busbeck bu görevden son derece memnuniyet duymuştur. Zira Avrupa'ya göz açtırmayan bu İmparatorluğun kuvvet menbalarını kendisi de öteden beri merak etmektedir. Papaz göreve başlar başlamaz, çeşitli yönlerden tetkikata girişir, padişahın şahsına kadar uzanan bir dost ve ahbap çevresi kurar ve onların özel sohbetlerine katılır. Böylece bir yıl süren teksifi bir müşahedenin sonunda rapor tanzim eden Papaz, İmparatorluğun satvet ve salabetini özellikle şu noktaya dayatır: «Bu köca imparatorluğun hudutları içinde yaşayan her vatandaş ne kadar mütevazî menşeden gelirse gelsin, liyakat, zekâ ve dirayet sahibi ise, ona ikbalin en son noktasına giden bütün yollar açıktır. Şaşmaz şekilde işleyen bu seleksiyonu sistemi imparatorluğun baş kuvvet kaynağıdır».

Hakikaten tarihe baktığımızda, toplulukların kalkınmaları ile, muktedir politika adamları ve başarılı idareciler arasında tam değilse de müsbet bir korrelasyon olduğunu söylemek mümkündür. «Tam değilse» şeklinde bir ifade kullanmamızın sebebi, takdir edileceği gibi, kalkınmada ve dolayısıyla yönetimde insan unsurunun

«gereken ve fakat yeten» bir unsur olmayışındandır. Üstün yetenekteki şahıslardan istediğiniz kadarını iş başına getiriniz, onların gayretlerine memleketin, milletin ve ilmin verileri ve imkânları inzıam edip destek olmadıkça, yahut onların kişisel güçlerini aşan imkânsızlıklar bulundukça, özlenen toplum hayatına istenilen zamanda kavuşulamıyacağını söylersek, isabetsiz bir varsayımdan genel bir önermeye gitmiş olmakla itham edilmememiz gerekir. Şurası muhakkak ki, bu gerçek, bir noktaya kadar kaynak ve imkân yaratan iyi politikacı ve iyi idarecinin değerini azaltmamaktadır. Aksini iddia etmek, idarede beşerî unsur olarak yöneticinin ihmal edilebileceği anlamım ifade eder ki, Jule Verne hayallerinin ötesine geçildiği teknoloji asrımızda dahi bunun mümkün olduğunu söylemek her halde isabetli bir davranış olamaz.

Bununla beraber günümüzde alabildiğine gelişmekte olan makina tekniği, yöneticinin emrine ve yardımına girmiş, en önemli araçlardan biri olma yolunda gibi görünmektedir. Hatta bu yolda ifrata gidenler dahi vardır; ve kısaca «makina ile yönetim» diyebileceğimiz «sibernetizm» yoluyla kitlelerin idare edilebileceği iddia olunmaktadır. Meselâ bu konuda Cumhuriyet Gazetesinde makaleleri çıkmış bulunan «Uluslararası Sibernetik Kurulu Üyesi» T.A. İR-TEM gazetesinin 7 Mart 1970 tarihli nüshasının ikinci sayfasındaki «Sibernetik ve ihtilâli haber verme makinası» adlı son makalesinde aynen şöyle demektedir : «... İnsan zekâsının - hele geri kalmış topluluklarda - Devlet yönetimindeki gösterdiği büyük yetersizlik karşısında devlet mekanizmasının çözmesi gereken problemlerin bir elektronik beyin üzerinde temsili cihazına gidilmekte ve buradan elde olunan sonuçlara göre uygulamaların yürütülmesi istenilmektedir...»

Kanaatımızca, makaledeki sosyal meselelerin mekanik yoliyle halli iddiası - bilhassa geri kalmış ülkelerde - George Orvell'in «1984 ve Ötesi» adlı eserinde hayal ettiği dünya görüşünü haklı göstermekten öteye bir anlam ifade edemez. Çünkü böyle bir şey idarede muazzam bir tecridi ifade eder ki, politik rejimi ne olursa olsun, geri kalmış bir ülkede idarecilerin gerek kendi zihniyetleri gerek içinde bulundukları sosyolojik ve psikolojik ortam gereğince, idareyi böyle fizik ve mekanik esasları ile çalışan makinalara teslim etmiyeceklerinden hiç şüphle yoktur.

İDARECİ SEÇME

**İnsanın iç alemi, Rubens'ten çok
Picasso'yu andırır, komplekstir.**

Aoran Levenstein

Politikacı seçme işini konumuzun dışında bıraktığımızı öncelikle belirttikten sonra, seçme sözcüğü ile de mülkî idare âmirlerinden bahsetmek istediğimizi ve göreve alınmak sırasındaki tercih yerine, atandıktan sonraki görev ve sorumluluk itibarıyla olan yükselmeden söz etmek istediğimizi ifade edelim.

İnsanı ölçüp biçmenin son derece girift ve güç bir konu olduğu muhakkaktır. Eğer bu kolay bir iş olsaydı, insanlığın çehresi bugün belkide bambaşka olurdu. Kanaatımızca meseleyi zorlaştıran, olayda psikoloji ile sosyolojinin kucak kucağa ve iç içe geçmiş olmasıdır. Seçen de, seçilen de sosyal ve psikolojik bir ortamda yaşamakta ve bu ortamın değerleri ile devamlı alışveriş halinde bulunmaktadır.

Yukarıdaki Aoran Levenstein'e ait söz, meselenin psikolojik yanını gayet güzel ifade ediyor. Seçen ve seçilen aynı müphemiyet ve muğlaklığın içindedir. İnsanı anlamak, onu tam anlamıyla bilmek kolay değil. Şayet öyle olsaydı, psikolojide de fizik kanunlarına benzer kanunlar olurdu.

Yıllarca bize parçalanmaz diye öğrettikleri atom, parça parça edilince, sosyolojinin de izafiyet zaafı ile malûl olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu iddianın doğruluğu münakaşa edilebilir. Ama, bütün ilimlerin - ister müsbet, ister sosyal olsun - varsayımla başladıklarını galiba rahatça söyleyebileceğiz. Zira parçalanmıyan atom'un üzerine az mı teori kurulmuş ve ilim yapılmıştır?

Meseleyi sivrilttiğimin farkındayım. Fakat yapmak istediğim şey, insan ve cemiyetin ve dolayısıyla cereyan eden sosyal olayların karmakarışıklığını ortaya koymaya çalışmak. Durum böyle olunca, her devirde ve çağda adam seçme işinin münakaşa edilmesinin sebebi az çok anlaşılmiş oluyor.

İDARECİ SEÇME VE DEĞERLENDİRMEDE ORTAM MESELESİ

I — Ortamın Anlamı ve Önemi :

A — Ortamın Anlamı :

Ortam nedir? Kanaatımızca bunun tam bir tarifini vermek zor. Acaba «ortam bizim dışımızda olandır» desek doğru olur mu? Tereddüdümüzün sebebi, daha önce de ifade ettiğimiz gibi, ortamın insana nüfuz etme vasfı olmasındandır. Tıpkı kâğıdın suya atılınca ıslanması, yani suyun ona nüfuz etmesi gibi. Mamafih ortam hacim olarak insandan daha büyük olduğuna göre, onun insan dışında daha büyük bir parçası vardır ve dolayısıyla verdiğimiz soyut tarif doğru sayılır.

Şimdi sıra, dışımızda olanların neler olduğunun sorulmasına geliyor. Bunları sayarak tahdit etmenin doğru olmayacağı muhakkaktır. Onun içinde bulunulan yerin zenginliğinden fakirliğine, cahilliğinden bilgeliğine, taşından toprağından bitki örtüsüne, yazından kışına, mezhebinden tarikatına, partisinden örf ve âdetine kadar aklınıza ne gelirse herşey vardır. O, teneffüs edilen hava, görülen eşya, bilinen herşeydir.

İdarecinin, bilhassa bizim gibi ekonomik yönden henüz kalkınma devresinde olan topluluklarda, özlemi ile eylemi arasında mutlak surette fark vardır. Bu farkı yaratan hiç şüphesiz kişisel unsurlardan sonra ortamın şartlarıdır.

Acaba bu şartlar her yerde aynı mıdır? Şurası muhakkak ki, özellikle moral plânda bütün Türkiye ve Türk Milleti için, devletin İdarî ve siyasî kuruluşları, bu kuruluşlara esas olan medenî usul ve esaslar, taşınılan zihniyet, az gelişmişlik, aile yapısı, yaş ortalaması, kültür vasatı v.b. gibi müşterek bazı sosyal ve ekonomik değer ve şartlar vardır. Fakat meseleyi coğrafi plânda ele aldığımız takdirde, istatistikteki büyük rakamlar kanununun anlamını kaybetmek zorunda kaldığını ve ortaya bir çok lokal şartların çıktığını ve böylece ortam faktörünün kapsam itibarıyla değişiklik arzettiğini görürüz. Zira mümbit toprakları ile Çukurova ve Ege'yi, İç Anadolu'nun kıraçları ile bir tutmazsak, en ileri imkânları ile İstanbul ve civarının kültür merkezliği vasfını Doğu bölgeleri ile mukayese edemeyiz her-

halde... Aynı şekilde, çalışma süresi üç ay olan Doğu bölgeleri ile, yılın her ayında çalışılabilen Akdeniz bölgesini bir mütalâa etmeye imkân yoktur.

Coğrafi düzeydeki ayrılıkların sadece somut değerler yönünden olmadığı da aşîkârdır. Bu değerlerin yanında bir takım moral ayrılık yahut farklılıklar da vardır. Bunlar örf ve adet ayrılıklarından, politik ayrılığa, mezhep ve tarikat ayrılıklarına kadar giden ve o bölgenin hayat görüşünü ve yaşantısını yansıtan farklılıklardır.

İşte bir idareciyi değerlendirirken kendisini ve icraatını, bütün Türkiye için genel ve çalıştığı yer için, mahallî değerler objektifinden müşahade etmek zarureti vardır.

B — Ortamın Önemi:

Yukarıdaki sohbetler sonunda, şu temel önermeye varabiliriz sanırım: «Her idarecinin, icraatı ve başarısı itibarıyla, içinde bulunduğu millî ve mahallî ortamın mihenk taşıma vurularak değerlendirilmesi esastır. Aksi halde yapılan iş, isabetsiz veya en azından noksandır. Bilhassa fizikî olayları soyutlamaya tabi tutarak tahlil mümkündür denebilir belki, fakat insanları ve bilhassa idarecileri bulundukları ortamdan tecrit ederek değerlendirmek mümkün değildir. Çünkü ortam idareci için bir teferruat değil, ondan ayrılması imkânı olmayan bir müştemilât gibidir.

Zaman zaman şu il veya ilçe için «problemdir, idaresi güçtür, oraya iyi bir idareci gerekir» şeklinde laflar edilir. Problem olan nedir? Niçin problemdir? diye sorsanız, bilgili bir cevap almaya imkân yoktur. Çünkü elde, tutarlı bir cevabın mesnedi olacak cinsten doküman yoktur. Mamafih, «problemdir» sözü hepten anlamsız sayılmaz. Bu ifadenin altında, idareci ve içinde bulunduğu ortam arasında bir münasebet kurmanın zarurî olduğu gerçek ve inancı yatmaktadır.

Acaba bal arısının yaptığı petek köşegeni ile bir mimarın yaptığı köşegen arasında fark var mıdır? Görünüşte yok gibidir. Halbuki aslında iki eylem arasında, insan ile hayvan arasındaki fark yatmaktadır. Bal arısı bu işi refleks halinde yapmakta, mimar ise onu önce kafasında tasarlamaktadır. Tıpkı bunun gibi bir vali yahut kaymakam da, yapmak istediklerini önce tasarlamakta, sonra

eyleme geçmektedir. Şayet icraatın isabetli olması isteniyorsa, kafadaki tasarıların isabetli olması şarttır. Bunun için de idarecinin görev yaptığı yeri çok iyi bilmesi gerekir. Bu gerek, muhakkak ki, değerlendirme yapan âmir için de varittir.

2 Ortamın Hudutlandırılması:

İdarecinin değerlendirilmesinde ortam faktörünün, ihmali mümkün olmayan bir faktör olduğunu kabul ettikten sonra, mesele bu faktörün coğrafi bakımdan hudutlandırılıp hudutlandırılmıyacağının tayinine gelmektedir. Zira ortam denen kavramın çeşitli bir muhteva taşıdığını ifade etmiştik. Bir İdarî birimin yaşantısı bir nehir etrafında toplanmışsa, o nehir pekâlâ altı il ve on ilçeden geçiyor olabilir. Aynı iklim şartları geniş bir bölgede hüküm sürebilir. Örf ve adetler de geniş bir mıntıkada tatbik görmekte olabilir. Kısacası ortama somut değerler yönünden bir hudut çizmek mümkün olabilir. Fakat kültür değerleri ve ekonomik koşullar itibarıyla onu belki bir coğrafi alana oturtmak her halde mümkün olamaz. Halbuki idareciyi değerlendirirken, çalıştığı İdarî birimin ve dolayısıyla belli bir coğrafi alanının da kıymetlendirilmesi bahse konu olacaktır.

Bu durum karşısında akla gelen alternatif şu olmaktadır: İdarî birimin mülkî hudutları ile ifade edilebilecek unsurları incelendikten sonra, komşu ilçe il veya bölgelerle müşterek olan unsurların tetkikine yer verilecek demektir.

3 — Ortamın Değerlendirilmesi

İdarecinin boyutlandırılmasında ortam nasıl tetkik edilecektir? Şayet idareci için nisbeten doğru bir hükme varmak istiyorsak, bu konunun üzerine dikkatle eğilmek gerekmektedir. Kanaatımızca bu mesele, sosyal araştırma metod ve tekniklerinin tatbikini gerektiren bir meseledir. Zira dava, basit bazı istatistiki bilgileri toplamak, onları tasnif etmek değil, rakamları konuşturmak, çeşitli yönlerden mevcut durumu ve muhtemel gelişmeleri yorumlamak, olaylar arasındaki sebep ve netice ilişkilerini açığa çıkarmak davasıdır. Böyle bir neticeye ulaşmak için de, İlmî şekilde çalışmak zorunluğu vardır. Aksi halde Atatürk Üniversitesi Asistanlarından Dr. İsmail BEŞİKÇİ'nin «Doğu'da Değişim ve Yapısal Sorunlar» adlı eserinde belirttiği

gibi, sosyal yapı tam bir sosyolojik görüşle ele alınmaz ve yapının kaynak aldığı ruhî temeller ortaya çıkarılmasa, toplum realitesi boş bir kalıp gibi kavranılmış olur.»

Bu durum karşısında aklımıza şu yollar gelmektedir:

A — Tesbitin Vali ve Kaymakamlar eliyle yaptırılması:

Bu yol pratik olmakla beraber, tutarlı bir sonuç için pek yararlı görünmemektedir. Zira bu konu araştırmacılık vasfını gerektiren bir iştir. Bu sebeple işin vali ve kaymakamlara yaptırılması demek, olaya o kadar gözden bakmak demektir ki, bu da çok önemli bir meselede, görüş ve metod birliğinin feda edilmesi anlamını taşımaktadır.

B — Konuyu tamamiyle ilmi kuruluşların sorumluluğuna tevdi etmek:

Normal ve en isabetli yolun bu olduğunda hiç şüphe yoktur. Esasen böyle bir çalışma içine girmek, bilhassa sosyal ilimler okutan üniversitelerin aslı görevlerinden sayılmak gerekir.

C — Karma bir yol olarak Bakanlık araştırma birimleri ile üniversitenin müsterek çalışmaları:

Zamanı biraz daha kısaltması bakımından bu yol tercih edilebilir. Bunun için, ortam yönünden bize yararlı olması düşünülen bilgilerin tesbiti Bakanlıkça yapıldıktan sonra, üniversite ile temas kurularak takip edilecek usul tesbit olunabilir.

ORTAMIN UNSURLARI

Sohbetimizin buraya kadar olan kısmında, ortam ve idareci üzerinde genel olarak ayrı ayrı durulmuş, fakat bunların temas noktalarına dokunulmamıştı. Şimdi de münasebet durumunu gözden geçirmeye çalışalım.

Yalnız bu işe girmeden önce, şunu samimiyetle ifade edelim ki, bu konuda söyleyebileceklerimiz, mütevazı bilgi ve görgümüzle sınır-

lıdır. Esasen daha fazlası ve isabetlisi, ancak araştırma sonunda ortaya çıkacağından, biz sadece kendini fazlası ile hissettiren ve dolayısıyla, müşahedesini özel bir gayreti icabettirmeyen unsurlar üzerinde durabileceğiz.

Su anda ortam - idareci ilişkisinin, topluluğumuz yönünden büyük önem arzeden bir noktası üzerinde dikkatle durmak gerekmektedir. Millî ve milletlerarası ilim çevrelerince, bugünkü Türk topluluğunun sosyo - ekonomik durumunun «az gelişmiş» şeklinde isimlendirildiği herkesçe bilinen bir gerçektir. Bu çeşit topluluklarda, idarecilerin ortamları olan ilişkileri, gelişmiş ülkelere nazaran değişik bir önem arz etmektedir. Zira idarecilere düşen görev; ortama rağmen, ortam için, ortamın yararına çalışmak olmaktadır. İdareci, ortamın durdurucu ve hattâ bazı kere geriletici tesirleri içinde eriyip gitmeden çalışarak, toplumda bir şeyler yapmak ve onda daha iyi bir hayata özlem yaratmakla mükelleftir. Böyle olunca onun değerlendirilmesinde, ortam şartlarına intibaksızlık gibi gözüken durumlar üzerinde dikkatle durmak gerekir. Zira aslında bu hal, idarecinin millî ve mahallî değerlerin çatışır görüldüğü noktada bulunduğu sırada olabilir ve bir intibaksızlığı değil, topluluğu bilhassa moral yönden eğitime ve yüceltme gayretini ifade edebilir. Bu bakımdan gittiği yerlerde fazla şikâyet toplayan her idareci için, derhal menfi kanaat izhar etmek isabetli olmayacağı gibi, aksinin varit olması halinde de, başarılı idareci demekte aynı şekilde hatalı olabilir. Bilhassa bu ikinci halde, arkaik sosyal strüktürlerin muhafaza edildiği geri bir ortama yüzde yüz uyma, onun içinde eriyip gitme bahse konu olduğunu rahatlıkla söylemek mümkündür. Kat'i surette böyle olmasa bile, büyük bir ihtimalle ortada eyyamcılık vardır denebilir.

1 — İdarecinin aile ortamı

Memurlar arasında bazan «Müdür bey bugün çok sinirli, karısı ile münakaşa etmiş galiba» şeklinde yahut «kaymakam bey bugün soldan kalkmışa benziyor» gibi konuşmalar olur. Bu çeşit ifadeler, insan denen varlığın yalıtkan değil iletken olduğunu ortaya koymaktadır. İnsan evindeki ruh halini, iş yerine geldiğinde, şapkasını portmantoya asar gibi, dışarıda bırakıp, öylece göreve başlayamamaktadır. Evdeki olayların verdiği mutluluk yahut sebep olduğu üzüntü ve asap bozuklukları, beraberinde aynen iş yerine intikal etmekte ve görevin ifasına sirayet etmektedir.

Aile ortamının unsurları içinde, özellikle evli olan idareciler için, onların eşleri ile olan anlaşma durumları dikkati çekmektedir. Bir çok büyük devlet adamlarının «başarımı eşime borçluyum» şeklindeki sözlerinde, iltifat kadar hakikat payının da bulunduğunu kabul etmek gerekir.

Bekârlık hali de, idareciler için önem ifade etmektedir. Kadın - erkek münasebetlerinin genellikle aile çevresinde yoğunluk kazandığı muhafazakâr topluluklarda bekarlık hali, idarecinin bir kısım çevrelerle olan temaslarını sınırlamakta ve onu adetâ dar bir sosyal çevreye hapsedmektedir.

2 — Resmî görev ortamı

Bu başlığın kapsamında, idarecinin başında bulunduğu İdarî birimde mevcut resmî organizasyonlar ve bunların imkânları ile personel durumları ve kuruluşlar arasındaki ilişkiler vardır.

Şu bir gerçektir ki, organizasyon hatalarından dolayı, memleketimizin her yerinde, ihtiyaçlarla orantılı rasyonel bir teşkilâtlanma yoktur.

Resmî görev ortamına ilişkin bazı genel noktaları şöylece sıralayabiliriz : Bahse konu İdarî birimde;

- a — Genel idarenin bütün teşkilâtı var mıdır?
- b — İktisadî devlet teşekkülleri yahut bağlı kuruluşlar var mıdır?
- c — Askerî birlikler mevcut mudur?
- d — Pilot çalışmalar var mıdır?
- e — Üniversite var mıdır?
- f — Kuruluşlardaki personel, adet ve vasıf itibariyle yeterli midir?

Yukarıdaki sorulara olumlu ya da olumsuz cevap verenler arasındaki farkı izaha lüzum görmüyorum. Çünkü bu fark, olumlu ve olumsuz kelimeleri arasındaki fark kadar açık ve seçiktir. Kolordu seviyesinde bir askerî birliğin bulunduğu yerdeki kaymakamın imkânları ile, sadece askerlik şubesi bulunan bir yerdeki kaymakamın imkânlarını mukayese nasıl mümkün değilse, karayolları bölge müdür-

lûgü merkezi olan bir vilâyet valisinin imkânları ile, karayollarının şube teşkilâtı olan bir vilâyet valisinin imkânları da aynı şekilde mukayese edilemez.

Bu karşılaştırmaları yaparken, şu hususu kâfi olarak belirtelim ki, biz kuruluşları ve bunlar arasındaki münasebetleri resmî değil, gayri resmî statü içinde düşünmeye çalışmaktayız.

3 — Sosyal, politik ve ekonomik ortam

A — Önemi:

Özellikle Demokrasi ile yönetilen ülkelerde, idare üzerindeki etkenliği münakaşa edilmeyecek önemde olan bu ortam, konumuzun en bilinmeyen tarafını teşkil etmektedir. Zira bugüne kadar, gerek genel gerek lokal plânda, şuurlu bir idare tesisine imkân verecek, sistematik bir ortam araştırmasına tesadüf etmedik. Hiç şüphesiz beşer yıllık kalkınma plânlarında bazı tahliller vardır. Fakat bunların, genel idareyi il veya ilçe çapında daha dar alanlara oturtacak genişlikte olmadığı, yahut bunların idareciye taktik verecek anlamda bulunmadıkları bir gerçektir. Bölge Plânlaması çalışmaları için de aynı görüşü savunabiliriz sanıyorum.

İncelemeye çalıştığımız bu sosyo - ekonomik ve politik durum, kanaatimizce idareye başlıca şu yönlerden tesir etmektedir:

- O, birimdeki çalışma plân ve programlarının konularını vermektedir.
- İcraatta takip olunacak yolu ve taktikleri göstermektedir.
- Eldeki gayri resmî imkânların tablosunu vermektedir.

Şayet çok yönlü tesirleri olan bu ortam bilinmesse ne olacaktır? Böyle bir durum, halk tabiri ile «el yordamı» ile çalışmayı ifade eder ve onun neticelerini toplar. Önce, iyi bir idarede, baş şartlardan olan ihtiyaç tesbiti ve ona dayanılarak yapılacak olan plân ve programlama isabetsiz olacaktır. Başlangıç böyle olunca da, tatbikatta bilhassa halk yönünden, yardım sağlamaktan öteye, direnmelerle karşılaşılacaktır.

Demokratik rejimi benimsemiş ülkelerden, az gelişmiş olanlarında tatbika çalışılan «toplum kalkınması metodunun» başarısı, herhalde ortamın çok iyi kavranmasına bağlı bulunmaktadır.

B — Sosyal ortam

Şimdi ortamın en kompleks kısmına geldik. Onu bir takım soyut sözlerle ve adeta ilim yapma gayretkeşliği ile anlatmayı özenti kabul ettiğim için vakıalarla somutlaştırmaya çalışacağım.

a — Dinî hayat ve inançlar:

Bazı kelimeler vardır ki, kullanıldıklarında hatıra hemen başka kelimeleri de getirirler. Din kelimesi bunlardan biridir. Bilhassa toplumumuzda ve idare hayatımızda, din deyince, akla hemen lâik ve lâiklik kelimeleri kendiliğinden geliverirler.

Ben burada, lâik kelimesinin anayasal anlamı üzerinde değil, başka bir yönü üzerinde duracağım. Bilindiği gibi lâik sözü «lâic lâicus - dinî olmayan» kökünden alınmıştır. Âme Hukuku ünlü Fransız bilgini Leon Duguit bir eserinde lâikliği (Devlet ve dinin birbirinden ayrı, birbirine karşı tarafsızlığı) olarak tarif etmiştir.

Kanaatımızca bu temel siyasî prensibin anlam ifade edebilmesi ve tatbik görebilmesi, ferdin kafasında da bu ayrılığın yaratılmış ve yerleşmiş olmasına bağlıdır. Bir toplulukta yaşayanlardan büyük bir kısmı, çevresinde cereyan eden fizikî ve sosyal olayları hâlâ dinî doğma ve hurafelerle izah etmekte ve dolayısıyla zihnî faaliyetlerinin isabetini, dinî bilgi ve inançlarına vurarak değerlendirmeye devam ediyorsa, o toplulukta siyasal anlamda lâik bir davranışı beklemek için vakit henüz erken demektir.

Anadolunun göz alabildiğine uzanan çıplak steplerinde, bazan tek bir ağacı görür hayret edersiniz. Eğer köylü baltasının keskinliğini bu ağaç üzerinde sınamamışsa bu bir tesadüf değildir. Bu güzel hareketin ve ağacın altında yatan, köylünün ağaç sevgisi değil, dertlerine derman olduğuna inandıkları «ermiş, ulu» bir kişinin mezarıdır. O ağaç bu ulu kişinin türbesi gibidir. Her dalında dileklerin bayrağı, renk renk paçavralar sallanır. İnsan bu gerçeği öğrenince, tüm ormanların ziyaret yeri olmasını dilemekten kendini alamaz.

Bir kaymakam arkadaşım anlatmıştı; bulunduğu ilçede vatandaşlar üç mezhebe ayrılmışlar; aylardan ramazan ayı ve teravih namazı kılınacak. Fakat imam kim olacak meselesi çıkar. Her mezhep müntesibi ister ki, imam kendi mezhebinden olsun. Neticede iş kaymakamın kararına kalır ve onun müdahalesiyle hallolunur.

Mezhep, tarikat ve dinî inançlar hüküm sürdükleri yerlerde birleştirici unsurlar oldukları kadar, idareci bakımından üzerinde önemle durulması gereken konular olmaktadır.

b) — Öğretim durumu

«Cahilin cehlinden Tanrı'ya sığınırım»

Hazreti Muhammet

Ardahan kaymakamlığı sırasında, bir köye su getirmeye çalışıyordum; civarda kaynak olmadığı için, yer altı suyu araştırıldı ve sondaja karar verildi. Uzun takip ve uğraşılardan sonra köye getirilen sondaj makinasını, köylülerin çalıştırmadıkları haberini aldım. Derhal köye giderek sebebini araştırdım. Netice şu: Köyün imamı cuma günü vazetmek üzere kürsüye çıkıyor ve diyor ki «Tanrı bir köye yağmur yağdırmak istediğinde, ol köyün semasına meleklerini gönderir, onlar da kanatlarını çırpıtıkta, rahmet olur. Siz ki bu gâvur icadı makinaı buraya getirttiniz, bundan böyle melekler köyün semalarında seyretmeyeceklerdir.» Bunun üzerine köylüler hep beraber olup makinanın çalışmasına mani olurlar.

Karşımızda «günümüzde bu derece bilinçsiz köy de varmış mı?» sualini sorduracak kadar, tipik bir cehalet olayı vardır. Şurası muhakkak ki, kalkınma devrini yaşamakta olan toplumumuzda bu gibi vakialar, gün geçtikçe ender rastlanan olaylar haline gelmektedir.

Bu haliyle ortada, idareci için elverişsiz bir kültür ortamı mevcut demektir. Bu durum diğer şartlar gibi, idarecinin çalışmasına elbette tesir edecektir.

c — Gelenekler ve değer yargıları

Anadolu'da yolda giderken, şayet önünüzde giden bir kadın varsa, onun biraz sonra, sizi görür görmez, yolun kenarına çekilip dur-

duğunu görsünüz. Çünkü ora halkı, kadının erkeğin önüne geçmesini uğursuzluk sayar da onun için.

Ben, eşeğine kendisi binip, karısını arkadan yaya yürüten erkek köylüleri de görmüşümdür.

Gelinlerin, kayınpederleri ile, ancak onların müsaade etmesi üzerine konuştukları yerler de vardır. Bu yerlerde çeyizin yıl sonu envanteri gibi kalem kalem yazılıp kuruşlandırıldıktan sonra, ileride ve gerektiğinde hukuki neticelerini hasıl etmek üzere, senet haline getirildiği de bilinir.

Örf ve adetler için, cereyan ettikleri toplulukların özel dünyalarını tesis ettiklerini söyleyebiliriz. O dünya içinde yaşayan herkes gibi idareci de, yaşantısında ve icraatında bu moral dokuyu dikkate almak zorundadır. Aksi halde intibaksızlık yahut en azından başarısızlığa doğru gidiş olacaktır.

Sosyal ortam deyince, akla daha pekçok şey gelebilir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, gayemiz sadece konu üzerinde düşünmek ve düşündürmeğe çalışmak olduğundan, daha fazlasını araştırmacılara bırakarak burada kesiyoruz.

C — Politik ortam

İdareciler için, günümüzde büyük ağırlık arzeden, bir diğer konu da, politik ortam konusudur.

Bilhassa günümüzde politika deyince, akla siyasî partiler de gelir. Fakat esasında bunların yekdiğerinden ayrı şeyler olduğu da muhakkaktır. Zira politika, toplum hayatında partiler olmadan da mevcut olmuştur. Kısaca diyebiliriz ki, yönetimin bahse konu olduğu her yerde - ister tek, ister çok parti olsun ve hattâ hiç parti olmasın - politika vardır. Çünkü o, devlet yönetiminin ayrılmaz bir parçasıdır.

Bakanlığımız Merkez valileri bürosunun yayınlarından olan «50 Ünlü Vali» kitabından Rumeli Valisi Hakkı Mehmet Paşanın, yolsuzlukları şayi olan Silivri Naibine yazdığı tezkireyi aynen alıyorum : «..... Silivri Naibi, şeriat haini, ilâmını gördüm, kakhaha ile güldüm, meali hezeyan, hükmü hilafı Kur'an, mührü müeyyidemi basarım, seni mahkeme kapısına asarım....».

İlk bakışta politik aşamalar içinde Osmanlı valisi ile, tek ve çok partili Cumhuriyet devri valileri arasında fark var gibi gözükmektedir. Yukarıdaki misalde askerî, mülkî ve yargı yetkilerini şahsında toplayan padişah konuşmaktadır adetâ. Kanımızca esasında bu valiler arasında fark yoktur ve olmaması da gerekir. Aralarında fark olan sadece siyasî rejimlerdir. Değişik siyasal rejimlerde, idarecilerin durumları sadece yüzeyde farklılık gösterir, esasta hep aynıdır. Zira idare, icranın vasıtası olma vasfını ötedenberi muhafaza etmektedir. İdarî iktidar teorisini tatbikata intikal ettiren, asrın duayen hukukçusu Hauriou'nun iddialarının hiç olmazsa şimdilik, topluluğumuz yönünde varit olamayacağını söyleyebiliriz.

İdarenin, iktidarın vasıtası olma meselesi, bizi idarenin bitarafılığı meselesine götürmektedir. Biz idarenin ve idarecinin, bir anlama tarafsızlığına hiç inanmamışızdır. Zira idareci, siyasî kararları alan ve yürütme sorumluluğunu taşıyan iktidarın sosyal, ekonomik ve kültürel politikası dahilinde çalışmaya mecburdur ve dolayısıyla tarafsızlığı bahse konu değildir. Mülkiyet hakkım kabul etmiş bir iktidarın idarecisi, bu hakkı gözetmeye mecburdur. Lâik eğitimi benimsemiş bir politika varsa onu uygulamak bir görevdir. Hiçbir idareci politik temayülleri ve şahsî felsefesine göre yönetimde bulunmak hakkına, sahip değildir.

İşte bu noktada, idarecinin tarafsız olamayışı ile partizan olma halinin yekdiğerinden ayrılmasına sıra gelmiştir sanıyorum. İdareci iktidarın çeşitli branşlardaki politikasını uygulayacak fakat partizan olmayacaktır. Bilhassa takdire dayalı icraatta, hak tevziinde, kanun tatbikinde, devlet nizamı anlayışından ayrılmadan herkese parti farkı gözetmeksizin işlem yapacaktır.

İşte idarecinin, politik ortam içinde değerlendirilmesi sırasında bu iki noktanın üzerinde önemle durulması gerekir.

Politik ortamla ilişkili olarak diğer önemli bir konu da, idareci ve parti temsilcileri arasındaki münasebettir. Bir bakıma başarılı idareci için «geniş hayal gücü ile gerçekçiliği dengede tutabilendir» diyebiliriz. Hayal ve gerçekten biri diğerine galebe çaldığı takdirde, başarısızlık doğuyor yahut ta yanlış yola sapılıyor demektir. Bu sebeble parti temsilcileri ile olan münasebetlerde, temel iki gerçeği, göz önünde tutmakta daima fayda vardır. Bunlardan biri, idareciye yapılan taleplerde, talepte bulunanın değil, bizatihi talebin kendisinin önemli olduğu meselesidir. Şayet yapılan teklif yahut talep kamu yararına

İse, bunu getiren şahsın sıfatının bir bakıma önemli olmaması gerekir. Meselâ bir parti başkanı, herhangi bir yere su getirilmesi, köprü yapılması gibi, zarurî bir ihtiyacı karşılayacak faydalı bir teklif getirmişse bunu göreve müdahale kabul ederek, sinirlilik halleri göstermemek gerekir. İkinci gerçek te, demokrasi ile yönetilen ülkelerde, iktidarda bulunan partinin, taraftarlarını ve sempatanlarını tatmin etmek istemesidir.

Kanaatimiz odur ki, bu gerçekler kabul edildiği takdirde, idareci için baş problem olan durumlar, kendisi için bir kuvvet kaynağı haline gelebilir.

D — Ekonomik ortam

Bu ortam geniş bir kapsama sahiptir ve dolayısıyla, tahlili bizim yeteneklerimizi aşar. Bununla beraber, tesirini gördüğümüz yanlarına temasa çalışacağız.

a — İktisadî gelişme merhaleleri:

«Massachussetts Institute Of Technology» nin İktisat Tarihi Profesörü W. ROSTOW un «İktisadî Gelişmelerin Merhaleleri» adlı eserinde, bütün cemiyetlerin İktisadî bakımdan şu beş kategori içine yerleştirilebileceği ifade edilmektedir:

- An'aneye dayanan cemiyet,
- Hazırlık merhalesindeki cemiyet,
- Harekete geçme merhalesindeki cemiyet,
- İktisadî olgunlaşma yolundaki cemiyet,
- Kitle istihlâki çağındaki cemiyet..

Yazarın bu cemiyet tipleri hakkındaki görüşleri kısaca şöyledir:

— An'aneye dayanan cemiyet : Yazara göre bu tip cemiyetin bünyesi mahdut istihsal fonksiyonları içinde inkişaf etmiştir; Newton devrinden önceki teknolojiye dayanır. Bunların değer sistemleri umumiyetle uzun vâdeli kadercilik diyebileceğimiz bir istikamete göre ayarlanmıştır; yani bir kimsenin torunlarına bırakabileceği imkânlar, dedeleri zamanındaki imkânlardan daha geniş değildir.

— Hazırlık merhalesindeki cemiyet: Bu safhada ekonomik gelişmenin başlaması için gerekli şartlar hazırlanmaktadır. Bu bir intikal devridir. Bu devrede sosyal ve ekonomik kıymetlerde büyük değişiklikler olmakla beraber, asıl değişiklik siyasi bünyede olmaktadır. Tesirli bir merkezî devlet kurulmaktadır.

İstiklâl savaşı ile başlayan ve çok partili demokratik hayata kadarki devremiz, bu safhaya misaldir.

— Harekete geçme merhalesindeki cemiyet: Bu bakımdan milletler ikiye ayrılmaktadır. Bir kısım milletler bu safhaya geleneksel cemiyet tipinden gelirler ki, bunun için de, o eski cemiyetin politik, ekonomik ve sosyal değerlerinden kurtulmaları mevzuu vardır.

İkinci kısım milletler ise (Kanada, Avustralya, Yeni Zelanda gibi) Non-Konformist guruplar tarafından kurulmuş olanlardır. Bunlar için problem olan, sadece İktisadî ve teknik gelişme meseleleridir.

Kanaatımızca bizim durumumuz, daha çok ikinci gruba girmektedir. Yazara göre bu merhalede bulunan cemiyetlerin öncelikle şu hususlara eğilmeleri gerekmektedir:

— Ziraat:

Alınan sağlık tedbirleri sebebiyle nüfusun artış hızı yükselmektedir. Binaenaleyh döviz vermede bu nüfusun beslenmesi için ziraata önem vermek gerekir. Tarımda istihsalı artırmak yukarıdaki sebepten ayrı olarak, modern sanayi sektörünün kurulması ve gelişmesi için gerekli döviz ve sermayeyi sağlamak bakımından da zaruridir.

— Alt yapı yatırımları:

Bu konuda bilhassa demiryolu, karayolu, sulama şebekeleri ve elektrik santralleri önemlidir. Ayrıca bu ana şebekelere bağlanacak olan tali kolların yapımı da aynı şekilde öneme haizdir.

— İktisadi olmayan değişimler:

Böyle bir hazırlık için, modern bir sanayi cemiyeti kurmayı hedef edinen yeni bir elit tabaka ortaya çıkarılmalı; şehir ve köylerde in-

sanların umut ufukları açılmalı ve bunlarda daha iyi bir hayata özlem yaratılmalıdır.

Bu tip cemiyette diğer hayati bir konu da sermaye konusudur. Yazara göre, harekete geçmek için, malî bakımdan zarurî olan sermaye fonları iki kaynaktan gelmektedir:

— Gelirini, biriktirip saklayandan daha çok verimli harcama yapanlara geçişi,

— Sermaye ithali.

— İktisadî olgunlaşma yolundaki cemiyet: Bu merhale, cemiyetin o devirdeki modern teknolojiyi bütün kaynaklarına müessir bir şekilde tatbik ettiği devredir. Bu safhada eski sistemin önemli kısımları halen ayakta kalmakla beraber, geleneksel cemiyet yapısı artık çözülmüştür. Yeni ve modern unsurlar, kıymetler ve hedefler belirli bir başarı kazanırlar ve müesseseleri kontrol etmeye başlarlar.

Böyle bir cemiyette, millî gelirin fert basma düşen miktarı, zarurî ihtiyaçların karşılanmasından sonra, tasarruf yapacak bir seviyeye doğru yükselmektedir. Bütün memlekette tam bir dengeli kalkınma ve refah işaretleri belirmeye başlamıştır.

— Kitle istihlaki çağındaki cemiyet: Olgunluk çağına erişilip te bu çağ aşıldıkça cemiyet arzdan çok taleple, istihsal meselesinden ziyade, istihlâk meselesiyle ve en geniş manada refahla alâkadar olmaktadır. Artık istilâk seviyesi, temel gıda, mesken ve giyim maddelerini aşmaktadır. Bu aşırı istihlâkin hedefi, gıda, mesken ve giyim imkânlarını daha iyi kullanmak değil; fakat yirminci asırdaki olgun ekonomilerin temin etmeye muktedir olduğu mal ve hizmetleri kitle halinde istihlâk etmektir. Bulunduğumuz çağda bu tip cemiyete misal A.B.D. olmaktadır.

b — İktisadî Gelişme Merhaleleri Bakımından Türkiye:

Cemiyetlerin ekonomik inkişaflarında geçirdikleri kabul olunan yukardaki beş safha karşısında, topluluğumuzun yerini «Harekete geçme» safhası olarak gösterebiliriz sanıyorum. Geleneksel cemiyet tipinden, o tipin geniş mirası ile birlikte bugüne geldiğimiz de muhakkaktır.

Bu tip ekonominin idareye yüklediği görevler kanımca şunlar olmaktadır:

- a — Yol, su, okul ve elektrik gibi alt yapı tesislerinin tamamlanması,
- b — Ziraatın, kurulmasına çalışılan sanayiye döviz temin edecek istihsal ve kalite kapasitesine ulaştırılması;
- c — Biriktirilip saklanan paraların sanayiye yahut verimli sahalara intikalinin sağlanması için sermaye birikiminin teşviki;
- d — Halkta daha iyi bir hayata hırs ve özlem yaratılması..

C — İdarecinin değerlendirilmesinde bu ortamın yeri:

Bu yeri tayin ederken, doğruluğundan şüphe etmediğimiz aşağıdaki üç temel gerçeği öncelikle belirtmek gerekmektedir:

1 — İdareyle yakından ilişkili, yukarıda sayılı dört görevin tahakkuku için devletimizin halk yardım ve desteğine mutlak ihtiyacı vardır.

2 — Kalkınma plânlarında da ifade edildiği gibi, memleketimizin her yanı aynı kalkınmışlığın içinde değildir. Coğrafi plânda bir dengesizlik mevcuttur.

3 — Bilhassa halk katkılarının temini ve halkta daha iyi bir yaşama özlemi yaratılabilmesi için tabii lider tiplerine ihtiyaç vardır.

Bugün için, toplum kalkınması metodunun uygulanması yolunda çalışmaların da gösterdiği gibi, vali ve kaymakamlar resmi sıfatlarının yanında tabii liderlik rolünü de başarı ile oynamaktadırlar.

Yukarıdaki temel gerçeklerden İkincisi, idarecinin değerlendirilmesinde dikkatle üzerinde durulması gereken bir nokta olmaktadır. Özellikle alt yapı ve sermaye teşkili konularında idarecilerin başarıya ulaşmalarında halkın nakdi, hattâ bazı kere bedenî katkıları büyük bir pay teşkil etmektedir. Ayrıca memleketimiz coğrafi düzeyde, farklı bir tabii ve beşerî zenginlik içinde olunca, bu farklılık, haliyle idarecinin icraatına in'ikas etmekte ve onları farklı başarılar içinde göstermektedir.

E — Asayiş ortamı

İlk bakışta böyle bir başlığı lüzumlu bulmayanlar olabilir. Çünkü denebilir ki bu şekil bir ortam, esasında diğer ortamların sonucunu ifade eder. Eğer bir bölgede mülkiyet rejimi iyi halledilmemişse orada elbet ziraî asayiş bozuktur. Şayet orada halk çok fakirse, gasp olayları elbet fazla olur. Fakat biz tanzimi, idarecinin gücünü aşan sebep ve netice münasebetleri üzerinde durmaktan çok, içinde çalışılan durumun fotoğrafını çekmeye çalıştığımız için, bu kısmı müstakil konu yaptık.

Bütün yurdumuz için genel olarak bazı suçların asayiş raporlarında fazla geçtiği iddia olunur. Kadın, su ve arazi kavgası gibi. Sosyal, kültürel ve ekonomik yaşantımızın normal neticeleri olan, bu üç konu dışında polis ve jandarma lugatında soygunculuk gibi can ve mal güvenliğini ihlâl eden suçları coğrafi plânda genelleştirmeye imkân yoktur sanıyorum. Bu fiillerin kesafet arzettiği mahallerde çalışan idarecilerin görev ve icraatla ilişkili değerlendirilmelerinde bu anlamdaki asayiş durumu üzerinde durmak gerekmektedir.

F — Coğrafi ortam

«Devletlerin politikaları
coğrafyalarındandır.»

Napoleon

Fransız yazarlarından Maurice Duverger «Politikaya giriş» adlı eserinde «.....insanoğlu toprağın ve ortamın determinizmi içinde kapalıdır, kendini tabiattan kurtaramaz.....» demektedir. Kanaatımızca bu söz coğrafya ve teknik arasındaki dengenin kurulamadığı, coğrafi etkinin baskın çıktığı yerler ve o yerlerin halkları için daha doğrudur.

Bilhassa ekonomileri bizim gibi geniş ölçüde ziraata ve dolayısıyla tabîi şartlara bağlı olan az gelişmiş ülkeler halkları hakikaten doğal şartların imkânları içinde yaşamak zorundadırlar. Bu yerlerde yağmur duasının ne netice vereceği hiç bilinmez. Ekilen bir tohumdan on ekin alınabileceği gibi, topraktaki tek tohumun sellerle millenip çürümesi ihtimali de aynı derecede varittir.

İklimin, doğal zenginlik ya da yoksulluğun, toprağın bileşim tarzının, dış biçiminin, maden kaynaklarının v.s. nin bir unsuru olduğu gerçektir. İşte bu noktada coğrafya ekonomi ile birleşmektedir.

Kısaca diyebiliriz ki, müsait bir iklim zenginliktir ve bu hal, o bölgede çalışan idareci için büyük bir şanstır. Teşebbüsleri için, halka müracaat ettiğinde destek ve yardım görme ihtimali fazladır.

Sırası gelmişken bir fıkra anlatalım : «Birgün yahudinin biri eşeğine binmiş, ticaret için Anadolu'ya çıkmış. Gide gide, akşama doğru büyükçe bir şehre gelmiş ve doğru bir hana inmiş; Yahudinin yanında topu topu onbeş kuruş varmış. Bununla ne yapabileceğini hancıya sormuş. Hancı da, “beş kuruşu ile ekmek, on kuruşu ile karpuz alır; onun içini ekmekle kendin yer, kabuğunu eşeğine yedirir, çekirdeklerini ve satar bana oda parası olarak verirsin,” demiş. Bu cevabı alan yahudi, “burası neresi?” diye sormuş, “Kayseri,, demiş, cevabını alınca, "bize burada iş yok” diyerek hemen orayı terketmiş.»

Kayserililer gibi, Aksekililer, İspirtiler de aynı şekilde halk arasında pratik zekâları ile şöhret yapmışlardır. Dikkat edilirse bu yerlerin toprakları kısır ve verimsizdir. Buna karşılık, insanları da becerikli, kanaatkâr ve işe dayanıklı olmaktadır. Böyle bir ortamda çalışmanın, idareci için pek cazip olmayacağını sanırım.

Coğrafyanın ekonomiye olan tesiri dışında, çalışma süresine olan etkisi de önem ifade etmektedir. Bilhassa alt yapı tesislerine ilişkin işlerde yaz mevsiminin kısa sürdüğü yerlerle, bütün bir yıl çalışılabilen yerleri, idarecinin değerlendirilmesinde dikkate almak gerekir.

Yazının başlığından da anlaşıldığı gibi, amacımız, idarecinin değerlendirilmesinde, ortam kavramı üzerinde düşünmeye ve düşündürmeye çalışmaktan ibaretti. Yazıda bir çok hatalar olabilir. Zira konu, bir araştırma disiplini içinde ele alınmamıştır. Sayın okuyucuların bunları hoşgörü ile karşılayıp, mukabil görüşlerini esirgemiyeceklerinden eminim.

İmkânlar elverdiği takdirde, bundan sonraki sohbetimizde de, ortam içinde bir idareci nasıl değerlendirilmelidir, konusunu düşünmeğe çalışacağız.

AVRUPA KONSEYİ NASIL ÇALIŞIYOR

M. Abdüllâtîf Ö. EVRENSEL

Tetkik Kurulu Müşaviri

Gök mavisi zemin üzerine daire şeklinde yer alan altın yıldızlar. İşte Avrupa Konseyinin bayrağı budur. Bu bayrak İkinci Dünya Savaşından sonra Avrupa uluslarının elele vermelerini temsil ediyor. İşbirliği sayesinde birleşme yolunda bulunan bugünkü Avrupa, Konseyin azimli ve verimli çalışmalarının semeresidir.

19 Mart 1948 de, Fransa, İngiltere, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg, Brüksel’de bir anlaşma imzalıyarak aralarında bir ittifak kurdular. «Brüksel Paktı» savunma garantilerinin dışında ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda işbirliğinin yapılmasını derpiş ediyor ve «ana hürriyetlerin demokratik prensiplerine» anayasa geleneklerine ve kanunlara gösterilen saygıya dayanan bir «müşterek miras» a sahip oldukları fikrini ilân ediyordu.

Bu ana prensiplerden mülhem olarak 16 Nisan 1948 de, kurtuluşu, birleşme ve karşılıklı yardımlaşmada arayan 17 Avrupa Devleti, Avrupa İktisadî İşbirliği Teşkilâtını vücuda getirdi. Marshall Plânı çerçevesinde kurulan bu örgüt (O.E.C.E.), Avrupanın ekonomik ve politik bakımdan örgütlenmesi yolunda en esaslı adımdı. Avrupa Birliği idealinin tahakkukuna hizmet etmek üzere kurulmuş bulunan Komiteler, faaliyetlerini ahenkleştirmek gayesiyle 1948 mayısında Lahey’de toplanarak bir Avrupa Konseyinin kurulması zorunluğ u üzerinde İsrar ettiler.

Brüksel Paktnın üyesi beş Devlet, Avrupa Konseyinin Statüsünü belirtti. Bu teşebbüse sonraları Danimarka, İrlanda, İtalya, İsveç ve Norveç katıldılar. Avrupa Konseyinin Statüsü 5 Mayıs 1949 da Londra’da on Devlet tarafından imzalandı. Buna beş Devletin katılmasıyla üye adedi onbeşe yükseldi.

Avrupa Konseyinin İstişarî Meclisi ilk toplantısını 10 Ağustos 1949 da Edouard Herriot'nun başkanlığı altında Strasbourg Üniversitesinde yaptı.

Avrupa Konseyini, örgüt, statü Avrupa Konseyinin organları, politik gelişme, Avrupa Konseyinin faaliyet ve başarıları, Avrupa işbirliğinin genel kadrosu, bakımından incelemek yerinde olur.

I. Avrupa Konseyinin örgütü

1. Genel Sekreterlik :

- a — Genel Sekreter,
- b — Genel Sekreter Muavini,
- c — Meclis Başkâtibi,
- d — Daktilolar.

2. Genel Sekreter ile Muavinin Özel Kalemi:

- A — a — Özel Kalem Şefi,
- b — Baş idareci,
- c — İdareci,
- ç — İdareci,
- d — Baş idari asistan.

B — Özel Kalem Sekreterliği:

- a — Daktilolar ve Memurlar.

C — Arşiv ve Muhabere Bürosu:

- a — Memurlar.

Ç — Diplomatik Müşavirlik:

a — Bir Müşavir.

3. Meclis Başkâtipliği:

A — a — Meclis Başkâtibi,

— Sekreterliği.

b — Başkâtip Muavini,

— Sekreterliği.

c — Başkâtip ile Muavininin asistanı,

ç — Meclis Başkanının Bürosu

— Sekreterliği.

B — I inci Daire,

a — Daire Şefi

Meclis Başkanının Özel Kalem Şefi

1 — Memurlar

2 — Sekreterliği

b — Politik Konular Komisyonu:

1 — Memurlar

c — Hukukî Konular Komisyonu.

1 — Memurlar ç — Kısım Şefi:

1 — Meclis Bürosu,

2 — Daimî Komisyon,

3 — Karma Komisyon,

4 — Talimat Komisyonu,

5 — Meclis Dokümanları bölümü.

C — II inci Daire

a — Daire Şefi,

1 — Sekreterliği

b — Avrupa Konferansı Mahallî İdareleri:

1 — Memur

c — Ülke Amenajmanı ve Mahallî İdareler Komisyonu

1 — Memur

ç — Kültür ve Eğitim Komisyonu:

1 — Memurlar

Ç — III

- Memurlar
- c — Halk ve Millî Parlâmentolarla Mûnasebetler Komisyonu:
 - 1 — Memurlar
- ç — Bütçe Komisyonu:
 - 1 — Memur
- d — İdarî Konular:
 - 1 — Memurlar

I. Politik işler Müdürlüğü:

- a — Müdür,
 - 1 — Sekreterliği
- b — Müdür Muavini,
 - 1 — Sekreterliği
- c — 1 — Bakanlar Komitesi Sek

A — Ekonomik İşler Dairesi:

Ekonomik İncelemeler.

Ekonomik sorun; Enerji konuları;

Sivil Havacılık :

1 — Memur

Tarım, İstatistik ve genel olarak Ekonomik Araştırmalar:

1 — Memur

Memleketler itibarıyla incelemeler; Uluslararası

Kısım 2 — Sosyal İşler,

1 — Memurlar.

Kısım 3 — Sosyal Emniyet,

1 — Memur.

Burslar Bürosu:

1 — Memur

Ç — Halkçılık ve Meslekî Yetişme Dairesi:

a — Daire Şefi

b — Bilim ajanları,
1 — Memurlar

c — İdareci,
ç — İdarî asistan,
d — Tercüman

e — Lâboratuvar Şefi,
f — Lâboratuvar asistanı.

Dokümantasyon ve Kitablık:

a — Kısım Şefi,
b — Kitablık memuru,

Mütalâa Salonu (Merkez Kitablığı) :

b — Müdür Muavini,

1 — Sekreterliği

Avrupalı Bakanlar Konferansı, Eğitim Sekreterliği:

a — Daire Şefi

1 — Sekreterliği

A — Eğitim ve Araştırma Dairesi:

a — Genel eğitim ve teknik konularıyla görevli Daire Şefi

1 — Sekre

- b — Daire Şef Muavini,
- a — b — 1 — Sekreterliği
- c — İdareci

Yayınlar:

- 1 — Memurlar

Kültürel Fonlar:

- 1 — Memur

Arşiv ve Dağıtım:

- 1 —

II inci Daire

a — Daire Şefi

1 — Sekreterliği

1 — Memurlar

III üncü Daire

1 — Sekreterliği

1 — Memurlar

İnsan Hakları:

- 1 — Sekreterliği
- b — Basın Ataşesi, Müdür asistanı (Başkâtip ile ilişkili).
- e — Radio - Televizyonla görevli idari asistan.

A — Basın Kısım:

- a — Sözcü Muavini
 - 1 — Sekreterliği
- Basın Ataşesi (dış)
 - 1 — Memurlar
- Yazar asistanı, Basın Ateşe Muavini:
 - 1 — Memur

B — Haberleşme Kısım:

- a — Müdür Muavini : Haberleşme
 - 1 — Sekreterliği
- b — Basın Ataşesi (İç)
 - 1 — Memur
 - 2 — Sekreterliği

Yazar:

- 1 — Memur
- Bülten yazarları:
 - 1 — Memurlar

C — Genel İşler Kısım :

- Büro Şefi
 - 1 — Sekreterliği

Gazetecilerin kabulü ve Basın dokümantasyonu:

1 — Memur

Muhasebe:

1 — Memur

Foto ile tesbit dokümantasyonu:

1 — Memur

Ziyaretler:

1 — Memur

Operatör Foto - Kameraman

1 — Memur

VI. İdarî İşler Müdürlüğü:

a — Malî işler ve idare ile görevli, Genel Müdür

b — Genel Müdür Asistanı

c — Müdüriyet Sekreterliği

İdarî Kısım

a — İdare Genel Müdür Muavini

A — Zat İşleri Dairesi:

a — Daire Şefi

1 — Sekreterliği

Daimî ve Geçici Personel Alınması:

1 — Memurlar

Talimat, Örgüt ve Genel İşler:

1 — Memurlar

Talimat, Örgüt ve Genel İşler:

Avrupa Konseyi Nasıl Çalışıyor

Sosyal Sektör İdaresi ve Daire Yayınları:

1 — Memurlar

Sosyal Asistan:

1 — Memur

B — Teknik Hizmetler Dairesi:

a — Daire Şefi

1 — Sekreterliği

İdarî Kısım

a — Kısım Şefi,

Malzeme, Mobilya, Levazım; Muhasebe

1 — Memur

Seyahatler ve Nakliyat:

1 — Memur

Teknik Kısım:

a — Kısım Şefi,

Kullanma ve Çalışmalar:

1 — Memur

Elektro - Akustik tesisat:

Dokümanların teksir ve dağıtım kısmı:

a — Kısım Şefi,

b — Kısım Şefi Muavini

Merkez Bürosu, Plânlama

1 — Memur

C Dokümanların Tercüme ve Yayınlanması Dairesi:

a — Daire Şefi

1 — Sekreterliği

b — Doküman ve Yayın Kısımları Şefi

Dokümanlar Kısımı:

Doküman - Kontrol Bürosu

1 — Memur

İngilizce Daktilo Bürosu

1 — Memur

Fransızca Daktilo Bürosu

1 — Memur

Fihrist Bürosu:

1 — Memur

İngilizce Tercüme Kısımı:

a — Kısım Şefi,

Fransızca Tercüme Kısımı:

a — Kısım Şefi,

Tercüme Merkez Bürosu

Fransızca Kısımı:

1 — Memur

İngilizce Kısımı:

1 — Memur

Terminoloji Bürosu:

1 — Memur

Yayınlar Kısımı.

İngilizce Baskı:

1 — Memur

Fransızca Baskı;

1 — Memur

Ç — Konferanslar ve Protokol Dairesi:

Kısım Şefi:

1 — Sekreterliği

b — Memurlar Tefsir Servisi:

a — Şef

1 — Sekreterliği

Paris Bürosu:

(55, avenue Kleber, Paris 16 - Tel : 704,38.65)

a — Daire Şefi, Büro Şefi,

b — İdarî Asistan,

c — Sekreterliği.

Mali İşler Kısmı:

a — Malî Kontrolör, Malî İşler Daire Şefi, Malî İşler için Genel Müdür Muavini,

b — Sekreterliği.

Mali İşler Dairesi:

a — Bütçe Bürosu Şefi,

b — Gider taahhütlerinin Bütçe ve Kontrolü

1 — Memurlar

Giderlerin Tasfiyesi :

1 — Memurlar

Hazine, Malî İşler Dairesi Şefine Vekâlet,

1 — Memur

Veznedar Muavini:

1 — Memur

Usulüne göre yapılan ödemelerin Kontrolü:

1 — Memurlar Kasa

1 — Memur.

Örgüt olarak, Strasbourg'da Orangerie bulvarındaki Avrupa Konseyi binalarında çalışan mevcut daire ve memurların miktarı bundan ibarettir.

II — Avrupa Konseyinin Statüsü

Avrupa Konseyi Statüsü 5 Mayıs 1949 günü Londra'da imzalanmıştır.

Gaye

Statünün birinci maddesinde şöyle denilmektedir; «Avrupa Konseyinin gayesi, üyelerinin müşterek mirası olan ideal ve prensipleri korumak ve yaymak, aynı zamanda onların ekonomik ve sosyal gelişmelerini sağlamak için, aralarında daha sıkı bir birlik vücuda getirmektir.»

Bu gayeye; Konsey organları vasıtasıyla, müşterek menfaatleri ilgilendiren problemlerin incelenmesi, anlaşmaların akdi ve ekonomik, sosyal, kültürel, ilmi, hukuki, İdarî alanlarda bir müşterek hareketin kabulü ve insan hakları ile ana hürriyetlerinin korunması ve geliştirilmesiyle varılacaktır.

1949 Ağustosundaki ilk toplantısında, Bakanlar Komitesi Yunanistan, İzlanda ve Türkiye'yi on memlekete katılmaya davet etti. Daveti kabul eden bu memleketler, Bakanlar Komitesinin ve İstişarî Meclisin oturumlarına temsilciler yolladılar. 1951 de Federal Almanya Cumhuriyeti Konseye katıldı. Avusturya onbeşinci Devlet olarak 1956 da çalışmalara iştirak etti.

Avrupa Konseyinin Merkezi

Statünün 11 inci maddesi, «Avrupa Konseyinin Merkezi Strasbourg'da yerleştği ve «Avrupa Evi» denilen binalar, İstisari Meclis oturumlarının aktedildiği bir Meclis salonunu, Bakanlar Komitesine ait bir toplantı salonunu, çeşitli Komisyon salonlarını, millî delegelerin bürolarını, gazeteci ve ajans muhabirlerinin faydalandıkları bir basın kısmını, radyo stüdyolarını, zengin bir kitaplığı ve Genel Sekreterlik çalışma bürolarını kapsamaktadır.

Bütçe

Avrupa Konseyinin, Genel Sekreterlik ve diğer müşterek giderlerini karşılayan bir bütçesi vardır. Müşterek giderler, üye memleketlerden her birinin nüfus kesafetine göre Bakanlar Komitesi tarafından tesbit edilen oranda bütün üye memleketler arasında paylaşılmaktadır. 1959 yılında bütçe tutarı 1.250.000.000 eski Fransız Frangı idi.

III — Avrupa Konseyinin Organları

Avrupa Konseyi politik bir örgüt olup, iki esas organı vardır:

- 1 — Bakanlar Komitesi,
- 2 — İstisari Meclis.

Bakanlar Komitesi, hükümetleri temsil eder. İstisari Meclis ise Millî Parlâmentoları temsil etmektedir. Bakanlar Komitesinin çalışmaları hükümet eksperlerinden kurulu bulunan Komiteler tarafından hazırlanır. İstisari Meclisin çalışmaları ise bazen Komisyonlar, ve bazen de çalışma grupları tarafından hazırlanır. İki organ arasındaki bağlantı, Komite ve Meclis temsilcilerinden kurulu olan Karma Komite ile sağlanır. Avrupa Konseyinin bütün organları Genel Sekreterliğin yardımından faydalanır.

Bakanlar Komitesi

Hükümetlerarası bir organdır. Her üye memleket bu Komitede Dışişleri Bakanı veya bir temsilcisi tarafından temsil olunmaktadır.

Komiteye bütün üyeler sırasıyla başkanlık ederler. Kararlar ittifakla alınır ve tavsiye şeklinde hükümetlere sunulur.

Kısmi Anlaşmalar

8 Üye memleket tarafından imzalanan Mülteciler ve Nüfus fazlalıkları lehine 1956 da kurulan iskân fonuna dair anlaşma örnek olarak verilebilir. Kısmî Anlaşmalar üye memleketlerin bir kısmı tarafından imzalanabilir. Bu takdirde ise anlaşmaya taraf olan hükümetler hükmi ve malî taahhüde girmiş olurlar.

Bakan Delegeleri (Daimî Temsilciler)

Bakanlar Komitesi yılda iki veya üç kez toplanır. Çalışmalarının devamlılığı «Bakan Delegeleri» tarafından sağlanır. Bu Delegeler, Dışişleri Bakanlığı memuru olup hükümetleri tarafından Avrupa Konseyinde akredite edilirler. Bakan, delegeleri ayda bir toplanırlar, önemli meseleler hariç, çeşitli konuları karara bağlarlar.

Hükümet Ekspertleri (Ekspert Komiteleri)

Bakanlar, kendilerine sunulan tasarıları, incelemek ve anlaşma tasarıları hazırlamak üzere Ekspert Komiteleri kurarlar. Bu Komitelerden bazıları daimî surette çalışırlar. Sosyal Komite ile Genel Sağlık Komitesi, daimî komiteler arasındadırlar.

İstişarî Meclis

Avrupa Konseyinin parlâmenter müzakere organıdır. Millî Parlâmentolara benzer, fakat yasama organı yetkisi yoktur. Bir Avrupa Meclisi mahiyetindedir. Türkiye'nin istişarî Mecliste 10 temsilcisi vardır. Bakanlar alfabetik sıraya göre konferans masası etrafında yer alırlar. Temsilcilerin, Millî Parlâmentolar dışından tayin edilmelerinde bir engel yoktur. Temsilciler şahısları adına, tam hürriyet içinde söz alırlar ve oy kullanırlar. istişarî Meclis bir ayı aşmamak üzere Adî Devre toplantıları akteder. Halen Meclis, ilkbaharda, sonbaharda ve kışın olmak üzere yılda üç kez toplanmaktadır.

Her devre başında Meclis, Başkan ve yedi Başkan Vekili seçer. Bu suretle Başkanlık Divanı kurulmuş olur. Faaliyet Raporunu, Başkanlar Komitesi Başkanı Meclise sunar.

Oturumların Aleniliği, Müzakere Konusu Meseleler

Meclis oturumları alenidir. Meclis Komisyonları tarafından önceden incelenen konular, ekseriya bir tavsiye, karar, mütalâa veya direktif tasarısını muhtevi rapor halinde meclise sunulur. Aldığı kararlar, devletleri doğrudan doğruya bağlamaz. Üçte iki çoğunlukla ittihaz olunan tavsiye veya mütalâalar, karar için Bakanlar Komitesine sunulur.

Mütalâalar, Bakanlar Komitesinin yaptığı danışmalara cevaben beyan edilir. Bir direktif ise, Meclis Başkanına, veya Komisyonlarına, yahut da Genel Sekretere verilen talimatı muhtevidir.

Daimî Komisyon

Başkan Divanı üyelerinden, Meclis Komisyonları Başkanlarını mı Komisyonun görevi Meclis Komisyonlarının çalışmalarını tandan, İstişarî Meclis üyesinden kurulur. Yılda dört kez toplanır tanzim eder. Meclisin devre çalışmalarını hazırlar ve tedbirler alır.

Komisyonlar ve Çalışma Grupları

Meclis Komisyonlarının görevi, İstişarî Meclisin gündeminde yer alacak çeşitli meseleleri incelemek ve bu hususta raporlar hazırlamaktır. Bu Komisyonlar, İstişarî Meclisin oturumları esnasında Strasbourg'da oturumları dışında ise Avrupa'nın çeşitli şehirlerinde toplanır.

Halen, politik, ekonomik, sosyal, hukukî, kültürel, tüzük, tarım, mahallî idareler, temsil olunmıyan uluslar, nüfus ve mülteciler ve nihayet bütçe olmak üzere onbir Meclis Komisyonu mevcut bulunmaktadır. Çalışma grupları, belirli bir görev için geçici surette kurulur. İstişarî Meclisin aynı zamanda eksper grupları kurma yetkisi de vardır.

Karma Komite

İstişarî Meclis ile Bakanlar Komitesine mensup sekizer temsilci ve Bakandan kurulur. Toplantılarına İstişarî Meclis Başkanı riyaset eder. Avrupa Konseyinin Koordinasyon uzvudur.

Genel Sekreterlik

Genel Sekreterlikte, Konseye üye bulunan bütün uluslara mensup 300 kadar memur çalışır. Genel Sekreter ve Yardımcısı İstişarî Meclis tarafından tayin edilir.

IV — Politik Gelişme

Avrupa Konseyi federalistlerin takip etmek istedikleri yolu seçmemiştir. Bu fikre taraftar olanlar Fransız, İtalyan, Belçika'lı ve Hollanda'lı temsilcilerdi. Buna mukabil, hemen hemen bütün İngiliz, İrlanda ve İskandinav memleketleri temsilcilerinin katıldığı diğer bir grup da, Avrupa'daki işbirliğinin hükümetlerarası alanda sınırlandırılmasını tercih ettiklerini açıklamışlardı.

Schuman Plânı

9 Mayıs 1950 de Fransız hükümeti adına beyanatta bulunan Robert Schuman, Avrupa'nın kömür ve çelik kaynaklarının uluslarüstü bir otoritenin sorumluluğuna terkedilmesini teklif etti. R. Schuman bu konudaki plânı İstişarî Mecliste açıkladı. Bu sırada kendisi Dışişleri Bakanı idi.

Bunu takip eden tartışmalar; uluslarüstü bir otoritenin kurulması fikri taraftarlarıyla, hükümetlerarası işbirliğinden ileri gidilmemesini isteyenler arasındaki görüş ayrılığının ne kadar derin olduğunu meydana çıkarmıştır.

İstişarî Meclis, Avrupa'da ayrılıklara mahal vermemek için, tasavvur olunan Kömür ve Çelik Birliğinin her üye devletin katılabileceği açık bir birlik olması, bu birliğe katılmak istemiyen memleketlerle de işbirliği münasebetlerini sağlamaya matuf tedbirlerin alın-

ması ve Avrupa Konseyi ile Birlik arasında resmî bağların kurulması hususlarını da ortaya atmıştır. Bu suretle Belçika, Fransa, Federal Almanya Cumhuriyeti, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda, Birliği kuran anlaşmayı imzaladılar.

Avrupa Kömür ve Çelik Birliği ile Avrupa Konseyi arasında resmî bağların kurulmasını öngören özel bir protokol da akdedildi. Avrupa Kömür ve Çelik Birliğinin parlamento organı olan Müşterek Meclis üyelerinin büyük bir kısmını aynı zamanda, istişarî Mecliste de temsilci olması, müşterek meselelerin anlayış havası içinde tetkik ve müzakeresini kolaylaştırmıştır.

İstişarî Görev

1951 yılından itibaren, istişarî Meclisin, Avrupa halkoyunun muhtemel sözcüsü olduğunu herkes kabul etmiştir.

Bir Siyasî Birliğe Doğru

Avrupa Savunma Birliği fikrî gerçekleşemedi. Bunun yerine, Brüksel Paktı üyelerine ilâveten İtalya ve Federal Almanya Cumhuriyeti'nin katıldığı Batı Avrupa Birliği kuruldu.

Avrupa Konseyinin Sürdürdüğü «Dış Politika»

Müşterek bir Avrupa politikasının sürdürülmesi dileğinden doğan bu önemli tartışmalar, çeşitli konulara değinmektedir, ve Avrupa Konseyi'nin bir çeşit dış politikasının ana hatlarını çizmektedir.

Avrupa Konseyi ve İktisadî Gruplaşmalar

1955 yılında, Belçika, Hollanda ve Lüksemburg'dan kurulu Benelux memleketlerinin teşebbüsü üzerine, İtalya'nın Messina şehrinde toplanan Altıların Dışişleri Bakanları, Avrupa Birliğini hedef tutan yeni bir hamleye önyak oldular ve gayelerini şöyle tarif etti-

ler: «Müşterek müesseseleri geliştirmek, millî ekonomilerini tedricen kaynaştırmak, bir müşterek pazar kurmak ve sosyal politikalarını da yavaş yavaş ahenkleştirmek suretiyle bir Avrupa Birliğinin teessüsü için çalışmalara devam etmek».

1955 de alınan kararlar, o zamanki Belçika Dışişleri Bakanı Paul H. Spaak tarafından İstişarî Meclise sunuldu. Messina Konferansını müteakip müzakerelere başlayan Altılar, Avrupa İktisadî Birliği (Müşterek Pazar) ile Avrupa Atom Enerjisi Birliği (Euratom)'un kurulmasını derpiş eden Roma Anlaşmalarını 25 Mart 1957 de imzaladılar.

Bu birliklerden her birinin başında bir Komisyon, bir de Başkanlar Konseyi vardı. Avrupa Demir ve Çelik Birliğinin parlamenter organı olan Müşterek Meclis, genişleyip, Avrupa Parlâmenter Meclisi adını alarak, iki yeni birliğin parlamentosu olmuştur. Yediler diye anılan İngiltere, İrlanda, Danimarka, Norveç, İsveç, Avusturya ve İsviçre, aralarında bir serbest mübadele bölgesi kurmak için 1959 da harekete geçmişler ve 1960 ocağında, Stokholm'da imzaladıkları anlaşma ile Avrupa Serbest Mübadele Ortaklığını kurmuşlardır. Avrupa Konseyi bu ekonomik gruplaşmalara bir hal çaresi aramaktadır.

Büyük bir Avrupa'nın doğması ümidini yaşatmakta olan Avrupa Konseyi, «Avrupa politikasının genel kadrosu» telâkki edilmektedir.

V — Avrupa Konseyinin Faaliyet ve Başarıları

Avrupa Konseyinin elde etmiş olduğu başarılarının en önemlisi İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesidir.

İnsan Hakları

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi:

Bu sözleşme, İstişarî Meclis ile Bakanlar Komitesinin sıkı işbirliği sayesinde vücuda gelmiştir. Hukukî Komisyonun hazırladığı tasarı İstişarî Meclis ve Bakanlar Komitesi tarafından incelendikten sonra, 4 Kasım 1950 de, Roma'da «Avrupa İnsan Hakları ve Temel Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi» adı altında imzalanmıştır.

Sözleşmeye dahil edilmeyen mülkiyet, eğitim ve serbest seçim hakları ise, sonradan cereyan eden müzakereler sonunda, 20 Mart 1952 de Paris'te imzalanan bir ek protokol ile tanınmıştır. 18 Mayıs 1954 de kurulan Avrupa İnsan Hakları Komisyonu, uluslararası tarafsız bir soruşturma ve uzlaşma organıdır. Avrupa divanının mecburî kaza yetkisini tanıyan devletlerin sayısı sekizi bulmuştur. Divan, Avrupa Konseyi Üyesinin adedi kadar yargıçtan kuruludur. Bu yargıçların miktarı 15 dir.

Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık

Avrupa Konseyinin uzun vadeli politikası, üye devletler için müşterek prensipler tesis etmek ve üye devletlerin sosyal politikalarını, mevzuatını ve idaresini ahenkleştirmektir.

Avrupa Konseyinin faaliyeti sayesinde, sosyal güvenlik ve genel sağlık alanlarında bu gayeye kısmen erişilmiştir. Konseyin sosyal konudaki başarılarının en önemlisi «Avrupa Sosyal Şartı» dir.

Sosyal Güvenliğe Dair İki Ara Anlaşma

Bir Avrupa Sosyal Güvenlik «Kod» unun hazırlanmasını ve kabulünü müteakip yürürlükten kaldırılacaklarından dolayı «ara» diye anılan sosyal güvenliğe mütedair iki anlaşmadan gaye, her devlette, bir devletin vatandaşları ile anlaşmaları kabul etmiş, diğer devletlerin vatandaşları arasında eşit işlemin sağlanmasıdır.

Avrupa Sosyal ve Tıbbî Yardım Sözleşmesi

Bu sözleşmeyi kabul etmiş âkit taraflar, kendi vatandaşlarına temin ettikleri tıbbî ve sosyal yardımları, aynı şartlarla diğer âkit devletlerin vatandaşlarına sağlamayı kabul etmektedirler. Deriş edilen hükümler, özel protokoller vasıtasıyla mültecilere de uygulanmıştır.

Genel Sağlık

Avrupa Konseyi, üye memleketlerdeki tıbbî teknik bilginin ve teçhizatın tedricen birleştirilmesi ve müşterek hale sokulması için gayret sarfetmektedir. Beşerî Menşeli deva verici maddelerin teatisine mütedair Avrupa Anlaşması imzalanmıştır. Bu anlaşmanın hükümlerine göre, kan ve diğer benzeri maddeler meccanen sağlanmakta ve gümrük resminden muaf tutulmaktadır.

Harp malûllerinin tıbbî tedavi maksadiyle mübadelesine dair diğer bir anlaşma da, gerek askerî, gerek sivil harp malûllerine, kendi memleketlerinde uygulanması mümkün olmıyan tedavilerden diğer âkit memleketlerde faydalanmalarını sağlamaktadır. Avrupa Konseyi, ayrıca her yıl, tıbbî burslar vermektedir.

İktisadî Meseleler

Ekonomik alanda, Avrupa Konseyi üç ayrı yönde faaliyet göstermektedir:

- 1 — Avrupa ekonomik örgütünün faaliyetini takip ve kontrol ederek;
- 2 — Bu örgütün ve bilhassa Altılı Birliklerle O.E.C.E. faaliyet raporlarında belirtilen ekonomik işbirliğinin kaydettiği gelişmeleri tartışarak, tefsir ve temkit ederek;
- 3 — Çeşitli ekonomik meseleleri teferruatıyla inceleyerek bu meselelere hal çareleri bulmak üzere tasarılar hazırlayıp tavsiyelerde bulunarak.

Altılı Birliklerin, Avrupa Ulaştırma Bakanları Konferansının, Avrupa Sivil Havacılık Daimî Konferansının ve O.E.C.E.'nin Tarım ve Gıda, Bakanlar seviyesindeki Komitesinin kurulmasında Avrupa Konseyinin büyük payı olmuştur.

Meclisin ele aldığı İktisadî mahiyetteki önemli problemler meyanında; işsizliği önleme, tarım pazarlarının örgütlenmesi, gümrük tarifeleri ulaştırma meseleleri, «Strasbourg Plânı» diye anılan ve önemli bir etüdün konusunu teşkil eden deniz-aşırı memleketlerle münasebetler, Batı Avrupa'nın ekonomik entegrasyonu, Müşterek Pazar ve Avrupa'nın Atom Enerjisi, gelişmekte olan memleketlere yardım ve düşünülen serbest mübadele bölgesi meseleleri vardır.

Avrupa Kültürü

Avrupa Konseyinin bu konudaki faaliyeti etrafl  bir şekilde geli mi tir. 1953 yılındanberi faaliyette bulunan bir Kültür Ek perleri Komitesi mevcuttur. İ ti ari Meclis ile Ek perler Komitesi arasındaki işbirliği daimi bir organ haline getirilen bir Karma Kültürel Komite aracılığıyla sağlanmaktadır. Bu arada bir Avrupa Kültür Sözleşmesi imzalanmıştır. Bakanlar Komitesi 1 Ocak 1959 da bir «Kültür Fonu» kurmuştur. Kültür Fonu'nun programına, araştırma bursları, stajlar, tetkik seyahatleri, mübadeleler, gençlik meseleleri kültürel yayınlar, Avrupa filim m k fatları, Avrupa Sanat Sergileri ve Avrupa Okullar Günü dahildir.

Gene kültürel faaliyet alanında Avrupa Konseyi iki önemli anla ma aktetmi tir :

1 —  niversitelere giriş hakkını sağlayan diplomaların muadeletine dair Avrupa Sözleşmesi;

2 —  niversite eğitim müddetlerinin muadeletine dair Avrupa Sözleşmesi.

14 Aralık 1959 da imzalanan  niversite Diplomalarının muadeletine dair 3  nc  bir sözleşme de imzalanmıştır.  ye memleketlerin çeşitli şehirlerinde, Avrupa'daki büyük sanat ve fikir hareketlerinin Avrupai vasfını belirten sergiler tertiplenmektedir bu cümleden olarak :

1 — Hümanist Avrupa, Brüksel 1951;

2 — Maniyerizmin Zaferi, Amsterdam 1955;

3 — 17 inci yüzyıl Avrupa'sında Realizm, Kl sizm ve Barok,
Roma 1956;

4 — Rokoko Yüzyılı, M nich 1958;

5 — 1750 -1850 yüzyıllık devrede Romantik Hareket, Londra

1959 konularına vakfedilmi  sanat sergileri halka açılmış ve büyük ilgi görmüştür. Ayrıca  ye memleketlere mensup tarih yazarlarıyla profesörlerin katıldığı konferanslar tertiplenmektedir. Bu konferanslardan sonuncusu, 1958 yılında İstanbul'da toplanmıştır. Avrupa Konseyi. 1954 de Avrupa Kültür H viyet Kartlarını ihdas etmiştir.

Hukukî Meseleler

Avrupa Konseyi, üye devletlerin kanunlarını mümkün mertebe organize etmek için gayret sarfetmekten çekinmemiştir. Bu alanda imzalanan anlaşmalar şunlardır :

- 1 — Beraat taleplerinde aranan formalitelere müteallik Avrupa Sözleşmesi,
- 2 — ihtira beratlarının uluslararası tasnifi hakkındaki Avrupa Sözleşmesi,
- 3 — Vatandaşlara eşit işlemin uygulamasına dair Avrupa İkâmet Sözleşmesi,
- 4 — Suçluların iadesine dair Avrupa Sözleşmesi,
- 5 — Anlaşmazlıkların sulhçu yollarla halline müteallik Avrupa Sözleşmesi,
- 6 — Ceza işlerinde karşılıklı adlî yardıma dair Avrupa Sözleşmesi,
- 7 — Otomobil araçları bahsinde sivil sorumluluğun mecburi sigorta ile bağlanmasına dair Avrupa Sözleşmesi,
- 8 — Televizyon programlarının mübadelesine mütedair Anlaşma,
- 9 — Avrupa Konseyi Üye memleketleri arasında, şahısların giriş ve çıkışlarını tanzim eden rejime dair Anlaşma.

Hudut Formalitelerinin Basitleştirilmesi

Avrupa Konseyi üye memleketleri arasında vizeler tamamen kaldırılmış ve tek tip pasaport meydana getirilmiştir. 1957 de «Avrupa Konseyi Hudut Formalitelerini Basitleştirme Komitesi» kurulmuştur.

Mülteciler

1954 de Avrupa Konseyi «Millî Mülteciler ve Nüfus Fazlalıkları» konusu ile uğraşmakla görevli bir özel temsilci tayin etmiştir.

1956 da ise muhaceretin kolaylaştırılması için 8 devlet tarafından bir iskân fonu kurulmuştur. Fondan ilk plânda faydalanmış memleketler arasında, göçmen ve nüfus fazlalıkları meseleleri ile karşılaşmış Türkiye de vardır.

Türkiye'ye gelen göçmenlerin iskânını hedef tutan bir köyün kurulmasına; mültecileri barındıracak ve ayrıca meslekî yetiştirme tesislerini ihtiva ederek bir kabul merkezinin inşasına; ve bir kısım arazinin islâh edilip kıymetlendirilmesinden sonra, ihtiyacı olan vatandaşlara dağıtılmasına dair tasarılar fonca kabul edilmiş ve bunların tahakkuku için Türkiye'ye krediler açılmıştır. Birleşmiş Milletlerin Mülteciler Yüksek Komitesi ile Avrupa Konseyinin Özel Temsilcileri arasında sıkı bağlantılar mevcuttur.

Mahallî İdareler

İstişarî Meclis, Mahallî İdareler Komisyonunu ihdas etmiştir. Konseyin bu alanda üç önemli başarısı vardır:

- 1 — Avrupa Mükâfatı,
- 2 — Belediyelerarası Mübadele Plânı,
- 3 — Avrupa Mahallî İdareler Konferansı.

1 — Avrupa Mükâfatı : Avrupa Birliği fikrinin yayılmasına en çok yardım ve gayret etmiş şehire verilmektedir. 1955 yılındanberi verilmekte olan Avrupa Mükâfatını sırasıyle :

- a — 1955 de Coventry,
- b — 1956 da Offenbach ve Pouteaux,
- c — 1957 de Bordeaux ve Torino,
- ç — 1958 de Lahey ve Viyana,
- d — 1959 da İstanbul, şehirleri kazanmıştır.

2 — Belediyelerarası Mübadele Plânı : Gayesi, mahallî idarecilerle belediye üyeleri arasında mübadeleleri teşvik etmektir. Bu plân gereğince, üye memleketlerdeki mahallî şehir, kasaba ve köy belediycileri, yabancı meslektaşlarına mahallî idare şartları hakkında bilgi verir ve ziyaretçinin ikamet ve incelemelerini kolaylaştırır.

3 — Avrupa Mahallî İdareler Konferansı : Avrupa Konseyinin bu konudaki faaliyetinin en başarılısını teşkil etmektedir. Millî Mahallî İdare Dernekleri tarafından seçilen mahallî idare temsilcilerinin adedi, İstişarî Meclisteki gibi 135 dir. Konferansın aldığı kararlar müteakiben İstişarî Meclis tarafından incelenir.

Avrupa Kazalar Konseyi, Uluslararası Şehirler Birliği ve Uluslararası Belediyeciler Birliği gibi, mahallî idare problemleriyle ilgilenen uluslararası örgütler, konferans müzakerelerine müşahitler göndermektedirler.

İstişarî Meclisin temsil olunmıyan diğer Avrupa ulusları için bir Komisyon kurması, Avrupa Konseyinin bu uluslarla ilgisini korumak kararında olduğunu göstermektedir.

Avrupa Konseyi, daha geniş, hür ve demokrat bir Avrupa'yı vücuda getirmeye istekli her memleketi içine almalı azimli bir örgüttür.

VI — Avrupa Konseyi : Avrupa İşbirliğinin Genel Kadrosu

Avrupa Konseyi en iyi koordinasyon aracı olarak kendini tanıtmıştır. Avrupa Konseyinin sıkı bağlantılar kurduğu diğer Avrupa örgütleri şunlardır:

- 1 — Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü (O.E.C.E.),
- 2 — Avrupa Kömür ve Çelik Birliği (C.E.C.A.),
- 3 — Avrupa Ekonomik Birliği (C.E.E.),
- 4 — Atom Enerjisi Birliği (Euratom),
- 5 — Batı Avrupa Birliği (U.E.O.).

Avrupa Konseyinin temas halinde bulunduğu örgütlere gelince:

- 1 — Avrupa Ulaştırma Bakanları Konferansı,
- 2 — Avrupa Sivil Havacılık Daimî Konferansı, gene Konseyin teşebbüsü ile kurulmuştur.

Diğer taraftan Batı Avrupa Birliği ile Avrupa Konseyi arasında geniş bir işbirliği bulunmaktadır. Avrupa Konseyinin, Birleşmiş Milletler Örgütü ve buna bağlı Gıda ve Tarım Örgütü (F.A.O.), Milletlerarası Çalışma Örgütü (O.I.T.), Dünya Sağlık Örgütü (O.M.S.) ve UNESCO ile daimî münasebeti vardır.

Nihayet Avrupa Konseyi, geniş ölçüde işbirliği yaparak, uluslararası bağlılığın artmasında önemli bir rol oynamaktadır.

TOPLUM KALKINMASI, VALİ VE KAYMAKAMLAR

Bahaeddin GÜNEY

Varto Kaymakamı

ÖNSÖZ

1961 Anayasamızın kalkınmamızı plâna bağlaması neticesinde, hazırlanan Birinci ve İkinci Beş Yıllık Plânlarımız, Türk Ulusunun hür ve uygar bir ortamda, demokrasi düzeni içinde, adalete ve tam çalışma ilkelerine bağlı olarak, herkes için insanlık onuruna yaraşır bir yaşayış düzeyine ulaştırmayı amaç edinmiştir.

Plânların ekonomik, sosyal ve kültürel hedefleri ve stratejisinin gerçekleşmesi için kalkınma gayretlerine, Ulusumuzun bütünü ile katılması şarttır. Kalkınma hamlelerine toplumun tüm olarak katılması, mahallî toplulukların, özellikle köylerin teşebbüs güçlerinin geliştirilmesi, halk ile kamu örgütleri işbirliğinin sağlanmasına, bağlıdır. Bu, toplum kalkınması dediğimiz, özel bir metod ve hareketle sağlanır.

İşte Vali ve Kaymakamlar, plân hedefleri ve stratejisinde açıkça toplum kalkınmasının önderleri ve yürütücüleri olarak Türk Ulusuna takdim edilmişlerdir.

Bugün üzülerek belirtmek lâzımdır ki, toplum kalkınmasının önder ve yürütücüleri olan Vali, özellikle Kaymakamların elinde, Türk Ulusunun onlara beslediği geleneksel güven, sevgi ve saygıdan başka imkânlarının olmadığını söylersek, yalnız gerçeği ifade etmiş oluruz.

Üçüncü Beş Yıllık Plânın hazırlıklarının yapıldığı 1970 yılında, kaymakamlara, plânların ve yıllık icra programlarının ön gördüğü maddî ve hukukî imkânlar bir yana, en küçük bir toplum kalkınması teşvik fonunun dahi tahsis edilmemesi düşündürücüdür.

Bu olumsuz tutum, halkın onlara, dolayısıyla şahısların da temsil ettikleri Devlete ve Hükümetlere yüzyıllardır beslediği güven, sevgi ve saygıyı etkilemektedir.

Hükümetlerin en büyük desteği olan bu güven, sarsılmaya devam ederse, kalkınma hamlelerinde istenen neticeyi beklemek, her halde fazla iyimserlik olacaktır.

Bu bakımdan 1970 yılı icra programının tatbikatına başlarken, (Toplum Kalkınması, Vali ve Kaymakamlar) konusunu, bazı önemli çizgileriyle gözler önüne sermekte fayda görüyoruz.

KONUNUN PLÂNI

- 1 _ TOPLUM KALKINMASI, TANIMI VE KAVRAMI
- 2 _ TOPLUM KALKINMASI AÇISINDAN MEHTAP RAPORU,
VALİ VE KAYMAKAMLAR
- 3 — BİRİNCİ VE İKİNCİ BEŞ YILLIK PLÂNLARDA TOPLUM
KALKINMASI, VALİ VE KAYMAKAMLAR
- 4 — 1970 YILI PROGRAMI VE SON DURUM
- 5 — SONUÇ

1 — TOPLUM KALKINMASI, TANIMI VE KAVRAMI

Birinci ve İkinci Beş Yıllık Plânlarımızın öngördüğü kalkınma hızına ulaşılmasında, mahallî toplulukların kalkındırılması en emin ve verimli olabilecek yoldur. Kalkınma plânlarımız bu yolu katetmek için, toplum kalkınması metodunu kabul etmiştir.

Toplum kalkınması deyimi (1), II. ci Dünya Savaşından sonra ortaya çıkmıştır. Bütün iktisaden geri kalmış ülkelerce kabul edilmiştir.

Birleşmiş Milletlerin Ekonomik ve Sosyal Konseyine bağlı Toplum Kalkınması Komisyonu, toplum kalkınmasının bütün ülkelere

(1) Community Development.

benimsenen tanımını şöyle yapıyor: «Toplum kalkınması, küçük toplulukların içinde yaşadıkları geri ekonomik, sosyal ve kültürel şartların iyileştirilmesi amacı ile bu toplulukların öz gayretlerinin devletin gayretiyle birleştirilmesi, bu toplulukların terkedilmişlikten kurtarılıp, millî bünyeye bağlanması ve millî kalkınma çabalarına kendilerine düşen katılışlarda bulunmalarının sağlanmasıdır».

Toplum kalkınmasının daha basit bir tanımı şöyle yapılır: «Toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel koşullarını geliştirmek, toplulukların ulusun bütünü ile kaynaştırmak ve millî kalkınmaya tam olarak katılmasını sağlamak için kalkınma çabalarını devletin çabaları ile birleştirmek sürecidir» (2).

Toplum kalkınmasının esas itibarıyla iki yönü vardır: Eğitsel ve Örgütsel yönler.

Toplum kalkınması, eğitim ve eğitimi tamamlayan teşkilâtlandırma metodlarına dayanır. Çeşitli hizmetlerin sahaya hep birlikte getirilmesini, tarım, eğitim, yerleşim, alt yapı, barınma gibi konuların müşterek plânlamasını ve hizmetlerin koordinasyonunu kapsar.

Geri toplulukların kendi ekonomik, sosyal ve kültürel durumlarını iyileştirmeye doğru yönelmelerinin ve millî kalkınma hamlelerine katılmalarının teşvik edilmesi, uyandırıcı, ikna edici fikir görüş, hüner ve bilgilerin gelişmesini sağlayan çalışmaları gerektirir.

Uyandırma, eğitme ve yönetme ile birlikte kalkınma ve uygulama projelerinin halka götürülmesi ve programı ve bazı teknikleri gerektirir.

Demokratik usulle, ikna, teşvik ve eğitimle mahallî toplulukların, özellikle köylerin hayat görüşlerini, davranışlarını kalkınmaya uygun şekilde değiştirmek birlik olma ve birbirlerine yardım etme alışkanlıklarını geliştirmek, kendi ihtiyaç ve hizmetleriyle ilgili hususlarda karar almalarını sağlamak lâzımdır.

Toplum kalkınması projelerinde halk katılımı bulunmalıdır. Plânın köy kalkınması ile eş anlamda kullanıldığı toplum kalkınmasında gayretler hem devlet, hem köylü yönünden gelecektir. Bunu gerçekleştirmek, duyulan ihtiyaçtan başlamakla mümkün olur. Köylü de inanç olmadan kalkınma projeleri uygulamak veya bunları yapmak,

(2) Toplum Kalkınması Özel İhtisas Komisyonu Raporu, D.P.T. Ankara 1966, S. 4

istenen neticeleri vermez, fayda sağlamaz, yaşaması mümkün olmaz. Tatbikat bunun örnekleriyle doludur.

Toplum kalkınması hakkında bu kısa bilgiyi verdikten sonra, plânlı kalkınma döneminde bu alanda aşılın yolu görelim.

2 — TOPLUM KALKINMASI AÇISINDAN MEHTAP RAPORU, VALİ VE KAYMAKAMLAR

Ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınma hedefleri ve stratejisinin gerçekleştirilmesi, idarenin kendisinden bekleneni yapacak duruma gelmesine bağlıdır. Birinci Beş Yıllık Plân hazırlanırken, plânın eksiksiz ve başarı ile uygulanabilmesi için idarenin üzerine düşen görevleri yapabilecek bir duruma getirilmesi, diğer deyişle idari reform konusu, bütün açıklığıyla ortaya çıkmıştır.

İdarenin beliren ihtiyaçlara göre ayarlanması, hizmetlerin yeni şartlara göre düzenlenmesi demek olan idari reform için başlangıçta girişilecek hareketin ana ilkelerini belirtmek üzere, köklü ve ayrıntılı bir araştırma yapılması ve bu araştırmanın ışığı altında süratli yeniden bir düzenlenmenin uygulanması kararlaştırılmıştır. Bu maksatla, 1962 yılı geçiş programında merkezî hükümet teşkilâtında, yapılacak araştırmanın kapsamı belirtilmiştir.

13/2/1962 tarih ve 6/209 sayılı kararname ile teşkil edilen (Merkezî Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu) çeşitli aşamalardan sonra (Merkezî Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu Raporu) kısacası MEHTAP RAPORU diye isimlendirilen ve Türk İdarî reform çalışmalarına ışık tutan ve tutacak olan araştırma tamamlanmıştır (3).

Mehtap raporunda toplum kalkınmasının önemi şöyle belirtilmektedir:

«Mahallî toplumların, özellikle köylerin kendi meselelerini tesbit etmeleri, kendi davalarına topluca bir gayretle bir çözüm yolu arayacak hale gelmeleri, bu amaçla kendi kaynaklarını harekete geçirmeleri, devletin yapacağı hizmetlerin ve yatırımların gerçekleşmesine

(3) Merkezî Hükümet Teşkilâtı Araştırma Projesi Yönetim Kurulu şu zatlardan kurulmuştur: Süleyman Demirel, Tahsin Bekir Balta, Kemal Fikret Arık, Kenan Sürgit, Mümtaz Soysal, Haşan Şükrü Adal, Ziya Eralp, Arif Payaslıoğlu, John W. Foster.

gönüllü katılmaları şimdilik yanıltıcı bir şekilde «Toplum Kalkınması» adıyla anılan, fakat doğru olarak, «Mahallî Toplulukların Kalkınması» terimiyle karşılanabilecek olan özel bir kalkınma metodu ve hareketidir. Bu hareketin aslında, eski düşünceleri yeni metotlarla ele aldığı ileri sürülmektedir. Gerçekten, Türkiye’de de uzun süre" den beri, mahallî toplulukların gayretlerini devletinkilerle birleştirip gönüllü bir kalkınma hamlesi sağlamak amacını güden hareketler görülmüş, bazen başarılı adımlar atılmıştır; fakat, mahallî toplulukların meselelerini bir bütün olarak ele almak, daha metotlu bir kalkınma gayretine girişmek ve bunun için gerekli teşkilât ayarlanmalarını yapmak ihtiyacı halâ ortadadır» (4).

Aynı raporun (Mahallî Toplulukların Kalkınması İçin Teşkilâtlanma) bölümünde bazı gerçekler ortaya konulmaktadır :

«Değişme çabası gösteren ülkelerde, mahallî toplulukların kendi gayretleriyle kalkınması, başarı kazanan bir kalkınma metodudur. Bugün, Yunanistan, İsrail, Hindistan, Gana gibi dünyanın çok çeşitli bölgelerinde yaşayan milletler bu metodu başarıyla uygulamaktadırlar. Birçok memleketlerde mahallî toplulukların kalkındırılması (Hindistan, Mısır, Pakistan) faaliyetleri ayrı bir Bakanlık halinde teşkilâtlandırılmıştır. Bu noktada şunu belirtmek gerekir ki, Türkiye’deki Mülkî İdare Sistemi ve taşra idaresi sorumluluğunun^ idare âmirlerinde, özellikle Kaymakam ve Valiler de toplanması, aslında başka memleketlerde denenmeye başlanan mahallî toplulukları kalkındırma tertiplerini aratmıyacak bir geleneksel mekanizma teşkil etmektedir. Şu halde alınacak yeni tertiplerde mutad İdarî teşkilâtтан tecrit edilmesi düşünülen kalkındırma görevlerini de Kaymakamların sorumluluğuna vermek, il çapında da Valinin yakın ilgi ve yönetimini sağlamak şarttır. Yeni tertibin bu anlayışa göre yapılması gerekir. Kaymakamların ilçelerde, bugüne kadar mahdud imkân~^ ve yetkilerle sağladıkları başarılar, kendilerinin mahallî toplulukları kalkındırma bakımından en ehemmiyetli idareciler olacaklarını göstermektedir (5).

Yukarıda görüldüğü üzere, özellikle kaymakamların mahdud imkân ve yetkilerle sağladıkları başarılar belirtildikten sonra, (İlçe-

(4) Mehtap Raporu, Türkiye ve Ortadoğu ra, 1963 s. 50. Amme İdaresi Enstitüsü, Anka-

(5) Mehtap Raporu, S. 51

rin Mahallî Yetersizliği) bölümünde ise toplum kalkınması, diğer deyişle mahallî toplulukların kalkındırtmaları çalışmalarının şartı şöyle belirtilmektedir :

«... Bu şeklin uygulanması için, Kaymakamların malî yetkilerle teşhizi şarttır. Kaymakamlara gerekli malî yetkiler verilmediği takdirde ilçe programlarının uygulanmasında aksamalar olabilir. İlçelerdeki İdarî hizmetlerin başında, bulunanlara ve bu arada Kaymakamlara toplum kalkınması faaliyetlerinde gösterdikleri başarı ölçüsünde yetki vermek ve bunu gayretli bir çalışma sisteminin kurulmasında teşvik vasıtası olarak kullanmak ta mümkündür» (6).

3 — BİRİNCİ VE İKİNCİ BEŞ YILLIK PLANLARDA TOPLUM KALKINMASI, VALİ VE KAYMAKAMLAR

Birinci Beş Yıllık Plân Hedefleri ve Stratejisinin (Kamu Harcamaları) bölümünde isimlendirilmemiş olmakla beraber toplum kalkınması kavramı halk katkısı yönünden ele alınmıştır.

Birinci Beş Yıllık Plânda, toplum kalkınması, köy kalkınması ile eş anlamda kullanılmaktadır. Toplum kalkınması metoduna değinilerek bütün demokratik ülkelerde bu metodun uygulandığı belirtilmektedir (7).

' İkinci Beş Yıllık Plân Hedefleri ve Stratejisinde ise, birincisinde olmıyan bir açıklıkla; toplum kalkınması metodu ile mahallî toplulukların kalkındırılması Vali ve Kaymakamların önderliğine bırakılmıştır.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında ise toplum kalkınması yeni bir teknikle; (Köy ve Köylü Sorunu), (Küçük Toplum Birimlerinde Teşebbüs Gücünün Geliştirilmesi Programları) olmak üzere iki bölümde ele alınmıştır.

Bu bölümlerde, hizmetlerin küçük toplum birimlerine en yakın idare birimleri aracılığı ile programlaştırması, il ve ilçeye gerekli imkânları beraberinde getiren sağlam bir düzen ve bir fonun kurulması, kamu örgütlerinin Vali ve Kaymakamların yürütücülüğünde çalışmaları öngörülmektedir (8).

(6) Mehtap Raporu, S. 55

(7) Kalkınma Plânı, Birinci Beş Yıllık D.P.T. Ankara, 1963

(8) Kalkınma Plânı, İkinci Beş Yıl D.P.T. Ankara, 1967

Özellikle ilçe kademelerinin mali, İdari ve teknik yönden kuvvetlendirilmelerine ayrı bir önem verilmektedir. Bunun sebebi, köy toplum kalkınmasına Bakanlık, Bölge ve İl merkezlerinden doğrudan doğruya inmeye imkân ve ihtimal olmadığı bütün dünya milletlerinde olduğu gibi memleketimizdeki denemelerden de anlaşılmış olmasıdır.

4 — 1970 YILI PROGRAMI VE SON DURUM

10 Aralık 1969 tarih ve 13373 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 1970 yılı programının (Köy ve Köylü Sorunu) bölümünde, köy kalkınması için merkez kademesinde köye hizmet götüren kuruluşlar arasında koordinasyon sağlama görevi İçişleri Bakanlığına verilmiştir.

«Köyün ve köylünün kalkındırılmasına yönelmiş hizmetlerin köy kademesinde birbirlerini tamamlayacak şekilde yürütülmesi için, İçişleri Bakanlığının yürütücülüğünde Tarım, Köy İşleri, Sağlık, Millî Eğitim, İmar ve İskân ve Orman Bakanlıkları ile T.C. Ziraat Bankası ortak bir çalışma yaparak, ilçe kademesindeki teşkilâtların günün şart ve ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde görev ve yetkilerini, kuruluşlarını ve işleyişlerini, il kademesi ile olan ilişkilerini ve anılan hizmetlerin köy kademesinde birbirlerini tamamlayacak şekilde yürütülmesini sağlayacak, yeniden düzenleme çalışmalarına esas olmak üzere tesbit edilecektir. Bu çalışmalar, program yılı içinde sonuçlanacaktır.»

Programın (Küçük Toplum Birimlerinde Teşebbüs Gücünü Geliştirme Programları) bölümünde, küçük topluluklara hizmet götüren örgütler arası İdarî mekanizmanın kurulamamış olması, İçişleri Bakanlığındaki teşkilatlanmanın 1969 programında öngörülen kapsamda ve hızla gerçekleştirilmemesine bağlanmaktadır.

«Merkezde, bu konuda küçük toplumlara hizmet götüren kuruluşlararası işbirliğini gerçekleştirecek İdarî mekanizma henüz kurulamamıştır. Burada başlıca tikanıklık, İdarî yapımızın haberleşme kanallarının toplandığı, dolayısıyla mahalli kademeli bütün çalışmalarda önderliği sağlayacak olan İçişleri Bakanlığı içindeki teşkilatlanmanın 1969 programında ön görülen kapsam ve hızla gerçekleştirilmemesinden ileri gelmektedir. Yürürlükte olan İçişleri Ba-

kanlığının yeniden düzenleme çalışmalarının ilgili alandaki sonuçlarının beklenmesi bu durumun ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Bununla ilgili olarak, Genel İdarenin küçük toplumlara en yakın birimi olan ilçe, üst kademelerin geliştirici gözetimi altında ve kendine tanınan çalışma alanı içinde, teknik ve malî yönlerden gerekli yeteneklere kavuşturulamamış, başka bir deyişle öncelikle Genel İdareye uygulama alanında teşebbüs gücü kazandırma tedbirleri uygulanamamıştır.

Bu nedenle çalışmalar uygulama alanında belli konularda ve girişken Kamu ve Toplum önderlerinin buluştukları yerlerde sınırlı kalmak üzere, bütünlük ve devamlılık özelliği olmadan yapılagelmıştır.

Aynı bölümde, ilk defa Kaymakamların emrine bir fon tahsisi ön görülmektedir:

«Küçük toplum birimlerine yönelen halk ve katkısının beklendiği projelerin hazırlanmasında, ilçenin teknik yetenekleri ilk programlama ünitesi olacak şekilde artırılacaktır. Söz konusu projelerin hazırlanmasında ilçe ve ilçeler arası mahallî idareler birliklerinin kurulmasından da faydalanılacaktır.

Teknik yardım dışında, kamu büyük malî katkısını gerektirmiyen mahallî küçük gelişme projelerine kamu yardımının süratle sağlamak amacı ile Köy İşleri Bakanlığı bütçesinde yer almış bulunan ödenek doğrudan doğruya ilçe idare heyetlerince tahsisi yapılabilecek şekilde ilçelerin nüfus, alan ve gelişmişlik derecelerine göre tesbit edilecek kriterlere uygun olarak ilçeler arasında taksim edilecektir.

Kısmen finansmanı bu ödenekten sağlanacak projelerin teknik geçerliliği ilgili sektörler itibarıyla il kademelerince denetlenecek, bu projeler için yapılacak sarfların malî usullere uygunluğu İl Özel İdare Müdürlüklerince sağlanacaktır.

Valiliklerce bu ödeneklerin yerine sarfı izlenerek her yıl bir değerlendirme raporu hazırlanacaktır. Bir sonraki yıl ödeneklerinin tesbitinde bu raporlar yol gösterici olacaktır.

İçişleri ve Köy İşleri Bakanlıkları bu konuda mevcut yönetmeliği yukarıdaki şartlar açısından gözden geçirecekler ve gerekli düzeltmeler Mart 1970 sonuna kadar yapılmış olacaktır>> (9).

5 — SONUÇ

İkinci Beş Yıllık Plânın üçüncü dilimini teşkil eden 1970 Yılı İcra Programı ile, yeni ve birleştirilmiş kaynaklarla bir toplum kalkınması düzeni kurulmak istenmektedir.

16.7.1964 tarih ve 3349 sayılı kararname ile, merkezde toplum kalkınması çalışmalarının yürütücülüğü Köy İşleri Bakanlığına verilmiştir. Aradan geçen altı yıllık süre içinde, yukarda bahsedilen kararname ile kurulan (10) Bakanlıklar Arası Toplum Kalkınması Kurulunun bir defa olsun toplanmaması, Köy İşleri Bakanlığının bu konudaki çalışmalarını göstermeye kafidir. Nitekim İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında «... Çalışmaların başlangıç safhasında Köy İşleri Bakanlığının kurulması ve köy toplum kalkınması çalışmalarının bu Bakanlığa bırakılması sonucu bir duraklama olmuştur...» demek suretiyle ilgili Bakanlığın çalışmaları açık bir şekilde eleştirilmektedir (11).

Bu nedenle toplum kalkınması çalışmalarının merkezden yürütücülüğü İçişleri Bakanlığına devredilmiştir.

Fakat, yukarda gördüğümüz üzere, 1970 yılı programında İçişleri Bakanlığının, gerekli yeniden düzenleme çalışmalarını istenilen kapsamda ve hızla yapmadığından dolayı, tıkanıklıkların olduğu belirtilmekte, toplum kalkınması birimi olan «İlçe» nin teknik ve malî yönden gerekli yeteneklere kavuşturulmaması bu nedene bağlamaktadır.

Pilot proje çalışmalarının başladığı 1963 yılındanberi, merkezde bir türlü sağlanamıyan koordinasyonu, ilçe kademesindeki örgütlerde sağlayarak «İlçe Toplum Kalkınması Koordinasyon Kurulu» aracılığı ile bu çalışmaları yürütürüz. Tamamen mahallî imkânlarla yaptığımız araştırma - plânlama - programlama çalışmalarımızı Bakanlığa sunarız. Sayın Bakanların özel takdirlerinden başka, Bakanlığın esas örgütlerinden ses çıkmaz.

(10) Bilindiği üzere, 16/7/1964 tarih ve 3349 sayılı kararname ile toplum kalkınması çalışmalarını koordine etmek üzere merkezde, Köy İşleri Bakanı Başkanlığında, Bakanlıklar Arası Köy Toplum Kalkınması Kurulu, İllerde Valinin Başkanlığında, İl Köy Toplum Kalkınması Kurulu, İlçelerde Kaymakamın Başkanlığında, İlçe Köy Toplum Kalkınması Kurulları kurulmuştur.

(11) Kalkınma Plâni, İkinci Beş Yıl, S. 252

Bu bakımdan, Bakanlıktaki yeniden düzenleme çalışmalarının bir türlü bitmemesi, imkânsızlıklar içinde her türlü feragat ve fedakârlıklar örnekleri veren biz yöneticileri üzmemekte ve moralları üzerinde yıpratıcı tesir icra etmektedir.

İki yıl önce, bu sütunlarda aynen şöyle yazmıştık:

«Bugünkü Sayın Hükümet Başkanının da içinde bulunduğu Merkezî Hükümet Araştırma Projesi Yönetim Kurulunca hazırlanan € MEHTAP RAPORUNDA, (Kaymakamların malî yetkilerle teşhizi şarttır) dendiği halde, aradan geçen altı yıl içinde hangi malî imkânlar ve yetkiler verilmiştir?

Her yıl devletten milyarlar harcıyarak hizmet götüren teşkilât mensupları yanında, halkın gönüllü katkılarıyla hizmet görüp, devlet bütçesine milyarlar kazandıran idare âmirlerine yeterli maddî ve manevî imkânların esirgenmesi, onların yoktan yaratma çabalarının mükâfatı olsa gerektir.

Yirminci yüzyılda devletleri refah devleti yapan adalet, emniyet ve asayiş gibi klâsik görevlerin ötesindeki ekonomik ve sosyal görevlerdir.

Plânlı kalkınmadaki fonksiyonlarını yukarda izah etmeye çalıştığımız Vali ve Kaymakamlara, sadece emniyet ve asayiş ajanı gözüyle bakmak, ekonomik ve sosyal kalkınmayı inkâr etmek demektir. Bu bakımdan onların en önemli fonksiyonlarının İktisadî ve sosyal kalkınmada koordinatörlük olduğunu kabul etmek ve fonksiyonlarına paralel olarak, çeşitli Bakanlık ve teşekküllerin devamlı tenkit ve uyarmalarını dikkate alarak onları İçişleri Bakanlığının birer ajanı durumundan kurtarmak lâzımdır» (12).

Bugün de bu yazdıklarımızda bir değişiklik yoktur. Fakat, 1970 Yılı İcra Programı, yukarda açıkladığımız gibi toplum kalkınması için bazı ümit ışıkları getirmiştir.

Köy İşleri Bakanlığı bütçesine konan toplum kalkınması fonunun, objektif ölçülere göre, bütün ilçelere taksim edilerek, doğrudan doğruya Kaymakamlar emrine gönderilmesini ilk olumlu adım kabul ediyoruz. Ancak bu, 1970 programının İçişleri Bakanlığına, yüklediği görevlerin yapılması ile mümkün olacaktır.

Ümit ederiz ki, İçişleri Bakanlığı, mevcut fon yönetmeliği değişikliğini Mart 1970 sonuna kadar yapar, Köy İşleri Bakanlığının yapamadığı «Bakanlıklar Arası Toplum Kalkınması Koordinasyon Kurulu» nu toplar ve Toplum Kalkınması Enstitüsünü kurar.

O zaman MEHTAP RAPORUNDAN bu yana geçen sekiz yıl içinde; Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlarının dolaysız veya dolaylı köy kalkınmasına bağlı olduğunu gören herkesin devamlı sorduğu (Toplum Kalkınması Birimi olan ilçeleri hangi mali yetkilerle teçhiz ettik? Toplum (köy) kalkınmasının önder ve yürütücüleri olan Kaymakamlara hangi imkânları verdik?) soruları sükûtle karşılanmaz.

toplum yasasında ihtiyacın
tespit edip tedbirler alın. gidene
rapor hazırlan, tedbirler bulunur

ihtiyacın en iyi tespit edil
örneğin orman, Sınır, tarım edebilen
Sınır Sınır oldu. Lalale
mali (istisna) alması yandan
bu ihtiyacın zamanla ve
sadece gidene göre
devlet karşılar
bu ihtiyacın ve devletin
günlük projeleri yere gelmesi
uygulanması subjektif ve siyasî
yaklaşımların bağlı olduğu
işlemler için karar merci olan
devlet ya da merkezden veya gidene
yetkiler kurultide bulunan hükümet
siyasî bir partinin dağılıp olduğu
gün

toplumun ihtiyaclarına konan veya
 projelerin uygulanacağı sığır sığır
 sepetleri veya diğerleri düzenli dümen
 göre o projelerin uygulanabilmesi veya le
 gisi bir sığır sığır sığır (ya
 konan veya belde sığır yapma ya
 sığır sığır

SUÇLARIN ÖNLENMESİ

YAZAN

Hüseyin IŞIK

Tuğgeneral

J. Sb. Ok. Komutanı

İnsan topluluklarının en büyük ihtiyaçlarından birisi huzur ve sükûnun sağlanmasıdır. Toplumda düzenin korunabilmesi ve devam ettirilmesi için bir takım kaideler konmuş, yapılması gereken hususlarla yapılmaması icap eden işler açıklanmıştır. Bunların bir kısmı kanunlarla gösterilmiş, diğerleri de örf ve adetler olarak kuşaktan kuşağa süregelmiştir.

Tıpta şöyle bir kaide vardır: Bir insanı hastalandıktan sonra tedavi etmektense, hastalanmasını önleyici tedbirler almak daha kolay ve daha evrimlidir.

Bunun gibi, sosyal düzenin hastalığı olan suçların işlenmesinden suçluyu yakalayıp cezalandırmaktansa, onun yapılmasını önleyecek tedbirlerin alınması daha kolay ve daha tatmin edicidir.

Bir toplumun bünyesi ne kadar sağlam ve ahenkli, vatandaşlar arasındaki dayanışma, sevgi ve saygı ne kadar kuvvetli ise, suç sayısı o nispette az olur. Bununla beraber insan topluluklarından suçları ve suçluları tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmayacaktır. Başka bir deyimle insanlar var oldukça suçlar ve suçlular da mevcut olacaktır.

Suçların önlenmesi için her toplumda büyük çabalar harcanmaktadır. Teşriî organlardan, üniversitelere, özel kuruluşlara, vatandaşlara kadar bu alanda herkese büyük görevler düşmektedir.

Kanun yapıcı, bütün vatandaşlar üzerinde tesir icra edecek tedbirler alır. Suçları, bunları işleyenlere verilecek cezaları ve bu cezaların nasıl infaz edileceğini tesbit eder. Böylece ceza kanunları ve ceza yargılama usulü kanunları meydana gelir.

Bu kanunlar suçların önlenmesinde çok büyük etkiye sahiptirler. Pek çok kimseler çarpılacakları cezayı göz önüne getirerek suç işlemekten vaz geçerler. Bu kanunlar milli inançlara, sosyal şartlara, örf v adetlere ne kadar uygun olursa o kadar etkili olurlar.

Bazı kanunlar ise suçları azaltacak karakterde olur. Bunlar bir nevi önleyici tedbir mahiyetinde olurlar.

Meselâ, Ateşli Silâhlar ve Bıçaklar Hakkındaki Kanun bu tip kanunlardandır. Suç işlemekte yaygın bir şekilde kullanılmakta olan ateşli silâhların alınıp satılmasını, yapımını, evde veya işyerinde bulundurulmasını kayıtlamış, bir çok şartlara ve kısıtlamalara tabi tutmuştur. Fabrikalarda yapılan veya yurt dışından getirilen silâhların satılmasını kontrol altına almıştır. Suç işleyebilecek karakterde olanların silâh taşımalarını önleyecek tedbirler almıştır. İzinsiz olarak silâh taşıyanlara ceza tesbit ederek, bu silâhlarla işlenecek suçları azaltmak çarelerini aramıştır. Patlayıcı maddeler hakkındaki kanun da aynı şekildedir. İspirtolu içkilerin kadehle satılması esaslarını tesbit eden, küçük çocukların barlara ve meyhanelere gitmesini yasaklayan kanun ve yönetmelikler de suçların önlenmesi için konmuştur.

Gelişmesi tehlikede olan çocukların devlet ve kanunlar himayesine alınarak eğitilmesi, küçük yaştan itibaren kanuna saygılı insanlar olarak yetiştirilmesini gaye edinen kanunlar da suçların önlenmesini hedef almaktadır.

Okullardaki eğitimin bir gayesi de suç işlenmesini önlemektir. Bu sebeple bütün milletler okur yazar sayısının artması, kültürlü vatandaşların çoğalması için azamî çaba göstermektedirler. Fakir öğrencilerin üniversite eğitimlerini tamamlayabilmeleri için devlet tarafından veya çeşitli kurumlar tarafından yapılan yardımlar (burs, kredi v.b.) açılan öğrenci yurtları da bu gayeye mâtuftur.

Hemen bütün batı devletlerinde gençlerin suç işlemesini önleme iyi bir vatandaş olmalarını sağlamak için çeşitli tedbirler alınmıştır.

Sovyet Rusya'da suç işleyen gençler yargılanırken okudukları okulların müdürleri de mahkemede hazır bulundurulmakta, eğitimde bir sakatlık arsa düzeltilmesi yoluna gidilmektedir.

VATANDAŞLAR VE ÖZEL KURUMLAR TARAFINDAN ALINACK TEDBİRLER

Suçların önlenmesi yalnız devlete, resmi kurumlara veya zabıtaya düşen bir görev değildir. Vatandaşların ve özel kurumların da bu alanda yapacakları pek çok şeyler vardır. Suçlulara karşı tedbirler almak, lüzumsuz tahrik ve zarar verici ihmallerden şakımak vatandaşların görevidir. Birleşik Amerika zabıta makamları, otomobil sahiplerinin arabalarının kapılarını kilitlenmeden ayırdıklarından, hattâ kontak anahtarlarını arabalarının üzerinde bıraktıklarından, kıymetli eşyaları arabalarında bırakıp saatlerce uzaklaştıklarından, böylece hırsızların işlerini kolaylaştırdıklarından acı acı şikâyet etmektedirler.

Büyük mağazalarda yaygın hale gelen eşya hırsızlıklarına karşı alınan tedbirler, bankalarda soygunculara karşı kurulan alarm sistemleri de hep önleyici tedbirlerdir.

Meselâ genç bir kadın, gecenin geç saatlerinde tenha yerlerde yalnız başına dolaşmaktan sakınarak, kaçırılmasına imkân vermiyecek tedbirler alır.

Bir şoför, tavırları itimat telkin etmeyen kimselerin kendilerini çok uzaklara götürmeleri hususundaki tekliflerini kabul etmiyerek muhtemel bir soygunu önlemiş olur.

Fakat bu önleyici tedbirlerin tam bir etki meydana getirdiklerini düşünmek hatadır. Bunlar herkes üzerinde aynı etkiyi yapmazlar. En şiddetli ceza tedbirleri bile bazı kimseleri «vız gelir.» Aşırı tedbirler bazan tahrik vasıtası olur. Bazı kimseler tehlikeli işlere atılmaktan hoşlanırlar.

Yokluk içindeki şahıslar bundan kurtulmak için her çareye başvurabilirler. Bu gibi hallerde cezaları artırmakla değil, sefaleti ortadan kaldırmak suretiyle tedbir almalıdır.

Yolunu şaşırmışlara, psikopatlara, aklen malul olanlara belki hiç bir tedbir fayda vermiyecektir.

ZABITANIN ÖNLEYİCİ KOLLUK GÖREVİ

Kanun ve yönetmeliklerimiz zabıtaya önleyici kolluk ve adli kolluk görevleri olmak üzere iki tip görev vermişlerdir.

24 ARALIK 1937 TARİH VE 2/7756 SAYILI JANDARMA TEŞKİLÂT VE VAZİFE NİZAMNAMESİNİN BİRİNCİ MADDESİ: (Umumi nizamı, emniyet Ye asayiş korumak için daima uyanık bulunarak icabeden önleyici tedbirleri almak, devlet kanun ve nizamlarına aykırı olup kanunen müdahaleyi icap eden fiil ve hareketlere müdahale etmek ve halkın kanunu yardım taleplerini dinleyerek, kanunî ve nizamî icaplarını yapmak Jandarmanın başlıca vazifelerini teşkil eder) demek suretiyle önleyici tedbirlere verdiği önemi belirtmiştir.

Aynı nizamnamenin ikinci maddesi: Jandarmanın emniyet ve asayiş koruma görevleri adlı zabıta, mani zabıta olmak üzere ikiye ayrılır demek suretiyle bu hususü daha açık olarak kaydetmiştir. Nizamnamesinin bu hükmüne göre:

MANÎ ZABITA GÖREVİ : Kanunlara, nizamname ve talimatnamelere ve bunlara müstenit hükümet emirlerine aykırı fiil ve hareketlerin yapılmasına mani olmaktadır.

25 NİSAN 1938 tarih ve 2/8501 sayılı POLİS VAZİFE VE SELÂHİYET NİZAMNAMESİNİN BİRİNCİ MADDESİNİN A FIKRASI, aşağı yukarı aynı deyimlerle aynı görevleri ele almıştır.

Yabancı devletlerin zabıta kanun ve nizamnamelerinde de aynı hükümler vardır.

17 NİSAN 1798 tarihli Fransız Jandarma Kanunu ile 20 MAYIS 1903 tarihli Fransız Jandarma nizamnamesi de önleyici kolluk ve adli kolluk görevlerinden bahsedilmektedir.

2 ARALIK 1957 tarihli Belçika Jandarma Kanununun 14 ncü maddesi (JANDARMANIN VAZİFELERİ HEM ÖNLEYİCİ, HEMDE TENKİL EDİCİDİR. BUNLAR NORMAL VE FEVKALÂDE GÖREVLERE AYRILIRLAR) demektedir.

1966 tarihli Belçika Jandarma Nizamnamesi : (JANDARMANIN GÖREVİNDEKİ BAŞARI VE TESİRLİLİĞİ EVVELÂ GENEL HUZUR VE SÜKÛNUN SAĞLANMASIYLA YANİ ÖNLEME GÖREVİNDEKİ BAŞARISIYLA ÖLÇÜLÜR) demek suretiyle önleyici kolluk görevinle verdiği önemi açıkça belirtmiştir.

Zabitanın önleme görevleri, genel önleme faaliyetleri, şahsî önleme faaliyetleri olarak iki kategoride toplanabilir.

GENEL ÖNLEME FAALİYETLERİ

1. Adli zabıta görevlerini ifa etmek.
2. Suçluluk faktörlerinin ortadan kaldırılması veya nötr hale getirilmesi hakkındaki nizamnamelerin hükümlerini tatbik etmek.
3. Sorumluluk bölgelerinde devriyeler gezdirip daimi surette gözetlemek.
4. Bölgedeki suçluluk çevrelerini meydana çıkarmak, ortadan kaldırmak veya zararsız hale getirmek.
5. Suçların önlenmesi, bastırılması hususunda halkı eğitmek veya yanıltmakta, olan eğitime katılmak.

ADLİ ZABITA GÖREVİNİ İFA ETMEK

İşlenmiş olan suçlar hakkında ceza muhakemeleri usulü kanunuyla diğer kanunlarda kendilerine verilen görevleri başarıyla ifa eden zabıta, suç delillerini tesbit edip suçluları yakalayarak yetkili adli makamlara süratle teslim ettikçe, diğer suç işleyenlerin cesaretleri büyük ölçüde kırılır. İnsanları suç işlemekten alıkoyan en önemli faktör, cezaların ağırlığından ziyade yakalanma korkusudur. Suç işlemek niyetinde olanlar yakalanacaklarını anlarırsa suç işlemekten vaz geçerler. Böylece adli kolluk görevini başarıyla ifa eden zabıta, önleyici kolluk görevinde de başarı sağlamış olur.

Günümüzde suçlular, işleyecekleri suçları daha evvelden tasarlamakta, yakalanmamak için gerekli tedbirleri almakta, teknik alandaki ilerlemeden ve en son buluşlardan faydalanmaktadırlar.

Zabıta da suçluları yakalamak için teknolojiyen faydalanmaktadır.

Fransa ve Belçika Jandarmalarındaki araştırma, karakolları, suçluları yakalayacak geniş bilgilere sahip uzman personelden kuruludur. Bu şahıslar fotoğraf ve film çekmesini, parmak izini tesbit edip tasnif etmesini, mülaj çıkarmasını bilirler ve suç delillerini maharetle kıymetlendirirler. İtalya Jandarmasında kamyonlara monte edilmiş laboratuvarlar vardır. Bunlar süratle olay yerine giderek orada bulunan delilleri kıymetlendirirler. Meselâ bir şahsın elbisesindeki kan lekelerinin, kendisine mi yoksa bir başkasına mı ait olduğunu anlıya-

bilirler. Elbise parçalarındaki tozlardan ev kalıntılardan, o şahsın nerede gezdiğini tesbit edebilirler.

Batı devletlerindeki polis kuruluşları da her çeşit teknik imkânlarla, en gelişmiş kriminal laboratuvarlara sahiptirler. Hemen her devletin zabıtası eğitilmiş polis köpeklerinden suçluyu yakalamada faydalanmaktadır.

Memleketimizde Jandarma ve Polis teşkilâtı bütçe yetersizliği sebebiyle bu alanda gerekli hamleyi yapamamıştır. Yurdumuzda işlenen suçlar daha ziyade öfke ve intikam hisleriyle işlenmekte ve inceden inceye tasarlanmamaktadır. Polis köpeklerinden ve teknik gereçlerden faydalandığı takdirde, suçların pek çoğunun faili yakalanıp mahkûm edilebilecektir. Böylece önleme görevi başarıyla yürütülebilecek ve suç sayısı çok azalacaktır.

SUÇLULUK FAKTÖRLERİNİN ORTADAN KALDIRILMASI VEYA NÖTR HALE GETİRİLMESİ HARKINDAKİ NİZAMNAMESİNİN TATBİKİ

Bu sade zabıtayı değil, bütün resmî ve özel kurumları da ilgilendirir. Bu husustaki kanun ve nizamnameler ne kadar iyi hazırlanırlar ve ne kadar sıkı tatbik edilirse suçluların sayısı o kadar azalır.

BÖLGEDE DEVRİ YELER GEZDİRİP, YURDUN HER KÖŞESİNİN DAİMİ SURETTE GÖZETLENMESİ

Devriye hizmetlerinin önleyici kolluk görevlerinin ifasında çok müsbet rolü vardır.

Modern devletlerde zabitanın görevi çok dikkatle tahdit edilmiş ve ona, altından kalkamayacağı vazifeler verilmemiştir. Zabıta, adlî ve mülkî tebligat ve mesajların götürülmesi, tanıkların çağırılması, ceza evlerinin muhafazası gibi görevlere bağlanmamıştır.

Jandarmaya verilecek ikinci derece vazifelerin, onu kuruluşunun ana sebebini teşkil eden emniyet ve asayiş görevlerinden ayırmaması, değişmek bir hedef olarak ele alınmıştır.

Bu gün gerek jandarmamızın, gerek polisin görevleri tahdit edilmemiştir. Bilhassa adlî görevler sınırlandırılmadığından zabıta çok müşkül durumda kalmaktadır.

1903 - 1914 seneleri arasındaki devrede, ecnebi subaylar tarafından tensik edilen Türk Jandarması, Vilâyatı Selase denen bölgede, siyasî çetelerin faaliyetine ve kışkırtmalarına rağmen, devriye hizmetindeki başarısı sayesinde emniyet ve asayiş, örnek seviyeye getirmiştir.

Bugün zabıtamızın mevcut noksanına bir hizmetin tahdit edilmeyişinin mahzuru eklenince, zabıta adeta devriye çıkaramaz hale gelmiştir. Buna bir de, zabıtanın elinde yeteri kadar araç ve gereç bulunmayışı, karlık ve dağlık arazide hareket kabiliyetimizin azlığı da eklenirse, mahzurlar kendiliğinden meydana çıkar.

Fransa'da jandarma devriyeleri ayda iki kere gündüz, bir kere de gece meskûn yerlere uğrayarak önleyici kolluk görevini yapmaktadır. Bizde ise jandarma devriyeleri, nazari olarak, ayda iki kere bölgesindeki meskûn yerlere uğramak zorundadır.

BÖLGEDEKİ SUÇLULUK ÇEVRELERİNİ MEYDANA ÇIKARMAK, ORTADAN KALDIRMAK VEYA ZARARSIZ HALE GETİRMEK

Suç işlenmesine müsait vasıtaların ortadan kaldırılması, sabıkâlıların organize suçları işlemelerinin önlenmesi, topluma ayak uyduramıyan gençlere yardım ederek memlekete faydalı hale gelmelerinin sağlanması, onların sabıkâlılarla temaslarına imkân vermemek, zabıtanın bu tip faaliyetlerindendir.

SUÇLARIN ÖNLENMESİ VEYA BASTIRILMASI HUSUSUNDA HALKİ EĞİTMEK VEYA YAPILAN EĞİTİME KATILMAK

Avrupa'da son zamanlarda tatbikine başlanan bu usul, zabıtanın görev sınırlarını ve ufkunu adeta genişletmiştir. Önleyici ve adli kolluk görevlerine bir de ÖĞRETİCİ KOLLUK GÖREVİ eklenmiştir.

Bu maksatla Fransız jandarmasında doktorlar, psikologlar, yüzme hocaları ve sporcular görev almıştır. Okullarda zabıta tarafından trafik dersleri verilmekte, trafik kazasız haftalar düzenlenmektedir. Çocukların ve gençlerin trafik bilgilerini artırmak için seminerler düzenlemekte, trafik pramları açılmakta, sergiler tertiplen-

mektedir. Keza yarışlar tertiplenmekte; kazananlara hediyeler verilmektedir. Yaz mevsiminde gençlik kampları açılarak gençler, deniz kenarlarında veya dağlık bölgelerde zabıta tarafından yetiştirilmektedir. Keza çeşitli jandarma birliklerinde gençlik kulüpleri açılarak, gençlerin boş zamanlarını faydalı meşguliyetlerle geçirmeleri sağlanmaktadır. Fotoğrafçılık, seramik, sepetçilik kursları bunlar arasındadır.

Yurdumuzda gerek jandarmada gerek poliste henüz bu hususta belirli bir faaliyet yoktur.

ŞAHSİ ÖNLEME FAALİYETLERİ

1. Suçluların yakalanması, suç çevrelerinin meydana çıkarılması.
2. Gözetleme, yardım ve âmme kuvvetlerinin müdahalesi.

Buradaki fark, genel kaideler ve prensipler yerine şahıslar üzerinde teker teker uğraşılır. Artık suçlular muhitinin zararsız hale getirilmesiyle değil; hırsızlıktan sabıkalı A... nin zararsız hale getirilmesiyle uğraşılır. Onun sabıkalı arkadaşlara kendisini suç işlemeye teşvik edecek kimselerle görüşmesi önlenir. Yardım edilir, kendisine iş bulunur, namuslu bir vatandaş olarak yaşaması imkânları sağlanır.

Önleyici zabıta tedbirleri çevreye, eldeki imkânlarla, suçluların durumuna göre değişir. Her yerde, her zaman başarılı sonuçlar verecek tedbirler bulmak mümkün değildir. Bu tedbirler daha ziyade uygulayanların kabiliyetine bağlıdır.

Cemiyet, suçluların kısa zamanda cezalandırılarak diğerlerine ibreti müessire olmasını ister.

Uygun önleyici tedbirler alabilmek için, suçluların iyi etüd edilmesi gerektir.

SUÇLULARIN SINIFLANDIRILMASI

1. PROFESYONEL SUÇLULAR : Bunlar toplum kaidelerine saygı göstermeyen maruz kaldıkları cezalardan mütenebbih olmayan, geçimlerini suç işleyerek kazanan kimselerdir. Her fırsatta suç işlemek arzusundadırlar.

2. TESADÜFÎ SUÇLULAR : Bunlar basit bir zaaf anında veya özel bir durumda suç işleyen insanlardır. Yaptıklarına pişman

olmuşlardır. Çektikleri cezadan mütebbih olurlar. Bir daha nadiren suç işlerler.

3. KAİDE VE NİZAMLARI UMURSAMIYAN, KABAHAHAT NEVİNDEN SUÇ İŞLEYENLER :

Bu üç tip arasında net bir sınır çizmek mümkün değildir. Bu üç tip arasında bir ilgi ve bir nisbet vardır. Bunlar arasında mutavassıt tipler de vardır.

Meselâ, karışım veya kızını fuhşa teşvik ederek bundan kazanç sağlayan kimse birinci kategoriye girer. Kaçakçılığı meslek edinen, bir çok defa suç işlerken yakalanan, cezasını çektikten sonra yine kaçakçılığa devam eden şahıs profesyonel suçludur.

Hafif meşrep karısını, ikaz ve ihtarlar rağmen yola getiremediği için tehevvue kapılarak öldüren bir şahıs, ikinci kategoriye girer. Trafik kaidelerine uymayan birisi de üçüncü kategoriye girer.

Bu üç kategorideki şahıs için birinci plânda tutulacak ve tatbik edilecek üç ayrı faktör vardır.

Bu faktörlerden birinin seçilmesi, çevrenin şartlarının tahlili, suçlunun şahsiyeti, karşılaşılabilecek meselelerin incelenmesinden sonra olur. Bu metodun ruhu, suçun durumu, suçlunun şahsiyeti, şüpheli şahısların tutumu ve suç hakkında tam ve hakikate uygun bilgiler elde etmektir.

Jandarma yahut polisin üniformasının görünmesi halk üzerinde şu tesirleri yapar:

Halka emniyet teklif eder, kanunlara, nizamla saygılı, iyi niyetli vatansever yurttaşlar, jandarma veya polisin kendilerine her an yardıma hazır olduğunu görerek huzur duyarlar. Jandarmanın mevcudiyeti namuslu vatandaşları tatmin eder, onlara ferahlık verir.

İkinci ve üçüncü kategori suçlular, yani tesadüfî suçlular, kabahat nevinden suç işleyenler hemen kendilerine çekidüzen verirler. Eğer araba ile bir yere gidiyorlarsa, trafik kaidelerine, riayet ederler. Sürat tahdidine uyarlar. Arabalar arasındaki mesafeye riayet ederler. Burada: JANDARMA KORKUSU, USLULUĞUN BAŞLANGICIDIR. Mealindeki Fransız ata sözünün doğruluğu meydana çıkar.

Devriye hizmeti ifa eden zabıta kuvvetleri çok verimli bir önleyici kolluk görevi yaparlar. Bunun tesirliliğinin artması için, belirsiz saatlarda ve yerlerde olması lâzımdır. Vatandaş her zaman ve her yerde, her zaman jandarma ve polis devriyeleriyle karşılaşacağını bilmeli ve buna alışmalıdır. Daha evvelde söylediğimiz gibi, bunun için zabitanın elinde yeterli sayıda insan, donatım ve gereç bulunmalıdır. Zabıta kışın dağlık ve karlık arazide, su sporları mevsiminde denizde gölde veya nehirde hareket imkânlarına sahip olmalıdır.

Eğitici faaliyetler daha ziyade üçüncü kategori personele etkili olmaktadır. Her jandarma birliği hattâ her jandarma personeli vatandaşları, bilhassa sosyal kanun ve nizamlara uymayanları eğitmek lüzumuna candan inanmalı ve her fırsattan faydalanarak onları eğitmelidir. Akla en evvel TRAFİK KONULARI GELMELİDİR. Bütün dünya zabıtası tarafından en çok bu alanda gayret sarfedilmektedir. İyi bir zabıta, namuslu vatandaşları eğitecek pek çok konu bulabilir. Bilhassa köylülerimizi, kanun, nizam ve yönetmeliklerimizin en önemlilerini anlatarak vatandaş hak ve sorumluluklarını öğretmek kendimize bağlayabiliriz. Onlara emniyet ve asayişin önemini, suç teşebbüslerini vaktinde haber almanın değerini anlatarak yardımlarını sağlar, böylece suç sayısını önemli miktarda azaltabiliriz.

Profesyonel suçlular üzerinde daha dikkatli ve daha hassas olarak çalışmalıdır. Her İlçe Jandarma Birlik Komutanı veya Karakol Komutanı bölgesinde oturan yerli veya yabancı mahkûm ve şüpheli şahısları iyice tesbit etmelidir. Her birinin hangi suçu nasıl işlediğini, kendisine kimlerin yardım ettiğini, ceza evinde yattığı sırada kimlerle ahablık ettiğini, kimlere kin güttüğünü iyice öğrenmelidir. Bundan sonra her sabıkalının muhitini, arkadaşlarını bilmelidir.

Sabıkalının kin güttüğü kimseleri, zaafını ve itiyatlarını tesbit etmelidir.

İngiltere’de Scotland Yard’da bütün önemli suçluların ayrı fişleri vardır. Her suçlunun alâmetleri, sakatlıkları, suç işleme tarzı buraya kaydedilmiştir. . Meselâ bir kasa soyulduğunda çalışma tarzını inceliyerek, bunu hangi sabıkalının yaptığını bulabilmektedir.

Sabıkalının her şeyini iyice bilen zabıta, bundan sonra da onları sıkı bir gözetlemeye tâbi tutmalıdır. Sabıkalılar gözetlenirken kanun, nizam ve yönetmelik hükümlerine uygun hareket edilmeli, etra-

fi rahatsız edecek, çevreyi tedirgin edecek aşın hareketlerden sakını İmalıdır.

Sabıkalı, zabıtanın her an kendisini gözetlediğini, bir suç işlediğinde veya işlemeye teşebbüs ettiğinde derhal yakalanarak kanunun demir pençesine teslim edileceğini bilmelidir. Burada çok uyanık ve dikkatli olmalıdır. Zabıta, yaşama mücadelesi yapan, cemiyette namuslu bir hayat kurmaya çalışanlara da yardım etmelidir. Burada önleyici hareketle, yıldırıcı hareket arasında sınır çizmek çok zordur.

Profesyonel suçluyu muhitinden koparıp almak veya onun tesirlerinden kurtarmak çok önemlidir. Son senelerde bu alanda Fransa'da değerli çalışmalar yapılmaktadır. Gece konu bölgelerine kadın polisler, öğretmenler, psikologlar, yargıçlar gönderilerek muhitleri İncelenmekte kendilerine yardım yapılmakta, tehlikeli gelişmeler önlenmeye çalışılmaktadır. Bilhassa ufak suçlardan mahkûm olup cezalarını çekerek serbest kalan gençler üzerinde uğraşılmakta, bunların profesyonel suçluların, çetelerin ağma düşerek yeniden suç işlemelerine mani olmak için azamî çaba harcanmaktadır.

İngiltere'de sivil polisler, sabıkalıların arasına sokularak faaliyetleri önlemeye çalışmaktadırlar.

Yazımızı şöyle özetliyebiliriz: Önleyici zabıta faaliyetlerinin önemi uzun zamandan beri bilinmesine rağmen şimdiye kadar bu konuya gereken önem verilmemiştir. Her memlekette tatbik edilebilecek başarı önleme usulleri bulunamaz. Alınacak tedbirler, bölgenin örf ve adetlerine, yaşayış durumuna, arazinin özelliğine, zabıtanın elindeki imkânlara, oradaki sabıkalıların karakterlerine göre değişecektir. Bir taktiğin uygulanması zabıta mensuplarından gayret, uyanıklık, iyi niyet ve insanlara derin bağlılık istemektedir.

3659 SAYILI KANUNUN 10 UNCU MADDESİNE TABİ PERSONEL HAKKINDA DANIŞTAY'IN GÖRÜŞÜ

İhsan OLGUN

Danıştay 10. Daire Başkanı

3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesi gereğince aslî ve sürekli görevlerde çalıştırılan personelin — müteferrik müstahdemler hariç — 5434 sayılı kanuna göre emekliliğe esas olarak kazandıkları derece ve kıdemlerin memuriyet kıdemlerinde sayılmasının mümkün olup olmadığı hususunda istişari mütalâa verilmesine dair Ulaştırma Bakanlığının yazısında aynen :

«6145 sayılı Kuruluş Kanununa göre faaliyette bulunan PTT. İşletme Genel Müdürlüğü halen bir İktisadî Devlet Teşekkülüdür.

Gerek bu teşekkülde gerek diğer İktisadî Devlet Teşekküllerinde çalışan personel, 3659 sayılı kanunun tesbit ettiği bir ücret rejimine göre istihdam edilmektedir.

Bu rejimle ihdas edilen ücret derecelerine giriş ve bir dereceden diğerine terfi edebilmek için kanunda öngörülen şartların tahakkuku gerekir.

Aynı kanunun 10 uncu maddesine göre ise Avukatlık, Doktorluk gibi özel bir tahsil, bilgi veya meslek tecrübesine ihtiyaç gösteren kadrolara alınacaklarla, memurlar için aranan tahsil şartlarına ihtiyaç göstermeyken bir takım müteferrik ve geçici müstahdem kadrolarına alınacaklar için bu kanundaki takyidata tabi olmadan görevlendirme imkânı tanınmıştır.

Bu gibi personelin kadroları ve ücret dereceleri de halen 440 sayılı kanunun 13 üncü maddesine göre, diğer ücretli memuriyet kadroları gibi her yıl işletme bütçesi ile tesbit edilmektedir.

Esasen bunların kadroları hem barem içi, hem barem dışı olarak kullanılabilecek şekilde kabul edilmektedir.

3659 sayılı kanunun bu hükmü, zamanla tedvin maksadı aşılarak, her kademedede daha yüksek ücret dereceleri ile personel istihdamı şekline yönelmiştir.

Ancak, memur vasfındaki bütün bu personel de PTT. Personel Talimatnamesinin 3 üncü maddesine göre aynen diğer memurlar gibi mütalâa edilmiş ve memurun siciline kaydedilmiş bulunmaktadır.

Yine mer'i mevzuata göre bunların görev, yetki ve sorumlulukları bakımından barem içinde çalışan personelden hiç bir farkları yoktur.

Bu gibi personelin bidayeten tayinlerinde 788 sayılı Memurin Kanununun öngördüğü tahsil ve imtihan gibi -şartlar aynen aranmaktadır.

Hatta bu personelden büyük bir kısmı evvelce çeşitli Devlet Daire veya Teşekküllerinde 3656 veya 3659 sayılı kanun çerçevesinde memuriyet ifa etmiş, sonradan 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesine göre ücrete geçmiş bulunmaktadır.

Yüksek Denetleme Kurulunun İktisadî Devlet Teşekküllerinde yaptığı tetkikler sonunda düzenlenen raporlarda, bu teşekküllerin diğer memurlar gibi asli ve sürekli kadrolarında görevlendirilecek personelinin 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesine göre çalıştırılmamaları gerektiğine işaret edilmesine rağmen, seneler zarfında aksine bu tatbikat zaruretlerle genişlemiş bulunmaktadır.

Bununla beraber; 7244 sayılı kanun, 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesine göre çalıştırılan personele ödenebilecek ücretleri, emeklilik mükteseplerinin en çok 3 üst derecesi olarak sınırlandırılmıştır. Ayrıca aynı kanunun, bu gibi personel için ancak diğer memurlara kanunen tanınmış hak ve menfaatler kadar menfaatler sağlanabileceğini de hükme bağlamış bulunmaktadır.

Halen İktisadî Teşekküller tarafından bu personele de bahsedilen hudutlar içinde çocuk zammı, yakacak zammı, doğum ve ölüm yardımı senede bir ay izin, tedavi masraflarının idarece karşılanması gibi haklar tanınmış olduğu gibi, 5434 sayılı kanun, bu personelin emekli mükteseplerinin ilerlemesinde diğer memurlardan farklı hiç bir hüküm getirmemiştir.

Bütün bu şartlara rağmen binlerce personel, barem dışında kalmalarından devamlı bir huzursuzluk duymaktadır.

Umumî idare prensiplerine göre, teşekküllerde kurulan hiyerarşik kademelerde bir kısım personelin ancak muayyen bir ücret derecesine kadar yükseltilme imkânı bu huzursuzluğun başlıca sebeplerinden birini teşkil etmektedir.

Hemekadar; 934 sayılı kanun, 1250 liradan dondurulan ücretler 1750 liraya kadar yükseltebilme imkânım kabul etmiş ise de, görevlerin önemine göre bütün personel için aynı dereceler ihdas edilmemektedir. Bu durumda bazı memuriyet kademleri için daha alt derecelerden ücret tavanı tayini zorunluğu, bu tavana gelen barem dışı personelin içi personel gibi kadrosunun 2 üst derecesine kadar terfi edebilmelerini engellemektedir.

Ancak bu personelden diğer memuriyetler gibi asli ve sürekli görevlerde bulunanların, 3659 sayılı kanun hükümleri dairesinde barem içine geçirilebilmeleri halinde bu terfi imkânı sağlanabilecektir.

Bu gibi personelin, barem içi kadrolara geçirilmelerinde, kendilerine verilmesi gereken ücretin emeklilikte iktisap ettikleri ücret derecesi olması tabiidir.

Zira kanunlarda bu şekilde intibakı önleyen bir hüküm olmadığı gibi, müktesep hakların ihlâl edilmemesi de umumî bir hukuk prensibidir.

Nitekim Kamu hukuku statüsü dışında herhangi bir yerden gelse bile, istisna ve ihtisas kadrolarında çalıştırılanların, kendilerine müktesap bir hak sağlamayan bu görevlerden başka görevlere atanmaları halinde de emeklilikte iktisap ettikleri derecelere intibakları yapılmaktadır.

Bunun gibi, 440 sayılı kanunun 29 uncu maddesine göre, İktisadî Devlet Teşekküllerinde, memuriyetten gelerek mukavele ile çalıştırılacak personelin, katılma paylarının tamamını ödemeleri kaydıyla, emeklilik ve sair haklarının devam edeceği kabul edilmiştir. Yani bu personel mukavele müddeti sonunda memuriyete döndükleri takdirde emeklilikte kazandıkları dereceye intibak edebileceklerdir.

Aynı şekilde son çıkan 1046 sayılı kanun da, açıktan geçen müddetleri bile, emekli kesmekleri ödemek kaydıyla memuriyette geçmiş saymaktadır.

Diğer taraftan 657 sayılı Devlet Personel Kanunu da personel arasındaki her türlü ayırımı ücret rejimi bakımından kaldırmış bulunmaktadır.

Nihayet Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 967/9-563 Esas ve 607 karar sayılı, 10.9.1968 tarihli kararı da bu gibi personelin kamu hukuku statüsü içinde mütalâa edileceğini kabul etmiş bulunmaktadır.

Bütün bu sayılanlar, 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesine göre ve fakat diğer memurlar gibi asli ve sürekli görevlerde çalıştırılan personelin barem içi kadrolara geçirilmelerinde, 5434 sayılı kanunla kazanılan emeklilik mükteseplerine göre girebilecekleri ücret derecelerine tayinlerinin yapılabilmesini evleviyetle haklı göstermektedir. Esasen böyle bir tatbikatı men eden herhangi bir kanuni hüküm de mevcut değildir.

Netice : Aksine hiç bir kanunî hüküm bulunmamakla beraber, tatbikattaki tereddütleri ve değişik görüşleri telif etmek üzere 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesine göre görevlendirilmiş memur durumundaki asli ve sürekli görevli personelin (Müteferrik müstahdemler hariç) 5434 sayılı kanuna göre emeklilik müktesebi olarak kazandıkları derecelerin ve kıdemin memuriyet kıdemlerine sayılması konusunu inceleyerek istişari mütalâasını bildirmesi için yazımızın Danıştay Başkanlığına havale buyurulmasını tensip ve tasviplerinize arz ederim.» denilmiştir.

Durum Danıştay Üçüncü Dairesince incelenmiş yapılan tetkikler sonunda aşağıda açıklanan iki ayrı görüş belirmiştir.

Başkan ve bir Üye, İdarenin daimi ve aslî hizmet kadrosunu teşkil eden memurlar, hemen her yerde görevlerinin bu mahiyetinin bir icap ve neticesi olarak barem kanunlarıyla göreve almışları, terfileri, hak ve vecibeleri vs. itibariyle, muvakkat veya müteferrik müstahdemlerden ayrı bir statüye tabi tutulmuşlardır. Nitekim 3659 sayılı Bankalar ve Devlet Müesseseleri Memurlarının Aylıklarının Tevhit ve Teadülü Hakkında Kanunun 2 inci maddesiyle bu kanuna tâbi hususi kanunla kurulan bankalar ve İktisadî Devlet Teşekkülleri gibi bilumum müesseseler memurları için 14 derece tayin edilmiş, 3, 4, 6, ve 7 inci maddelerde memurların göreve alınırları sırasında tahsil derecelerine ve durumlarına göre girebilecekleri dereceler belirtilmiş, 8 inci maddede de yukarı dereceye terfi için ehliyet ve liyakattan başka en az üç sene bir derecede bulunmuş ve bu kadar müddet o derece aylığını fiilen almış olmak gerektiği ve her ne sebeple olursa olsun bir dereceden fazla terfiin caiz olmadığı hükme bağlanmıştır.

Şu durumda sözkonusu kanunun 10 uncu maddesinde bu kanuna tâbi olmadığı belirtilen, dolayısıyla memurların tabi olduğu hukukî statü dışında istihdam edilen tabiiler, avukatlar, aïdat ve ücretli tahsildarlar, satış memurları, anbar memurları, daktilolar, stenolar, mekanoğraflar, evrak müvezzi, bekçi, kolcu, kaloriferci, şoför, odacı ve hademeler gibi müstahdemlerle her müessesinin hususi bünyesine göre istihdamına lüzum gördüğü diğér muvakkat veya müteferrik müstahdemlerin bilfarz, hizmete alınışları sırasında kendilerinde memurlarda aranan vasıfların aranması kanuna uygun olarak sicillerinin tutulması, idarenin aslı ve sürekli hizmetlerinde çalıştırılmaları hallerinde dahi bu kanun şümulünde veya memur statüsünde mütalâa edilmelerine imkân olmadığı açıktır.

Çoğunluk kararında, kanunun 17 inci maddesinin emeklilerin bu kanuna tâbi müesseselerde bir vazifeye alınmaları halinde bunlara en çok tekaütlüklerine mesîet olan memuriyet veya rütbe dereceleri maaşına tekabül eden ücretin verilebileceği yolundaki hükmüne istinaden muvakkat veya müteferrik müstahdemlerin emekliliklerine esas olan aylıkla memur kadrosuna geçirilebilecekleri mütalâa edilmekte, dolayısıyla kamu personelinin emeklilik hakkıyla hizmetteki hukukî statüsü arasında bir paralellik kurulmaya çalışılmakta ise de; emeklilik hakkı, emeklilik rejiminde, 5434 sayılı kanunla kabul edilen kapitülasyon yani bir nevi sosyal sigorta usulünün bir neticesi olarak iştirakçi ve tevdiatçıların sandığa girişlerinde olduğu gibi kanunla tayin ve tesbit edilmiş bulunan ahvalde yüklendikleri malî külfetler ve her ay maaş ve ücretlerinden emekli keseneği adı altında Emekli Sandığına ödedikleri primler sebebiyle haiz oldukları bir nevi sigorta ve emekli maaşı da bir sosyal sigorta ödeneği mahiyetinde olduğundan kamu personelinin emeklilik hakkıyla hizmetteki hukukî statüsü arasında doğrudan doğruya bir ilgi bulunmamaktadır. Nitekim Ereğli Kömür Bölgesi Amele Birliği mensupları da tamamen işçi statüsünde oldukları halde 5434 sayılı kanunun bahşettiği haklardan yararlanmaktadırlar.

Kaldı ki; maddelin «memuriyet veya rütbe derece maaşı» ibaresinden de anlaşılacağı veçhile, burada söz konusu olanlar memur kadrosunda çalışmış ve hiyerarşi içerisinde muayyen bir memuriyet veya rütbe derece maaşına hak kazanmış emekliler olup kendilerine en çok bu memuriyet veya rütbe derece maaşına tekabül eden ücretin verilebileceği tasrih edildiği cihetle muvakkat veya müteferrik müstahdem olarak istihdamları sözkonusudur. Aksi takdirde kanun

koyucu tarafından 3656 sayılı kanunun 27 inci maddesinde tamamen 3659 sayılı kanunun mezkûr 17 inci maddesine paralel bir hüküm mevcut olduğu halde, meselâ Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığında görevli memurların evvelce muvakkat ve müteferrik müstahdem kadrolarında geçen hizmetlerinin maaşlı memuriyet kadrolarında geçmiş sayılması veya bu kadrolarda geçen hizmet süreleri esas tutularak maaşlı memur kadrolarına geçirilebilmelerini teminen 53 sayılı Devlet İstatistik Enstitüsünün görev, yetki ve kuruluşu hakkındaki kanunun geçici 3 üncü maddesi ve bu maddeye 536 sayılı kanunla eklenen fıkra ile İstatistik Genel Müdürlüğünde Bütçe Kanununa bağlı (D) cetveli kadrolarında halen istihdam edilenlerden Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca maaşlı memuriyet kadrolarına geçirilmeleri uygun görülenlere 3656 sayılı kanunun 3 üncü maddesi hükmü gereğince girebilecekleri dereceye bu kadrolarda geçen hizmet sürelerinin her üç yılı için bir derece ilâve edilmek suretiyle bulunacak derece maaşı verilir.

Ancak, bu gibilere verilecek maaş, tayin edilecekleri memuriyetin kadro maaşını geçemeyeceği gibi, halen (D) cetvelinde almak ta oldukları ücretten de fazla olamaz.»

«53 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği tarihte İstatistik Genel Müdürlüğü maaşlı memuriyet kadrolarında bulunanların, bulundukları memuriyet dereceleri üzerine, evvelce bu teşkilâtın (D) cetveli kadrolarında geçirdikleri hizmet müddetleri ilâve edilir.» yolunda hükümler sevk edilmiş olmasının sebebini açıklamak mümkün olamayacağı gibi, faraza 30 sene hizmet görmüş ve kadro imkânlarından yararlanarak hukuki bir mani olmaması itibariyle 5 inci dereceye kadar yükselebilmüş bir odacının emekliliğini müteakip bu dereceye tekabül eden 950 lira maaşla aynı müessesede bir memuriyete tayin edilebileceğini kabul etmek gerekir ki, bunun barem kanunları ve memur mefhumuyla bağdaşmasına imkân yoktur.

Bu sebeplerle 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesine göre istihdam edilen muvakkat ve müteferrik müstahdemlerin bu kadrolarda kazandıkları emeklilik haklarına esas olan derece ve kıdemlerinin memuriyet kıdemlerinde sayılması suretiyle memur kadrosuna geçirilmelerinin mümkün bulunmadığı» yolundaki ayrışık olaylarına karşı:

Bakanlık yazısında zikri geçen personel hernekadar 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesine göre istihdam edilmekte iseler de P.T.T. İdaresinin esaslı ve sürekli mahiyetteki hizmetlerini görmekte ve Ba-

kanlık yazısında da belirtildiği veçhile göreve almışları sırasında kendilerinde memurlarda bulunması gerekli nitelikler aranmakta ve sicilleri tutulmaktadır. Binaenaleyh bu personel memur vasfındadır.

3659 sayılı kanunun 17 inci maddesinde de «Mütekaitlerin bu kanuna tâbi müesseselerde bir vazife alınmaları halinde bunlara en çok tekaütlüklerine mesnet olan memuriyet veya rütbe dereceleri maaşına tekabül eden ücret verilebilir.» hükmü yer almıştır.

Görüldüğü üzere kanun metninde herhangi bir tefrik yapılmaksızın «tekaütler» denilmek suretiyle Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre emekli olmuş bütün amme personeli madde şümulüne alınmış ve bunlara 3659 sayılı kanuna tâbi müesseselerde bir vazife verilmesi halinde emekliliklerine mesnet olan memuriyet veya rütbe derece maaşına tekabül eden ücretin verilebileceği hükmü bağlanmıştır.

3656 ve 3659 sayılı kanunların ihtisas ve istisna hükümlerini kapsayan 6 inci, 13 üncü ve 9 uncu maddelerinde de ücretli ve hatta maaşlı personelin tekrar maaşa geçmeleri halinde ve intibaklarında emekliliklerine esas olan memuriyet veya rütbe dereceleri maaşının diğer bir tabirle emeklilik mükteseplerinin esas alınmış olduğu malumdur.

Sözkonusu personelin emekli olmaları halinde emekliliklerine esas olan memuriyet veya rütbe derece maaşına tekabül eden ücretle bu kanuna tâbi müesseselerde bir memuriyete yeniden tayinleri yukardaki hükme göre mümkün bulunmaktadır. Kanunen emekli personele tanınmış bir hakkın henüz vazife başında bulunan personele tanınmayacağını düşünmek ise, hukuk ve mantık esaslarına ve kanun koyucunun yukarda sözkonusu edilen 17 inci maddede açıkça belirtilen iradesine aykırı düşer.

Bu sebeplerle 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesine göre görevlendirilmiş memur durumundaki asli ve sürekli görevli personelin müteferrik müstahdemler hariç - 5434 sayılı kanuna göre kazandıkları derecelerin ve kıdemin memuriyet kıdemlerine sayılması gereklidir tezini ileri sürmüşlerdir.

Bu iki görüş Danıştay Genel Kurulunca uzun uzadıya tartışılmış, netice itibarile Üçüncü Daire Azınlık Kararı Danıştay Genel Kurulunca kabul edilmiş 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesi gereğince aslî ve sürekli görevlerde çalıştırılan personelin — müteferrik müstahdemler hariç — 5434 sayılı kanuna göre emekliliğe esas olarak kazandıkları derece ve kıdemlerin memuriyet kıdemlerine sayılmaması kararına varılmıştır.

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK VE SORUNLARI

Ahmet ÖZER

Sivil Savunma İdaresi Bşk.

Şube Müdürü

GİRİŞ:

Sosyal Güvenlik çok geniş bir konudur. Zamanın yetersizliği, konuya ilişkin kaynakların azlığı, incelemenin sayfa adedi itibarıyla sınırlandırılmış olması sosyal güvenlik gibi çok önemli bir konuyu enine boyuna eleştirmemize imkân vermemiştir.

Bu incelememizde Türkiye'de Sosyal Güvenlik konusunu kuşbakışı gözden geçirmek istiyoruz. Bunun için önce olabildiği kadariyle konuyu tanımlamaya çalışacak; yurdumuzdaki tarihi gelişimine çok kısa olarak değinecek; bugünkü uygulama ile ortaya çıkan sorunları belirttikten sonra bunların çözüm yolları üzerinde duracağız.

KAYNAKLAR:

Konunun incelenmesinde başvuru kaynakları şunlardır:

- 1 — Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- 2 — 1. Beş Yıllık Kalkınma Planı
- 3 — 2. Beş Yıllık Kalkınma Planı
- 4 — Mehtap Raporu
- 5 — 1968 Türkiye İstatistik Yıllığı
- 6 — 1968 Sosyal Sigortalar Kurumu çalışma raporu ve bilançosu ile 1969 programı
- 7 — Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi Dr. Turan Yazgan 1969 Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sorunları

- 8 — Türk Hukukunda Sosyal Sigortalara Genel Bakış Dr. Ali Bezer 1963
- 9 — Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Dr. Cahit Talaş 1963
- 10 — Memleketimizde Sosyal Güvenliğin Gelişmesi, İşçi Sigortaları Kurumu yayınları, No: 1 -1952
- 11 — 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu
- 12 — Memoire sur la securite sociale. Institut international d'Administration Publique, Paris, 1969 e Namık Günel, Niğde - Ortaköy Kaymakamı.
- 13 — Sosyal Güvenlik - Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı yayını, Türkçeye çeviren: Nihat Selâmoğlu.

BİRİNCİ BÖLÜM

I — TANIMI VE KAPSAMI

Sosyal Güvenlik Nedir?

Güvenlik, kendisini tehlikeden masun hisseden kişinin sakin ve güvenli bir ruh halidir.

Sosyal, «Larousse’a göre, topluma değin her şey» anlamına gelmektedir.

Sosyal kelimesinin bu kadar geniş bir anlama gelmesi Sosyal Güvenlik kavramının tanımında son derece güçlüklerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Bu nedenle sosyal güvenliğin çok çeşitli tariflerine rastlanmaktadır. Fakat şunu belirtelim ki karmaşık ve son derece yaygın hedefleri yüzünden hiç bir tanımı doyurucu değildir.

Aşağıda çeşitli kaynaklar’da yeralan tariflere bir göz atalım :

«Sosyal güvenlik çağdaş toplumlarda bireyleri, varılan belirli bir üretim teknolojisinin sonuncu olarak toplumun ekonomik yapısında ve ilişkilerinde ortaya çıkan çeşitli etkenlerin olumsuz etkilerine karşı

korumak ve geleceğe yönelen zaman doğrultusu içinde güvenliklerini sağlamak amacını güden bir kurum...» dur (1).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Plânımızda ayrıntılı bir tanım'a rastlamıyoruz. Ancak Sosyal Sigortalardan söz edilen bir cümle (Geleceğe Güvenle Bakabilme) deyimini kullanılmıştır.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında «Sosyal Güvenlik modern toplumlarda, toplumun bütününe modernleşme ve sanayileşme sonucu meydana çıkan risklere karşı hayat boyunca koruyan bir sosyal politika aracıdır (2)» denilmektedir.

1948 B. M. İnsan Plakları Beyannamesine göre insan haklarından birisi de (İşsizlik, hastalık, malûliyet, dul ve yetimlik ile, yaşlılık ve insan iradesi dışında meydana gelen diğer her türlü tehlikeye karşı) emniyet içine alınmasıdır. Bunlara göre devlet bütün vatandaşlarına kendi iradeleri dışında uğrayacakları her türlü tehlikenin zararlarından kurtaracak asgari bir geliri temine mecburdur (3).

Milletlerarası çalışma teşkilâtı: devleti, vatandaşların emniyet, hürriyet ve refahlarını temin, muhafaza ve geliştirme sebebiyle kurulmuş bir teşkilât olarak tarif eder ve bundan dolayı sosyal güvenliği başlıca devlet vazifesi sayar.

Nitekim, Anayasamızın 48 inci maddesinde bu kanun şu şekilde belirtilmiştir :

«Herkes Sosyal Güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için Sosyal Sigortalar ve sosyal yardım örgütü kurmak ve kurdurmak devletin ödevlerindendir.»

Prof. Dr. Cahit Talaş : Kısaca ifade edilmek istenirse Sosyal Güvenlik, bir memleket halkının işçi ve işveren farkı gözetmeksizin hakkını ve yarını garanti altına alan şamil sosyal sigorta sistemi olarak mülâhaza edilebilir. Başka bir tabirle sosyal güvenlik herhangi bir meslekî veya sosyal risk yüzünden geliri veya kazancı inkıta uğramış kimseleri başkasının (fert veya devlet) yardımına müracaata lüzum bırakmaksızın geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistem olarak telâkki edilebilir» (4) demektedir.

(1) Türkiye istatistik yılı 1968, s. 137. DİE Yayın No: 580

(2) İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı, s. 209

(3) Türkiye Sosyal Güvenlik Sistemi, Dr. Turan Yazgan, s. 4

(4) Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları, Prof. Dr. Cahit Talaş, S.B.F. yayınları No: 37 - 19, s. 16

Modern Sosyal Güvenlik sisteminin yaratıcısı olan Sir William Beveridge, Sosyal güvenlik terimine iki farklı anlam veriyor :

Birincisi, Sosyal Güvenlik, imkânları ölçüsünde çalışmaya amade her vatandaşa taşıdığı sorumlulukları yüklenmeğe imkân vermek için yeterli bir gelir sağlayarak, ihtiyaç halinin ortadan kaldırılmasıdır.

Bu anlamda sosyal güvenlik toplumsal hayatın çok geniş bir hedefini teşkil etmektedir.

İkincisi Sosyal Güvenlik, ihtiyaçla mücadelenin bir tekniği olmaktadır (5).

Şu hususu da not etmek gerekir ki Beveridge'e göre sosyal güvenlik, her vatandaş için, her şekli ile ihtiyaç halinin kaldırılması vasıtalarından biridir.

«Bu anlayışa göre sosyal güvenlik kapsamının içinde fertlerle ihtiyaçlar arasında bir ayırım yoktur. Başka bir deyişle sosyal güvenlik kişileri, geçim vasıtalarında - kısmî ya da tam, geçici ya da kesin - bir azalma meydana getiren bütün olaylara karşı garanti etmek için halkın tamamını içine almalıdır.» (6)

Sosyal Güvenliğin bir başka tanımını 1945 yılı Fransız geçici hükümet programında bulmaktayız : «Sosyal Güvenlik, her vatandaşın kendisine ve ailesine uygun şartlar içinde geçimini temin edebilmek hususunda verilmiş bir garantidir» (7).

Burada sosyal güvenlik ekonomik, sosyal ve sağlığa değin bir politikayı ifade etmektedir.

Bu evvelâ çalışmak durumunda ve çağında olan her kişiye iş vermek için bir ekonomik politikadır. Bunun için yeter derecede oturmuş, sağlam bir ekonomi şarttır.

Aynı zamanda çalışanların işe yerleştirilmesini, yönetilmelerini meslekî formasyonlarının geliştirilmelerini, iş kolunun fazla olduğu dallardan iş kolu isteyen dallara iş gücünün sür'atle aktarılmasını sağlamak için bir örgütü de gereklidir. Başka bir deyişle sosyal güvenlik, bir tam istihdam politikasını da kapsamaktadır.

(5) Mémoire sur la sécurité sociale, Namık Günel, Paris, 1969

(6) Mémoire sur la sécurité sociale, Namık Günel, Paris, 1969

(7) Mémoire sur la sécurité sociale, Namık Günel, Paris, 1969

Diğer taraftan, sosyal güvenlik; her kişinin ve her ailenin gelir kaynaklarını toplumsal ihtiyaçlarına uydurmak için sosyal bir politikadır. Bu politika kişilerin gelir kaynaklarını sadece kapasiteleri ve ekonomik yararları ile orantılı olarak değil, fakat aynı zamanda onların sosyal ihtiyaçları ve özellikle aile mükellefiyetleri ile mütenasip olarak göz önünde tutar.

Nihayet sosyal güvenlik politikası, sağlığın korunması ve iş güvenliğini garanti eden sağlığa değin bir politikadır.

Bu politika önce ferdi, sağlığını tehlikeye sokan tehlikelere karşı koruyarak, sonra onu tedavi ederek ve bedeni herhangi bir iktidarsızlık halinde çalışanın meslekî eğitimini yeniden organize ederek ve onu yeni bir mesleğe tekrar yerleştirme imkânını sağlayan bir politikadır.

Böylece modern sosyal güvenlik kavramı bize erişilecek bir gaye olarak görülmektedir.

Sonuç : Sosyal güvenlik, henüz üzerinde ittifak edilemeyen, tam bir tarifi yapılamıyan yeni bir terimdir.» (8)

Yukardaki tariflerde görülen ortak nitelik sosyal güvenliğin «erişilebilecek bir gaye» olduğudur.

Bu erişilecek gaye de sosyal güvenlik tekniklerini tayin etmektedir. Örneğin sosyal güvenlik bir gaye, sosyal sigorta da bu gayenin elde edilmesinde kullanılan bir tekniktir.

Kullanılan teknikler, gayenin mahiyetine bağlı olarak ülkelere ve devirlere göre farklılıklar göstermektedir.

Bir ülkede kullanılan sosyal güvenlik tekniklerine tesir eden faktörler şunlardır :

- O ülkenin ekonomik yapısı
- O ülkenin sosyal ve meslekî yapısı
- O ülkenin nüfus yapısı
- O ülkedeki sağlık kuruluşlarının ve sağlık personelinin durumu,

(8) Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi, Dr. Turan Yazgan, İktisadî Araştırma Vakfı, 21, 1961, İstanbul

— Topluma hâkim olan zihniyet ve o toplumun ideolojik yapısı.

Bütün bu faktörlere göre ülkeden ülkeye, sosyal güvenlik anlayışı ve uygulanması farklılıklar göstermektedir. Ama genel olarak diyebiliriz ki bir ülkenin sosyal güvenlik rejimi, sosyal teşkilâtına, yarattığı haklara, koyduğu mükellefiyetlere taallük eden kaidelerin bütünüdür.

Sosyal güvenliğin kapsamını dar tutmak, sınırlı bulunan sosyal güvenlikle ilişkili unsurları bu kavrama dahil etmemek zaruridir. Bu ülkede sosyal güvenlik dar kapsamda uygulanırsa başarıya ulaşılabilir.

II __ SOSYAL GÜVENLİĞİN KAPSAMINA GİREN RİSKLER:

Bu risklere sosyal güvenliğin unsurları da diyebiliriz.

Milletlerarası çalışma Teşkilâtı Uzmanlar Komitesi bu riskleri şöyle tasnif etmiştir.

- a) Fizikî Tehlikeler:
 - Hastalık (İş görmezlik)
 - Malûliyet (iş kazası, meslek hastalığı)
 - Yaşlılık
 - Analık
 - Ölüm
- b) İktisadî tehlikeler:
 - İşsizlik
 - Yeterli ücret
- c) Ailevî tehlikeler:
 - Geniş ailelerin İktisadî sıkıntısı ve çocuk.

Bunları kısaca tanımlıyalım:

1 — Hastalık (İş görmezlik)

İnsanlar için heran hastalanmak mümkündür. Bu takdirde sosyal güvenlik önce önleyici, sonra tedavi edici tedbirleri ile hastalığa

karşı mücadele etmekte ve bu hastalık yüzünden aksayan gelirin yerine geçen bir ödeme yapmaktadır.

2 — Maluliyet (İş kazası, meslek hastalığı) bir iş kazası, meslek hastalığı veya herhangi bir sebeple:

Geçici İş görmezlik

— Daimi kısmi iş görmezlik

— Daimi tam iş görmezlik halleri meydana gelebilir. İşte bu taktirde sosyal güvenlik iş gücünü kayıp etme devresine göre bir ödeme yapmaktadır. Bu tam veya kısmi malûliyet ödemesi olabilir.

3 — Yaşlılık (İhtiyarlık)

Sosyal güvenlik sistemi, artık çalışarak hayatını kazanamıyacak hale gelen kimselere, geçinmelerine imkân veren bir gelir sağlamalarıdır, ihtiyarlık bir iş görmezlik halidir. Geliri inkitaa uğratan sebeplerden biridir.

Bugünkü sosyal güvenlik sistemleri ihtiyarlık hali için geçinmeye kâfi bir geliri sağlamayı, muayyen bir yaşa gelmiş bulunan herkese bir hak olarak tanımaktadır.

4 — Ahalik :

Bugün evde, evin işlerini yapan ve ev için çalışan kadın da bir ekonomik faaliyette bulunmaktadır. Adeta dışarda çalışan erkeklerle bir bütün teşkil etmektedir. Kadının çalışamaz hale gelmesi kocanın giderlerini geniş ölçüde etkilemekte, ailede karı-koca çalışması ile bozulan denge büyük sarsıntılara uğramaktadır. Bu nedenle modern sosyal güvenlik sistemlerinde evli kadının sağlığı da garanti altına alınmaktadır.

5 — Aile reisinin ölümü :

Aile reisinin, gerek tabii bir sebeple, gerek bir iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ölümlü halinde ailenin geliri devamlı bir suretle inkitaa uğramaktadır. Muhtaç olan herkese sosyal güvenliğin sağlanması esas olduğuna göre aile reisinin ölümü ile normal geçim imkânlarını kaybeden geride kalan aile efradına kesilen gelir yerine kaim olacak bir ödeme yapılması lâzım gelmektedir.

6 — İşsizlik : Sosyal güvenlik, herşeyden evvel, çalışmak kabiliyetinde olan ve çalışmayı arzu eden herkese bir iş temin etmeyi yani tam çalıştırmayı tazammun eder.

Her nevi işsizliğin, ekonomik, politik ve ahlaki risklerin kaynağı olduğu bilinmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi kurmak isteyen her memleket evvelâ tam çalıştırma halini tesis eylemek zorundadır. İşsizliğin geniş ölçüde hüküm sürdüğü bir memlekette sosyal güvenlik sisteminden bahsetmek mümkün değildir.

7 — Yeterli Ücret:

Sosyal güvenlik sistemi bir ücret mukabilinde çalışan herkese yeter bir ücret sağlamayı da kapsamına alır, yani bu politika ile işçiye ve muhtaç olan herkese ailesi ile birlikte normal bir yaşama imkânı sağlamak istenmektedir.

8 — Çocuk Yardımları:

Çocuk bir memleketin istikbali olduğuna göre iyi yetişmesi ve sıhhatli olması lazımdır. Çok defa babanın geliri kalabalık bir ailenin ihtiyaçlarını karşılamaya kâfi gelmemektedir. Bu sebeble sosyal güvenlik kanalı ile milli gelirin dağıtımında çocukların aileye yükledikleri masrafları karşılamak lâzımdır.

III — SOSYAL GÜVENLİKLE SOSYAL SİGORTALAR ARASINDAKİ FARKLAR:

Bugün çok kimse sosyal güvenlik deyince sosyal sigortaları anlamakta bu iki kavramı birbirine karıştırmaktadır.

Daha öncede belirttiğimiz gibi sosyal güvenlik bir gaye; sosyal sigortalar ise sosyal güvenliğin bir aracıdır, ya da araçlarından biridir.

Bu iki kavramın arasındaki farkları şöyle ifade edebiliriz.

1 — Kapsamı yönünden:

Sosyal sigortalar esas itibarıyla işçilere bazı hallerde ve memleketlerde işçilerin mahdud bir zümresine tatbik olunur.

Sosyal güvenlik ise bir memlekette yaşamakta olan halkın tamamını kapsama içine almaktadır. Sosyal güvenlik bir tam çalıştırma, genel sağlık ve milli gelirin yeniden dağıtılması politikasını hedef alır.

2 — Kurumsal yapı yönünden:

Sosyal sigortalar riskleri ayrı ayrı ele alınmakta ve yardımla ödenen pirimlere göre değişmektedir. Sosyal sigortalarda her riske ait kaideler ayrı ayrı prensip ve tekniğe göre işler, biri diğerinin tatbikat ve neticesiyle uğraşmaz.

Oysa sosyal güvenlik bir bütündür. Sosyal güvenlikte, her şahsın bakmakla mükellef olduğu kimseler de göz önünde tutularak bir asgarî geçim ödeneği tesbit edilmektedir. Bu ödeneğin ödenme ve bazı hallerde hiç ödenmemiş olan primlerle mütenasip olması bahis mevzu değildir.

3 — Gelir Kaynakları Yönünden:

Sosyal sigortaların finansmanını işçi ve iş verenden alınan pirimler ve devletin yaptığı yardımlar teşkil eder.

Halbuki sosyal güvenlik bütün bir memleket halkını ilgilendirdiğine göre, artık pirimler veya devletin iştirakleri bahis konusu olmamakta, ortaya herkesin gelirin göre iştirak ettiği ve hakiki manası ile bir vergi çıkmaktadır. Bu takdirde sosyal güvenliğin refahı, memleketin umumî ekonomik refahına bağlı kalacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK SOSYAL GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

I — TARİHİ GELİŞİMİ:

Batı da olduğu gibi Osmanlı İmparatorluğunda da çeşitli şekillerde sosyal yardım kurumları vardır.

Esnaf loncaları kurdukları teavün sandıkları sayesinde mensuplarına aynî ve nakdî yardımlar yapıyordu.

İslâm dininin mutlaka ihtiyacı olanı ihtiyaçtan kurtarmaya zorlayan fitre ve zekât müesseseleri yanında oldukça gelişmiş va-

kıflar sistemi de sitalik osmanlı toplumunda ve ekonomisinde az çok yeterli güvenlik tedbirleri idi.

«İmparatorluğun son zamanlarında Avrupa senai devriminin birlikte getirdiği sefaleti, gene sanayi sayesinde yarattığı kaynaklarla ortadan kaldırmasına paralel olarak çok geçte olsa çalışma şartları ile ilgili kısmende hastalık, kaza, ihtiyarlık tehlikeleri için kısmî yardımları öngören tedbirler alınmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu devrinde işçileri ilgilendiren ve onlara bazı güvenceler sağlayan yazılı metinler şunlardır:

- Dilâver paşa Nizamnamesi : (1865)
- Maadin Nizamnamesi : (1869)
- Askeri Fabrikaları Nizamnamesi : (1909)
- Tersane-i Amiriyeye mensup işçi vesairenin Tekaudiyesi hakkında Nizamname (1909)
- Hicaz Demiryolu memur ve müstahdemlerine yardım Nizamnamesi (1910)

Bunların yanında daha çok memurları ilgilendiren:

- 1866 tarihli Askeri Tekaüt Sandığı
- 1881 tarihli sivil memurlar Emekli Sandığı
- 1890 tarihli Seyri Sefain Tekaüt Sandığı
- 1909 tarihli Askeri ve Mülki Tekaüt Sandıkları ile
- 1917 tarihli Şirketi Hayriye Tekaüt Sandıklarının kuruluşlarını da zikretmek lâzımdır.

Büyük Millet Meclisi Hükümeti devrinde (1920-1923) 114 ve 115 sayılı iki kanun yayınlanmıştı. Bunlardan birisi ile kömür istihsalinde meydana gelen gazlar, bu işte çalışan işçilerin umumî ihtiyaçlarına tahsis ediliyor; diğerleri ile de işçilerin ve işverenlerin mecburî iştirakleri ile bir ihtiyat ve teavün sandığı kuruluyor; iş verenlerin muayyen hallerde işçilerine mecburî sağlık yardımları yapması öngörülüyordu. (9)

(9) Türkiye’de Sosyal Güvenlik Eylemi, Dr. Turan Yazgan, s. 14

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında çalışanlar ile ilgili sosyal politika tedbirleri düşünülmüş; bu arada memurlar arasında da yardımlaşma emeklilik sandıklarının kurulmasına hız verilmiştir. Bu çabalar 1950 yılında T. C. Emekli Sandığının kurulması ile birleştirilmiştir.

1921 yılında Zonguldak ve Ereğli kömür bölgelerinde çalışan işçiler arasında yardımlaşma sandıkları kurulmuşsa da araya giren duraklama döneminden sonra 1936 da iş kanunu kabul edilmiştir.

Sanayi alanında çalışanlarla ilgili olan bu genel iş kanununa ek nitelikte Basın mesleğinde çalışanlar kanunu 1952 yılında, Deniz İş Kanunu 1954 yılında kabul edilmiştir.

Basın iş kanunu 1961 yılında yayınlanan 212 sayılı kanunla geliştirilmiştir.

Plânlı dönemde Sosyal Güvenliği ücretliler arasında tamamlama ve muhteva bakımından geliştirilmesi yönünden atılan önemli adım işçi sigortalarını 1964 de Sosyal Sigortalar kanunudur. Uygulama buna göre devam etmektedir.

Bu alanda ikinci bir gelişme 1965 deki Devlet Memurları Kanunudur. Bu kanuna göre gelişmeler sağlanınca genel ve katma bütçelerden maaş alan Devlet Memurları, emekliler, malûller, dul ve yetimler ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kimseler, hastalık ve analık sigortası ile görevden doğan kaza ve meslek hastalıklarına karşı sigortadan yararlanacaklardır.

İkinci Beş Yıllık Plânın ifadesine göre maaşlı memurlara ve Devlet Kesimindeki işçilere çocuk zamları şeklinde verilen aile ödenekleri genel ve katma bütçelerden maaş alan memurlara eşleri ve çocukları için aile ödeneği olarak verilecektir.

Yine plânın deyimi ile Tarım İşçileri hakkında alınması gereken sosyal güvenlik tedbirlerine hazırlık olmak üzere Tarım İş Kanunu üzerinde çalışmalara başlanmıştır. (10)

II — BUGÜNKÜ UYGULAMA:

İncelememizi bu kesimde Türk Sosyal Güvenliğinde yetersizde olsalar iki temel sosyal güvenlik aracı olan Türkiye Cumhuriyeti

Emekli Sandığı ile Sosyal Sigortalar kanunu üzerinde durmak istiyoruz. Ayrıca konuya ilişkileri yönünden bazı amme yardımları ile yardım derneklerinin de ve sandıklarından da kısaca bahsedeceğiz.

A — T.C. EMEKLİ SANDIĞI:

1949 Yılında 5434 Sayılı Kanunla kurulmuş olup, 1.1.1950 tarihinden itibaren çalışmalarına başlamıştır.

Genel ve Katma bütçeli kuruluşlardan aylık alanlarla, daha önce özel kanunlarla kurulmuş kimi sandıklara bağlı olanlar Emekli Sandığı kapsamına alınmıştır.

Esas amacı bugün sayıları 550.000 dolaylarında olan Devlet Memur ve Hizmetlilerin emeklilik haklarını gerçekleştirmektedir.

Sandığın mensuplarına sağladığı haklar şunlardır:

1 — EMEKLİ AYLIĞI:

Belirli bir hizmet yılı süresini dolduranlara Sandık tarafından ödenmesi taahhüt edilen aylıktır.

2 — GÖREV MALÜLLÜĞÜ AYLIĞI:

Görev sırasında görevden doğan malullük hallerinde, bu malullüğün derecesine göre kişiye bağlanan aylıktır. Görev malûllerinden sayılan harp malûllerine ayrıca harp malullüğü zammı ödenir, ve bazı ek yardımlar yapılır.

3 — ADİ MALULLÜK AYLIĞI:

Bedenî veya zihnî bir arıza dolayısıyla görevinden ayrılmak zorunda kalan ve en az onbeş yıl hizmet süresini tamamlamış olanlara bağlanan aylıktır.

4 — DUL VE YETİM AYLIĞI:

Hizmet süresi belirli bir yılı doldurmuş olanlardan ölenlerin; görevden doğan sebeplerle ölenlerin ve emekli, adi malullük veya görev malullüğü aylığı almakta iken ölenlerin dul ve yetimlerine (karı, koca(çocuklar, ana ve baba) ödenen aylıktır.

5 — EMEKLİ İKRAMİYESİ:

Emekliliğe sevk dolayısıyla kendilerine ilk defa emeklilik, adi malullük veya görev malullüğü aylığı bağlananlardan hizmet süreleri belirli bir yılı doldurmuş olanlardan ölenlerin dul ve yetimlerine göre aylıklarının belirli bir katı tutarında ödenen ikramiyedir.

6 — ÖLÜM YARDIMI:

Ölen emeklilerin dul ve yetimlerine veya sağlığında bildirdiği küslere ödenen yardımdır.

7 —EVLENME İKRAMİYESİ:

Evlenme nedeni ile aylığı kesilen dul ve kız yetimlere bir defa için aldıkları dul ve yetim aylıklarının belirli bir kata tutarında ödenen ikramiyedir.

8 — TOPTAN ÖDEME:

Ölüm emeklilik, yaş haddi adi malullük, sicil gibi nedenlerle görevlerinden ayrılan ve hizmet süreleri aylık bağlanmasına yeterli olmıyan kişilere ve bunların dul ve yetimlerine yapılan ödemedir.

9 — KESENEK İADESİ:

İstifa etme, açıkta kalma, cezai ve benzeri nedenlerle görevinden ayrılanlardan hizmet süreleri beş-yirmi yıl arası olanlara sandıkta birikmiş emekli keseneklerinin geriye verilmesidir.

Emekli Sandığına bağlı kuruluşlarda çalışan görevlilerin doğum, ölüm yardımları ile çocuk zammı ve tedavi giderleri kebirdi kurumlan bütçesinden ödenir.

Emekli Sandığının bugünkü durumunu yansıtan bilgiler Devlet İstatistik Enstitüsünün 1968 yıllığından elde edilmiştir. Aşağıdaki tablolarda 1967 yılı rakamları gösterilmiştir. Daha yakın tarihlere

ait rakamlara ancak 1970 yıl başından sonra mümkün olacaktır. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğünde yaptığımız temasta Sandığın son durumu hakkında başka bilgi edinemedik.

Tablolardaki yüzde nisbetleri tarafımızdan hesap edilmiştir. Son yedi yıllık durumu karşılaştırmak için 1960 ve 1967 rakamları ele alınmış, aradaki 6 yıl rakamlarına yer verilememiştir.

Tablo : 1

Emekli Sandığından aylık alan, emekli, malûl, dul ve yetim sayısı

Aylık alanlar	1980	1967	Fark	% Artış
Emekliler	29.947	50.090	+ 20.143	+ 66
Adi Malûller	3.651	7.108	+ 3.457	+ 94
Görev Malûlleri	313	432	+ 119	+ 38
Dullar	12.712	26.395	+ 13.638	+ 107
Yetimler	14.748	26.164	+ 11.416	+ 77
Muhtaç Ana ve Babalar	891	2.303	+ 1.412	+ 157
Toplam	61.862	112.492	+ 50.630	+ 81

Bu tablonun ortaya çıkardığı durum şudur. 1960 yılına nazaran 1967 sonu itibariyle sandıktan aylık alanların sayısı 7 yıl içinde % 81 artmıştır.

Tablo : 2

Emekli Sandığına bağlı emekli, malul, dul ve yetimlere ödenen aylıklar :

Ödenen aylıklar	1960	1967	Fark	% Artış
Emeklilik	172.331	419.029	+ 246.698	+ 143
Adi Malûllük	12.766	41.158	+ 28.392	+ 222
Görev Malûllüğü	1.421	2.690	+ 1.269	+ 89
Dul	25.776	91.245	+ 65.469	+ 253
Yetim	13.485	39.646	+ 26.161	+ 190
Muhtaç Ana ve Babalar	916	4.960	+ 4.044	+ 442
Toplam	226.695	598.728	+ 372.033	+ 163

Yukardaki tabloda 1960 - 1967 arasında 7 yıl içinde emekli sandığının emekli, malûl, dul ve yetim aylıkları için yaptığı ödemelerin % 163 arttığına tanık olmaktadır.

Tablo : 3
Emekli Sandığına yapılan diğer ödemeler.

YILLAR	Emekli İkramesi		Ölüm Yardımı		Evlenme İkramesi		Toptan Ödeme		Kesenek İadesi	
	Adet	Tutarı TL	Adet	Tutarı TL	Adet	Tutarı TL	Adet	Tutarı TL	Adet	Tutarı TL
1960	8.394	181.443	912	613	548	1.094	2.746	2.788	3.565	3.451
1967	6.716	88.763	2.000	1.861	1.820	3.567	3.774	8.202	3.602	7.839

Burada dikkati çeken emekli ikramesi ödenen şahıslarda 7 yıl içinde önemli bir azalma olmuştur. Keza toptan ödeme ve kesenek iadesi rakamları arasındaki fark da epeyce fazladır (11)

(11) Yukarıdaki İstatistikler D.İ.E. nin 1968 istatistik yılının 141 ve 143 üncü sayfalarındaki tablolarından yararlanılarak hazırlanmıştır

B — ÂMME YARDIMLARI:

Daha ziyade ihtiyarlık, dulluk ve yetimlik gibi, risklere karşı bazı gurupları korumaya yönelmiş yardımlardır. Türk âmme yardımları zikre dahi değmiyecek kadar küçük guruplar kapsamaktadır.

Bunlar kısaca şunlardır.

- a) Genel Bütçe Gelirleri ile Karşılanan Yardımlar :
- aa) Maliye Bakanlığınca ödenen yardımlar:

Maliye Bakanlığınca askerî ve mülki emeklilerle bunların dul ve yetişlerine aylık ödemektedir. Bunların sayısı gittikçe azalmaktadır. Aşağıdaki tablo bu konuda bir fikir vermektedir.

Tablo : 4

Maliye Bakanlığından aylık alan emekli, dul ve yetimlere ödenen aylıklar

1000 T.L

YILLAR	Askeri Emekliler		Askeri dul ve yetimler		Mülki Emekliler		Mülki Dul ve yetimler	
	Adet	Tutarı TL	Adet	Tutarı TL.	Adet	Tutarı TL.	Adet	Tutarı TL.
1960	9.124	54.452	40.478	79.636	3.439	13.493	23.928	37.181
1967	6.847	40.784	45.788	160.175	1.757	9.626	2.051	63.477

7 yıl içinde askerî dul ve yetimler arasında bir artış görülmektedir.

bb) Vatanî hizmet tertibinden ödenen aylıklar emsallerine nazaran üstün başarı göstermiş olup halen ihtiyaç içinde bulunanlarla bunların ölümüne bağlı olarak ihtiyaç içine düşmüş dul ve yetimlere tek tek çıkan kanunlarla ödenir. Bu durumu ile (teste tabî) bir yardımdır (12).

1968 bütçe yılma kadar bu konuda 340 kanun çıkmış, 70 şahsa ve 351 dul ve yetime aylık bağlanmıştır. 1968 bütçesine bu tertipten 3.000.000 lira ayrılmıştır. 20.2.1968 tarih ve 1005 sayılı bir kanunla da bütün istiklâl madalyası sahiplerine 300 er lira aylık bağlanmış, bu miktardan düşük yardım alan dul ve yetimlerin aylıkları da 300 liraya çıkarılmıştır (13).

cc) Şehit aile ve yetimlerine yapılacak para yardımı:

Aylık şeklinde ödenmez. Millî Savunma Bakanlığı bütçesinden ödenir. Burada da vatanî hizmet düşüncesi hâkimdir. 1968 bütçesine bu tertipten 876.000 lira ödenek konulmuştur.

dd) Müstehikkin-i İlmiyeye Yapılan Aylık Yardımlar:

Buradaki ikisinden kasıt daha ziyade dinî ilimdir. Lâyık olanlara verilen bir âmme yardımdır, 1968 bütçesine 20.000 lira ödenek konmuştur.

aa) Muhtaç asker ailelerine yapılan yardımlar:

4109 sayılı Kanuna göre askerlik görevi dolayısıyla geride bıraktığı ailesi muhtaç duruma düşenlere belediyelerce ödenir.

Bu konuda bir rakam elde edemedik.

bb) Korunmaya Muhtaç Çocuklara Yardım:

6972 sayılı Kanun gereğince çalışma çağı dışında bulunup, ana ve babanın yokluğundan, kimsesizliğinden veya ana ve baba tarafından terk yahut kötü yola teşvik edilen çocuklar, Belediyeler ve Özel İdareler bütçelerine konulan ödeneklerden elde edilen hasılâ ile Millî Eğitim ve Sağlık Bakanlığının işbirliği ile Bakım ve Yetiştirme Yurtlarında korunurlar.

(12) Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi, Dr. Turan Yazgan, s. 21

(13) a.g.e., s. 21

b) Mahalli idarece yapılan yardımlar :

1966 sonu itibariyle durum:

- Korunmaya muhtaç çocuk bakım yurdu : 26
- Çocuk yetiştirme yurdu : 76
- 0-6 yaş arası bakım yurdundaki çocuk adedi..... 2.020
- 7-19 yaş arası yetiştirme yurdu öğrenci adedi 10.104

1968 yılı bütçesine 697 sayılı kanun gereğince:

- Millî Eğitim Bakanlığı Bütçesine : 11.753.921 TL.
- Sağlık Bakanlığı » : 8.000.000 TL.
ödenek konmuştur.

6972 sayılı Kanun gereğince kurulan Birliklerin bu hizmete tahsis ettiği meblâğ 1967 yılında, 10.485.518 liradır (14).

cc) Aciz İhtiyarlara Yardım:

Bu yardımda, esas itibariyle bir sosyal refah hizmetidir. Çalışma çağını aşmış, herhangi bir sigortadan şu ya da bu tarzda faydalanmayan, geçim garantisi bulunmayan yoksul ve düşkünlere yapılan yardımdır. Bu yük de genellikle mahalli idarelerimizin omuzlarındadır.

Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının da bu konuda 200 yataklı bir ihtiyarlık bakım yurdu bulunmaktadır.

Ayrıca 12 Belediye de güçsüzler yurdu kurulmuştur. Toplam yatak sayısı 500 dür (15).

C — SOSYAL SİGORTALAR KURUMU:

Bugün uygulanmakta olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 1.3.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Başlangıçta 10 ve daha fazla kişi çalıştıran ve 3008 sayılı İş Kanununa tabi iş yerlerini kapsayan 1952 yılında basın mesleğinde çalışanları; 1954 yılında gemilerde çalışanları içine alan ve 1952 yılından başlayarak 50.000 ve daha fazla nüfuslu yerlerdeki 4-9 kişi çalıştıran iş yerlerini de kavrayan Sosyal Sigorta uygulaması 506 sayılı Kanunla değiştirilmiştir.

(14) İkinci 5 yıllık kalkınma plânı, s. 230 ve 1968 bütçesi

(15) Türkiye’de Sosyal Güvenlik, Dr. Turan Yazgan, s. 25

Kapsamı çok geniş belirtilmiştir. Kapsamı dışında kalan kişiler şunlardır.

Tarım işlerinde çalışanlar

— Kendi namı ve hesabına çalışanlar.

— Kanunla kurulu emekli sandıklarından birine aidat ödemekte olanlar.

Sosyal Sigortalar Kanunu, kanunla belirtilen şartlarda aşağıda sayılan sosyal güvenlik haklarını gerçekleştirmektedir.

1 — İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları Sigortası:

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu bedenî veya ruhî arızaya uğrayan sigortalıya şu hakları tanınmaktadır.

- a) Sağlık yardım ve bakımı,
- b) Protez araç ve gereçlerin sağlanması,
- e) Tedavi için gerekirse yurt içinde başka bir yere veya yurt dışına gönderilmesi,
- d) Geçici iş görmezlik süresince günlük ödenek verilmesi.
- e) Sürekli iş görmezlik halinde gelir bağlanması,
- f) Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması,
- g) Cenaze masrafları karşılığı verilmesi.

2 — Hastalık Sigortası:

İş kazaları ile meslek hastalıkları dışında hastalanan sigortalıya şu hakları tanınmaktadır:

- a) Sağlık yardım ve bakımı,
- b) Protez araç ve gereçlerini sağlanması,
- c) Tedavi için gerekirse yurt içinde bir yere gönderilmesi,
- d) Geçici iş görmezlik süresince günlük ödenek verilmesi,
- e) Sigortalıların eşi ve geçindirmekle yükümlü olduğu çocuklarının hastalıkları halinde sağlık yardımı ve bakımı sağlanması. Ay-

rica sürekli iş görmezlik, malullük veya yaşlılık aylığı alanlara da hastalıklarında sağlık yardımı yapılır.

3 — Analık Sigortası : Sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin eşine analık halinde şu haklar tanınmaktadır :

- a) Gebelik ve doğumda gerekli, sağlık yardım ve bakımının sağlanması,
- b) Emzirme yardımı verilmesi,
- c) Analık sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi,
- d) Sigortalı kadına işe gelmediği günler için ödenek verilmesi.

4 — Malullük Sigortası : Çalışma gücünü yitiren veya çalışabilir durumda olmadığı tesbit edilen sigortalıya, malullük aylığı hakkını tanımaktadır.

5 — Yaşlılık Sigortası : Belirli bir sigortalık süresini doldurmuş sigortalıya yaşlılık aylığı hakkını tanır. Çalıştığı işten ayrılan malullüğe hak kazanamayan sigortalıya toptan ödeme yapılır.

6 — Ölüm Sigortası : Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine şu hakları tanınmaktadır :

- a) Sigortalının eşine, çocuklarına, ana ve babalarına aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması,
- b) Cenaze masrafı karşılığı verilmesi,

D — Diğer Sosyal Yardım Kuruluşları:

a) Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, Ticaret ve Sanayi Odaları ve borsaları gibi sayıları 25'i bulan Sosyal Yardım Kuruluşları faaliyet göstermektedir.

b) İş ve İşçi Bulma Kurumu : Çalışma Bakanlığına bağlı bir kamu İktisadî teşebbüsüdür. Görevi İş ve İşçi Bulma çalışmalarını yurt içinde ve yurt dışında bir kamu hizmeti olarak düzenlemek ve yürütmektir.

C — Kızılay Derneği : Sosyal alanda en geniş yardım çalışması olan dernektir. 1868 yılında kurulan Kızılay, yurdumuzda meydana

gelen çeşitli afet ve felâketlerde yapılan yardımlarda önemli görevler almaktadır.

Çalışmaları arasında:

- Sun'î organ yardımı,
- Yoksullara, muhtaçlara, göçmenlere yapılan yardımlar,
- Sakatlara, fakir öğrencilere yapılan yardımlar,
- Kan merkezleri,
- Sağlık tesisleri,
- İlk yardım istasyonları gibi çok çeşitli konular yer almaktadır.

d) Çocuk Esirgeme Kurumu: Esas olarak 0-6 yaş arası çocuklara yardım etmektedir. Kimsesiz çocukları, gerekirse 18 yaşına kadar açmış olduğu yuvalarda barındırır.

Bunun dışında çocuk sağlığını korumak için:

- Dispanser
- Doğum evi
- Kreş gibi sağlık tesisleri kurmakta,
- Okul çağındaki muhtaç çocuklara okul araç ve gereçleri, yiyecek ve giyecek gibi aynı yardımlarda bulunmaktadır.

2) Vakıflar Genel Müdürlüğü : Yoksul öğrenciler için bakım yurtları yaptırmakta, yoksul ve kabiliyetli öğrencilere yüksek öğrenim bursları vermektedir.

Sosyal güvenlikle ilgili kuruluş ve dernekler hiç şüphesiz daha çoktur ama, onları burada saymak yersizdir.

Bir önemli dernekten de söz ederek bu kısmı bitirelim.

1) Yardım Sevenler Derneği : Muhtaç genç kızlara, yoksul öğrencilere felâketzedelere, yurttan kalan öğrencilere çeşitli yardımlar yapmaktadırlar.

TABLO : 5
Sosyal Sigorta Uygulamasına Tabi İş Yerleri ve Sigortalılar Sayısı

Madde	1960	1967	Fark	% Artış
I — İş yeri :	17.302	84.708	+ 67.406	+ 388
Kamu	3.167	9.202	+ 6.035	+ 187
Özel	14.145	75.506	+ 61.361	+ 433
II — Sigortalılar :	620.400	1.069.387	++ 448.487	+ 72
Erkek	534.206	960.131	+ 425.925	+ 79
Kadın	70.036	109.256	+ 39.220	+ 55
Kamu	292.026	436.816	+ 44.790	+ 12
Özel	328.874	632.571	+ 303.687	+ 92

Tablonun incelenmesinde görüleceği gibi iş yeri sayısı kamu sektöründe 7 yılda % 187 artış gösterirken özel sektörde % 443 ile bir artış göstermiştir.

Aynı şekilde sigortalı sayısı da kamu sektöründe 7 yılda % 12 artış gösterirken özel sektörde % 92 artış göstermiştir.

Ayrıca diğer dikkate değer bir izlemin de sigortalılar arasında kadınlar erkeklere nazaran son derece azdır.

TABLO : 6

Sosyal Sigortalar Kurumu, Gelir, Gider ve Plasmanları

Madde	1965	1966	1967
I — GELİRLER :			
— Pirimler	1.069.150	1.335.709	1.640.272
— Faizler	63.629	68.379	63.685
— Tahvil ve bono geliri	59.663	135.964	160.837
— Kira	23.423	31.097	38.670
— Çeşitli gelirler	14.001	18.492	22.852
II — GİDERLER :			
	66.770	81.916	99.337
— Yönetim giderleri			
—Direk sigorta giderleri	174.430	209.382	240.404
— Emlâk ve bakım giderleri	15.521	18.137	19.759
— İşçi meskenleri gideri	1.712	1.780	2.447
— Müşterek sigorta gideri	184.712	252.139	306.318
— Ayrılan karşılıklar	809.762	1.034.536	1.259.052
III — PLASMANLAR			
— Banka mevduatı	597.288	495.934	449.008
— Tahviller	1.577.393	2.264.766	3.054.142
— Gayrimenkuller	725.052	811.395	928.245
— İşçi mesken kredileri	663.349	728.384	827.220
— Diğer plasmanlar	135.611	152.951	204.923

TABLO : 7

Yıllar	İş isteyenler	İşe yerleştirilenler	İş bulamayanlar	İşsiz % nisbeti
1960	868.038	574.270	293.768	34
1961	573.468	463.126	110.342	19
1962	560.392	399.635	170.757	34
1963	545.154	375.081	170.073	31
1964	480.170	313.968	166.202	35
1965	427.012	258.070	168.942	39
1966	428.216	260.421	167.795	39
1967	442.582	275.430	168.152	39

Ortalama nisbeti 33,7

Yukardaki tablodan açıkça anlaşılacağı üzere 7 yıllık ortalama işsizlik nisbeti % 33,7 dir.

Demek ki, İş ve İşçi Bulma Kurumu kendisine müracaat eden işsizlerden ancak % 66,3 üne iş bulabilmiş % 33,7 si işsizlik çaresizliği içinde kıvranmıştır.

Tarımdaki gizli işsizliği de hesaba katarsak Türkiye'miz de işsizliğin ne denli korkunç bir problem olduğu kolayca anlaşılabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK SOSYAL GÜVENLİĞİN SORUNLARI

A — GENEL SORUNLAR:

1 — Prensip Yönünden:

a) Sosyal güvenlik insan haklarından biridir. Anayasamız sosyal güvenliği vatandaşlara bir hak olarak tanımıştır. (Madde 48)

Ancak bu hak, İktisadî gelişme ve malî kaynakların yeterliği ile sınırlanmıştır (Madde 53). Anayasanın 48 inci maddesinde «Kurtmak

ve kurdurmak» tabiri sosyal güvenlik anlayışına aykırı düşmüştür. Zira sosyal güvenlik bir devlet garantisidir. Kurdurmak deyimi ile sigortalar, sigorta şirketleri sistemi uzun süre devam edecek demektir. Yine 53. üncü madde ile devlet sosyal güvenlik yolunda «garanti etmek görev ve sorunuğu altına girmektedir. İktisadî gelişme ve kaynakların yeterliliği ne zaman mümkün olacaktır?

Anayasamızda yer alan bu ilkeler, Türk Devletinin yapı itibariyle gerçek anlamda bir sosyal güvenliği gerçekleştirmeğe müsait olmadığı gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Bilindiği gibi sosyal sigortalar, geçici birer vasıtadırlar ve sosyal güvenliği tam olarak sağlamazlar; ayrıca teknik olarak bütün bir milleti kapsamına almasına imkân yoktur. Türkiye halen kısmî bir sigorta sisteminden ileri gidemediğine göre, kelimenin tam anlamı ile Türkiye’de bir sosyal güvenlik sisteminin mevcudiyetinden bahsetmek imkânsızdır.

2 — Ekonomik Problemler Yönünden:

a) İşsizlik problemi: İş bulma ümidinin az olduğu, işsizliğin çok olduğu bir toplumda, sosyal güvenlik lâftan ibaret bir kavramdır. Çünkü, iş gücü içinde işsizlikten dolayı gelir sahibi olmayan fertlerin nisbeti büyükse devlet bütçesinin sıhhatından söz edilemez.

«Türkiye’de 1967 yılı için, Beş Yıllık Kalkınma Plânımızda gösterilen işsizlik, tarımda işgücü talebinin en yüksek olduğu aylarda 910.000, en düşük olduğu aylarda 7,8 milyar, tarım dışı sektörlerde de 400.000 kadardır. 1972 ye kadar bu nisbetlerde pek az düşme olacağı hesaplanmıştır.

İşsizliğin tabii sonuncu fert başına düşen millî gelirin son derece düşük olması ve ekonominin o nisbette zayıf olması demektir. Halbuki sosyal güvenliğin en temel şartı sağlam bir ekonomik bünyedir. Bugünkü Türkiye ekonomisinin arzettiği manzara gözönünde bulundurulsa, sosyal güvenlik ilkelerini uygulaması için daha uzun yıllar beklemek gerekecektir.

b) Türk ekonomisinin temel sorunları ve sosyal güvenlik:

aa) Türk ekonomisinde tasarruflar son derece sınırlıdır. Bunun bilinen sebepleri şunlardır:

— Gelir seviyesinin düşük olması tasarruflara ayrılacak payı kısıtlamaktadır.

— Türkiye dünyanın ileri yüksek gelirli ülkeleri ile sıkı ilişki halinde olup, bu ilişkiler toplumunun tüketim seviyesini yükseltici yönde etkilemektedir.

Tasarrufları kârlı olarak kullanma olanağı sınırlıdır.

— Dağınık ellerde toplanan tasarrufların etkin bir şekilde mobilizasyonunu sağlayacak bir düzende yeteri biçimde kurulmamıştır.

bb) Dış ticaretimizin yıllardan beri açık vermesi ekonomimizin gelişmesini engellemektedir.

Dış ticaretin açık vermesi ile zarurî olan döviz ihtiyacı, dış borçlanmalar yolu ile karşılanmaya gidilmeyen 1962-1966 yılları arasında 1.372 milyon dolar tutarındaki dış yardımların % 55'i evvelce alınan ana para ve faiz ödemeleri için kullanılmıştır (17).

cc) Tarımsal organizasyonu bozukluğu da Türk ekonomisini olumsuz yönde etkilemektedir. Tarım, geniş ölçüde hava şartlarının etkisi altındadır. Tarımsal üretimin artırılması için gerekli girdiler henüz gereği gibi kullanılamamaktadır. Türk çiftçisi yorgun bir örgütlenmeye gidememiştir.

dd) Sanayi sektöründe gelişmeyi ve etkinliği büyük ölçüde sınırlayan darboğaz niteliğinde organizasyon güçlükleri vardır.

Özellikle insanlar sanayide çok sayıda müteşebbis ayrı ayrı küçük işletmeler halinde faaliyette bulunmaktadır. Üretim teknolojisi yetersizdir.

ee) Ekonomik ve sosyal alt yapı hizmetleri yeteri kadar geliştirilememiştir.

Bütün bu nedenlerle sosyal güvenliğin gerçekleşmesi için ekonomik ve toplumsal yapımız hayli elverişsiz şartlar içinde bulunuyor demektir.

(16) İkinci Beş yıllık kalkınma plânı, s. 132, 133, 134, tablo 63, 64 ve 66 ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi, Dr. Turan Yazgan, s. 51

(17) İkinci Beş yıllık kalkınma plânı, s. 41-42

**B — BUGÜNKÜ SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMASI
KARŞISINDA ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR VE İKİNCİ BEŞ YILLIK
PLÂNDAN ÖNGÖRÜLEN TEDBİRLER; PROBLEMLER:**

1 — Sosyal güvenlik kapsamına giren nüfus yanında kapsam dışında kalanların adedi çok yüksektir. Faal nüfusun mesleklere göre dağılımını gösteren aşağıdaki tablo durumu açıkça yansıtacak niteliktedir.

TABLO : 8
1965 tle Nüfusun Mesleklere Dağılışı

Faal Nüfus	Erkek	Kadın	Toplamı	%
Ücretli	2.746.755	310.589	3.057.344	22,5
İşveren veya kendi hesabına çalışanlar	3.813.864	157.512	3.971.376	
Aile içinde çalışanlar	1.697.296	4.716.251	6.413.447	77,5
Açık olarak tarif edilmeyen	146.645	2.910	149.555	
TOPLAM	8.404.560	5.187.262	13.591.822	

Kaynak : DİE 1960 nüfus sayımı % 1 örnekleme sonuçları

Yukarda ücretliler grubunda Tarım İşçileri, Sanayi İşçileri ve Memurlar bulunmaktadır.

«Sayıları 676.791'e vardığı tahmin edilen (64.618 daimî işçi 612.173 mevsimlik işçi) tarım işçileri için sosyal sigorta tedbirleri alınmış değildir» (18).

Faal nüfusa oranı % 5 olan tarım işçilerini sigorta kapsamında almadıkları için hariç tutarsak, yukarda % 22,5 olarak görülen ücretli nisbeti aslında (22,5 — 5 = 17,5) % 17,5 almaktadır. 'Demek ki, Türkiye'de ortalama bir hesapla sigorta kapsamına giren nüfus son derece az ve aşağı yukarı % 18 civarındadır. Geri kalan % 82 nüfus kapsam dışıdır.

Bağımsız çalışan esnaf ve sanatkârlar, serbest meslek sahipleri, bağımsız küçük çiftçiler, kapsam dışında kalanlardır. Son çıkan Avukatlık Kanunu, Avukatları da Sosyal Sigortalar kapsamına dahil etmiştir.

2 — Sosyal güvenliğe dahil olduklarını kabul ettiğimiz memur ve işçilerin tabi olduğu sosyal güvenlik sistemleri dağınık bir durumdadır. Yıldan yıla alınan köksüz ve yetersiz cılız tedbirlerle sosyal güvenlik tedbirlerinin geliştirilmeğe çalıştığı görülmektedir.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı, sosyal güvenliği ilgilendiren ve plânın 209 - 214 üncü sayfalarında yer alan tedbirler daha uzun yıllar Türkiye’de sosyal güvenlik için köklü tedbirler alınamıyacağını göstermektedir.

Aşağıda bu konuda vereceğimiz bir kaç misal cesaret kırıcıdır

Şöyleki :

a) İşsizlik gibi çok önemli bir sosyal risk sigorta kapsamına girmemiştir. Sosyal Sigortalar içinde işsizlik sigortası için hiç bir ciddi faaliyet yoktur.

Plânda bu konuda şöyle denilmektedir.

İşsizlik Sigortasının geliştirilmesine çalışılacaktır. Bu sigortanın geliştirilmesinde memleketimizdeki işsizliğin sanayileşmiş toplumlardakinden farklı özelliği gözönünde tutulacaktır (19). Plândaki bir tedbir hiç de cesaret verici ve inandırıcı değildir. Zaten güç ahel ayakta duran bugünkü cılız bir yerli sigortalar, bu ağır yükü nasıl kaldıracak, hangi kaynaklar bu işe tahsis edilecektir?

b) «Tarım işçilerimiz sosyal güvenliklerini sağlam da önemi: bir unsur olan çalışma şartlarını düzenleyici Tarım İş Kanunu çıkarılacaktır» diyor plân (20).

Kanun hangi esaslar getireceği, nasıl uygulanacağı çok merak edilen bir konudur.

Bugünkü ekonomik ve sosyal bünyemiz, tarım kesimindeki işçi - işveren münasebetlerindeki girift ve karmaşık durum bu konudaki temenni ve niyetlerin gerçekleşmesi için ümit verici değildir.

(19) ikinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı S: 214

(20) » » » » » S: 213

c) Kendi hesabına çalışan esnaf ve sanatkârlar, bağımsız çiftçiler serbest meslekte çalışanların, hastalık, ihtiyarlık ve ölüm hallerinde gelir güvenliklerini sağlamak için 11e yapılacaktır?

Plan'a göre bu konuda önce bir araştırma, yapılacak, aralarındaki yardımlaşma ve dayanışma kuruluşlarından yararlanabilecek Sosyal Sigortalar kurulacak ve kurulan bu sosyal sigortalar ilerde bir tarihte Sosyal Sigortalar Kurumu ile birleştirilecektir.

Bilindiği gibi bugün serbest meslek mensupları kendi aralarında özel kuruluşlara sahiptirler. Türk Tabipler Birliği, Borsalar Birliği, Mimar ve Mühendisler Birliği, Esnaf ve Sanatkârlar Birlik ve Konfederasyonları, Ziraat Odaları Birliği ve Konfederasyonu, Ticaret ve Sanayi Odalar ve buna benzer bütün bunları bir sigorta bir yerde toplamak için ne gibi araştırmalar yapıldığı bilinmemektedir. Bu kesimde de dağınıklık ve başıbozukluk devam edip gitmektedir. Bu konuda da plânda sözü edilen tedbirlerin nasıl gerçekleşeceği belli değildir.

d) Devlet memurlarının bugün gerçek anlamda güvenlik içinde olduklarını söylemeye imkân yoktur. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun kaderi ne olacaktır bilinmiyor. Bu kanunun sağlayacağı güvenlik tedbirlerinden memurlar ne zaman yararlanacaktır?

Plân bu konuda devlet memurları kanununda öngörülmüş olan sigorta hizmetleri gerçekleştirilecektir. Bu haklar, İktisadî Devlet Teşekkülleri, Belediyeler ve Özel İdareler memurlarına da sağlanacaktır diyor (21).

1965 den beri uygulama imkânı bulunulman 657 sayılı kanundaki güvenceler bir yana, memur maaşları dahi halâ bir esasa bağlanmamıştır. Daha uzun süre memurların sigortaların sağladığı imkânlara kavuşması mümkün görülmediği inancındayız.

Plânda Devlet Memurları, İktisadî Devlet Teşekkülleri, Belediye ve Özel İdare Memurlarının kısa süreli risklere karşı korunmasını sağlamak için sigortalar kurulacağı, bunların da ilerde Sosyal Sigortalar Kurumuna kapılacağı ifade edilmektedir (22).

(21)	»	»	»	»	»	S: 214
(22)	»	»	»	»	»	S: 213
(23)	»	»	»	»	»	S: 213

e) Sosyal Sigortalar, uygulanmasında bazı aksaklıklar görüldüğü, bunların özellikle geçmiş sigorta haklarının kaybolması, birden fazla iş yerinde çalışanlara her iş yeri için ayrı sigorta primi uygulandığı, sanayi işçilerinin karşılaştıkları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı müessir sigortalar uygulanması gibi sorunlar olduğu plânda zikredilmektedir.

f) Plâna göre önce sigorta kapsamına girmiyen sahalar için ayrı ayrı çıkarılacak kanunlarla sigorta kurumları konulacak, sonra konulan bir çatı altında birleştirilecek, bu çatı da Sosyal Sigortalar Kurumu olacaktır. Plânda bu konuda şöyle denilmektedir. «Ayrı ayrı öğütlenmiş olan Sosyal Sigorta Kurumlarının İkinci Beş Yıllık Plân sonunda tek bir sosyal güvenlik düzeninin kurulmasına hazırlık olmak üzere birleştirme hazırlıkları tamamlanacaktır.

Birleşmiş bir sosyal güvenlik düzenine giderken çeşitli sosyal güvenlik kurumları arasındaki ilişkiyi sağlayacak ve ortak politikaların ilkelerini hazırlayacak bir (Sosyal Güvenlik Kurulu) kurulacaktır.

Türkiye'nin sosyal güvenlik yönünden en önemli sorunlarından biri de sosyal güvenlik nedir? ne değildir? konusunda bilgi sahibi eleman ve personel adedi çok sınırlıdır.

Plân bu konuda; Sosyal Sigortalar Kurumu, ilerde kurulacak genel sigortanın nüvesi olacak ve burada görev alacak kişilerin yetiştirilmesi için Üniversite ve Yüksek Okullarda Sosyal Güvenlik Kürsüleri kurulacaktır» denmektedir.

h) Sigortalanan grupların gelirlerinin düşüklüğü, gelir sahibi olmayanların da sigorta kapsamına girmeleri, işsizlik sigortası kurulması, sigortaların kapsadığı risklerin genişlemesi ile sadece işçi ve işverenlerin iştiraki ile sağlanan gelirler yeterli midir? Devlet genel bütçeden, yardım yapacak mıdır?

Plân bu bakımdan 3'lü bir sistemi;

— İşsizlik sigortası,

— Tarım işçilerinin sigortalı olması,

— Teknik öğretimde okuyan gençliğin sigortalı olması gibi durumları da kabul etmekte, devletin bu hallerde sigorta fonlarının finansmanına üçüncü taraf olarak katılacağını belirtmektedir.

i) Türkiye'deki sosyal güvenlik, ilgili sorunlardan biri de gerek Emekli Sandığı gerek Sosyal Sigorta fonlarının nasıl kullanıldığı meselesidir. Bunlardan özellikle Emekli Sandığının turistik yardımları mutlaka üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Türkiye'deki belli başlı (muazzam) otellerin hepsi Emekli Sandığına aittir. Bunların 1966 yılı sonundaki yatırım değerleri v^ gelirleri şöyledir (24) :

TABLO : 9
E. S. nın Lüks Otellerinin Durumu (1966)

Tesisin adı	Değer TL.	Gelir TL.	%
İstanbul Hilton	89.509.472	+ 4.538.221	5,07
Bursa Çelik Palas	16.364.120	— 415.019	— 2,54
İzmir Efes	92.825.122	— 1.204.358	— 1,30
İstanbul Tarabya	84.699.814	— 1.418.598	— 1,67
Ankara B. Ankara	69.166.970	— 1.353.505	— 1,97
Toplam	352.565.498	+ 150.741	0,04

Görüldüğü gibi bu tesisler için yatırılan her 10.000 lira sermaye yılda ortalama olarak ancak 4 lira gelir sağlamaktadır.

Bu halile Emekli Sandığı fonları hiç de iyi kullanılmıyor demektir. Plânda sandığın durumu ile ilgili şu şartlar ilgi çekicidir.

«Emekli Sandığının malî bünyesinde bir dengesizlik bulunduğu belirtilmektedir. Açık 1964 yılında % 50,3'e çıkmıştır. Sandığın gayri menkulleri 1964 de kâr getirmemiştir. 1965 de zarar etmişlerdir (25).

Plân, sigorta mevzuatında değişiklik yapılarak toplanacak fonların finansman kaynağı olarak üretken yatırımları gerçekleştirerek kurumların desteklenmesinde kullanılması öngörmektedir.

(24) Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi, Dr. Turan Yazgan, s. 69

(25) İkinci Beş Yıllık Kalkınma Plânı, s. 213

C — SONUÇ:

Yukarıda uzun uzadıya izahına çalıştığımız hususlardan ortaya çıkan gerçekler şunlar :

1 — Türk Sosyal Güvenliği bir sistem olmaktan henüz çok uzaktır. Mevzuat ve organizasyon yönünden bir dağınıklık yıllardan beri devam edegelmektedir.

2 — Memur ve hizmetlilerle, tarım dışındaki işçilerin bazı risklere karşı korunması, bazı kişilere yapılan devlet yardımları ve hayır cemiyetleri dışında bir faaliyet yoktur. Türk nüfusunun % 18'i sosyal güvenlik tedbirlerinden kısmen yararlanmakta % 82'si kendi haline bırakılmış durumdadır.

3 — Türk Sosyal Güvenliğin bu derece cılız kalmasının nedeni Türk ekonomisinde sanayileşmeye çok geç başlamış olmasıdır. Batı ülkelerde sosyal güvenlik tedbirleri çok daha köklü ve güvenli ise bunun sebebi onların sanayileşme süresine çok önce girmiş olmalarıdır.

4 — Batı ülkelerle aramızda bu konuya kendini gösteren fark şudur:

Onlarda sosyal güvenlik sanayileşmenin tabii sonucu olarak ortaya çıktığı halde, bizde sanayileşme bizzat sosyal güvenliğin vasıtası olmaktadır. Çünkü milyonları bulan işsize sanayileşme ile iş bulmak ama hangi şartlar altında olursa olsun başlı basma sosyal güvenlik tedbiri sayılmaktadır.

5 — Bugünkü Türk ekonomisinin içinde bulunduğu güç boşluklar ortada iken, kalkınma plânımızda öngörülen tedbirlerin gerçekleşmesi çok uzak bir ihtimaldir.

ORGANİZASYONDA ÇATIŞMA

Yazan

Recai TOSYALI

Mahalli İd. Şb, Md.

Örgütte değişik şekillerde meydana gelen çatışmaları kısa bir makalenin dar çerçevesi içinde incelemenin zorluğunu kabul ediyorum. Bu makalede çatışmanın ne olduğunu, bazı amme İdaresi profesörlerinin çatışma üzerindeki görüşlerini kısaca göreceğiz, bir sonuca ulaşmaya gayret edeceğiz.

Çatışma deyimiyle örgütteki değişik elemanlar, kısımlar arasında meydana gelen anlaşmazlıkları, eski deyimiyle ihtilafları kastediyoruz : Çatışma şahıslar arasında, şahıslarla organizasyon arasında veya değişik organizasyonlar arasında olabilir. Çatışmanın bütün organizasyonlarda olduğunu, az gelişmiş veya gelişmiş memleketlerde çalışanlar arasında daima anlaşmazlıklar çıktığını söyleyebiliriz.

Bu makalede gayemiz bazı organizasyon ekollerinin çatışma konusundaki görüşlerini bir araya getirmek ve şahıs-organizasyon çatışmalarında bazı yazarların görüşlerini belirtmek olacaktır.

Tarif : Kısaca söylemek gerekirse organizasyonda çatışmanın şahıs ve organizasyon ihtiyaçları arasındaki dengesizliğin sonucu olduğunu ileri sürebiliriz. Pfiffner ve Presthus'a göre çatışma organizasyonun değer ve gayelerini en üstün görenlerle organizasyonun, şahsın kendi gayesine ulaşması için kullanılmasının gerektiğini söyleyenler arasındadır. (1).

Argyris çatışmanın aynı zamanda oluşan karşıt ihtiyaçlardan doğduğunu ileri sürer. (2)

(1) John M. Pfiffner, Robert V. Presthus, Kamu İdaresi, The Roland Press. (New York 1960) s. 221 - 222.

(2) Chris Argyris, Şahsiyet ve Organizasyon, Harper Brothers (New York 1957) pp. 39, 77, 233

March ve Simon'a göre konu karar verme vetiresi bakımından ele alınmalıdır. Karar vermenin normal işleyişindeki bozukluklar karar verirken başka bir alternatif seçilmesini güçleştirir. (3)

Organizasyonda her kademe kendi sorumluluk ve bağlılıklarının önemini ileri sürerler; bu durumda istek ve gayelere ulaşmak için değişik değerlendirmeler yapılır. (4).

Etzioni'ye göre,, denetçiler, organizasyonun bölümleri, kurmaylar bazan ilişkileri açık seçik olmadığı için, bazan da menfaat görüş ve karakterlerindeki ayrılıkları yüzünden çatışır (5).

Bennis insanın hem iyi, hem de kötü olduğunu söyler. Organizasyondaki açışma şartları, değişik kademeler arasındaki ilişkiler iyi veya kötü tarafın kendini göstermesine yol açar. (6) .

Çatışma Hakkında Bazı Görüşler:

Klâsik İdare teorisine göre şahıs ve organizasyonun istekleri arasında benzedik hatta aynıyet olduğundan çatışma konusuna önem verilmez. Bu görüş insanın mantıklı ve rasyonel olduğu varsayımından hareket eder. Belli bir işe alınan kimsenin bu işi tam olarak, belirtildiği üzere yapacağı kabul edilir. Klasikler işçinin işini kendiliğinden, istekle yapacağını kabul etmekle beraber, bunda memur seçimini, eğitim ve iş başında bu konularda yapılacak sistemli öğretimin büyük önemini de göz önünde bulundururlar.

Klasiklerin önemli bir kişisi olan Fayol'ün 14 prensibinden biri de şahıs menfaatinin iş yerinde genel menfaatten önemsiz olmasıdır. Memur amiri tarafından verilen emirleri yapmakla yükümlüdür; ya itaat eder veyahut işten atılmayı göze alır.

Mary Park et Follet çatışma konusunu işleyen, çatışmanın varolabileceğini kabul eden bir yazardır. Çatışma genellikle vardır.

(3) James G. March, Herbert A. Simon, Organizasyonlar, John Wilet Sons Inc., (New York 1958) s. 112 -135

(4) John M. Pfiffner, Frank P. Sherwood, İdarî Organizasyon, Prentice Hail Inc. (Englewood Cliffs N. J. 1960) s. 34, 433

(5) Amitai Etzioni, Modern Organizasyonlar, Prenitce Hail, Englewood Cliffs, (New Jersey 1964)

(6) Warren G. Bennis, Değişen Organizasyonlar, McGraws Hill Book Company, (New York 1966) s. 66-67

Bennis «Değişen Organizasyonlar» isimli kitabında, klasiklerin. organizasyonun sanki orada çalışanlar yokmuş gibi ele aldıklarını belirtir: Onların his ve eğilimlerine önem verilmez. Organizasyonla fert arasındaki çatışma tamamen organizasyon lehinde çözümlenir. Fert kendisine verilen görevleri yapan, direnmeyen, pasif bir makine olarak kabul edilir.

Beşerî ilişkiler ekolü de çatışmayı organizasyonun önemli bir konusu olarak kabul etmez. Çalışanın sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak, organizasyonun etkin ve verimli olma gayeleriyle bağdaşır. Yüksek moral daha büyük verim sağlar. Organizasyon idarecileri de çalışanın memnuniyetini arttırmaya gayret ederler.

Beşerî ilişkiler organizasyonda herhangi bir çatışma olmadığını kabul ettiği için hayalci bir görüştür. Bu ekol çatışma konusundan uzaklaşmak, zor kararlar almamak ve böylece «mesut bir aile» görüntüsü yaratmak ister.

Yapımcılar için çatışma kötü bir şey değildir. Fertler birbirlerinden farklı yaratılmışlardır ve bu farklılık organizasyonun iyiliği için gereklidir. Onlara göre fertle organizasyonun istekleri arasında daimi bir gerginlik vardır. Bir defa fert kendisi ile organizasyonun ihtiyaçları arasında bir denge kurulduğunu kabul ederse, memnuniyet verici olmayan çalışma şartlarının sonucu olan baskı ve emniyetsizlik hislerinden kurtulmuş olur. Bu görüş çatışmadan, her zaman olmamakla beraber yeni bir çözüm şeklinin çıkabileceğini savunur. Bennis bu varsayımı «Trajik Görüş» olarak adlandırır. (5).

Organizasyonda çatışma, bir konu üzerinde görüş ayrılığı olduğu zaman yüksek makamlardan gizlenmemelidir. Çatışma organizasyonun bütün kademelerini ilgilendirebilir veya aşağı kademelerde çözümlenmeyecek önemde sevk ve idare problemleri üzerinde anlaşmazlık olabilir. Bundan dolayı çatışmaya aşağı kademelerde bir çözüm yolu arayacak yerde durumu organizasyonun en üst makamlarına iletmede zorunluluk vardır. (6).

Yapımsalcı yazarlar organizasyon liderinin, ferdin istekleriyle organizasyon istekleri arasında bir denge kurabileceğini kabul etmekle önemli bir noktaya dokunmuşlardır.

(5) Ibid.

(6) Ibid.

Burada makalemizin konusu bakımından çatışma konusunu inceleyen bazı kamu yönetimi yazarlarının çatışma konusundaki görüşlerini biraz daha geniş olarak incelemekte fayda olduğunu zannediyorum : Başlangıçta çatışmayı karar verme vetiresine bağlayan March ve Simon'un fikirlerine kısaca dokunmuştuk : Acaba bir organizasyonda çatışma nasıl doğar ?

1 — Çatışma gayeleri ve görüşleri ayrı olan ve bunları bağdaştıramayan fertler arasında çıkar. Biz buna realitenin görülmesinde farklılık diyebiliriz.

2 — Bu durumda çatışma organizasyondaki şahıslar tarafından değişik seçimlerden doğar. Burada çatışma müşterek bir karar verme vetiresiyle çözümlenebilir.

Pfiffner ve Shenwood'a göre iki ihtimal vardır:

A) Eğer çatışmanın kaçınılmaz olarak organizasyonun bünyesinde bulunacağı kabul edilirse, üç durumla karşılaşılır :

1 — Çatışmanın kötü olduğunu kabul edersek izlerini silmeye çakşırız.

2 — Başka alternatif olmadığı varsayımıyla hareket edersek çatışmayı organizasyon yaşamının tabii bir verisi olarak görürüz.

3 — Veya çatışma yoksa çatışma meydana getirmeye gayret ederiz.

B) Eğer çatışmanın organizasyon yaşamının tabii bir verisi olduğu kabul edilmezse, o zaman organizasyonda rekabet kadar tabii bir durum olan işbirliği üzerinde durulur.

Toplumdaki bazı davranış ve inanışlar çatışmayı daha da keskinleştirir. İnsanlar arasında ilişki olduğu müddetçe işbirliği veya, çatışma her zaman meydana gelebilir. Sosyal olayları ölçen sosyo- metrisler sosyolojik bakımdan organizasyonda çalışanlar arasında istenilen (çekici) ve istenilmeyen (itici) ilişkileri inceletişlerdir : Çekici ilişkiler çalışma yerinde karşılıklı ilişki kurmak isteyenlerin tercihleri, İkincisi ise birbirlerinden hoşlanmayan kimselerin aralarında meydana gelen ilişkilerdir. Birinci durumda işbirliği, ikinci durumda ise çatışma görülür.

Daha yakından incelendiğinde çatışmanın şahsiyetteki gelişme sonucu olduğu anlaşılır. Karşımızdakinin her dediğini hiç itiraz et-

meden kabul ettiğimiz zaman herhangi bir ihtilaf doğmayabilir. Bu bakımdan çatışma şahsiyeti geliştirmeye veya yıkmaya yarayabilecek bir şekilde kullanılabilir. Argyris, eğer organizasyonun ihtiyaçları, işçiden bekledikleri, işçinin istekleriyle bağdaşmazsa çatışma doğuracağım kabul eder. Bu halde, çalışanın organizasyonu geçici veya devamlı olarak bırakması veya daha çok çalışarak üst makamlara tırmanması veya organizasyonun önem verdiği bazı kusurları önemsememesi gibi durumlarla karşılaşırız. İşe karşı duyulan ilgi azlığı, tembellik, devamsızlık... v.b.

Organizasyondaki rahatsızlık ihtiyaçların uyuşma derecesine göre azalır veya çoğalır : İdareci, bir çatışma ile sonuçlanabilecek rahatsızlıklarla devamlı şekilde karşı karşıyadır.

Klasik idare teorisyenlerinin idarenin prensipleri olarak ortaya attıkları hiyerarşi, otorite, kontrol sahası, disiplin, kumanda birliği, merkeziyetçilik, organizasyonunun genel menfaatinin şahsın menfaatından üstün olduğu gibi bazı fikirler çalışanların iş yerinde rekabet, daha iyi başarıma için yazışma gibi durumları tecrübe etmesine sebep olur.

Whyte'ta (6) çatışma konusunda kötümser bir görüş sahibidir. O'na göre insan içinde bulunduğu toplumun bir verisidir. İnzivaya çekilirse, yalnız kalırsa manasızlaşır. Başkalarıyla ilgi kurduğu nisbette değeri artar. Çatışma, haberleşmedeki anlaşmanın kesilmesi yüzünden çıkar. Beşerî ilişkiler okulu bir denge temin edebilmek için bu gibi engellerin ortadan kaldırılabileceğini ileri sürüyordu.

Whyte'a göre bu hayalci ve sathi bir inanıştır. Bu inanışta «sert» ve «yumuşak» yaklaşımlar vardır. Sert görüş taraftarları organizasyonun iyiliği için gerektiğinde sert kararlar alınmasını uygun bulurlar. İkinci görüş ise organizasyonun gayesine varmak için işçiye iyi davranıyor görünmenin fahdadan ziyade zarar getireceğini ileri sürerek «Beşerî ilişkilerin» sadece verimi arttırmak için kullanılmamasının gerektiğini savunurlar.

Whyte'a göre organizasyonla fert ilişkilerinde bir dengesizlik vardır. Fert organizasyonda meydana gelen bu çatışmalardan kaçınmaz.

(6) William H. Whyte, Jr. Organizasyon insanı, (New York, Simon ve Shuster, 1956), s. 7-13

Önemli birer kamu idaresi yazarı olan Katz ve Kahn (7) problemi toplum sosyolojisinin ışığında incelerler:

Yöntemlerle fert ihtiyaçları arasında çatışma doğduğu zaman gayri resmî organizasyon kendini gösterir. Fikir ve görüşlerde kudret, tesir ve mükâfata dayalı ayrıcalıklar temeldendir esastır. Aşağı mevkilerde olanlar, genel olarak organizasyonun yöntemlerine uymakla beraber yetki, ücret azlığı ve haksız yapıldığım zannettikleri işlemlerden ötürü devamlı huzursuz haldedirler. Organizasyonun alt bölümlerinde daha yukarı kademelere tırmanmak için devamlı bir yarış vardır. Organizasyonda ayrı ayrı bölümler arasındaki işbirliği bir çatışma haline gelebilir. Değişik görüşler arasında bir uyuşma sağlamak sadece geçmişteki ayrıcalıkları kaldırmakla olmaz, aynı zamanda mevcut his, inanış ve menfaatları da uyuşturmak gereklidir. Tabiat gerekliliği olarak organizasyon yapısında çatışma kaynakları bulunur.

Çatışma alt sistemde hazan yüksek moral meydana getirebildiği gibi, bazan da bir ana yol bulunarak çözümlenir. Genel olarak organizasyonlarda çatışmanın keskin, sivri noktalarını körletecek yöntemler vardır. Yüksek idare makamı çatışma konusu istekleri uyuşma yoluyla çözebilir.

Sonuç : Organizasyonlarda çatışma, meydana getirecek durumlarla her zaman karşılaşılabilir. Eğer ustalıkla idare edilirse çatışma, organizasyon için faydalı olabilir. Çatışmanın iş konuları üzerinde olması, şahsiyet yapılmaması gereğine önem verilmesi üzerinde durulmalıdır.

(7) Daniel Katz, Robert L. Kahn, Organizasyonların Sosyal Psikolojisi, Wiley Sons (New York, 1966), s. 107-108

TERCÜMELER

LYON ŞEHİRSEL TOPLUĞUNUN PROJELERİ (*)

Çeviren : Ragıp GERÇEKER

Tetkik Kurulu Müş.

56 Komünü kapsayan, nüfus toplamı 1.065.166 yı bulan ve 50.000 hektar arazi üzerine yayılmış olan Lyon Şehirsel topluluğu, 1 Ocak 1969 tarihinden beri faaliyettedir.

İlgili Belediye Meclisleri tarafından seçilmiş olan 90 delegelik Şehirsel Topluluk Meclisince yönetilmektedir. Bu Meclis kendi üyeleri arasından Bir Başkan, Oniki Asbaşkan, ve Ondört sekreter seçmiştir.

Şehirsel Topluluğun personel kadrosu 4.390 dır.

31 Aralık 1966 tarih ve 66 -1069 sayılı kanunun 4. Maddesi gereğince kurulmuş olan Lyon Şehirsel Topluluğu yönetimine, bu kuruluşa dahil olan 56 Komün zorunlu olarak, aşağıda belirtilen hususlardaki yetkilerini devretmişlerdir:

1 — Modernleştirme ve ekipman plânı, komünler arası imar plânları, komünler şehir imar plânları (bu hususta ilgili Belediye Meclislerin tasvipleri alınacaktır) Şehirsel topluluğun millî ihtiyatlar biriktirmesi.

2 — Belirli konulara tahsis edilmiş tanzim bölgeleri kurulması ve bunların hazırlanması : İskan bölgesi, sınaî bölgesi, İslah ve yıkılıp yeniden yapılması gereken kesimlerin tespit ve inşası gibi.

3 — Belirli konulara ayrılmış tanzim bölgelerinde okullar inşası ve bunlar için sahalardan ayrılması. Bu bölgeler bir kaç komüne ait araziye yayılıyorsa buralarda da bu sahalardan sağlanması.

4 — Sosyal Meskenler inşası, kuruluş ve işletmesi.

- 5 — İtfaiye, kurtarma ve yardım servisleri
- 6 — Şehir içi ulaştırma servisi.
- 7 — Lise ve kolejler inşası
- 8 — Su, kanalizasyon ve temizlenmesi (tarım sulamaları hariç), temizlik ve çöp toplama işleri.
- 9 — Mezarlıklar inşası, mevcutların genişletilmesi, ölü yakma fırınları yaptırması.
- 10 — Mezbaha, mezbaha pazarları ve pazarlar kurulması.
- 11 — Yol ve yollarda trafik işaretlerinin konulması
- 12 — Parklar ve otoparkların inşası

Lyon Şehrsel topluluğu yönetimi, 1968 senesinde yapılmış olan çalışmalar sayesinde, 6 Ocak 1969 tarihinde yapmış olduğu toplantıda derhal, teçhizatlanmasını, faaliyet alanını ve şartlarını tespit etmiş, büro ve komisyon seçimlerini yapmış, teşkilât ve personel kadrolarını kabul etmiş, Lyon Şehri ve Malzeme servisi ile anlaşmağa vararak geçici olarak Lyon Fuarı binasına yerleşmiştir.

Şehrsel topluluk idaresi kanunen kendisine verilmiş olan görev ve yetkiler çerçevesinde ilk sene ve onu takip edecek seneler için bir çalışma gerçekleştirme (iş) plânının etüt ve incelenmesine başlamıştır.

- Malî meseleler
- Personel meselesi
- 1969 Bütçesi
- 5. Plândan kalan kısımların gerçekleştirilmesi
- 6. Plânda yer alması gereken konular.

Malî meseleler:

Şehrsel topluluğun gelirleri bilhassa, şu kaynaklara dayanmaktadır:

- İşletilen veya devredilen inhisarların, hak ve taahhütlerin gelirleri

- Temizlik işleri (Çöp toplama) geliri
- Yevmiyeden alınan vergiden (Devlet vergisinden) şehrsel topluluğun hissesine düşen gelir
- Teçhizatlanma vergisi
- Yardımlar
- Borçlanma
- Komünler yüzde hasılatı (Devlet vergilerinden komünler hissesi)

Bu gelirlere mukabil şehrsel topluluk idaresi, idare masraflarını, personel ücretlerini, çalışma ve yatırım giderlerini ve bilhassa borçlanmaların taksit yüklerini, düşünmek ve karışlamak zorundadır.

Teçhizat masrafları, yüzde on ilâ yirmi devlet yardımları ve devlet kredi kuruluşlarınca karşılanmaktadır.

Bütçeyi denkleştirebilmek gayesiyle, Şehrsel topluluk Meclisi, topluluğa dahil 56 Komün için, Komüne kanunen tanınan nispetler dahilinde Komün yüzdeleri vergisinde, nispeti şehrsel topluluk idaresinin tayini hakkında karar almıştır.

Kuruluşu takip eden ilk aylarda, Şehrsel Topluluk İdaresinin karşılaştığı güçlükler hep mali yönden olmuştur.

Evvêlâ, ilk üç ayda, hizmet şubelerinin gerçekleştirmesi gerek işler ve işletme masrafları için devlet hazinesinden hiç bir avans verilmedi. Bu devre zarfında Şehrsel topluluk, Lyon şehir idaresinden sağlanan avanslar sayesinde çalışabildi. Hazine ilk malı tevzii ancak Nisan - Mayıs aylarında yaptı.

1969 programında yer alan büyük çalışmalara, 1969 yılı başında sağlanan borçlanmaların ancak senenin üçüncü üç aylık devresinde ele geçmesiyle başlanabildi.

Bununla beraber, 'Fourviere' altındaki önemli tünel çalışmalarının aralıksız devam edebilmesi için, kendi hissesi sadece 5 milyon frank olduğu halde Şehrsel Topluluk İdaresi ilk üç aylık devrede 20 milyon frank ödemesiyle mümkün olabilmıştır (Devlet ve Rhön İlinin kendi hisselerini zamanında yatırmamışlardır.)

Diğer taraftan, 1969 Eylül ayında hizmete girmesi gereken 7 Kolej Binasının inşaatı bu konuda borçlanma suretiyle sağlanan pa-

ranın ancak Temmuz ve Ağustos aylarında ele geçmiş olduğu halde, zamanında bitirilebilmiştir.

Şehrsel topluluğa dahil bütün Komünlerin teçhizat ve malzeme taleplerinin hepsi kendileri için önemli ve aceledir. Halbuki İdare, bu taleplerin hepsini derhal ve zamanında karşılayabilecek malî güce sahip değildir.

Zira, bu konularda takip edilen borçlanmalar ancak kısım kısım ve muhtelif vadelerde sağlanabilmektedir. Diğer taraftan Devlet yardımları da ihtiyacı karşılayacak durumda ve yeterlikte değildir. Okul ve yol inşaatları o kadar önemli ve masraflıdır ki, sağlanan çeşitli gelirlerin büyük bir kısmını bunlar yutmaktadır. Ve su temini kanalizasyon ve temizlenmesi, itfaiye ve bina inşaatı gibi konularda da Devlet yardımı sağlamak mümkün değildir.

Bu yönden, Şehrsel Topluluk İdaresi, bu ağır masrafları vatandaşların vergi nispetlerini arttırmamak gayesiyle, işlerin kısa zamanda bitmesi yerine uzun vadelerde tahakkuk ettirmek zorunluluğu ile karşılaşmıştır.

Personel Meselesi:

Şehrsel topluluğun servislerinin eleman kadroları 4.390 olarak tespit edilmiştir. Fakat, yol hizmetleri, şu işleri yardım - kurtarma ve itfaiye hizmetlerinin genişletilmesi gereği zorunluluğu ile 1970 senesi sonunda, mevcut kadroların hissedilir derecede artırılması zaruri görülmektedir.

Şehrsel Topluluk servisleri, komünlerin devrettikleri hizmet dallarında, bu komünlerin Şehrsel topluluk idaresine aktardıkları elemanlarla 1969 senesinin ilk üç aylık devresinde çalışmaya başlamıştır. Bu elemanların adedi 3.880 dir ki bunun 2.730 zu Lyon şehir idaresinden aktarılmıştır.

İlgili kombilerin devredeceği elemanlardan arzulayanların tespit ve tayinlerin yapılmadan, yeni elemanlar alınması mümkün olmadığından, servislerin istenen şekilde çalışabilmesi için 510 elemana ihtiyaç duyulmaktadır. Bu önemli kadro açığı, teknik eleman bakımından yüzde otuz, İdarî eleman yönünden yüzde kırktır.

Bu yönlerden, Şehrsel topluluğa devredilmiş olan bütün görevlerin 1969 Ocak ajandan itibaren yerine getirilmesi imkânsız idi.

Bu sebeble, bir çok elektronik makine ve sair teknik imkânlarla sahip olan Lyon Şehir idaresi (Belediyesi) ile bir anlaşmağa ayrılarak, Şehirsel Topluluk İdaresinin muhasebe işleri, elemanların sicil işlemleri, su ve kanalizasyon faturalarının tanzimi yollar ve umumî mahallenin işgaliyesi ile vergilendirme ve çeşitli mezbaha gelir ve haklarının tahsili ve takip işleri, şehirsel topluluk adına, bu idarece yürütülmesi sağlanabilmiştir.

Aynı nedenle yapılan bir anlaşma ile, 1969 ve 1979 senelerinde on komünü kapsayan sahada ve ayrıca 34 komünde de bu müddetten sonra beş sene daha, bunların yol ve inşaat işleri Lyon İli Malzeme ve ekipman idaresince yürütülmesi temin edilmiştir. Böylece Şehirsel Topluluğun yol ve inşaat işleri servisi 1976 yılına kadar, arzulanan eşkâlde çalışabilir bir halde, peyderpey kurulması mümkün olacaktır.

1969 Bütçesi:

Lyon Şehirsel Topluluğunun 1969 senesine ait olan ilk bütçesi, Şehirsel Topluluk Meclisinin 17 Mart 1969 günlü oturumunda kabul edilmiştir.

Bu bütçenin yuvarlak olarak gelir ve gideri 544 milyon Frank'a varmaktadır.

Giderler aşağıda şekilde dağılmıştır.

Bütçenin dağılımı

Gider		Gelir :	
Giderler aşağıdaki şekilde dağılmıştır		Gelirler aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir	
1 — Yatırım bölümü :		1 — Yatırım bölümü :	
Yönetim binaları	8.751.000	Normal gelirler hissesi	33.850.530
Yollar	142.272 340	Borç ev avanslar	189.923.127

Bütçenin dağılımı			
Gider :		Gelir :	
Okul ve kültürel malzeme	54.453.350	Yardımlar	65.414.700
Sağlık ve sosyal malzeme	67.000	Sular hizmeti geliri	13.998.144
Taşıma ve ulaşım	2.122.500	Çeşitli gelirler	6.439.349
Mezbaha ve çöp - temizlik	7.838.000	Toplam	309.625.850
Şehir ve imar (grands ensembles)	263.700		
(Büyük ahenk - birlik)	8.098.000		
Borç amortismanları	26.307.720		
Su hizmetleri	28.556.391		
Kanalizasyon tas-viye	30.535.849		
Toplam	309.625.850		

2 — İşletme Bölümü:

2 — İşletme Bölümü :

Yatırım bölümü hissesi	33.850.530	Hizmet ve ödemeler geliri	2.651.200
Borç faizleri	39.917.336	Çıraklık vergisi	220.500
Personel masrafı	71.934.350	Yardım ve iştirakler	980.000
Menkul ve gay-rimenkul	8.653.208	Yakma - ölü - rusumu	11.000
Genel yönetim	1.953.890	Yol müsaadesi ve iş-galiye resmi	643.150

Bütçenin dağılımı			
Gider :		Gelir :	
Yollar	16.441.018	Toptancı eşya işgali-	
Halkla ilişkiler	50.000	ye resmi	2.000.000
Zabıta ve emniyet	1.899.220	(E.D.F. ve (G.D.F.)	
Öğretim	3.283.751	geliri	5.458.510
Komünler servisi	31.233.601	Temizlik ve çöp toplama	16.822.000
Çeşitli giderler	659.665	Genel taşıtlar geliri	2.532.000
Sular servisi	9.681.575	Mezbaha gelir ve	
Kanalizasyon		harçları	5.873.000
tasviye	14.785.299	Gündeliklerden alınan	
Toplam	234.293.443	vergi	19.082.000
(Gelir ve giderin)		Ekipman vergisi	4.800.000
Yatırım bölümü :	309.625.850	Komünler yüzdesi ver-	
İşletme Bölümü:	234.293.443	gisi	117.248.719
Genel toplam :	543.921.293	Kanalizasyon - tasviye	24.193.000
		geliri	
		Tavsiyeden elde edilen	
		maddelerin satış geliri	3.047.753
		Su geliri	24.081.375
		Çeşitli gelirler	4.648.736
		Toplam	234.293.443

İSVİÇRE KONFEDERASYONUNDA KANTON

Yazan
Claude - Joseph GİNGUS
Enstitü Üyesi

Çeviren
Mehmet TARCAN
İçişleri Bakanlığı
Tetkik Müşaviri

Komün : Küçük bir devlet

«Komün, demokratik kuruluşun ilk ve en güzel bir örneğidir. Komünün ufak sahası, vasıtasız demokrasinin uygulanması için en uygun alan olup orada her vatandaş toplumu ilgilendiren bütün kararlara şahsen katılır ve orada bütün organlar doğrudan doğruya bizzat halk tarafından tayin ve tesbit edilir. Orada kişi, ana unsurları ve bunların kararlarının mahiyet ve şumulünü kapsar ve keza orada kabul edilen durumun sonuçları şahsi tecrübe ile müşahade edilebilir.»

Bu satırlar, Grison kantonu hükümetinin 27 Mart 1943 günlü mesajından çıkarılmıştır. Kuvvetli bir gerçeği ifade ediyor. Bu bize bir kez daha hatırlatıyor ki İsviçre demokrasisi kantonal olmadan önce komünal, federal olmadan önce kantondur. Yetki ve iktidar yukarıdan değil, aşağıdan gelmektedir.

İsviçre’de 3107 adet komün mevcut olup bu miktar kantonlar arasında çok farklı şekilde dağılmıştır. Berne kantonunun 946, Vaud kantonunun 388 komününe karşılık Bale - Ville’in 3 komünü vardır. Ülkesi çok ufak olan ve bu bakımdan komünlerin bir araya getirilmesinde (regroupement) fayda umulan yalnız sekiz kantonda, komünler kanton içinde, tamamiyle İdarî olan bazı kaza dairelerine (districts) bölünmüş olup bu mülkî kuruluşlar bir valinin (prefet) idaresine tevdi edilmişlerdir. İsviçre’de vali Fransız meslekdaşlarına hiç bir suretle benzemez, yalnız bu da komün idaresini hükümet adına murakabe eder. Fakat Schwyz ve Grison kantonlarında durum farklıdır. Bu kantonlarda kaza daireleri muhtar değildir, İdarî görev ve yetkileri yoktur.

Kantonlara göre, komün siyasî birliği haizdir veya kendi bünyesi içinde bir çok özel gruplara bölünmüştür. Bilhassa Siyasî komün veya komünü bütün yönü ile kapsayan ve çeşitli kamu hizmetlerini sağlayan iskân ve ikamet komünü mevcuttur. Halen 14 kantonda bulunan siyasî komünün sınırları içinde mevcut Burjuva komünü burjuvalık defterine kayıtlı komünün yalnız yerlilerini kapsar, Çok defa ilk belediye kuruluşuna katılanların çocuk ve torunları bahse konu olmakta ve eğer mevcut ise komünün mallarını ve bunların gelir ve semeresini idareye katılma gibi bazı özel haklara sahip bulunmaktadır. 21 kantonda aynı dine mensup bütün siyasî komün üyelerinden müteşekkil kiliseye mensup komünler (*communes ecclesiastiques*) mevcuttur. Bu kuruluşlar, ibadetin icrasını ve din görevlilerinin ücretlerinin ödenmesini sağlarlar. Bunlar papazları seçerler. Fakat, köy veya mahalle papazları (*le cure*) ancak piskopos tarafından gösterilen üç aday arasından seçilebilir. Burada dahi hiyerarşik düzene göre, işleyen vasıtasız demokrasi bahse konudur: Mahalle veya köy ruhani meclisi sözü geçen ruhani daire encümenini seçer, eğer meclis papazı seçerse kanton makamı bunun tayinini tasdik eder. Bu durum en az, resmî statüyü haiz reform görmüş millî kilise denilen protestan kilise için uygulanır. Nihayet altı kantonda okul ile ilgili komünlere (*communes scolaires*) rastlanır ki bunların üyeleri millî eğitim giderlerini sağlarlar. Yalnız iki kantonda (*glaris* ve *Nidwald*) yardım komünleri (*communes d'assistance*) mevcut olup bunlar ihtiyaç halinde yardıma koşmakla görevli kişilerden müteşekkildir. Genevre, Neuchâtel ve Valais kantonlarında yalnız siyasî birliği sağlayan komünler mevcut olup siyasî komün bütün diğerlerini içinde eritmiştir. Fakat Alman İsviçresinde durum böyle değildir, orada burjuva komünü halen çok canlı ve hareketlidir.

Adlî görev ve yetkiler hariç, komün kendi dar kadrosu içinde devlete ait hizmet ve faaliyetlerin büyük bir kısmını yürütürler. Söz gelimi, *Vaudois* komünü, 1956 tarihli kanunun açıkladığı şekilde, mahallî polis hizmetini yürütür, devlet ile işbirliği yaparak bayındırlık hizmetleri (yol ve bina yapımı gibi), sosyal hizmet ve örgütler, okul kuruluş ve çalışmaları, ve kamu hizmetleri ile (su, havagazı, elektrik gibi) uğraşır. Sanat, spor faaliyetleri ve nihayet mevcut ise komün mallarının idaresi ile meşgul olur.

Komün idaresi çok karışıktır; o kadar ki komünü teşkil eden organlar kantonlara göre farklı adlar taşırlar, fakat her yerde ilke

aynıdır: Komün, küçük komünlerde bizzat halk tarafından kullanılan bir yasama kudreti ve her an kontrol edebilen bir yürütme organı ile küçük (miniature) bir devlettir.

Önemli komünlerde (genel olarak nüfusu 600'ün üstünde olanlarda) vatandaşların toplumundan meydana gelen komün meclisi (l'assem blee de commune) bir komün encümeni (conseil communal) seçer. Vaud ve Fribourg kantonlarında buna (conseil communal),

Alman İsviçresinde (grand conseil communal) denilmektedir. Üyeleri vergiler koyar, bütçeyi onaylar, komün idaresi ve hesaplarını murakabe eder. Le conseil communal, Vaud ve Fribourg kantonlarında bizzat (le conseil municipal) i seçer, buna Geneve de (conseil administratif - idare encümeni) denilmektedir. Bu encümen belediye başkanın riyasetinde bir yürütme organı olup komünü idare ve temsil eder, memur ve personeli tayin eder, federal ve kantonal kanun ve kararların uygulanmasını gözetir. Bu yürütme organı 3 - 9 üyeden mürekkeptir. Küçük komünlerde seçmenler topluluğu (Conseil communal) in rolünü ifa ederler.

Komün giderlerini, mallarının gelirleri belediye hizmetlerinden (su, gaz, elektrik, hastahane) yararlananların ödedikleri resim, harç ve ücretler, bütün vatandaşlar tarafından ödenen komün vergileri ve bazan da yapılan yardımlar ile, karşılar. Kantonlar, az çok kesin olarak, komünün malî idaresini kontrol ederler. Hemen hemen her yerde hesapların ve bazan bütçelerin ve keza istikrazların kanton kademesinde tasvip edilmeleri gerekmektedir. İdarî iş ve işlemlerde büyük hatalar işlenmesi halinde komünal bir idare encümeni (un conseil de regie) nin mevcut bulunduğu kantonca görevlendirilen bir vekil (mandataire cantonal) veya idare müdürü (regisseur) lehine muhtariyetlerinden mahrum edilebilirler. Vaud ve Fribourg kantonları mevzuatı özellikle bu ihtimali öngörmüştür.

Kanton Hâkimiyeti ve Millî Hâkimiyet :

İsviçre konfederasyonu, yirmi iki egemen kantondan müteşekkil demokratik bir cumhuriyettir. İsviçre müesseselerinin temeli böyledir. Kantonlar gerçek devlettir, bir devletin basit eyaletleri değildir. Disiplinleri bakımından kanton hâkimiyetine itiraz etmek için hukuk müşavirleri bulunmaktadır. Bu halkın açılmasını kabul etmediği bir dava da olabilir. O her şeyden önce kantonuna bağlılığı-

nı gösteren çok derin bir hassasiyeti haizdir ve zaten kantonun tarihî yönden konfederasyondan daha eski olduğunu bilmemezlikten gelemiz. Kantonal hâkimiyet tanıma, hürmet, soy, dil ve diğer yönlerden azınlıkların huzur içinde müşterek siyasî varlıklarını sağladığına göre, halkın az çok şuurlu hissine ve idare edenlerin inancına başka ne eklenmesi gerekir. Sistem ancak bununla tutunuyor. Kantonlar egemen devlet durumunu teyid ve tasdik ettirmek için esasen hiç bir fırsatı kaçırmamaktadır: Resmî hitap ve yazışmalara kadar onlar bunu belli ediyorlar. «Genevre kantonu» yoktur, fakat «Cenevre cumhuriyet ve kantonu» vardır.

Anayasa 22 kantonu konfederasyona katılış duruma göre sıralamaktadır. En eski kanton olmamalarına rağmen listenin başında Züriç, Berne ve Lucerne yer almaktadır. Kantonların listesi şu şekilde devam eder: Züriç, Berne, Lucerne, Uri, Schwyz, Unterwald, Zoug, Fribourg, Soleure, Bale, Schaffouse, Appenzell, Saint - Gaile, Grisons, Argovie, Thurgovie, Tessin, Vaud, Valais, Neuchâtel ve Geneve. Bu kantonlardan üçü yarı kantona bölünmüşlerdir. Un terwald menşeinden beri iki muhtar vadiye bölünmüştür, tamamıyla topoğrafik nedenlere dayanan Obwald ve Nidwald, Appenzell 1597 den beri iç Rhodes ve dış Rhodes diye ikiye bölünmüştür. Birinci yarı kanton protestan, ikinci katoliktir.

Bale, köylülerin şehirlere karşı küçük bir ayaklanması sonucu Bale - Ville ve Bale - Gompagne olarak ikiye ayrılmıştır. Kantonların miktarı federal anayasa ile teminat altına alınmıştır. Anayasa tadil edilmedikçe miktarı değiştirilemez. Bale - Ville ve Bale - Compagne tekrar birleşmek için yirmi yıl önce bir proje hazırlamışlar ve bu konuda bir metin etüd edilerek tamamlanmış ise de, federal parlâmento bir anayasa revizyonu bulunmadığından tasdikini reddetmiştir. Aslında faydasız olan son teşebbüslerden birisi de Berne kantonunun Alman İsviçre'sinden ziyade Fransız İsviçre'sine daha dönük bulunan Berne kantonunun jura silsilesi üzerindeki komünlerinin ayrılarak yeni bir kanton ihdası işlemidir. Bu iş, çok karakteristik bir gelişimle sonuçlanmıştır. Jurahların daha önceki isteğine (1947) Berne hükümeti kanton anayasasının revizyonu gerektiği şeklinde cevap vermiştir. (1950) Fransızca, Berne jurasının resmî dili olarak kabul edildi. Berne hükümetinde jurahlara iki sandalya tahsis edildi. Özellikle jurahları ilgilendiren kanun tasarıları

tamamlayıcı bir müzakere ve karara konu olabiliyordu. Bu durum karşısında azınlıkların haklarının yeter derecede teminat altına alındığı kabul edilerek daha uzağa gitme keyfiyeti reddedildi.

İsviçre kantonları arasında bir çok bakımlardan ve açık şekilde farklar mevcut olup, söylemeye cesaret edilebilirse, kanton duygusu bununla kuvvet kazanmaktadır. Bu farklar tarihî menşeleri ve müesseselerinin gelişme şekline neşet etmektedir.

Uri, Schwyz, Zoug, Glaris, Appenzell genel olarak eski İsviçre kantonları daima demokrasi taraftarı oldular. Grison ve Valais muhtar komünler topluluğunu temsil ettiler. Zurich ve Berne ekonomik oligarşiye taraftardı. Halbuki Berne, Lucerne veya Fribourg yarı irsi bir patrişiya tarafından idare edilen aristokratik devletlerdi. Neuchâtel ve Saint - Gali biri prusyen diğeri teokratik yarı monarşi idiler. Vaudlular halâ, memnun olmadıkları halde, Bernli valiler tarafından idare edildikleri devri hatırlıyorlar. Bugün, Fransa'da mevcut olan durum ile hiç bir münasebeti olmamasına rağmen demokratik müsavata ulaşılmıştır. Eski İsviçre 1789 dan önce demokratik anlayışı benimsemişti ve o tarihlerde alplerin bu yamacı demokrasi fikri kadar bilinmiyordu. İsviçre demokratik bünyesi tarihin ve duyulan ihtiyacın bir sonucudur. O hiç bir mücerret fikre dayanmamaktadır. Gonzaque de Reynold'un yazdığı gibi «bir tarih ve bir yer, hepsi bu fakat yeter varlık». Aynı şahıs, ima ederek şunları ekliyor: «Ben İsviçre'nin şehir ve köylerini uzun ve şiddetli çan sesleri ile mukayese etmeyi severim. Bunun ahengi tam ve mükemmeldir, falsosunun yarattığı ahenkler gibi». İsviçre'nin bütün iç politikasına kantonal hâkimiyet ve millî hâkimiyeti aynı zamanda koruma ve bunlar arasında tatmin edici bir denge sağlama zarureti hâkim oldu: Kantonal yetkileri son derece tahdit ederek siyasî merkeziyetçi bir devlete doğru ilerleme v aksi yönden federasyonu devletler konfederasyonu şeklinde değiştirmeye yöneltme, merkeziyetçi ve federaliste eğilim biri diğerinin zıttı ise de virtüslü ve zehirli değil fakat dayanıklıdır. Bir çeşit rakkas hareketi biri arama, birini diğerine tercih eder göründü. XIX. yüzyılın sonundan beri merkeziyetçi zihniyet üstün gelmeye başladı: Bize daha yakın olan tepkileri harp ekonomisinin merkeziyetçi baskılarına karşı daha canlı oldu, fakat merkeziyetçi zihniyetten uzaklaşma onu tekrar 1914 ve hattâ 1939 a nisbetle daha düzelmiş bir duruma yeniden getirdi. Her adım başı, hayat ve modern tekniğin şartları kantonun dar kadrosu içinde sayısı gittikçe artan bazı meseleleri düzenlemeye mani oluyordu. Bu

şartlar içinde tehlike ortadan kaybolan meseleler değildi, fakat 'bunların bünye ve mahiyetleri değişiyordu. Egemen devlet, üstün irade izhar ve icra eden bir nevi ilçe oluyordu. Bu gelişmeye İsviçre halkının büyük bir çoğunluğu şüphesiz muhalifti, merkezîyetçilikten «çok korkan Fransız ve İtalyan azınlıklarında muhalefet daha kuvvetli idi. Egemen kantonlar, konfederasyonun hâkimiyeti ile tahdit •edildi. Fakat anayasa ile açıkça tahsis ve tevcih edilmeyen bütün hususlar kantona ait yegâne yetkiyi gösterdi. Bununla beraber, federal irade ve kanun, kantonal irade ve kanuna tefevvuk eder: Federal hukuk daima kantonal hukukun önüne geçer ve kantonlara, konfederasyonun daha önce kanun yaptığı sahalarda kanun yapma yetkisi tanınmamıştır.

Kantonların Hukuk ev Vecibeleri :

Konfederasyonun kuruluş amacı şunlardır:

- 1) Vatanın bağımsızlığını sağlamak,
- 2) Yurt içinde huzur ve barışı idame ettirmek,
- 3) Halkın hürriyetlerini ve anayasa ile sağlanan vatandaşlık haklarını korumak,
- 4) Toplumun refah seviyesini artırmak,

Yabancılar karşısında İsviçre'yi yalnız konfederasyon temsil eder, barış yapmaya, harp ilânına, anlaşma ve andlaşmalar yapmaya yetkilidir. Bunlar bütün İsviçre için uygulanmakta, aykırı bütün federal veya kantonal kuralların üstünde tutulmaktadır. Küçük meseleler hariç kantonlar dış temaslarda bulunamazlar: Bunlar komşuluk münasebetleri, zabıta ve İdarî olaylar v.s. olup hiç bir suretle iki hükümet arasında münasebet tesis etmeyen meselelerdir.

Her kanton, yabancı bir devlet tarafından tecavüz veya iç ayaklanma sebebiyle tehdit edilen komşu kantonun yardımına koşmak zorundadır. Tehdide veya tecavüze uğrayan kanton, zarurî bütün savunma tedbirlerinin alınabilmesi için konfederasyona ve bütün diğer kantonlara zamanında haber vermek mecburiyetindedir. Burada, İsviçre'ye has ve oldukça tuhaf bir hususun açıklanması gerekir: Konfederasyon, tehdit ve tecavüzün yabancı bir devletten gelmesi halinde harekât masraflarını deruhte eder. İç sıkıntı bahse ko-

nu olduğu zaman, istisnalar hariç, kanton tek sorumludur: Konfederasyon, bir kanton talep ettiği veya ülkenin herhangi bir yerinde mevcut karışıklığı sona erdirmek için kendiliğinden müdahale etme hakkını haizdir. Bu müdahale çeşitli şekiller alabilir: Bütün kanton makamlarının emrine tabi olduğu bir federal komiser tayin ederek veya etmiyerek askerî birlikler sevk etmek. Meşru nizam tekrar sağlandıktan sonra bunlar görevlerine dönerler. Şimdiye kadar konfederasyon dokuz defa, ekseriya seçim karışıklıkları veya az çok genel mahiyet alan grevler sebebiyle, müdahale etmiştir.

Cari işler arasında, kamu veya idari hayatın mutad olanların ayırt etmek için:

- 1 — Tamamiyle konfederasyonun yetkili olduğu meseleler,
- 2 — Konfederasyonun tanzim ettiği fakat kantonlarla birlikte tedvir edilen meseleler,
- 3 — Federal hukuka göre düzenlenen fakat idaresi kantonlara tevdi edilen işler,
- 4 — Nihayet, tamamiyle kantonlara bırakılan işler,

Gümrük işleri, P.T.T. hizmetleri, para işleri, demiryolu hizmetleri münhasıran konfederasyonun yetkisi içine girmektedir; askerî teşkilât, yabancılarla ilgili polis, ticarî sicillerin tutulması hizmet ve işlemleri konfederasyon ve kantonun müşterek idaresine tâbidir; su ve orman zabıtası, elektrik enerjisi ve hidrolojik kuvvet, işçinin himayesi, ilk öğretim, bayındırlık hizmetleri, bankalar, meslekî kuruluşlar ve diğer bir çok meseleler tamamen veya kısmen federal hukukla idare edilirler; hizmetin yürütülmesi kanton makamlarına aittir.

Kantonlar her şeyden önce konfederasyondan mülkî bütünlükleri ve meşru hükümetlerin muhafaza ve devamını ve keza anayasalarının korunmasını talep etmek hakkını haizdirler.

Bu son teminatın rolünü ifa etmesi için, konfederasyonun bunu açıkça tevcih etmiş olması gerekir. Bu husus daima şarta bağlı kalmaktadır:

- 1 — Kantonal anayasa federal anayasaya hiç bir muhalif hüküm ihtiva etmezse,

2 — Kanton anayasası cumhuriyetçi şekilleri gözönünde bulundurursa,

3 — Halk tarafından kabul edilmiş ise ve bunu talep eden vatandaşların salt çoğunluğunca tekrar tetkik edilmiş ise,

İsviçre kantonları, bu çok umumî şartlara göre, siyasî hayatlarını çok yaygın şekilde yararlandıkları bir hürriyet ile birlikte düzenleyebilirler.

Onlar geniş bir yasama yetkisine sahiptirler ve biraz önce görüldüğü gibi bu yetki ancak federal kanun yapma yetkisine tecavüz etmemek kaydı ile tahdit edilmemiştir. Kantonun hürriyeti, kanton bütçesinin hazırlanması ve kantonla ilgili vergilerin seçimi gibi bazı sahalarda ameli olarak tamdır. Kantonların idari yetkisine gelince, diğer idarenin icra ajanı olarak hareket etsin veya kendi mevzuatını uygulasin bu yetki son derece geniştir. Bütün kamu hizmetleri ve keza çeşitli eğitim ve öğretim kuruluşları ve bunların kontrolleri kantonların görev alanına girmektedir. Kantonlar sanat ve bilimleri teşvik eder, kendi arzusuna göre endüstri veya tarıma malî ve teknik yardımda bulunur, bütün yardım işlerini yönetir ve kendi polis teşkilâtını kurar ve düzenler. Esas itibarıyla kantonların vecibeleri, konfederal makama veya diğer kantonlara karşı koalisyon teşkiline mani olacak şekilde hesaplanmıştır. Bilhassa aralarında özel anlaşmalar veya siyasî mahiyette andlaşmalar yapmaları men edilmiştir. Kantonlar aralarında konkordato adı ile anılan, yasama, idare veya adalet sorunları ile ilgili basit ve ılımlı anlaşmalar yapabilirler. Keza bu konkordatoların, kendi haklarına veya diğer kantonların haklarına tecavüz edip etmediğini incelemekle görevli federal makamlara bildirilmeleri gerekmektedir. Konkordatolar eskiden pek çok iken bugün çok azalmıştır, çünkü federal mevzuat bunu tedricen kendi bünyesi içine almıştır. Kantonlar şüphesiz askerî kapitülasyonlar yapamazlar yabancı devlet ordusunda hizmet 1848 de kesin olarak yasak edilmiştir. Her kanton kendi ülkesi üzerinde 300 den fazla asker bulunduramaz, jandarma buna dahil değildir.

Kantonların, medenî hukuk ve ceza hukuku alanında, kendi aralarında adli müzaharet ile mükellef olduğu husus burada belirtilmelidir. Bu husus, bir kantonda ittihaz edilen bir mahkeme hükmünün diğer bütün kantonlarda icra edilebileceğini ve ceza alanında

bir kanton adli makamlarının diğerkantondaki meslekdaşları tarafından talep edilen bütün inceleme ve soruşturma iş ve işlemlerini yerine getirmeye mecbur olduklarını ifade eder.

Siyasî suçlular ve basın suçluları hariç, suçluların bir kantondan diğerine iadeleri yapılmaktadır. Nihayet - oldukça orjinal bir bir hüküm - kantonlar kendileri cezalandırmayı yükledikleri takdirde suçlu tebaalarını iadeye mecbur değildirlir.

Kanton Meclisleri

Kanton hükümeti, Glaris, Untenwald ve Appenzell adlı üç kantonda «landsgemeinden» şekli altında vasıtasız demokrasi rejimi ile yürütülmektedir. Tarihçilerin bize öğrettiğine göre, eski Yunan Agora veya. Roma Forumu'nun yeniden ihyası varsayımı bahse konu değildir, fakat toplumun mallarının müstereken idare edildiği ve imparator veya Avusturya dükünün eski İsviçre valilerinin yaptığı gibi bütün yabancı akınların lüzumu halinde silâhla def edildikleri Almanlar zamanının jermanik bir yaşayan kalıntısıdır. Land Gemeinden'ler, yılda bir defa ilkbaharda, açık havada umuma ait bir meydan veya kırdatoplanırlardı. En az yirmi yaşını idrak eden bütün erkek vatandaşlar, Landamman denilen ve üç yıl süre ile genel oyla seçilen kanton hükümeti şefinin başkanlık ettiği bu toplantılara katılırlar. Gündem, landrat ve büyük encümen tarafından uygun bir zamanda incelenir ve herkese duyurulur. Her madde müzakere konusu olur ve orada her vatandaş tam bir söz hürriyetine sahiptir. Bundan sonra el kaldırmak suretiyle oylama yapılır. Gerçekten vatandaşlar, anayasanın yeniden gözden geçirilmesi projeleri, bütçe, devletin gelir ve gider hesapları, sayıları oldukça yekûn tutan İdarî kararlar hakkında oylarını kullanırlar. Bu suretle yasama yetkisini tamamiyle ellerinde tutarlar. Böyle bir sistemin ancak, artık devlet geleneğinin muhafaza ve devam ettiği, günlük yaşantılarla tam ve kusursuz bildiği konularda düşüncelerini bildirmesi ve toplantının kolayca ve yormadan yapılabilmesi için nüfusu az olan kantonlarda işleyebileceği aşikârdır. Bu şartlar gerçekleşmediği takdirde bu sistem kendiliğinden kaybolur. Schwyz ve Uri'de durum böyle olmuştur. Fransız İsviçre'si bu müesseseyi asla bitmemiştir.

Diğer kantonlar, muhtelit demokrasi (Democratie Mixte) denilen sistemi uygulamaktadırlar: Halk referandum ve inisiyatif hakkına sahiptir, kanton parlâmentosuna temsilcilerini seçerler. Buna çok defa (grand conseil) veya (conseil cantonal) denir. Keza, kantonun yürütme görevini ifa eden devlet konseyi - hükümet - (conseil d'etat) üyelerini seçerler.

Böylece, bütün kantonlar tek meclis (monocameralisme) sistemini uygulurlar yani konfederal kademededen ve hattâ bir nisbet içinde komünal kademededen farklı olarak her kantonda yalnız bir yasama meclisi vardır. Buna karşılık bir çok farklar bu tek meclisin işleyişinde görülür. Bazı kantonlarda milletvekili adedi anayasa ile tesbit edilmiştir. Bu miktar 65 (tessin) ile 200 (Berne ve Argovie) arasında değişir. Başka kantonlarda bu adet değişen bir nisbete göre nüfus miktarına tâbidir: Saint Gall'de 1500 nüfus için bir milletvekili, Appenzell - iç Rhodes'da 250 nüfus için bir, Vaud kantonunda 600 nüfus için bir gibi. Milletvekilliği sünesi genel olarak dört yıldır, fakat bu süre Fribourg'da beş yıl Grison'da iki, Appanzell - iç Rhodes'da bir yıldır. Prensip olarak ve en az bir kaç kantonda, belli bir miktar seçmenin müracaatı üzerine (lucerne'de 12.000 ve Schaffouseda 1.000) yasama meclisinin feshine karar verilebilir. Fakat bu hüküm tatbikatta asla işlememektedir. Buna karşılık, anayasanın tam bir revizyona tabi tutulması hemen her yerde feshi mucip olmaktadır.

Kanton parlâmentosu seçimleri 7 kantonda tek dereceli ve çoğunluk sistemi ile diğer kantonlarda nisbî temsil usulüne göre yapılmaktadır. Her kanton (Geneve ve Tessin hariç) her biri birden fazla milletvekili seçen belli bir kaç seçim bölgesine bölünmüştür.

Kanton parlâmentosu, devlet konseyi (hükümet) tarafından teklif edilen kanun tasarılarını müzakere ve kabul eder, bütçeyi tertip ve karara bağlar, istikraz ve vergiler hakkında karar verir, kanton hesaplarını inceler, mahallî idareyi kontrol eder, adliyenin üst hâkimlerini, bir çok özel konsey üyelerini ve muhtelif memurları seçer. Vatandaşlığa alma istekleri hakkında karar verir ve af etme yetkisini haizdir. Meclis toplantıları herkese açıktır, fakat miktar ve süresi kantonlara göre çok değişik şekilde tesbit edilmiştir.

Kantona! Yürütme

Bütün kantonlarda yürütme kudreti, Fransız İsviçresinde (conseil d'etat), diğerlerinde (conseil de gouvernement) denilen üst idareciler kuruluna aittir.

Bu konseyin üye adedi değişiktir. İçinde Neuchâtel ve Valais' nin de bulunduğu dokuz kantonda beş, Nidwald'de oniki, ve çok defa Geneve ve Vaud'da olduğu gibi yedidir. Hizmet süresi bir yıl (Uri, Appenzell - iç Rhodes) ile beş yıl (Fribourg) arasında değişir. Kantonların büyük bir kısmında hizmet süresi dört yıldır. Bütün kantonlarda hükümet (Conseil d'Etat) parlamento tarafından düşürülebilir. Bunlar arasında dört kantonda, halk yeter oy nisabı sağlayabilirse (schaffouse'da 1.000, Tessin'de 11.000) hükümeti çekilmeye mecbur edebilir, fakat bu durum asla husule gelmemektedir. Buna karşılık, hükümet ve parlamento üyeleri ister birlikte isterse yaklaşık tarihlerde, iki çoğunluk rejimine ve diğer nisbi temsil sis temine göre, her ikisi de halk tarafından seçiliyor ise: Bunun tabii sonucu olarak her iki konseyin çoğunluğu aynı zamana rastlamayabilir. Bu sebeple Geneve'de sosyalist bir hükümetin burjuva bir parlamento ile birlikte görev ifa ettiği unutulmamalıdır. Bu istisnai bir durumdur. Çünkü çok defa hükümet azınlıklarını temsilini ve ye keza bunların sorumluluğa kavilmalarını sağlayacak şekilde koalisyon hükümeti olarak teşkil edilmektedir.

Hükümet üyeleri yeniden seçilebilirler yani halk tarafından beğenildikten takdirde nadiren değişirler. Aşırı kabiliyetsizlik veya liyakatsizlikler bunun dışındadır. Federal meclis üyeliği ile kanton meclisi veya hükümet üyeliğinin içtimai caizdir (Tessin hariç). Bununla beraber kanton anayasalarının çoğu, aynı zamanda federal meclis üyesi olabilecek hükümet üyelerinin miktarını tahdit ve tesbit etmiştir. Bu durum zaruridir, çünkü federal meclis toplandığı zaman kanton meclis veya hükümetinde münhaller olacağından kanton meclisi veya hükümeti üyelerinin Berne şehrine göç etmelerinin önlenmesi arzu edilmektedir. Buna mukabil iki görevin içtimainin yalnız meşru değil şâyânı temenni olduğu da genel olarak ileri sürülmektedir. Çünkü bu durum, federal makam ile mahalli makamlar arasında faydalı temaslar yapılmasını sağlamaktadır.

Yalnız altı kantonda (eski İsviçre ve Geneve) hükümet üyeleri bütün zamanlarını görevlerine ayırmak zorunda olup başka faali-

yette bulunamazlar. Esasen bunlar aylık almaktadır. Bunların her biri bir bakanlığa benzeyen büyük bir İdarî bölümün başında bulunduğundan gerçekten oldukça meşgul durumdadır. Bu departmanların adedi keza kantondan kantona değişir. (5-11) Vaud kantonunda aşağıda gösterilen yedi departman vardır: Tarım, sanayi ve ticaret, işçileri, maliye, adalet ve polis, millî eğitim ve din işleri, Bayındırlık işleri, askerî işler, bu görev ayırımına rağmen alınan kararların hükümetin topluca sorumluluğunu gerektirdiği tabiidir.

Kanton hükümeti, konfederasyon ve diğer kantonlarla yapılan temaslarda kantonu temsil eder. O bütün mahallî idareleri denetler. Kanton hükümeti Başkanı (görev süresi bir yıl) ekseri memurları tayin eder. Parlâmentoya sunulacak teşriî metinleri hazırlar, halkın seçim ve oy verme işlerini düzenler, kanunların icrasını sağlar, bunların hiç biri özellikle orjinal değildir.

Adalet Teşkilâtı

Kazai kuruluştan tamamiyle farklıdır. Kantonlar bu alanda tam bir bağımsızlığa sahiptir. Mevcut gelenek İsviçre tarihinin ilk çağlarına kadar uzanır. Ecnebi vali ülkelerinde adaletti icra etmek hak ve iddiasında bulunduğu için Rutli'nin üçlerinin isyan ettikleri unutulamaz. Fakat bir kaç yüzyıl sonra kantonlar bu hürriyeti o şekilde kullandılar ki, adli sistemler bir kantondan diğerine göre çok değişik şekil aldı.

Bununla beraber bütün kantonlarda hususî hukuk davaları çok düşük bir değerle ilgili bulunmaktadır. (Vaud kantonunda 200 F) Bunları rüyetle sulh hâkimleri ve bazen ticaret mahkemeleri yetkilidir. İhtilâf daha önemli olursa (Vaud'da 4.000 F kadar) ilçe mahkemesine baş vurulur. Nihayet ihtilâf bu miktarı aşar ise kanton sivil mahkemesine müracaat edilir. Kantonlara göre bu mahkemeler meslekten bir veya müteaddit hâkim veya hâkim muavinleri ile tamamlanan meslekten bir hâkim ile teşkil edilir. Keza kantonlara göre değişen şartlar içinde yüksek mahkeme denilen istinaf mahkemesine müracaat mümkündür. Neuchâtel, Zürich, Soleure, Saint - Gali ve Zoug hariç hususî hukuk davalarında temyiz mercii mevcut değildir.

Cezaî yargılama, ister zarar gören şahsın müracaatı üzerine, isterse kamu davası olarak kendiliğinden harekete geçer. Bir sorgu hâkimi (juge informateur) inceleme ve soruşturmayı yürütür. Nihayet usulu muhakeme safhasını tesri ve tacil eden hâkim (Le ministre publique) duruma müdahale eder. Fakat bir yerde karar yerme yetkisini haiz sorgu hâkimi bulunmadığı takdirde özel bir mahkeme olan (Iachambre d'accusation - Sanıklama mahkemesi) sanığın men'i muhakemesine veya sanığı hafif suçlarından ötürü bir zabıta mahkemesine (tribunal de police), ağır para cezası veya uzun bir hapsi gerekiyor ise bir ceza mahkemesine (tribunal correctionnel) nihayet müebbet hepsi gerektiren hallerde cinayet mahkemesine (Tribunal criminel) sevkeder. Harp zamanının kanununun öngördüğü askerî suçlar hariç İsviçrede. idam cezası mevcut değildir. Bütün kantonlarda, hususî hukuk davaları için üst yargı mercii mevcut olmasa bile, ceza davaları için ceza yargıtayı (cour de cassation penale) mevcuttur. Eğer temyiz talebi kabul edilmiş ise sanık başka bir mahkeme huzuruna sevk edilir veya bizzat yargıtayca mahkeme edilir.

Sivil ve cezaî mercileri yanında ticaret mahkemeleri, iş mahkemeleri ve askerî mahkemeler mevcuttur.

Federal mahkeme, esas itibariyle bazı cezaî yetkiyi haiz bir anayasa mahkemesidir. Buna mukabil İsviçre'de asla istisnaî mahkeme mevcut olmadı.

Adlî kurulun teşekkül tarzına gelince, o hiç bir kantonda tam benzerlik göstermez. Bazı kantonlarda hâkimler, hükümet tarafından, bazılarında parlamento bazılarında ise üst kaza mercilerince atanırlar. Geneve ve eTssin kantonlarında adlî kurul halk tarafından seçilir. Bazan bu çeşitli sistemler birleştirilir. Fribourg'da ilçe hâkimleri hükümet ve kanton mahkemesinin müşterek toplantısında tayin edilir. Kanton mahkemesi hâkimleri ise parlamento tarafından seçilerek atanır. Vaud Kantonunda ilçe hâkimleri kanton mahkemesince seçilir. Kanton hâkimleri ise parlamento tarafından atanır.

Hâkimlerin görev süresi, seçilmiş veya atanmış olsun, üç, dört, altı, sekiz ve hattâ on yıldır. Ancak hâkimlerin azledilemeyeceği hususu kabul edilmiştir. Fakat, daima tekrar seçilebildikleri için sonuç pek farklı değildir. Dışarıdan bakınca böyle bir kuruluş şüphesiz şaşırtıcıdır. İçerden bakıldığında ise o kadar tatmin edicidir.

**METROPOLİTEN ŞEHİR
PROBLEMLERİNİN
HALLİ İÇİN BİR ÖRNEK**

Orhan ZAİM
Tetkik Kurulu Müşaviri

**Los Angles County (Kazası)
ve «Lake Wood» Planı**

Türk İdare Dergisinin 315 sayılı nüshasında «Türkiye ve Metropoliten Problemleri» isimli yazımızda Dünyada Metropoliten problemlerin halli için, nasıl tercihler yapıldığını, bu kuruluşların politik bünyelerinin nasıl olduğunu kısaca izah etmiştik.

Bu yazımızda da belki dünyanın en sür'atli büyüyen Metropolis'i Los Angles'den ve dolayısıyla «Lake Wood Plan» den bahsetmek ve ayrıntıları biraz daha yakından incelemek istiyorum.

I —Giriş :

Los Angles kazası (County), hudutları içinde bulunan, belediyeleşmemiş oturma ünitelerine olduğu gibi, birçok şehirlere beledi hizmetler götürerek, Metropoliten problemleri hal etmeye çalışan ve benzeri olmayan bir teşkilâttır. Washington Üniversitesi profesörlerinden Robert O. Warren'in 1965 yılında yaptığı tahmine göre Los Angles County 6.700.000 kişiye değişik beledi hizmetler arz etmektedir.

1900 yıllarında, Los Angles County an'anevi olarak, kırsal sahada görev yapan eyaletin bir aleti idi. 1930 larda ise bürokratik bakımdan güçlü, ihtisaslaşmış beledi servisleri ile bazı şehirlere ve organize olmamış oturma birimlerinde mevcut 300.000 konuta servis arzeden bir teşkilat haline gelmişti.

1930 ile 1950 yılları arasında, kaza içinde küçük bir belediye kurulmuş olmasına karşılık, organize olmamış yerleşme birimlerinde oturanların sayısı 500.000 artmıştır. Bu devre içinde kazanın, bir müteahhit gibi yerleşme birimleri ve şehirlere arzettiği hizmet çeşidi de çoğalmış, nitelik bakımından özellikler kazanmıştı.

Organize olmamış yerleşme birimlerine ve şehirlere götürülecek hizmetlerin başarılması için önce kanunî yetkilere ihtiyaç hasıl oldu. Kazaya, belediye işleri görebilmesi için veya beledî işleri görebilecek özel birliklerin kurulması için, lüzumlu kanunî yetkiler (State) eyalet meclisince verildi.

Baha başlangıçta (Los Angles County Board of Supervisors) kaza meclisi, hizmetlerin organize olmamış yerleşme birimlerine yayılması politikasını benimsedi. Seçimle gelen idareciler, kendi profesyonel yardımcılarının, arzu ve telkinlerine uyarak, zaman zaman mevcut yetkilerine yenilerini eklemek için kulis yaptılar. Böylece organize olmamış yerleşme birimlerinde oturan vatandaşlar ve bazı şehirler, beledî hizmetlerin kendileri yerine - daha imkânlı olan - kaza idaresi tarafından yürütülmesini kabul ettiler. 40 sene içinde kaza idaresinin beledî servisleri, belli bir plân içinde değil, daha çok artan taleplere uyularak genişletildi ve artırıldı.

II — Kazanın Şehirlere Arzettiği Beledî Hizmetler :

Kazanın 1900 - 1930 yıllarında sür'atle artan nüfusu, şehirlere beledî hizmet ve ihtiyaçlar bakımından büyük zorluklar getirdi. Şehir otoritelerinin mahdut imkânları, bilhassa su temini bakımından, daha büyük İdarî ünitelerle müşterek hareket etme zorunluluğunu ortaya çıkardı. Bu tecrübe ile kazanan beledî servisleri daha cazip hale geldi. Su birliği dışında, Los Angles şehri, kanalizasyon işletme servisini de kaza idaresine terk etti.

1910 dan sonra Los Angles County statüsü (Home rule) ve idaresi, eyalet meclisinin kabul ettiği kanunla modern şeklini aldı. 1911 de verilen kanunî yetkilerden sonra Los Angles kazası liderleri çabucak teşkilatlandı ve 1912 de kazanın özel statüsü (Charter) (1)

(1) Home Rule — Charter : O şehrin veya kazanın Anayasası mahiyetindeki kanuna verilen isim.

kanunlaştı. Ertesi yıl yürürlüğe giren kanunla, seçimle işbaşına gelen memurların sayısı azaltıldı. Board of Supervisors (kaza meclisi) beş kişiye indirildi. Meclis üyeleri dışında, savcı ve sheriff, assessor (2) seçimle işbaşına gelen memurlar olarak kaldılar.

Bütün salahiyetler (yasama ve yürütme), kaza meclisinde toplandı ve diğer memurlar için personel dairesi (3) kuruldu. 1914 de kanunlaşan diğer bir tasarı ile şehirlere beledi hizmetlerin arzı mümkün hale geldi. Bu Kanundan evvel de kaza bazı şehirlerle hizmet anlaşmalarına girdi ise de, bunlar, hususî hukukun katı formlarının uygulanması ile yürütülmekte idi.

1895 yılında kabul edilen bir kanuna göre, Los Angeles Kazası ilk vergi tahakkuk, tahsil anlaşmasını 1907 de Lordburg (Sonradan ismi La Verne olmuştur) şehri ile yaptı. 1910 da üç şehir daha aynı anlaşmayı imzaladılar. Zamanla, evvelâ büyük, sonra küçük şehirler bu hizmeti kaza idaresine tevdi etmeye başladılar. 1950 de üç şehir hariç (4) bütün şehir ve organize olmayan yerleşme birimlerinin vergi takdir, tahakkuk ve tahsil işleri Los Angeles County'e devredilmiş bulunuyordu.

III — Yeni Hizmet Anlaşmaları

1930 da tedvin edilen yeni bir kanunla, Los Angeles County, gönüllü olarak isteyen şehirlerle, (Otonomilerini kaybetmeden) vergi toplamak, vergi tahakkuk ettirmek, kütüphaneleri kurmak ve işletmek, sağlık servisleri yürütmek, kanalizasyon servislerini görmek için, anlaşmalar yapabilir hale geldi.

Sonraki yirmi yılda, kazanın beledi hizmetleri daha ihtisaslaştı ve genişledi. Hizmetler anlaşmalı şehirlere ve daha çok sür'atle yoğunlaşan şehirleşmemiş (kırsal) bölgelere tevcih edildi.

(2) Asector : Muhammin. Halk tarafından seçilen ve arazi, mülk değerlerini her iki yılda bir takdir eden profesyonel teşkilâtın başı.

(3) Spoils System — Merit System : Birbirinin aksi manalara gelen ve birincisi seçimle gelen memurları seçim kampanyası sırasında destekleyenlerin, aday seçimi kazandığı takdirde işgal edeceği mevkideki memurların işbaşından uzaklaştırılıp yerine destekleyenlerin getirilmesi.

(4) Long Beach, Pasadena, Arcadia.

1930 - 1940 yılları arasında kaza idaresi, mahdut sahada, inşaat ruhsatı, yapı kontrolü, veteriner işleri, personel eğitimi, imar plânı, cadde ve yolların yapımı işlerine girdi. 1934 de esas statüde yapılan bir değişiklikle, kaza idarecilerine, hudutlar içinde kalan şehir ve kasabaların beledi hizmetlerini yapmayı kabul veya red salahiyetini verdi. 1935 de kabul edilen diğer bir kanun, şehirlere personel hizmetlerini gördürmek için başka bir şehir veya kaza ile anlaşma yapma imkânını hazırladı. (Los Angeles County 1913 den beri personel dairesine sahipti.) 1936 da ilk olarak Hawthorne şehri kaza ile bir anlaşma yaptı. 1940 yılında on şehir, 1950 de oniki şehir aynı anlaşmaya katıldı.

Kaza idaresi 1923 yılında, «Bölgesel Plânlama Komisyonu» nun kuruluşu ile arazi kullanılması «Land Use» sahasına girdi. 1938 de kaza ile yapılan anlaşma, bu idarenin San Gabriel şehrine nazım plân (Zonning) için tavsiyelerde bulunmasını mümkün kıldı. 1940 larda anlaşmayı Torrance, Manhattan Beach, Hawthorne ve West Corvina şehirleri imzaladı. II. Dünya Harbinden hemen sonra iki şehir daha imar ve nazım plân işlerini kaza idaresine bıraktı. 1947 de Bölgesel Plânlama Komisyonu, personelinin ihtiyaca kifayet etmediğini müşahade etti.

Bu sırada, kaza yol dairesi, küçük şehirlerle iki çeşit anlaşmaya giriyordu. Belli bir yolun inşaatı veya şehir içindeki bütün yolların bakım ve yapımı.. 1950 de, kırsal bölgelerin yanında, bu anlaşmaları imzalayan şehirlerin adedi onaltıya yükseldi. Kaza yol dairesi, yolların yapımı, lüzumlu tesislerin inşaatı, trafik işaretlerinin bakımı, yol çizgilerinin çizilmesi işlerini yapmaktaydı. Bu faaliyetler için yapılan bütün masraflar ve genel idare masraflarının bir kısmı, şehre fatura ediliyordu.

1947 ve 1948 de iki şehir de başıboş hayvanlarla mücadele işini kaza, idaresine terk etti.

1939 ve 1940 yıllarında, dört şehir ve banliyödeki organize olmamış yerleşme sahaları, binaların elektrik ve sıhhi tesisat standartlarının tesbiti ve uygulanması işini kaza idaresine tevdi ettiler. Ancak, mevzuatı tatbik etmek için o şehirde idarenin şube açması şart koşuluyordu. Bu faaliyetler için, şehir, kaza idaresine bir ödeme yapmıyordu. Ancak kaza idaresi, iskân ruhsatlarından kırsal bölge için tesbit ettiği tarife göre, harç alıyordu. Böylece şehirler kendilerine pahalıya mal olan işleri, arzuları ile, kaza idaresine terk ediyorlar ve

kaza idaresi de şehirleşmemiş kırsal oturma birimlerinde olduğu gibi, anlaşmalı şehirlerde de belli standartları uygulama imkânını temin ediyordu.

IV — Şehirleşmemiş Mıntıkalarda Kaza Hizmetleri

Şehirleşmemiş oturma mıntıklarında nüfusun sür'atle yoğunlaşmasına rağmen, 1900 -1950 yılları arasında, ancak küçük bir belediye kurulabildi. Yeni şehir kurulması istenmediği gibi, mevcut bir şehirle birleşmeye halk istekli değildi. Ancak kaza içinde kalan şehirler de beledi hizmetleri, kaza idaresinden temin etmek yolunu, yukarda da arz edildiği şekilde sağlama yoluna gittiler.

1. Şehirleşmemiş oturma birimlerinde yöntem değişmesi :

1920 - 1930 yılları arasında kaza idaresinin faaliyetleri, şehirler dışında kalan ve nüfusları hızla yoğunlaşan oturma mıntıklarına yönelmişti. Los Angeles ve diğer şehirlerin sınırları içinde oturmayan, belediyeleşmemiş mıntıkların şehirle birleşmesi için girişilen teşebbüsler, kaza idaresinin buralara yüksek kalitede belediye hizmeti arzedebilmesi nedeniyle, gerçekleşmiyordu. Nitekim 1930 - 1950 yılları arasında, yapılan bu teşebbüslerden 9/7 si referandumla ref edildi. Ayrıca 55 şehirden 43 ü de bazı beledi hizmetlerin görülmesi için kaza idaresiyle anlaşmıştı. 1930 yılında kaza hudutları içinde, nüfusu 2.000 - 70.000 arasında değişen oturma birimlerinde, klâsik belediye teşkilâtı kurulmamış olması, Los Angeles Kazasına böyle bir Anayasa (Charter) yapmak imkânını verdi. Böylece, şehir idaresi kadar başarılı bir kaza idaresinin kurulması mümkün oldu. Son yirmi yıl içinde organize olmayan iskân sahalarındaki nüfus 900.000 ne yükseldi. Bu nüfus Amerika'nın 8. büyük şehrine tekabül eder ve şehir hizmetleri kaza idaresi tarafından yürütülmektedir.

2. Şehirleşmeye Karşı Resmî ve Gayriresmî Engeller :

Los Angeles kazası idarecileri 19. asrın sonunda ve 20. asrın başında yeni şehirlerin kurulması karşısında liberal bir tavır takınmışlardı. Ama sonraları 1920 ortalarına doğru, seçmenlere tesir edebile-

cek bazı taktikler kullanılmaya başlandı. Böylece yeni şehirlerin kurulmaması için, seçmenlerin cesaretlerinin kırılması yolları bulundu.

Eyalet, icrai bir organ olarak, belediye kuruluşlarını bir şekle bağlamıştı. Kaza idarecileri böyle teşebbüsleri karşılamak için, kurulacak yeni şehrin masraflarını tam manasiyle karşılayabilecek malî kaynaklara sahip olup olmadıklarını, şehir kurmaya teşebbüs edenlere sormaya başladılar. 1924 ile 1925 de yeni şehir kurmak için yapılan dört teşebbüsü kaza idaresi, şehir kurulacak mıntikanın hudutlarını daraltarak, sahayı kanunî şart olan 500 hanenin altına düşürtmek suretiyle red ettirdi. 1932 de de benzeri hareketler görüldü.

Şehir kurulması için 1930 - 1950 yılları arasında yapılan referandum sonuçları (5)

Meskun sahanın		Referandum Sonucu	
Sene	Adı	Evet	Hayır
1930	Downey	182	456
1930	Gardena	502	237
1931	East Los Angeles	5	416
1933	Garden City	462	8.429
1939	Palos Verdes Estates	215	208
1945	Willow Brook	267	345
1946	» »	339	448
1950	Baldwin Park	1.164	2.016
1950	Bell Gardens	768	1.608

1930'ların başında şehir kurmak için yapılan teşebbüslerin bir kısmının, kaza idarecilerinin seçmenlere yaptığı olumsuz telkinlerle, diğer kısmının da referandum sonucu gerçekleşmediği görülmektedir. 1931'de Terrace şehrinin, Los Angeles şehriyle birleşmesini sağlamak için yapılan referandum isteği, hudutlarının gayrı muntazam

(5) Rey kullanabilen seçmenler, ancak o oturma mıntkasında arazi ve emlâk sahibi olanlardır. Yukardaki rakamların buna göre değerlendirilmesi gerekir.

olduğu iddiası ile yaptırılmadı. Kaza idarecilerinin kanunla böyle bir hakkı yoktu. Yukardaki listede görüldüğü gibi, takibeden yıllarda yapılan teşebbüsler, kaza idarecilerinin yürüttükleri kulis sonucu, seçmenler tarafından reddedildi.

Şehirleşmemiş mıntikalarda oturan büyük arazi sahipleri ve sanayiciler, şehirselle ve ekonomik, yeni kazançlar elde edemeyeceklerini ve fakat daha çok vergi ödeyeceklerini düşünerek, kaza idarecilerinin (Board of Supervisors) yanında kaldılar.

3. Kazanın, Beledî Hizmet Arzı (Satışı) :

Kaza politikası, kendisinin beledî hizmet götürdüğü organize olmamış oturma sahalarında, yeni şehir kurulmasına veya küçük ünitelerin şehirlerle birleşmesine imkân vermiyecek şekilde devam etti. Yeni şehir kurmak için yapılan teşebbüsler karşısında, kaza idarecileri, teşebbüsün ekonomik olmadığı yolunda açıkça ikazlarda bulunmaya başladılar. Böyle bir harekete geçerlerse şimdi elde ettikleri hizmetlerin niteliğinin düşeceğini ifade ettiler. Örneğin, 1945 ve 1946 yıllarında Willowbrook şehrinin kurulması teşebbüsü sırasında, şehir idarecilerinden biri, «Ancak üç polis memuru istihdam edebilecek malî kaynağa sahip olamayacaklar; üstelik hapishaneleri de olmayacak» diye seçmenlere telkinde bulundu ve yeni şehir idaresinin kurulması mümkün olmadı.

1949 da Baldwin Park mıntikasında yeni şehir kurulması için yapılacak referandum kampanyası sırasında, kaza idarecilerinden biri, «Taşınmaz malların takdir edilen değerine göre, hiçbir zaman hapishane yaptırmaya ve bir gardiyan tutmaya kâfi gelir kaynakları olmayacak» şeklinde propaganda yapmış ve yukardaki listede görülen sonuçlarla referandum, şehrin kurulmamasıyla sonuçlanmıştı. Görüldüğü gibi kaza idarecilerinin, şehir kuruluşu ve şehirlerle birleşme teşebbüslerine karşı tutumları, sonuçların açıklandığı şekilde tecelli etmesine sebep olmuştur.

Kaza idarecileri, mıntıkları içinde ciddi bir problemle karşılaştıklarında, yeni bir şehrin kurulması ve bir şehirle birleşme temayülüne karşı, daima özel birlikleri bir alternatif olarak çıkartmışlardır. Örneğin, 1949 da zengin ve yarı kırsal bir oturma bölgesi olan La Crescenta'da su sıkıntısı çekilmeye başlanınca, komşuları Glendale şehri ile birleşme temayülü göründü. Glendale'nin yardımıyla, ekim

1949 da bir referandum yapılması kararlaştırıldı. Bunun üzerine kaza idarecileri, bütün kazaya şamil bir su birliği kurmaya karar verdiler ve Ocak 1950 de de referanduma gideceklerini ve aksi halde, kaza servisini bu mntıkadan çekeceklerini bildirdiler. Bu hareket Glendale ile birleşme aleyhtarı olanların sayısını çoğalttı. Referandum 2949 a karşı 3900 oyla La Cresenta ile Glendale'nin birleşmemesi şeklinde sonuçlandı. Gerçekte, bütün mntıkayı kapsayacak su birliği hiçbir zaman halk oyuna sunulmadı. Fakat bu mntıkada ufak bir su birliği 1950 yılında kuruldu ve ihtiyaç giderildi. Müteakip yıllarda da Glendale, bu yerleşme mntikasının ufak bir kısmını ilhak edebildi.

Kaza idaresi, teklif sahiplerinin teşebbüslerinden her zaman haberdar olmak imkânına sahipti ve kendisinin getirdiği hizmetlerin, küçük şehir idarelerince temin edilemeyeceği gibi, yeni şehir kuruluşlarının, kazanın gelecekteki malî kaynaklarının gelişmesini de baltıyacağı gerçeği, keza bu idarecilerce bilinmekteydi. Yeni şehir kurulması veya şehirlerin oturma mntıklarını ilhak etme arzuları karşısında,, kaza idarecilerinin taktikleri çoğaltmaları daima mümkün olmuştur. Ve hâlâ bugün pek geniş oturma mntıkları şehirsel hizmetleri, bu teşkilât vasıtasıyla elde etmektedir.

Los Angeles kazası, bir şehrin beledî hizmetlerini deruhte etmek için muhtelif teklifler yapmaktadır. Bu anlaşmalarla bağlanan şehirler, istedikleri zaman mukaveleyi bozabilir ve bu kararı vermek için kanunî yetkilere sahiptir. Ancak, anlaşmaya giren şehirler, kaza idaresi tarafından beledî hizmetleri görmek için kurulan ünitelerin, (bütün faaliyetleri, anlaşmaya giren şehrin arzu etmediği hizmet kollarını ihtiva etse bile, kaza ile yaptığı anlaşma gereğince bu ünitenin kurulması için) nisbî bir yatırım ve işletme masrafına, iştiraki öngören genel bir anlaşmayı kabul zorundadırlar. Buna karşılık, bazı şehirler, kazanın yapmakta olduğu beledî hizmetlerin maliyetini az çok tahdit etmiştir. Bu gibi şehirler, kazanın arz ettiği beledî hizmetleri, rekabet piyasasının imkânları içinde değerlendirmekte, hizmet anlaşmasının şartlarını ve fiatlarını pazarlıkla tesbit etmektedir. Konu incelendiğinde, Los Angeles County içinde mevcut şehirlerin hepsinin, bu yolu tutmadığı anlaşılmaktadır.

Genellikle şehir idareleri ve idarecileri sosyal işlere ağırlık vermektedirler. Bu düşünüşün sonucu olarak, imar, plânlama gibi pahalı teşkilâtlarla yürütülebilecek işlerin, kaza idaresi tarafından yapılması tercih edilmektedir. Şüphesiz bu karar alınırken, sağlanacak fayda ve ödenecek para arasında mukayeseler yapılacaktır. Bu sebeple ka-

za idaresinden yaptırılacak işin maliyeti öğrenilip, serbest piyasa fiyatlarıyla karşılaştırmalar da yapılmaktadır. Ekseriya aynı tip ve ölçüdeki bir şehrin bu hizmet için yaptığı masraflar, kaza idaresinin ve özel sektörün teklifleriyle karşılaştırılarak bir sonuca varılır. Şehir idareleri, kazanın hizmet için istediği nisbeten, kesin ücretleri düşürmek istemektedirler. Kanuna göre kaza idaresi şehirlerin hizmetleri için yapacağı bütün masrafları, bu idareden tahsil etmek zorundadır. Bu mecburiyete rağmen, fiyatların düşürülmesine imkân bulunmaktadır. Rekabet, kaza idaresinin işin ifasında modernleşmeye gitmesi, ve böylece maliyeti azaltması zorunluluğunu yaratmaktadır.

Gene bir sorun da, şehrin ödenek yetersizliği sebebiyle yapılacak işin standardını düşürmeye kalkması halinde ortaya çıkmıştır. Çok münakaşa edilen bu konuda, kaza idaresi bir hizmet standardı vaz etmiş ve böylece kaza hudutları içinde bütün hizmet ve yatırımlarda aynı niteliğin temini başarılmıştır.

Koordinasyon bakımından da bazı müşküller ortaya çıktı. Bir şehir, yol konusunun kendileri için çok önemli olduğunu, bu itibarla ruhsatın kendileri tarafından verilmesinin lüzumlu olduğunu ileriye sürdü. Ancak yapılan anlaşmaya göre, yolun standart ve plana uygun olduğunu, kaza yol idaresinin kontrol etmesi gerekiyordu. Öte yandan ruhsatı alacak kişinin epeyce uzak olan Los Angeles'e gidip zaman kaybetmesi, şehir idaresi üzerinde bir baskı yaratmağa sebep oluyordu. Ruhsatın başka merci tarafından verilmesi halinde, kontrol mekanizmasının iyi işlemeyeceği iddiası ortaya çıktı. İş kaza koordinasyon kuruluna aksetti. Ancak belli istisnalar haricinde, bu kurulun kaza yol idaresi üzerinde bir otoritesi yoktu. Yapılan müzakereler sonunda, teşkilâtın üst kademeleri anlayışla karşıladıkları probleme bir hal çaresi bulmayı başardı. Ayrıca bu inadı sürdüren şehirler de böyle bir kontrol hizmetinin yürütülmesinin, ruhsat talebinin az olması nedeniyle kendilerine pek pahalıya, mal olacağını idrak ettiler.

Bulunan çözüm yoluna göre müracaat ilgili şehre yapılıyor, şehir harcı tahsil edip, müracaatı kaza idaresine gönderiyor. Kaza yol idaresi tasvip ettiği ruhsatı posta ile ilgiliye iade ediyor ve böylece haberdar olduğu işin gerekli kontrolünü da yapabiliyordu.

Bu usûl, kaza - şehir koordinatörlerince eskiden alışılagnelmiş yatırımcı dairelerin bağımsız hareketlerini, nisbeten kontrole imkân vermesi bakımından, benimsendi.

Diğer beledi hizmetler de az çok problem yaratmış ve hizmetler şehirlerle, kaza idaresi arasında bölüşülmüştür. Bazı şehirler iş muntakalarının tesbiti, inşaat kontrolü ve ruhsat işleri için kendileri personel istihdam ederken, daha çok bilgi isteyen, nazım plân ve bölge plânlaması gibi muğlak işleri kaza metropol idaresine bırakmışlardır. Bilhassa büyük olan bazı şehirler, caddelerin tamiri sokakların temizlenmesi ve bazı mühendislik işlerinin kendileri tarafından daha ucuza mal edileceğini anladılar. Ancak bu şehirler, büyük mühendislik işleri, trafik işaretlerinin tamir ve idamesi işlerini kaza metropol idaresine bıraktılar.

Sonuç :

Metropolitan şehirlerin mevcut problemlerini hal için, muhtelif devletler, değişik çareler bulmuşlardır. «Lake Wood» plânı denilen

Los Angeles kazasının da detaylarını biraz vermeğe çalıştığımız kuruluşu ve uğraşları bu alanda oldukça başarılı bir örnek teşkil etmektedir.

Görüldüğü gibi teşkilâtın mükemmelleşmesi, yarım asır zaman almıştır. Şehir yönteminin de o bölgenin şartları içinde, değişmesine yol açan mükemmel servislerin kurulmuş olmasına rağmen, henüz bu kazada da İdarî kuruluş ve yöntemler oturmuş değildir ve her gün yeni değişikliklere konu olmaktadır.

Ancak anlayış, çok farklı bir noktadan problemleri çözmek yoluna dönüşmüştür. Mahallî idareler arasında bir ortak idare, federasyon veya birlik kurma yoluna gitmek yerine, hizmetlerin cazip bir şekilde icrası ve görevlerin merkezileştirilmesi yolu ile metropolitan problemlerin çözülmesi çareleri aranmıştır.

Mevzuatımız bakımından böyle bir örneğin bizde uygulanması imkânsız ise de halk topluluklarının problemlerini çözmeye nasıl yöneldiğini izlemek bakımından, örneğin bilinmesinde fayda olduğu muhakkaktır.

Ankara, Mart 1970

BİBLİOGRAFYA :

- 1 — Local Government in the United States of America, 1961.
- 2 — Governmental Structure, Organization and Planning in Metropolitan Areas, 1961.
- 3 — Government of the Metropolis, 1968

İDARİ COĞRAFYA

GÜRÜN İLÇESİNİN İDARİ COĞRAFYASI

Erol ÖZGÜRAL

İzmir İli Maiyet Memuru

I — İlçenin bulunduğu Yerin Doğal ve Coğrafi Durumu

A — İlçenin Türkiye'deki yeri

B — İlçenin Coğrafi Durumu

a) Sınırları

b) Yüzey şekilleri

c) İklim

d) Bitki Örtüsü

II — İlçenin Tarihi Durumu

III — İlçe Teşkilâtı ve Memurları

A — Merkez Teşkilâtı

B — Mahalli İdareler

C — Bucak Teşkilâtı

IV — İlçenin Nüfus Durumu

V — Sosyal ve Kültürel Durum

VI — Ekonomik Durum

A — Zirai Durum

B — Hayvancılık

C — Tarla ve Bahçe Tarımı

D — Ticari Faaliyet

VII — Bayındırlık Durumu

VIII — İlçede Turizm

IX — İlçenin Kalkınması ve geleceği

I — İLÇENİN BULUNDUĞU YERİN DOĞAL YE COĞKAFİ DURUMU :

A— İlçenin Türkiyedeki yeri : Gürün ilçesi Orta Anadolu'da Sivas iline bağlı ve ilin güney kısmında bulunan 3075 Kİ. genişliğinde arızalı araziye sahip bir yerdir. Denizden yüksekliği 1250 metredir.

B •— ilçenin coğrafi durumu :

a) Sınırları : ilçenin doğusunda Malatyaya bağlı Darende İlçesi, Güneyinde Maraş'a bağlı Elbistan ve Afşin İlçeleri, Batısında Kayseriye bağlı Pınarbaşı ilçesi, Kuzeyinde ise Sivasa bağlı Kangal ilçesiyle çevrilmiş durumdadır.

b) Yüzey şekilleri : İlçenin yüzey şekillerini incelerken kasabanın içi ve köyleri diye ikiye ayırmak doğru olur.

Kasabanın içi : Genel olarak bir vadi içinde kurulmuş olduğu için, vadi içinde düz arazi ekim ve bina inşaatı başka yerlere nazaran çok önem taşır. Vadi baştan sona doğru ikiye ayırarak akan Tohma çayı kasabanın sağlı sollu bahçe ve evlerinin alt ve üstlerinden geçer sulama kullanma ve her türlü hayati ihtiyaçların gidererek kateder. Kasabanın içinde diğer önemli bir akar su olan Ag kasabaya 5 Km. mesafedeki Hezanlı dağı eteklerinden çıkar kasabanın en uzak mahallelerinden biri olan Çakçurun her türlü ihtiyacını görür.

Köyler : Köyler oldukça dağlık arazisi çıplak yazları az yağış alan kışları soğuk geçen tam bir yayla karakteri gösteren yerlerde yerleşmişlerdir. Batı kısmında 2700 metre yüksekliğinde bulunan Tahtalı dağı, güney batı kısmında 2266 metre yüksekliğinde Hezanlı dağı güneyde Masat dağı, kuzeyde Gelloş dağı ve kuzey doğuda Karaloruk Dağları ve üzerinde kurulan köyleriyle dağlar ilçe merkezini tam bir çembere almışlardır.

Köylerde önemli akar su olarak Ceyhan nehrinin en önemli kolu olan ve Akdere köyü civarında çıkan Akdere çayını gösterebiliriz. Diğer önemli bir akar suda Gökpınar suyudur. İlçe merkezinin ortasından geçen Tohma çayına şelâle yaparak Suçatı mevkiinde karışır.

c) İklim :

Güründe iklim genel olarak Orta Anadolu'nun yazları kurak ve sıcak, kışları soğuk ve yağışlı geçen karakteristik iklimini arzeder.

d) Bitki Örtüsü : Tohma vadisi içi ve civarındaki dört köyden gayrisi meyve ve sebze yetiştirilemediği gibi, köyler içindeki birkaç kavaktan başka ağaca da rastlanmamaktadır. Dağlar çok çıplaktır. İlçe hududu içinde ormana rastlanmaz. Yalnız mer'a olabilecek dağlık arazi çok olduğundan hayvancılık müsaittir.

II — ilçenin tarihi durumu :

Orta Anadolu'nun karakteristik yer şekillerine sahip Gürün'de M. Ö. 2000 yıllarından evvel kimlerin yaşadıklarına dair bu gün için elde tarihi bir belge bulunmamakla beraber Gürünün çok eski zamanlardan beri meskûn olduğu şehir içindeki en iyi kaya oyuklarının burada bulunmasından anlaşılmaktadır.

Eski adıyla TILGARÎMU olan Gürünün Halep, Maraş, Sivas Samsun, Kayseri ve Malatya kervan yolu üzerinde olması sebebiyle daima bir güzergâh olarak bulunduğu dört büyük iş ve yolcu hanının mevcudiyetinden anlaşılmaktadır. Bu gün ancak ikisi kullanışlı diğer ikisi harap olmuş vaziyettedir.

Gürünün tarihini şu safhalara ayırabiliriz :

a) Etiler devri (Kala devri) Milattan önce 2000 yıllarına rastlar o zaman oldukça önemli yılların kavşağında bulunan Tılgarimu (Gürün) uzun zaman askerî ve siyasî önem taşıyan bir yer olduğu tarihçilerin eserlerinde belirtilmektedir.

b) Asuriler devri : M. Ö. 713 tarihinden M. Ö. 334 tarihine kadar. Asuriler kurduğu kırallığı stratejik yönden en önemli bir geçit olan Gürün Kalesini vilâyet merkezi haline getiriyorlar fakat M. Ö. 334 te İskenderin istilasına ve sonucunda Kapadokya devletinin kurulduğunu çıkarmaktayız. Onlarda Bizanstan yardım istiyorlar ve koşan ROMA İmparatorluğunun M. Ö. 63 te Hakimiyeti altına geçiyor.

c) Romalılar ve Bizanslılar devri :

d) İslâmiyet devri ; İslâm dininin kabul edilmesiyle M. S. 1000 yılında Gürün Malatya beyliğine bağlanıyor.

e) Danişmentler Devri : 1071 Yılındaki Malazgirt savaşından sonra Alparslan, Emir Ahmet Danişment Gaziye Sivas ve havalisini veriyor babadan oğula geçe geçe 1174 tarihine kadar Danişmentlerde kalıyor.

f) Selçukiler Devri : Kılıç Arslan sağlığında memleketini 11 oğlu arasında bölüyor. Sivas ve çevresi büyük oğlu Melik Şah'a düşüyor. Bundan sonra yapılan birçok savaşlarla Sivas Vilâyeti Moğollara onlardan İlhaniler Devletine el değiştiriyor. Sonunda 1398 1erde Sivas halkının daveti üzerine Yıldırım Bayazıt hakim oluyor, ve Osmanlıların hakimiyeti başlıyor.

g) Osmanlı Devleti devri : Yıldırım Bayazıt Sivas vilâyetini büyük oğlu Süleyman Çelebiye bırakıyor. Onun oradan kaçışı ve Beyazıtın Timurlenke yenilmesile teşkilât dağılıyor. Karışıklık başlıyor. Ve Kürt oğlu Mezitte Sivasta Hakimiyete başlıyor. Toparlanan Osmanlı Devleti Meziti yenerek Sivası kendine bağlıyor ve hakimiyet devam edegeliyor.

III— İLÇE TEŞKİLATI VE MEMURLARI :

A — Merkez teşkilâtı :

İçişleri Teşkilâtı : Kaymakam, tahrirat kâtibi, nüfus memuru, nüfus kâtibi iki bucak odacısı ve makam şoförü ve odacısı bulunmaktadır.

Maliye Teşkilâtı : Malmüdürü, muhasebe memuru, iki vergi memuru, veznedar, iki tahsildar ve odacıdan ibarettir.

Sağlık Teşkilâtı : Bir hükümet tabibi, üç gezici sağlık memuru, altı ebe bir hemşire, dört hastabakıcı, bir idare memuru, bir ahçı bulunmaktadır.

Tarım Teşkilâtı : Bir ziraat teknisyeni, iki teknik eleman, üç köy teknik ziraat öğretmeni, bir makinist, bir şoför bulunmaktadır. Veteriner hekimliği boştur. Onun yerine veteriner sağlık memuru vekâlet etmektedir.

Diyanet İşleri Teşkilâtı : Bir müftü, bir vaiz, yedi imam hatip, iki müezzin kayyum, bir kur'an öğreticisi, bir idare memuru ve bir de odacı bulunmaktadır.

Tapu ve Sicil Memurluğu : Bir memur, bir kâtip ve bir odacıdan ibarettir. Tapu memuru aynı zamanda toprak iskân memuru görevini görmektedir.

Adliye Teşkilâtı : Bir savcı, iki savcı yardımcısı, mürettep ağır ceza, asliye hukuk, asliye ceza, sulh hukuk ve sorgu hakimliği vardır. Ayrıca mürettep ağır ceza işlerine bakmak üzere Gürün hakimi bulunmaktadır. İki başkâtip, altı kâtip, üç mübaşir, bir icra memuru ve iki odacı bulunur. İlçede bir kapalı cezaevi bulunmakta ceza evi müdür vekili, altı gardiyan tarafından yönetilmektedir.

İlçede iki avukat, iki dava vekili vardır. Hukuk başkâtibi salâhiyetli noter muavini görevini yapmaktadır.

Emniyet Teşkilâtı : Bir emniyet komiseri, beş polis memuru ve yedi gece bekçisinden teşekkül etmiştir.

Jandarma Teşkilâtı : Bir üsteğmen, dört astsubay, dört uzman çavuş, altı onbaşı ve 36 erden meydana gelmiştir.

Askerlik Şubesi : Bir binbaşı, bir yüzbaşı, bir sivil memur bulunmaktadır.

Toprak Mahsulleri Ofisi : Bir müdür, bir muhasip, bir depo memuru, bir tartı memuru ve dört bekçi vardır.

Sıtma Eradikasyon Şube Şefliği : Bir şube şefi, dört sağlık savaş memuru ve bir odacı vardır.

Tekel İdaresi : Bir tekel memuru ve bir bekçi vardır.

B — MAHALLİ İDARELER TEŞKİLÂTI :

Özel İdare : Bir özel idare memuru, iki vergi memuru, iki tahsildar ve bir odacı bulunmaktadır.

Belediye Teşkilâtı : İlçede iki Belediye teşkilatı vardır.

Merkez Belediye : Reis, bir kâtip, bir muhasip, bir fen memuru üç tahsildar, iki zabıta memuru, gelir memuru, su ustası, elektrik teşkilâtına bakan üç makina bakıcısı, bir elektrik teknisyeni, iki işçi, bir odacı ve dört temizlik işçisi bulunmaktadır.

Siçatı Belediyesi : Reis, muhasip, bir zabıta memuru.

Köy İdareleri : İlçede 61 köy ve 13 mezra bulunmaktadır. İlçe merkezinde köycülük bürosu yoktur. Bu görevi Özel İdare memurluğu görmektedir. Köylerde muhtar, koruyucu mevcuttur. Din adamı bazı köylerde yoktur.

C — BUCAK TEŞKİLATI :

Gürün İlçesine iki Bucak bağlıdır. Yazıyurdu ve Konakpınar her iki bucağımızda da bucak müdürleri yoktur. Merkezden idare edilmektedir. Yalnızca bucak müdürlüğü odacıları ve jandarma karakolları vardır.

IV — İLÇENİN NÜFUS DURUMU

1965 Genel nüfus sayımına göre :

İlçe merkezi	7421
Merkeze bağlı köy	8848
Bucak merkezleri ve köyleri	
Yaz- yurdu	9912
Konakpınar	7834
TOPLAM	34015 dir.

1970 Genel nüfus sayımında 36000 civarında olacağı sanılmaktadır.

V — SOSYAL VE KÜLTÜREL DURUM :

Gürün ilçe merkezi ana ulaşım yolu üzerinde bulunmasından dolayı oldukça hareketli bir yaşantıya sahiptir. İlçe merkezinden geçen otobüsler sayesinde Ankara - İstanbul ve İzmir gibi büyük şehirlere her'an gidebilme imkânı vardır. Gürün bu yüzden diğer Anadolu kasabalarından çok ayrı bir özellik taşır.

Gürün Millî Eğitim yönünden hızla gelişme gösteren bir ilçedir. Yapılan İstatistiklere göre okullara kayıtlı öğrenci sayısının nüfus oranının % 20 yi aşması takdire şayandır. İlçede bir lise ve orta okul, bir akşam kız sanat okulu, Suçatı kasabasında bir orta okul vardır.

Okullarda 25 öğretmen olmak üzere 1190 öğrenci eğitim ve öğrenim yapmaktadır.

İlköğretimde her yönüyle ileri gitmiş durumdadır. Merkezde dört ilkokul ile ilçeye bağlı 61 köy ve 13 mevrada toplam olarak 59

ilkokul faal durumdadır. 156 öğretmen görev yapmaktadır. Ayrıca ceza evi ve çocuk kütüphanesi öğretmenlikleri mevcut olup çocuk kütüphanesi öğretmensizlikten kapalıdır. İlçede bir de halk kütüphanesi vardır. İki tane memuru bulunur.

Halkeğitim merkezi yeni kurulmuştur .Plan ve programları varsa da henüz tam manasiyle faaliyete geçememiştir.

Kızılburun ve Kavak köylerinde kurulan Çok Yönlü Kalkınma Kooperatiflerinin Çalışmaları hakkında katılmalarıyla açılan Halıcılık Arıcılık ve Tavukçuluk kurslarından olumlu sonuçlar elde edilmektedir. Halen 20 tezgâhlı halıcılık kursu devam etmekte kursiyer öğrencilerin sayısının 60 a yükseltilmesine çalışılmaktadır. İlçe merkezinde iki sinema vardır. Ara sıra ilçeye gelen tiyatro grupları, öğrencilerin tertipleedikleri temsiller günü gününe gelen gazete ve çeşitli mecmualar halkın aydınlatılmasına yardımcı sayılan etkenlerdir.

Mevcut elektrik, genel aydınlatmaya kâfi gelmemektedir. İçme suyu fazlasiyle mevcuttur. Teknik imkânsızlıklar sebebiyle kocaevlere su çıkamamaktadır.

İlçede bir doktor ve eczane vardır. Ve çevrede belli başlı bir hastalık yoktur. Halk çoğunlukla hasta olunca doktora başvurur kocakarı ilaçlarına pek itibar etmez.

Halkın oturduğu meskenler oldukça iyi ve sıhhidir. Başka ilçelerde bol görülen tezek burada yoktur. Kara çarşaf hiç giyilmez yerli hanımlar memur hanımları kadar iyi giyinmeye dikkat ederler. Dini inanışları yönünden mutedildirler. Taassup yoktur. Halk kanunlara saygılıdır. Asayiş, durumu iyidir.

VI — EKONOMİK DURUM :

A — Zirai Durum : Ziraat ilkel usullerle yapılmaktadır. Toprak fazla verimli değildir. Traktör çok yoktur. Daha ziyade karasapan hakim durumdadır. Buğday, arpa, çavdar en çok ekilen hububat cinsidir. Çiftçiler elde ettikleri hububatları Toprak Mahsulleri Ofisine ve bir kısmında kendilerine ayırırlar. Fakat hububattan elde ettikleri gelir onları tam manasiyle geçindirmez ve yan gelir kaynaklarını iter.

B — Hayvancılık: İlçede hayvancılık çok ileri gitmiş durumdadır. Vatandaşın çoğu gelirini buradan elde eder. İlçe ve köylerde 21680 adet büyükbaş, 108497 küçükbaş hayvan olup cinsleri ise 89016 koyun, 19481 kıl keçisi, 16567 sığır, 109 manda 839 at, 143 katır, 4022 eşlekten ibarettir.

Hastalıklarıyla mücadele edilmektedir. Mer'a ve çayır durumu yeter durumdadır.

C — Tarla ve Bahçe Tarımı :

İlçe merkezi, Suçatı kasabası ve Tepecik köylerinde geniş meyve ve sebze bahçeleri bulunmaktadır. İlçenin elması, kaysısı, cevizi ve patatesi meşhur olup civar il ve kasabalarda rağbet görür. Bağcılık gelişmemiş, bir ticaret metahı haline gelememiştir. Sebzelerden en çok patates, lahana, fasulye, domates, salatalık ve ıspanak ekilir. Meyve ve sebzelerin çoğu yerli tüccarlar tarafından düşük fiatlarla alınır. Bu da kooperatiflerin kurulması suretiyle önenebilir.

D — Ticari Faaliyet :

Gürün ticari yönden herşeyi ile Kayseriye bağlıdır. Elde edilen mahsülü Kayseriye götürür orada satar gerekli hertürlü malzemeyi oradan alır buda, ilçede elde edilen gelirin Kayseriye akması demektir.

VIII _ BAYINDIRLIK DURUMU :

Yol : İlçe merkezi Sivas ili ile Kayseri ve Malatya illerine devlet yoliyle bağlıdır. Kayseri Malatya şosesi yaz kış açık olmasına rağmen Sivas yolu kışın kardan kapanır. Ve Sivasa ancak Kayseri yolundan gidilir. İlçenin köylerine devlet yolu kenarındakiler hariç ancak yaz aylarında jeep ve kamyonla gidilebilir.

İçme Suyu : İlçedeki köylerin büyük bir kısmında içme suyu vardır. Hepsisi çeşme şeklinde değil basit kaptaj ve pınar yatağıdır. Bunlarda Y.S.E. ve Devlet Su İşlerinin çalışmalarile düzgünleştirilmekte su derdini ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar. Resmi bina yapımı olarak 1969 senesinde başlayan Hükümet Konağı 1970 senesinde bitirilecektir.

VIII — İLÇEDE TURİZM :

İlçe : Turizm yönünden hayli enteresan yerlere sahiptir. GÖKPINAR Mesire yeri, ŞUGUL Kayalıkları, Gürün MAĞARALARI, BURCEVİ Kalesi, Tohma çayı etrafındaki bahçe ve tarlalar. Bunların başlıcalarıdır.

Bunlardan GÖKPINAR İdeal bir mesire yeridir. Kaynaktan çıkan su ilk olarak 15-20 metre derinliğinde bir göl yaptıktan sonra yayılarak akar. Bu bolde alabalık yaşar. Suyun dibi görünebilir ve güneşin yerine göre gölün rengi açık mavi, koyu mavi, açık yeşil ve koyu yeşil olur. GÖKPINAR Tabii bir akvaryum manzarası arzeder. İlçede Turizm ve Kalkınma Derneği mevcuttur. Bu yerlerin İslahı için gerekli çalışmaları yapmaktadır.

IX — İLÇENİN KALKINMASI VE GELECEĞİ :

Gürün ilçesi 1878 den beri ilce merkezidir. Kurulması ise M. Öncelere kadar gider. Gürünün hali hazır şartlar altında sür'atle kalkınmasını düşünmek biraz hayal olur. Buna sebepte Sosyal ve Ekonomik erozyonunun varlığıdır.

Sosyal yönden halkın her geçen gün ilçeden çeşitli nedenlerle gitmesi ve birdaha geri gelmemesi, Ekonomik yönden ise elde edilen gelirin ilçede kalmayıp belirli merkezlere akmasıdır.

Halk el sanatlarına meraklıdır. Çok önceleri salcılık önemli bir gelir kaynağı iken bu gün elde bir kaç mekik ve makineden başka birşey kalmamıştır. Onlarda özel ipliğinin bulunmaması yüzünden çalıştırılmamaktadır. Makinaların çalışması sağlanırsa Gürün için büyük bir gelir kaynağı olur.

İlçede yetiştirilen sebze ve meyve için kooperatifler kurulması düşünülmekte bu yolda çalışmalar yapılmaktadır.

Köylerde elde edilen bal'ın istihlak maddesi olmaktan çıkarılıp ticari bir mal haline getirilmesi için arıcılık faaliyetinin geliştirilmesi yerinde olur.

Son olarak şunu söylemek isterim ki Gürün ilçesi Turizm yönünden desteklendiği ve gerekli propagandası yapıldığı takdirde turizm ilçenin kalkınması için büyük bir sebeptir.

KARARNAMELER

Karar Sayısı : 8112

1 — Manisa Vali Muavini, M. Hayri Bulut'un Tekirdağ Vali Muavinliğine, Hakkâri Vali Muavini O. Orhan Adaloğlu'nun Amasya Vali Muavinliğine, Ağrı Vali Muavini Beşir Karamut'un Kırşehir Vali Muavinliğine,

Naklen,

2 — 5439 sayılı Kanunun 2. maddesi uyarınca,

Ödemiş Kaymakamı olup, Kars Vali Muavinliğinde çalıştırılan Emir Hüseyin Köseoğlu'nun Muğla Vali Muavinliğinde, Karşıyaka Kaymakamı olup, Sivas Vali Muavinliğinde çalıştırılan M. Recai Argat'ın Çanakkale Vali Muavinliğinde, Mustafakemalpaşa Kaymakamı olup, Kastamonu Vali Muavinliğinde çalıştırılan Ömer Çetintaş'ın Sakarya Vali Muavinliğinde, Tefenni Kaymakamı olup, Kırşehir Vali Muavinliğinde çalıştırılan M. Reşat Çakmak'ın İstanbul İli emrinde,

5439 sayılı Kanunun 2. maddesi gereğince kadro ve maaşları ile çalıştırılmaları,

3 — Alaşehir Kaymakamı K. Macit Türet'in Ağrı Vali Muavinliğinde, Yerköy Kaymakamı Özer Özmen'in Çorum Vali Muavinliğinde, Bayramiç Kaymakamı Tevfik Yüksel Öge'nin Kastamonu Vali Muavinliğinde, Avanos Kaymakamı A. Suavi Erdemtok'un Muş Vali Muavinliğinde, Bulanık Kaymakamı İhsan Karabay'ın Sivas Vali Muavinliğinde, Gönen Kaymakamı Mehmet Us'un Kastamonu Vali Muavinliğinde, Karaman Kaymakamı Mehmet Fındıkoğlu'nun Kars Vali Muavinliğinde, 5439 sayılı Kanunun 2. maddesi gereğince almakta olduğu maaş ve kadroları ile çalıştırılmaları,

4 — Kilis Kaymakamı Necati Özen'in Ayvalı Kaymakamlığına, Siverek Kaymakamı Turgay Zileli'nin Buldan Kaymakamlığına, Karasu Kaymakamı Zeki Özeren'in Milâs Kaymakamlığına, Ulukışla Kaymakamı Yüksel Özden'in Beyşehir Kaymakamlığına, Gerze Kaymakamı Necati Özkarakaya'nın Tavşanlı Kaymakamlığına, Sungurlu Kaymakamı Ali Oğuz'un Geyve Kaymakamlığına, Korkuteli

Kaymakamı Remzi Ataman'ın Develi Kaymakamlığına, Samandağ Kaymakamı S. Rifat Arıkan'ın Soma Kaymakamlığına, Boğazlıyan Kaymakamı H. Şevket Uğurlu'nun Ezine Kaymakamlığına, Eceabat Kaymakamı Sadi Karagöz'ün Keskin Kaymakamlığına, Develi Kaymakamı, Halis Tekin'in Alaşehir Kaymakamlığına, Beyşehir Kaymakamı Cahit Gündüz'ün Fethiye Kaymakamlığına, Fethiye Kaymakamı Y. Ziya Doğan'ın Dört Yol Kaymakamlığına, Gelibolu Kaymakamı Şerafettin Sanalan'ın Aksaray Kaymakamlığına, Buldan Kaymakamı Alâaddin Sarıgül'ün Gönen Kaymakamlığına, Yenişehir Kaymakamı Şükrü Özhan'ın Gelibolu Kaymakamlığına, Tavşanlı Kaymakamı Mümin Öşişik'in Bulancak Kaymakamlığına, Bulancak Kaymakamı Ali Aydınalp'ın Yenişehir Kaymakamlığına, Geyve Kaymakamı Fuat Bilgin'in Görele Kaymakamlığına, Görele Kaymakamı Gökalp Aksudoğan'ın Yerköy Kaymakamlığına, Soma Kaymakamı İhsan Kutlusoy'un Kilis Kaymakamlığına, Yunak Kaymakamı O. Turan Erçin'in Taşova Kaymakamlığına, Arapkir Kaymakamı Atillâ Vural'ın Karataş Kaymakamlığına, Karakoçan Kaymakamı Orhan Orhan Tütüncü'nün Bucak Kaymakamlığına, Bozova Kaymakamı H. Oktay Başer'in Havsa Kaymakamlığına, Beşiri Kaymakamı Erdoğan Şahinoğlu'nun Güney Kaymakamlığına, Tutak Kaymakamı Necati Develioğlu'nun Balâ Kaymakamlığına, Malazgirt Kaymakamı Ali Kemal Vardal'ın Yenice Kaymakamlığına, Çerkeş Kaymakamı Kadir Uysal'ın Saruhanlı Kaymakamlığına, Kığı Kaymakamı Kemal Katıtaş'ın Dursunbey Kaymakamlığına, Mucur Kaymakamı Hami Kırınca'nın Kuyucak Kaymakamlığına, Solhan Kaymakamı Dursun Balkaya'nın Banaz Kaymakamlığına, Eldivan Kaymakamı Metin Demirtaş'ın Gürün Kaymakamlığına, Afşin Kaymakamı Doğan Ünlüsoy'un Çay Kaymakamlığına, Mazgirt Kaymakamı Özer Aydınatay'ın Aşkale Kaymakamlığına, Şırnak Kaymakamı Fahri Öztürk'ün Yatağan Kaymakamlığına, Uludere Kaymakamı Servet Önal Çiftlikli'nin Kula Kaymakamlığına, Hizan Kaymakamı Sabri Arıkan'ın Emet Kaymakamlığına, Altıntaş Kaymakamı Yener Rakıcıoğlu'nun Devrek Kaymakamlığına, Taşlıçay Kaymakamı N. Doğan Topaloğlu'nun Alaçam Kaymakamlığına, Eşme Kaymakamı Yaşar Tok'un Göynük Kaymakamlığına, İskilip Kaymakamı Muzaffer Yüzgeç'in Elmadağ Kaymakamlığına, Reşadiye Kaymakamı Fahrettin Ölmez'in Ayvacık Kaymakamlığına, Boyabat Kaymakamı Muammer Çetin'in Hopa Kaymakamlığına, Birecik Kaymakamı Alâaddin Alpaydın'ın Yıldızeli Kaymakamlığına, Keşap Kaymakamı Mithat Çekin'in Pazarcık Kayma-

kamlığına, Şarkışla Kaymakamı Recep Ceylan'ın Ardeşen Kaymakamlığına, Gerede Kaymakamı Ali Haşan Özerin Kalecik Kaymakamlığına, Bozdoğan Kaymakamı S. Fahri Cebaz'ın Karasu Kaymakamlığına, Senirkent Kaymakamı H. Mansur Özlüer'in Silvan Kaymakamlığına, Besni Kaymakamı, Fahri Büktel'in Bozcaada Kaymakamlığına, Silvan Kaymakamı İ. Fuat Uğurun Köyceğiz Kaymakamlığına, Karaburun Kaymakamı Hidayet Karamanın Kandıra Kaymakamlığına, Maçka Kaymakamı Haşan Kirin Çaykara Kaymakamlığına, Araç Kaymakamı Ahmet Kapısız'ın Akdağmadeni Kaymakamlığına, Borçka Kaymakamı Salih Günal iştin Şavşat Kaymakamlığına, Orta Kaymakamı Özbek Topaloğlu'nun Gazipaşa Kaymakamlığına, Çaykara Kaymakamı Erdoğan Cebeci'nin Maçka Kaymakamlığına, Akkuş Kaymakamı Coşkun İrvalı'nın Lalapaşa Kaymakamlığına, Çameli Kaymakamı Ali Muhmin Nakipoğlu'nun Araç Kaymakamlığına, Çayıralan Kaymakamı Z. Bekir Toksoy'un Mudurnu Kaymakamlığına, Kelkit Kaymakamı Ali Haydar Sinan Güvenin Ulucra Kaymakamlığına, Göksün Kaymakamı Doğan Pazarcıklı'nın Hanak Kaymakamlığına, Durağan Kaymakamı M. Ulvi Ergü'nün Suruz Kaymakamlığına, Felâhiye Kaymakamı M. Faruk İslâm'ın Hamur Kaymakamlığına, Gölbaşı Kaymakamı Taner Koçyıldırım'ın Karakoçan Kaymakamlığına, Fındıklı Kaymakamı Erol Akdoğanın Malazgirt Kaymakamlığına, Yahyalı Kaymakamı Kutlu Aktaşön Çüngüş Kaymakamlığına, Feke Kaymakamı Sabit Yaşar Kuru'nun Tutak Kaymakamlığına, Sarız Kaymakamı Rıza Akdemirin Onur Kaymakamlığına, Alucra Kaymakamı Özgür Ardahan'ın Samsat Kaymakamlığına, Ordu-Ulubey Kaymakamı Altan Akkaya'nın Posof Kaymakamlığına, Gököy Kaymakamı Halil Tiryaki'nin Kozluk Kaymakamlığına, Mesudiye Kaymakamı Mehmet Kıranın Beşiri Kaymakamlığına, Mudurnu Kaymakamı M. Ertan Yaramanoğlu'nun Hizan Kaymakamlığına, Seben Kaymakamı İsmet Metinin Solhan Kaymakamlığına, Çardak Kaymakamı Mehmet Özgünün Şırnak Kaymakamlığına, Çınar Kaymakamı Ramazan Urgancıoğlu'nun Hilvan Kaymakamlığına, Domaniç Kaymakamı Engin Şenalp'in Uludere Kaymakamlığına, Arguvan Kaymakamı Yaşar Taycı'nın Mazgirt Kaymakamlığına, Yavuzeli Kaymakamı M. Halef Cevrioğlu'nun Başkale Kaymakamlığına, Karaisalı Kaymakamı Feyiz Kaşıkçıoğlu'nun Kığı Kaymakamlığına, Kaş Kaymakamı Şisani Göklerin Gercüş Kaymakamlığına, Hilvan Kaymakamı Erdoğan İzgi'nin Doğubeyazıt Kaymakam-

ılgına, Olur Kaymakamı Metin Özkmay'ın Orta Kaymakamlığına, Hamur Kaymakamı Aydın Zeki Tuğ'un Seben Kaymakamlığına, Susuz Kaymakamı Baybars Sezerler'in Beytüşşebap Kaymakamlığına,

Naklen,

5 — Başkale eski Kaymakamı Altan Tuna'nın Feke Kaymakamlığına, Palu eski Kaymakamı Mehmet Baytimur'un Gölköy Kaymakamlığına, Bayat eski Kaymakamı Mustafa Soycan'ın Borçka Kaymakamlığına, Keban eski Kaymakamı Saim Çotur'un Domaniç Kaymakamlığına, Hafik eski Kaymakamı Keramettin Metin Köksal'ın Niğde - Ortaköy Kaymakamlığına, Çatak eski Kaymakamı Altay Utkan'ın Bozova Kaymakamlığına, Şırnak eski Kaymakamı Halit Güngör'ün Horasan Kaymakamlığına,

Yeniden tayinleri,

6 — Afyon Hukuk İşleri Müdürü İhsan Atakan'ın Denizli Hukuk İşleri Müdürlüğüne, Pınarbaşı Kaymakamı Necdet Yardımcının İçel Hukuk İşleri Müdürlüğüne, Ezine Kaymakamı Recep Zobranlı'nın Konya Hukuk İşleri Müdürlüğüne, Dörtöy Kaymakamı Rıfat Alkan'ın Yozgat Hukuk İşleri Müdürlüğüne,

Naklen,

7 — İçişleri Bakanlığı Nüfus İşleri Genel Müdürlüğü 2 nci Şube Müdürü olup, 5439 sayılı Kanunun 2 nci maddesi gereğince Tunceli Vali Muavinliğinde çalıştırılan M. Cemal Tekay'ın İçişleri Bakanlığı Nüfus İşleri Genel Müdürlüğü 2 nci Şube Müdürlüğüne,

Naklen,

8 — İvrindi Kaymakamı H. Avni Uzun'un İçişleri Bakanlığı Merkez Örgütü O. M. Dairesinde, Zara Kaymakamı Faik Kale'nin İçişleri Bakanlığı Merkez örgütünde, Doğubayazıt Kaymakamı Burhan Şahit Bayar'ın Akkuş Kaymakamlığına naklen tayini ile Bakanlık İç» Düzen Projesi Müdürlüğü emrinde, Niğde-Ortaköy Kaymakamı Namık Günel'in Yenipazar Kaymakamlığına, naklen tayini ile Bakanlık İç-Düzen Projesi Müdürlüğü emrinde, Kofcaz Kaymakamı Hayati Yaşar'ın İstanbul İli emrinde, Lalapaşa Kaymakamının Erdoğan Oyal'-

ın İstanbul İli emrinde, Tirebolu Kaymakamı N. Cezmi Terzioğlu'nun İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilâtında, Gazipaşa Kaymakamı O. Salih Aygen'in İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilâtında, Bünyan Kaymakamı Burhanettin Çakar'ın İçişleri Bakanlığı Merkez Teşkilâtında 5439 sayılı Kanunun 2 nci maddesi gereğince kadro ve maaşları ile çalıştırılmaları,

Uygun görülmüştür.

9 — Bu kararı İçişleri Bakanı yürütür.

31/3/1970

BİBLİYOGRAFYA

TÜRKİYE YE ORTA DOĞU ÂMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ NÜN SÜRELİ YAYINLARI

Hazırlayan
Dr. Tur. Âlim Şerif ONARAN
Tetkik Kurulu Müşaviri

GİRİŞ :

25 Haziran 1953 günlü ve 7163 sayılı Türkiye ve Orta Doğu Âmme İdaresi Enstitüsü Teşkilât Kanunu'nun Enstitü'nün başlıca görevlerini saptayan 2. maddesinin C bendi, «Derleme ve Neşriyat» başlığı altında Enstitüye şu görevleri yüklemektedir:

«1. Âmme İdaresi sahasında gerek yurd içinde, gerek başka memleketlerdeki hadise ve emsalleri, inkişafı, tatbikat ve hal tarzları, araştırma, inceleme ve neşriyatı devamlı olarak takip etmek ve derlemek;

«2. Araştırma, inceleme ve derlemelerini her türlü kitap, bülten, bibliyografiler vasıtasıyla devamlı olarak neşretmek; Enstitü neşriyatının artışına ve dağılışına nezaret etmek;

«3. Âmme idaresiyle ilgili mühim eser ve araştırmaları Türkçeye veya yabancı dillere tercüme ederek neşretmek ve bu çeşit neşriyatı desteklemek».

C bendinin özellikle 2 ve 3. kalemlerinde gösterilen faaliyetler cümlesinden olmak üzere bugüne kadar 112 kitap yayınlanmış, 1965 - 1968 yılları içinde iki ayda bir yayınlanan bir «Âmme İdaresi Bülteni» ve 1968'den bu yana da iki cildi tamamlanan üç ayda bir yayınlanır «Âmme İdaresi Dergisi» çıkarılmıştır.

Aslında C bendinin 2. kaleminde «her türlü kitap, bülten ve bibliyografiler» yayınlanacağı bildirilmiş; açıkça dergi yayınlanacağından söz edilmemişse de; kanunun ruhu bakımından süreli yayınlardan

olan bülten gibi de dergi çıkarılabileceği ve bu dergide bültene sokulabilecek hususlar öngörüldüğü gibi, bibliyografiyla ilgili hususların da yayınlanabileceği, kanunun metnindeki «her türlü...» tabirinin de «her türlü yayın» şeklinde kabul edilebileceği anlaşılmaktadır.

Enstitü 1953 yılında kurulduğu halde, daha önceki dört genel müdür döneminde, bir bülten veya dergi yayınlanması düşünülmemiştir; sadece kitap yayınıyla yetinilmiştir. Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'nun genel müdürlüğü sırasında 1965 yılında iki ayda bir yayınlanacak bir bülten çıkarılması düşünülmüş; bu atılım tamamen Sayın Mihçioğlu'dan gelmiş ve derginin gerek haber, gerekse inceleme yazılan anonim olarak yayınlanmasına rağmen, bu yazıların redaksiyonları tamamen sayın Mihçioğlu tarafından yapılmıştır.

Bülte'nin birinci ve ikinci ciltlerine ait fihristlerin sonlarına eklenmiş açıklamalardan, bülten için yazı hazırlayanların, bir kaç istisna dışında, Enstitü ügümlerinden Fikret Ar, Edip Atam, Recep Başpınar, Doğan Canman, Vedat Erkin, Üstün Feşcioğlu, Mustafa Fotozoğlu, Nihat Gündüz, Haldun İnanlı, İlker Koksall, Cemal Mihçioğlu, Oğuz Onaran, Mümtaz Sosyal, Kenan Sürgit, Gencaş Şayan, Cahit Putum, Birkân Uysal ve Selçuk Yalçındağ olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıdaki açıklamalardan anlaşılacağı gibi, bültenin haber bölümü pratik bir ihtiyacı cevapladığı gibi, incelemeler bölümü de bir çok sorunları derli toplu olarak açıklaması bakımından faydalı olmuştur. Nedir ki, bir genel müdürün atılımı ve gerçekleştirmesi çerçevesi içinde kalıp, ismen Enstitüsünün bütün mensuplarına mal edilmediği için bir çok tartışmalara ve gereksiz eleştirilere zemin teşkil eden bu bülten; 17 no. lu sayısının yayınlanmasını izleyerek, Sayın Mihçioğlu'nun Enstitüden ayrılmasından sonra yayınlanmamış ve Enstitü'nün süreli yayın alanında bir boşluk husule gelmiştir.

Bu boşluk 1968de, ilk kez, yeni genel müdür Prof. Dr. Fahir Armaoğlu döneminde üç ayda bir yayınlanmağa başlanan Âmmeye idaresi Dergisi ile kapatılmak istenmiştir.

Sayın Mihçioğlu Bülten'in ilk sayısında okuyuculara hitap ederken, «...Enstitü, şimdiye kadar düzenli bir haberleşme organından yoksun bulunuyordu. Bugünden itibaren iki ayda bir yayınlamağa başladığımız bu Bülten'in bu bakımdan önemli bir boşluğu dolduracağını umuyoruz. Hemen belirtelim ki, Bülten, sadece Enstitü'nün faaliyetlerini ele almakla kalmayacak, aynı zamanda Türk İdaresi'-

nin bütününi ilgilendiren önemli gelişmelerden de okuyucularını haberdar etmeğe çalışacaktır. ‘Âmme İdaresi Bülteninin idare ilmi ve tatbikatı alanlarındaki gelişmeleri izlemek isteyenler için faydalı bir kaynak olması en samimi dileğimizdir» demektedir (*).

Sayın Prof. Armaoğlu ise Derginin ilk sayısında iki ayda bir yayınlanan Bültenin, üç ayda bir yayınlanan Dergiye dönüşümünü şu nedenlere bağlamaktadır (* **): «...Âmme İdaresi Bültenini yayınlamağa başladığımız zaman, adından da anlaşılacağı gibi, amacımız, gerek Enstitümüz faaliyetleri hakkında, gerek Âmme İdaresi alanındaki çeşitli gelişmeler konusunda, bir çeşit haber bülteni yayınlamak suretiyle, âmme idaresi ile çeşitli şekillerde ilgilenenleri, çalışmalardan ve gelişmelerden genel olarak haberi kılmaktır. Bu, Enstitümüzün periyodik yayın çalışmalarında bir çeşit deneme idi. Lâkin, Bülte’nin üç yıllık yayını gösterdi ki; bu, yeterli bir faaliyet ve çalışma değildir. Bugün Türkiye’imizde âmme idaresi alanında bilimsel çalışma, araştırma ve makaleleri kapsayan periyodik bir yayın yoktur. Bu eksikliği gidermenin, Enstitümüzün esaslı bir görevi olduğuna inandık ve bu sebepten ötürü de, yeni bir kapsam ve yeni bir biçimle Âmme İdaresi Dergisi’ni yayınlamağa başlıyoruz.

««Görevimizin kolay olmadığını biliyoruz Lâkin bu yeni önemli görevi üzerimize alırken dayandığımız sadece Enstitümüzün oldukça sınırlı çerçevesi değildir. Bu dergi, sadece Enstitümüzün öğretim üyesi, uzman ve asistanlarının üzerlerine aldığı bir faaliyet olmayacaktır. Sayfalarımız, âmme idaresinin Türk Kamu Yönetimindeki önemine inanmış olanların ciddî ve bilimsel yazılarına daima açık olacaktır. Bize gönderilen yazılan her zaman sevinçle karşılayacağız. Bunun dışında, Dergimizde Türk Kamu Yönetiminin aktüel konularını da ele alıp, bu konular üzerinde, çatışan ve uyuşan, her türlü görüşleri de yansıtmak suretiyle, Türk Âmme İdaresinin bir forumu olmak kararındayız. Bilimsellik ve objektiflik temel ilkelerimizdir.

«Âmme İdaresi Bülteni’nin her çeşit haber fonksiyonu Dergimiz devam ettirecektir.»

Şimdi iki ayrı başlık altında Enstitünün bu iki süreli yayın organının muhtevasını, önemli incelemelerin bazılarının bir özetini de vererek, ortaya koyalım:

(*) Âmme İdaresi Bülteni, sayı 1, Ağustos 1965, sh. 1.

(**) Bakınız: Âmme İdaresi Dergisi, cilt 1, sayı 1; Haziran 1968, sh. 1.

1. ÂMME İDARESİ BÜLTENİ :

A) Haberler :

Böylesine bir bültende her şeyden önce haberlere ağırlık verilmesi, bunların da eğitim ve araştırmalara ait haberler, kamu teşekküllerinin ya da milletlerarası kuruluşların toplantılarına ait haberler ve yayın haberleri yani bibliyografya'dan oluşması tabiidir. Aslında inceleme yazılarının bir bültende bulunması olanağı yoktur. Nedir ki, bülteni renklendirmek üzere bazı araştırmaları veya sorunları anahatlarıyla inceleme konusu yapmak ta, bu çeşit süreli yayınlarda âdet hükmünde bulunmuştur.

Âmme İdaresi Bülte'ninde de yukarıda andığım nitelikteki haberlere bol bol yer verilmekte bazı incelemeler de, önemlerine göre özlü veya ayrıntılı biçimde bülten sahifelerinde yer almaktadır.

7. sayıdan itibaren de ayrıca. Danıştay kararlarından özetler, İdarî Danışma Merkezinin çalışmalarından örnekler, buraya yapılan müracaatlara dair haberler ve tahliller ve yayın haberlerine çok geniş yer verilmeğe başlanmıştır.

B. İncelemeler :

«Rout'ine» konuların dışında Bülten'de görülen özlü incelemelerden bir seçim yapılarak aşağıda sunulmuştur:

1. İDAREYİ YENİDEN DÜZENLEME ÇALIŞMALARI (Sayı 1, Aralık 1965) :

2.

Bu başlık altında, Bakanlar Kurulu'nun 13 Şubat 1962 tarihli ve 6/209 sayılı kararıyle teşkil edilen Merkezi Hükümet Teşkilâtı Projesi (MEHTAP) Yönetim Kurulunun hükümete verdiği rapor üzerine tamamlayıcı etüdleri yapmak ve düzenleme tedbirlerini tespit etmek ve gerçekleştirmek üzere Devlet Plânlama Teşkilâtı bünyesinde 1964 Haziranında kurulan «İdareyi ve İdarî Metodları Yeniden Düzenleme Komisyonu» adıyla kurulan komisyonun, görev, konusuna giren başlıca mes'elelerle ilgili genel görüşlerini 20 madde halinde tespit ederek «İdareyi ve İdarî Metodları Yeniden Düzenle-

me Konusunda Hazırlanacak mevzuatla İlgili Genel İlkeler» başlığı altında yayınlandığı açıklanmakta; ve bununla ilgili metnin tümü verilmektedir. (Bültenin 17. sayısının 2 - 5. sahifelerinde bu ilkelerin, ilgili komisyonu mahallî idarelerle ilgili araştırmaları da bitirdikten sonra, geliştirilmiş tam metni yayınlanmıştır).

2. TÜRK MAHALLİ İDARELERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA (Sayı 2, sh. 5-6):

Bu incelemede, Prof. Yavuz'un bir araştırması ele alınmakta ve ileri sürülen görüş ve tekliflerin bir expose'si yapılmaktadır.

3. SINIFLANDIRMA ÇALIŞMALARI ,Aynı sayı, sh. 7-8):

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun öngördüğü « sınıflandırma»'nın kavram ve gerçekleştirilmesi için yapılan, neticeleri tüzüklerle saptanmışken Anayasa Mahkemesi'nce Anayasa'nın 117. maddesinin ikinci fıkrasına aykırılığından dolayı dava konusu edilerek ortadan kaldırılan tasarruflara müncer olan çalışmalar hakkında,

4. HALK - İDARE İLİŞKİLERİ VE HALKIN YÖNETİME ETKİSİ (Aynı sayı, sh. 8 - 9):

Milletlerarası İdarî İlimler Enstitüsü'nün 20 - 24 Temmuz 1965 tarihlerinde, Paris'te, UNESCO Sarayı'nda düzenlediği xııı. Kongre'nin tartışma konularından biri olan ve genel raporu, TODAİE'de görevli Doç. Dr. Mümtaz Sosyal tarafından ele alınan sorunun bir incelemesi.

5. İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİ (Sayı 3, sh. 3-4):

İktisadî Devlet Teşekküllerini Yeniden Düzenleme Komisyonu'nun çalışmalarını konu edinen inceleme, «Ön Çalışmaları», «Yeniden Düzenleme Komisyonu'nun Kuruluş ve Görevleri», «Komisyon Çalışmaları», «Kanun Tasarılarıyla İlgili Çalışmalar», «İşletme Analizi Çalışmaları», «Teşekküllerin Organizasyonu İle İlgili Çalışmalar», «Malî İşler ve Muhasebeyle İlgili Çalışmalar», «Personel Konusunda ki Çalışmalar» ve «Pazarlama Konusundaki Çalışmalar» başlıklarını taşımakta; sonuç bölümünde: «Komisyon eldeki kısa süre ve sayıca çok yetersiz teknisyen kadrosuyla görevlerinin dörtte birini gerçekleştirebilirse büyük başarı sağlamış sayılmalıdır. Memleketimizde

ilk defa yapılan bu çalışmaların bir başka faydası da, bu konuda ilerde girişilebilecek teşebbüslerin başarı ve etkinliğini sağlayacak bilgi ve tecrübelerin kazanılmasına vesile olmasıdır», demektedir .

6. BİR YABANCI UZMAN GÖZÜYLE TÜRKİYE'DE SINIFLANDIRMA ÇALIŞMALARI (Aynı sayı, sh. 5-6):

OECD tarafından Devlet Personel Dairesi'ne uzman olarak gönderilen İngiliz Personel Uzmanı Mr. Gilbert M. Williams'ın incelemesi. «Amaçlar Ne Olmalı?», «Kurumlararası Hareket ihtiyacı», «Zaman Kısa İş Azametlidir», «Ne Yapılabilir?», «Bazı Tehlikeler», «Ortak Kurullar» başlıklarını taşımaktadır.

7. KIRTASIYECİLİK (Aynı sayı, Sh. 8):

Bu başlık altında, 1965 Kasımında güven oyu alan Hükümetin programındaki «Bu cümleden olarak, girişmeyi düşündüğümüz, idareyi ve İdarî metodları yeniden düzenleme çalışmaları çerçevesi içinde, lüzumsuz ve sıkıcı formaliteleri bertaraf ederek vatandaşın günlük hayatına ve Devletle olan temaslarına ferahlık getirecek bir 'Kırtasiyecilikle Savaş' programının uygulanmasına en kısa zamanda başlayacağız. Bu yolda alınacak tedbirlerin, idare mekanizması içinde çok muhtaç bulunduğumuz geniş; tasarruflara da yol açacağı muhakkaktır» şeklindeki açıklamanın ışığı altında, İdare'ye tevdi olunan doğruluk kâğıtları ve ikâmetgâh ilmühaberleri hakkında yapılan bir anketin verileri tahlil edilmektedir.

8. * KAMU PERSONELİ SENDİKALARI (Sayı 4, sh. 7) :

624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'nun uygulanması hakkındaki bu inceleme, «Örgütlenme Ne Safhada?», «Sendikalara Kimler Girebilir?», «Sendikaların Faaliyetleri», «Yeni Kurulan Sendikalar» başlıklarını taşımaktadır.

9. YÜKSEK KADEME YÖNETİCİLERİNİN EĞİTİMİNDE FRANSIZ TECRÜBESİ (Sayı 6, sh. 5):

İnceleme, Fransız Millî İdarecilik Okulu (Ecole National d'Administration)'nu anahatlarıyla ele almakta, Fransa'da idarenin eğitime neden lüzum gördüğünü, bu okulun eğitim programlarıyla, eğitim bakımından ortaya çıkan yeni eğilimleri açıklamaktadır.

10. DANIŞTAY - İDARE İLİŞKİLERİ (Aynı sayı, sh. 6):

İncelemede, bu ilişkilerin (a) Mevzuatın hazırlanması sırasındaki ilişkiler ve işbirliği, (b) İdarî faaliyetlerin yargısal denetimi dolayısıyla ortaya çıkan ilişkiler olduğu belirtildikten sonra; bu iki ilişki anahatlarıyla gözden geçirilmekte; ve «İdare ile onun personeli ve vatandaşlar arasında arzulanan iyi ilişkilerin kurulması ve hizmetlerin gereksiz dava ve anlaşmazlıklar ortaya çıkmadan yürütülebilmesi için Danıştay içtihatlarının idarece bilinmesinde fayda vardır. Bu bakımdan, Bültenin gelecek sayılarında yayınlamayı düşündüğümüz önemli Danıştay kararlarının İdaremizin gerçek bir ihtiyacına cevap vereceğine inanıyoruz» görüşü ileri sürülmektedir.

11. KAMU PERSONELİ SENDİKALİZMİ (Aynı dergi, sh. 7):

Kamu Personeli Sendikaları Kanunu'nun yayınlanmasını izleyerek ilk yıl içinde kurulan 300'ü aşkın sendika dolayısıyla ortaya çıkan sendikalizm üzerine bir incelemeyi ihtiva eden yazıda, özellikle «Görüşme ve Danışma Kurulları Tüzüğü» üstünde durulmakta ve ortaya çıkan «Yeni Problemler» gün ışığına çıkarılmaktadır.

12. DEVLET MEMURLARI KANUNU VE SINIF TÜZÜKLERİ (Aynı sayı, sh. 8 - 9):

657 sayılı kanunun uygulanabilmesi bakımından ortaya çıkan sorunları inceleyen yazı, özellikle başlangıçtaki hataları ve sistemin

kusurlarını ortaya koymakta; Danıştay'da açılan dava dolayısıyla Anayasa Mahkemesinin kanunun sınıf tüzükleriyle ilgili hükmünün iptal edebileceği olasılığı üzerinde durmaktadır.

13. KAMU PERSONELİNİN EĞİTİMİ KONFERANSI (Aynı sayı, sh. 10 - 15):

Siyasal Bilgiler Fakültesinde, 30 Mayıs - 2 Haziran 1966 tarihleri arasında yukarıdaki başlığı taşıyan bir konferans düzenlenmiştir. İncelemede bu konferansa sunulan tebliğler ve tartışma konuları bahis konusu edilmektedir. Bunlar: Enver Ergun ve Çetin Tokcan'ın «Kamu Sektörünün İnsan Gücü İhtiyacı» konulu tebliği; Prof. Seha L. Meray'ın «Kamu Personelinin Yetiştirilmesi ve Üniversite Programları» konulu tebliği; Prof. Dr. Lütfi Duran'ın «Hukuk Fakülteleri Programlarında Yer Alan İdare Hukuku ve İdarecilik» konulu

tebliği; Ord. Prof. Dr. Nihat Sayar'ın «Kamu Personelinin Eğitiminde İktisadî ve Ticarî İlimler Akademilerinin Rolü» konulu tebliği; Doç. Dr. Arif Payaslıoğlu'nun «Hizmete Yeni Alman Üniversite Mezunlarının Durumu» başlıklı tebliği; Muslih Fer'in «Merkezi İdare'de Hizmet İçi Eğitim» başlıklı tebliği; Niyazi Akı'nın «Mahal li İdarelerde Hizmet İçi Eğitim» konulu tebliği; Kâmuran Baydur'un «İktisadî Kamu Kurulularında Hizmet İçi Eğitim» başlıklı tebliği ve nihayet Doç. Dr. Bülent Dâver'in «Hizmet İçi Eğitim Kurumları ve Üniversite» başlıklı tebliğidir. Yazıda her tebliğin bir özeti ve konferansa iştirak eden 30 üniversite mensubu ve Devlet memurunun kendi aralarındaki tartışmalarının anahatları verilmektedir.

14. DEVLET MEMURLARI KANUNUNUN BASINDAKİ YANKILARI (Sayı 9, sh. 2 - 4):

Bu incelemede, 657 sayılı kanunun yayınlanması dolayısıyla İstanbul ve Ankara'da neşrolunan 19 süreli yayında çıkan yazılar; «Geçim Sıkıntısı ve Devlet Memurları Kanununun Geciktirilmesiyle İlgili Şikâyetler» başlığı altında: «Memurlar Geçim Zorluğu İçindedir», «Kanun Geciktirilmemelidir», «Geçici Bir Tedbir olarak Zam ya da İkramiye Verilmelidir» ara başlıkları konarak; «Kanunun Tümü Üzerindeki Düşünceler» başlığı altında: «Personel Reformunun Başarısı Başka Reformların Gerçekleştirilmesine Bağlıdır», Kanun, Genel Karakteri İtibariyle, Personel Reformunu Gerçekleştirebilecek Nitelikte Değildir», «Kanun Anayasaya Aykırıdır», «Kanun Kalkınma Plânına Aykırıdır», «Kanun Kamu Personeli Arasında İkilik Yaratmıştır» ara başlıkları konarak; «Konunun Bazı Maddeleriyle İlgili Düşünceler» başlığı altında: «Kadroların Yere Bağlı Oluşu Kurumları Gerektiğinden Fazla Kadro İstemeye Sevk edebilir», «Bir Göreve Vekâlet İmkânı Gereğinden Fazla Sınırlanmıştır», «Yönetim Sınıfı Yetiştirilmesi Konusu İkinci Plâna Terkedilmiştir», «İntibak İşlemlerinde Uygulanacak Esas ve Ölçüler Yeteri Kadar Açık Değildir», «Kanunun Getirdiği Sınıflandırma ve Derecelendirme Sistemi Bazı Hizmet Gruplarının özelliklerine Uymamaktadır» ara başlıkları konarak; «Sınıf Tüzükleriyle İlgili Düşünceler» başlığı altında: «Sınıf Tüzüklerini Hazırlama Sorumluluğunun Rehberlikten Tamamen Yoksun Bulunan Kurumlara Bırakılması Sakıncalı Olmuştur», «Göstergeler Arasında Ahenksizlik Vardır», «Tüzüklerle İhdas Edilen Bazı Sınıflar Anayasadaki Memur

Tarifine Uymamaktadır», «Sınıf Tüzükleri İle Memur Tasfiyesi Yapmak Mümkindür» ve «Sınıf Tüzüklerine İlişkin Diğer Görüşler» ara başlıkları konarak tahlile tabi tutulmuştur.

15. ULUSLARARASI İKTİSADÎ DEVLET TEŞEBBÜSLERİ SEMİNERİ (Aynı sayı, sh. 11 -12):

26 Eylül - 4 Ekim 1966 tarihleri arasında, Cenevre’de, Birleşmiş Milletler Sarayı’nda, yapılan seminer hakkındaki bu incelemede, «İktisadî Devlet Teşebbüslerinin Personel Sorunları», «Kamu İktisadî Teşebbüslerinin Devlele İlişkileri ve Kontrolü», «İktisadî Devlet Teşebbüslerinin Kalkınmadaki Rolü», «Sosyalist Ülkelerde İktisadî Devlet Teşebbüsleri ve Kalkınmadaki Roller», «İktisadî Devlet Teşebbüslerinin Kanunî ve Eylemli Örgütlenme Biçimleri», «İktisadî Devlet Teşebbüslerinin Malî ve Ekonomik Yönleri», «Üzerinde Özellikle Durulan Konular» başlıklarıyla açıklanmakta; seminerin sağladığı faydalar belirtilmektedir.

16. İDARÎ DANIŞMA MERKEZİ HİZMETE GİRDİ (Sayı 10, Şubat 1967):

26.1.1966 gün ve 6/5875 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla TODAİE bünyesinde kurulan İdarî Danışma Merkezi’ni konu edilen yazıda, Merkezin Çalışma düzeni, kırtasiyecilikle savaştaki rolü belirtilmektedir.

17. BİR YABANCI GÖZÜYLE YİRMİNCİ YÜZYIL ORTASINDA TÜRK KAMU YÖNETİCİSİ (Aynı Sayı, sh. 15):

1961 - 1965 yılları arasında Ankara’daki AİD örgütünde Kamu Yönetimi Danışma olarak vazife gören Dr. Richard Podol tarafından kaleme alınan bu raporda, Türk kamu yönetici hakkında bir tarihçe sunulduktan sonra; «Türk Yöneticisinin Portresi» başlığı altında, kişisel özellikler: (1) İş başarıma eğilimi zayıftır; (2) Son derece merkezicidir; (3) Haberleşme bakımından zayıftır; (4) Rütbe ve mevkie çok önem verir; (5) Çalışma yerinde mahremiyet yoktur; (6) Batılı olduğuna inanır; (7) Öğrenmek ve gelişmek ister tanımlamalarıyla belirtilmekte; öğretim ve eğitim durumu açıklandıktan sonra, «Yenileştirme ve Yetiştirme Faaliyetlerinde Yöneticinin Rolü» ortaya konmakta; ve bunu izleyerek bugünkü yöneticilik ortamı anlatılmakta; ve çeşitli tavsiyelerde bulunulmaktadır.

18. HALKLA İLİŞKİLER (Sayı 11, sh. 10 - 15):

İnceleme, 5-13 Aralık 1966ı ve 7 -16 Mart 1967 tarihleri arasında Basın ve Yayın Yüksek Okulunda açılan «Halkla İlişkiler» konusundaki seminerler ele alınmakta; özellikle bu seminerlerde Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu'nun «Yönetimde Halkla İlişkileri» konusundaki konferansının ayrıntılı bir özeti verilmekte; diğer konuşmacıların tebliğleri de özet halinde anlatılmaktadır.

19. RCD MAHALLİ İDARELER SEMİNERİ (Sayı 12, sh. 10 - 15):

Yazıda, 24- 27 Nisan tarihleri arasında Ankara'da toplanan seminerde «Mahallî İdarelerin Ulusal Kalkınmadaki Rolü» üzerinde durulduğu; özellikle İran Delegatesi M. Reza Shahbazian'ın, Pakistan Delegatesi Nurun Nabi Chowdhury'nin, Türk Delegatesi Doç. Dr. Mümtaz Soysal'ın ve Ömer Faruk Erdem'in tebliğleri ve bunlar hakkındaki tartışmalara ağırlık verildiği görülmektedir.

20. İRAN, PAKİSTAN VE TÜRKİYE'DE YETKİ GENİŞLİĞİ SORUNLARI (Sayı 13, sh. 4 - 5):

Yazıda, 13 - 20 Mayıs 1967 tarihleri arasında İran'da RCD Toplantısında ele alınan bu konu incelenmekte; varılan sonuçlar açıklanmaktadır.

21. YÖNETİMDE KARAR VERME (Aynı sayı, sh. 10 - 14):

Kamu İdaresi bilimüm ünlü siması, seçkin yazar Herbert A. Simon'ın «Yönetimde Yeni Karar Verme Bilimi (The New Science of Management Decision)» adlı kitabının (New York, Harper and Row, 1960) bir özetini teşkil eden yazıda: «Yönetici ve Karar Verme» başlığı altında: «Karar Verme Yeteneğini Geliştirme», «Yöneticinin Örgüt Kararıyla İlgili Sorumluluğu», «Programlı Kararlar, Programsız Kararlar» ara başlıklarıyla; «Karar Vermede Geleneksel Yöntemler» başlığı altında: «Programlı Kararların Verilmesinde Kullanılan Geleneksel Teknikler», «Programsız Kararların Verilmesinde Kullanılan Geleneksel Teknikler» ara başlıklarıyla; «Programlı Karar Vermenin Yeni Teknikleri» başlığı altında: «Yöneylem Araştırması (operations research)», «Matematik Teknikler», «Elektronik Hesap Makineleri» ara başlıklarıyla; «İnşaat Taklit Ederek

Makineye Problem Çözdürme» başlığı altında: «İnsan Nasıl Problem Çözer», «İnsan Düşüncesinin Taklidi», «Programsız Karar Vermenin Otomasyonu», «İnsanın Karar Verme Yeteneğinin Gelişmesi» ara başlıklarıyla; «Örgüt Plânlaması: Karar Vermede İnsan - Makine Sistemleri» başlığı altında: «Otomasyon Hakkında Düşünceler», Örgü# Plânlamasının Bazı Esasları» ve «Bir Yeni Örgüt Taslağı» ara başlıklarıyla çağdaş Kamu idaresi'nin önemli bir vechesine tekno - psikolojik bir yaklaşımda bulunmaktadır.

22. IDT PERSONEL ANKETİ (Sayı 14, sh. 8 - 9):

İktisadî Devlet Teşekkülleri'nde yapılmış, 10.000 personeli kapsayan bir anketin verilerini tahlili eden bu inceleme, İktisadî devlet teşekküllerinin adeta bir envanterini yapmaktadır.

23. OKUMADA VERİMİ ARTTIRMA YOLLARI (Aynı sayı, sh. 14 - 15):

Hazırlanmasında Birleşik Amerika Tarım Bakanlığı'nın «A Formula For More Efficient Reading» adlı yayınından geniş biçimde yararlanıldığı anlaşılan incelemede: okumadaki verimsizliğin nedenleri gösterildikten sonra, okumada verimlilik sağlamanın yolu bilimsel bir yaklaşımla açıklanmaktadır.

24. TÜRK KAMU YÖNETİMİNİN DEĞİŞEN YÖNLERİ (Sayı 15, sh. 8 -13):

Massachussets Teknik Üniversitesi Siyasal Bilgiler Bölümünde Öğretim Görevlisi Bn. Noralou P. Roos tarafından hazırlanan «Hint, Amerikan ve Türk Yöneticileri Arasında Bir Karşılaştırma» adlı raporun Türk kesiminden geniş biçimde yararlanılarak hazırlanan yazıda, çeşitli cedvellerle de desteklenerek, Türkiye'de kamu yönetimi ve kamu yöneticileri üzerinde değerli bir incelemenin verileri oldukça geniş biçimde açıklanmaktadır.

25. FRANSA'DA İKTİSADÎ KALKINMANIN YÖNETSEL YAPIYA ETKİSİ (Sayı 16, sh. 10 -13):

2-10 Aralık 1967 tarihleri arasında TODAİE'nin davetlisi olarak yurdumuza gelip konferanslar veren M. H. Mourer'nin konferanslarının bir özetini teşkil eden yazıda: «Fransız Ekonomik Kalkınma Plânlarının Başlıca Yönleri», «Bölge Plânlama Politikası» ve «İdarecilerin Rolü» üzerinde görüşler sunulmaktadır.

II. ÂMME İDARESİ DERGİSİ :

Dergi, ilk sayısında Enstitü Genel Müdürü'nün «Dergimiz Çakarken» başlıklı sunuş yazısında belirttiği gibi Bülten'de görülen «Haberler», «Yeni Yayınlar», «Danıştay Kararlarından Özetler»'i de verdiği gibi; bunlara ek olarak «Yeni Tüzükler ve Yönetmelikler» ve «Anayasa Mahkemesi Kararlarından Özetler»'i de yayınlamakla birlikte; esas itibariyle makaleler, görüşler - yorumlar, kitap eleştirileri ve çeşitli makalelerden özetler yayınlanması maksadiyle üç ayda bir çıkartılmaktadır.

İlk sayısı 1968 Haziranında yayınlanan Dergi, bugüne, kadar sekiz sayıdan oluşan iki ciltlik bir neşriyat olanağına kavuştur.

Dergide dikkati çeken makaleler aşağıda açıklanmıştır:

1. DEĞİŞEN KOŞULLAR VE MAHALLÎ İDARELERİMİZ, Selçuk Yalçındağ (TODA/E Öğretim Üyesi) Cilt I, sayı 1; Haziran 1968, sh. 18 - 31);

Makalede, «Girişe, «Türk İdaresinin Geleneği: Merkeziyetçilik», «Mahallî İdare Müessesesinin Taşra İdare Sistemimizdeki Yeri», «Değişen Koşullar ve Taşra İdare Sistemi», «Plânlı Kalkınma ve Merkeziyetçi Taşra İdare Sistemi», «Mahallî İdarelerimizi Yeniden Düzenleme Çabaları» başlıkları altında, Türkiye'nin yeni sosyo - ekonomik koşulları içinde mahallî idarelerin merkezî idarelerle ilişkisi ve demokratik idarelerin nüvesi olarak ne yolda yeniden düzenlenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır.

2. TÜRKİYE'DE PERSONEL REFORMU ÜZERİNDE DÜŞÜNCELER, Cahit Tutum (TODA/E Öğretim Üyesi), (Aynı sayı, sh. 31 - 45):

Makalede, personel reformu zorunluğu hakkında bir giriş yapıldıktan sonra; konu: «Devlet Memurları Kanunu Neden Uygulanamadı» (Kanun Tekniği ile İlgili Nedenler; Hukuki Nedenler; Mali Nedenler; Baskı Gruplarının Direnmesi; Mevcut Rejimden Memnun Olan Güçlü Bir memur Azınlığının Direnmesi); «Reformun Başarısızlık Nedenleri» (Reforma Yeterli Fikrî Hazırlıklar Yapılmadan Başlanılmıştır; Uygulamada İşbirliği Sağlanamamıştır; Reform Pazarlıkla Yürütülmeğe Çalışılmıştır; Reform Yeteri Derecede Benimsenememiştir) ; «Düşünce ve Teklifler» (Ödeme Rejimindeki Açık

Tezatlär Sür'atle Ortadan Kaldırılmalıdır; Hükümet Reforma Sahip Çıkmalıdır; Reformu Yürütecek Merkez ve Birimler Sür'atle Islâh Edilmelidir; Reformun Hazırlanma ve Uygulanma Safhalarında Daha Etkili Bir İşbirliği Sağlanmalıdır; Kanun Üzerinde Çalışmalar Süratleştirilmeli ve Kamu Açıklanmalıdır; Yapılacak Sınıflandırma Ünvan - Görev, Yetki - Sorumluluk ve Ücret Unsurları Arasında Mâkul Bir İlişki ve Kurmalı ve İdarî Reformla Birlikte Ele Alınmalıdır) başkalariyle İncelenmekte; «Yazımız objektif bir tartışma zemini hazırlayabilirse amacını gerçekleştirmiş sayılacaktır» temennisiyle sonuçlanmaktadır.

3. TÜRK İDARESİNDE POLİTİK NİTELİKTE YÜKSEK KADEME YÖNETİCİLİK MEVKİLERİ İHDAS EDİLMELİ MİDİR? (Görüşler - Yorumlar), (Aynı sayı, sh. 72-83):

TODAİE uzmanlarının hazırlayarak görüş alınmak üzere daha çok idareci ve akademisyenlere tevcih ettiği anket soruları şu açıklamalarla sunulmuştur:

«1. Ülkemizde bazı yüksek kademe yöneticilik mevkilerinin, gerek mahiyetleri gerek Türk personel sisteminin bugünkü işleyişi bakımından, aynı zamanda politik bir nitelik taşıdıkları söylenebilir. Genellikle müsteşarlık, valilik, genel müdürlük ve elçilik gibi mevkiler bunlar arasındadır.

«2. Bugünkü personel rejimimize göre bu mevkiler tam kariyer mevkileri değildir. Mevzuatımıza göre anılan pozisyonlara kariyer dışında atamalar yapılabilmektedir. Öte yandan bu mevkileri tamamen politik mevkiler olarak nitelemeğe de imkân yoktur. Zira idarenin bu mevkiler üzerindeki tasarruf yetkisi (özellikle değiştirmede takdir yetkisi yönünden) halen tartışma konusu yapılmaktadır.

«3. Bilindiği gibi politik iktidar - yönetim ilişkileri bakımından esas itibariyle iki sitemden söz edilebilir:

a) Özellikle Fransa !ve İngiltere'de uygulanan sistemde üst kademe yöneticileri personel rejiminin «yönetici sınıfı»'na mensupturlar; bu statüleriyle politik organların danışmanı olarak görev yapmakta ve kamu hizmetlerinde izlenecek politikanın tesbitinde bu organlara yardımcı olmaktadır. Sistemin özelliğini, iktidar değişmelerinden prensip itibariyle etkilenmeyen, kariyer mensubu bir yönetici sınıfın mevcudiyeti teşkil etmektedir. Bu kadronun kamu hizmetlerinde bir istikrar unsuru olduğu kabul edilmektedir.

«b) Bazı ülkelerde ise (örneğin ABD) üst kademe yönetim mevkilerinden bir kısmı politik yöneticilik mevkii sayılmaktadır. Kariyer mevkii olmayan bu yerlere atama bakımından, anılan sistemde politik organa geniş takdir yetkisi tanınmıştır. Sistem, kamu hizmetlerinin amaçları ve izlenecek politika bakımından politik iktidara kendisiyle aynı anlayış içinde buluna kişileri, kamu hizmetlerinin başına getirme imkânını vermektedir.

«4. Her iki sistemin lehinde ve aleyhinde çeşitli görüşler ileri sürülebilir. Konunun ülkemiz bakımından önemli olan yanı, Türkiye’de fiilen politik nitelikte olan bazı yüksek kademe yöneticilik mevkilerinin hukukî durumunun henüz bir açıklığa kavuşmamış bulunmasındadır. Özellikle personel rejiminin ve sınıflandırma esaslarının tartışıldığı bugünlerde yüksek kademe yöneticilik mevkilerinin durumuna açıklık kazandırılması, kanaatimizce önem taşımaktadır. Bu konuda Türkiye’nin politik ve idari gerçekleri gözönünde tutularak belli bir karara ulaşılması, politik iktidar - yönetim ilişkilerinin daha düzenli olmasına yardım edeceği gibi, kamu hizmetlerinin daha başarılı şekilde yürütülmesi bakımından da yararlı olacaktır.»

Ankete verilen cevaplar arasında Prof. Dr. Lütfi Duran’ın, YSE Genel Müdürü Yk. Müh. Mehmet Gölhan’ın, İçişleri Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanı Ahmet Gümüşlü’nün, Orman Genel Müdürü Hakkı Süha Karamızrak’ın, İçişleri Bakanlığı Tetkik Kurulu Başkanı Şerif Tüten’in, Tetkik Kurulu Müşaviri Dr. Âlim Şerif Onaran’ın, Devlet Su İşleri Genel Müdürü S. Arif Onat’ın, Prof. Dr. Arif Payaslıoğlu’nun, Doç. Dr. Mümtaz Soysal’ın, Prof. Fehmi Yavuz’un (Anket cevaplarının neşrine devam edildiği Derginin Eylül 1968 günlü 2. sayısında Osman Nuri Torun (DPT Eski Müsteşarı), Selâhattin Özmen (DPT Müşavir) ve Ayhan Açıkalin (Mülkiyeliler Birliği Başkanı) ’m cevapları da yayınlanmıştır» imzalarına rastlanmakta;

Verilen cevaplardan genellikle siyasî müsteşarlıklar dışında tarafsız «kariyer» sistemine ağırlık verildiği anlaşılmaktadır.

4. MERKEZÎ HÜKÜMET TEŞKİLÂTI ARAŞTIRMA PROJESİ (Mehtap) YÖNETİM KURULU RAPORU VE UYGULANIŞI, Kenan Sürgit (TODAİE Öğretim Üyesi), (Cilt, 1, sayı, 2; sh. 1 -10):

Kısaca Mehtap Raporu olarak adlandırılan ve 24 Nisan 1963 tarihinde Hükûmete sunulmuş olan raporun bir tahlilini yapan ve uy-

gulanışını konu edinen yazıda kısa bir girişı müteakip «Projenin Orijini», «Amacı ve Kapsamı», «Sorumluluk ve Araştırmayı Yapan Kuruluş», «Araştırmannın Yapılışı», «Araştırmannın Sonuçları» ve «Mehtap Raporu'nun Uygulanışı» başlıkları ile raporun rasyonel bir izahı yapıldıktan sonra; uygulanışının da kısa bir açıklaması sunulmaktadır.

5. İDARÎ AZGELİŞMİŞLİK, Yves Chapel, çeviren: Visalettin Pekiner, (Aynı sayı, sh. 103 -111):

«İdarî azgelişmişlik denince kalkınma yolundaki ülkelerin kendi olanak ve ihtiyaçlarına uygun bir idareye sahip olma yolunda bazan acıyla duydukları geçici olanaksızlığı anlamak gerekir. Bu olanaksızlık, kalkınma zorunluğunun en çok duyulduğu zamanlarda bütün

ağırlığını ortaya koyar. Ülkenin yapısına uygun bir idarenin birbirine bağlı ve devam eden İktisadî ve toplumsal kalkınmadan da önce

geldiği kabul edilirse, İdarî azgelişmişlik sorununun çözömlenmesi her zamandan daha fazla olarak üstönlüğünü kabul ettirir; o kadar ki, siyasal ve toplumsal alana uzanan etkileri bu çözümün genellikle daha kısa sürede olmasını son derece arzu edilir duruma getirir» girizgâhını yaptıktan sonra, yazar, araştırmasını, «İdarî Azgelişmişliğin Başlıca Belirtileri», «İdarî Azgelişmişliğin Başlıca Sebepleri», başlıkları altında vermekte; «İdarî azgelişmişliğin bir kalkınma politikası gerçekleştirilmek isteniyorsa, mutlaka aşılması gerekli bir engel olduğu» fikrini İsrarla savunmaktadır.

6. MAHALLÎ İDARELERDE HALKLA İLİŞKİLER, Selçuk Yalçındağ (TODAİE Öğretim Üyesi), (Cilt, Sayı 3-4 s. 39-51):

«Bir kamu örgütünün izlediği hizmet politikasının halka açıklanması, benimsetilmesi, örgütün çalışmalarının halka duyurulması, örgüte karşı toplumda olumlu bir tutum yaratılması, halkın örgüt hakkında ne düşündüğünün ve ne istediğinin öğrenilmesi ve halkla işbirliği sağlanmasına ilişkin faaliyetler ve hizmetler» olarak tanımlanan halkla ilişkiler hizmetinin daha çok mahallî idareler bakımından değerlendirilmesini konu edinen inceleme, «Halkla İlişkiler Hizmetinin Amaçları», «Halkla Uygun İlişkiler Kurmanın Yol ve Yöntemleri» ve «Halkla İlişkiler Hizmetinin Örgütlenmesi» başlıkları altında sunulmaktadır.

7. YÖNETİMDE YETKİNİN SAPTIRILMASI, Visaliettin Pekiner (TODAİE Asistanı), (Aynı sayı, sh. 115-128):

Giriş bölümünde, yöneticilerin aldıkları kararların ve yönetsel işlemlerin hukuksal niteliğe bürünmesinin zorunlu bulunduğu; aksi takdirde yetkinin saptırılmasının bahis konusu olacağına değinen yazar ;«Yönetimin Denetlenmesi», «Yönetsel İşlemin Amaç Unsuru ve Yargı Denetimi», «Kamu Yararı Kavramı», «Yönetsel Yetkinin Kamu Yararından Saptırıldığı Durumlar», «Yetkinin Saptırılması Kuramının Gelişmesi» ve «Çeşitli Ülkelerdeki Durum» başlıkları altında konuyu incelemekte; sonuç bölümünü: «Yetkinin saptırılması kuramı sabit bir hukuksal iptal aracıdır. Bu aracın kullanılması, kamu yararına verilecek anlama göre değişir. Kamu yararı kavramının kapsamında ve anlaşılış biçiminde meydana gelen bir değişiklik, tabii ki yargı organlarının bu konularla ilgili kararlarında da değişiklik yapacaktır. Ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmek yükümlülüğü altında bulunan ve plânlı ekonomi yoluyla faaliyet gösteren bir Devlette yatırımlar için gerekli finansmanın sağlanması ve bu yatırımların gerçekleştirilmesi, vergilerin toplanması gibi konular açısından «Kamu Yararı» nı görünüşü ve saptanmasıyla liberal ekonomi esaslarına dayanan bir Devletteki kamu yararı anlayışı birbirinden farklı olacaktır. Birincide toplumun ve hazinenin yararının korunması ön plâna geçecek, ikincide ise özel kişi ve yatırımların yararı önde gelecektir. Kanunlar da bu sistemlerin yankısı olacağına göre kamu yararının kapsamı bu esaslar içinde saptanacaktır.

«Devletin yasama organının özellikle sosyal ve ekonomik hayatla ilgili olarak kabul ettiği hukuk metinlerinin izledikleri özel gayeler de yargı organlarınca dikkate alınacak ve yönetsel işlemlerle bu özel amaçlarda ve kamu yararı kavramının kazandığı yeni anlayış biçiminden saptırılıp saptırılmadığı denetlenecektir.

«Son olarak şunu da belirtelim ki, bu konuda, kamu yararının varlığı ve kapsamının tayini ile ilgili olarak, yargı organlarına en büyük yardımcılardan birisi, o ülkenin kalkınma plân ve programları ile plân hedef ve stratejisidir.» görüşleriyle bitirmektedir.

8. TÜRK İDARESİNİN POLİTİK NİTELİKTE YÜKSEK KADEME YÖNETİCİLİK MEVKİLERİ İHDAS EDİLMELİ MİDİR?, Cahit Tutum (TODAİE Öğretim Üyesi), (Aynı sayı, sh. 168 -177):

Dergi'nin ilk iki sayısında ileri sürülen görüşlerin «Genel bir değerlendirme»'si olan bu yazıda, «İdare - İktidar İlişkileri», «Türkiye'de Yüksek Kademe Yöneticilerinin Durumu» başlıkları ile görüşler açıklığa kavuşturulduktan sonra; «Çözüm Yolu» başlığı altındaki bölümde de şu görüşler ileri sürülmektedir:

«Bütün bu açıklamalar çerçevesi içinde bugünkü duruma uygun

düşecek bazı pratik çareler düşünülemez mi? Kanımızca bir araştırma ile doğrulanması gereken bazı önerilerde bulunmak mümkündür:

«1. Yüksek kademe yöneticilik mevkilerinin sınırı dikkatle çizilmeli ve bu mevkilere atanma nitelikleri ve şartları titizlikle tespit edilmelidir. Bu mevkilere kariyer içinden olduğu kadar kariyer dışından da atamalar yapılabilir. Asıl önemli olan bu mevkilere atanacak olanların ortak bir eğitime tabi tutulmasıdır...

«2. Bu mevkilerden ayrılma usul ve esasları da dikkatle tespit edilmelidir. Bu konuda Hükümete geniş bir takdir yetkisi tanınması mümkündür. Ancak bu yetki tespit edilen usul ve esaslar çerçevesinde kullanılacaktır. Söz konusu usul ve esasların tespiti şüphesiz kolay olmayacaktır. Hükümetin takdir yetkisini ortadan kaldıran ya da aşırı derecede sınırlayan bir takım bürokratik usullerin savunulması mümkün değildir. Önerilen husus kabaca da olsa bir takını «Hizmet Standartları»'nın tespitinden ibarettir. «Asgari müsterekler» 'in mevcudiyeti İdarî yargı organlarının da işlerini kolaylaştıracak ve böylece «İdarî icaplar»'ı bizzat tayin etmek zorunda bırakılmayacaktır. Standartların geliştirilmediği bir ortamda bu boşluğun yargı organınca doldurulmağa çalışmasını yadırgamak gerekir.

«3. Yüksek kademe yöneticilik mevkilerini sınırlı ölçüde «kariyer mevkileri» olarak kabul etmekle mesele halledilmiş olmamaktadır. İktidarla idarenin üst kademeleri arasındaki çatışmayı hafifletecek başka tedbirler düşünülemez mi? ... Akla gelebilecek bir teklif, «politik nitelikte yüksek danışmanlık müessesesi»'ni geliştirmek olabilir... Her bakanlıkta sayıları 2 - 3'ü geçmeyecek ve bakanın kişisel danışmanlığını yapacak yüksek nitelikli kimseler bulunacaktır. Bu

kimselerin bakanlığın hizmet politikasının tespitinde bakana yardımcı olmak, kabine gündemleri ile ilgili olarak bakanla istişarede bulunmak, bakanlık hizmetlerinin bütününi siyasal açıdan değerlendirmek, önemli dar boğazlar tespit ve giderilmesi için tavsiyelerde bulunmak, diğer bakanlıklarla yüksek seviyede haberleşmeyi sağlamak, kariyer personeli ile bakan arasında bir nevi tampon görevini görmek v.s. fonksiyonları olacaktır. Nitelikleri, yetiştirme tarzları, ihtisasları, kişilikleri, siyasî yönelimleri dolayısıyla bu kimselerin en uygun kimseler arasından seçilmesi, müessesenin iyi işlemesinin ön şartı olacaktır. Görev süreleri bakamın, ya da her halde kabinenin görev süresi ile kayıtlıdır... Hiyerarşi dışında bulunacak bu kimselerin İdarî karar yetkileri olmayacaktır. Mukavele ile istihdam edilmeleri mümkün olan bu yüksek danışmanların bütün çabaları bakanın başarısını sağlamak doğrultusunda olacaktır. Fikrin yeteri kadar olgunlaştırılması gerektiği ortadadır. Bu nedenle ileri sürülen görüşün tartışmaya yol açması ve ileride bir araştırmaya konu teşkil etmesi en büyük dileğimizdir».

9. İL ÖZEL İDARELERİNDE YENİDEN DÜZENLEME, Prof. Dr. A. Şeref Gözübüyük, (cilt 2, sayı 1, sh. 24 - 36):

Makalede, İl Özel İdareleri konusunda bir çok tasarılar hazırlandığı ve en son 1951 tarihli bir tasarı Meclise sunulduğu halde bugüne kadar kanunlaşmadığının açıklandığı giriş bölümünü izleyerek, «Bugünkü Durum ve Tasarının Gözettiği Amaçlar», «Özel İdareler «Bugünkü Durum ve Tasarının Gözettiği Amaçlar», «Özel İdarelerin Kuruluşu ve Sınırları», «Özel İdarelerin Görevleri», «İl Özel İdarelerinin Organları», «İl Özel İdarelerinin Personeli», «İl Özel İdarelerinin Mâliyesi», «Toplum Kalkınması» ve «Sonuç» bölümlerinde konu geliştirilerek tasarının bir değerlendirilmesi yapılmaktadır.

10. FULTON RAPORU, Cahit Tutum, Aynı sayı, sh. 58 - 80):

1968 yılında İngiliz kamu oyunu geniş ölçüde etkileyen ve çeşitli yorumlara yol açan bir araştırma raporu yayınlandı. Araştırmayı yöneten komisyona başkanlık eden kişinin ismi dolayısıyla «Fulton Ra-

poru» adı ile anılan rapor, İngiliz kamu yönetiminin çeşitli yönlerini inceleyen ilgi çekici bir dokümandır. Geçmişte yayınlanan benzerlerine oranla daha radikal tavsiyeleri ihtiva eden bu rapor, İngiliz kamu yönetimi ile ilgilenenlerin uzun süre dikkatlerini çekeceği niteliktedir. Makale bu raporun anahatlarını belirtmekte ve rapor hakkında bir değerlendirme ile son bulmaktadır.

11. TÜRKİYE'DE VALİ VE KAYMAKAMLARIN FONKSİYON VE YETKİLERİ, Erhan Koksall (O.D.T.Ü. İdarî İlimler Fakültesi Öğretim Görevlisi), (Aynı sayı, sh. 108 -124):

Giriş bölümünde Herbert Simon'un da katıldığı üçlü bir yazar grubunun yayınladığı «Public Administration» (Alfred D. Knope, New York, 1956) adlı kitaptan, «Ötedenberi yetki terimi, haklar ve görevler çerçevesi içinde tarif edilen hukukî bir kavram olarak ele alınmaktadır. Yetki sahibi olan bir kimse bir taraftan kendisine itaat edilmesini istemek hakkına sahip iken, öte yandan kendisine emir verirler ise buna uymak mükellefiyeti altındadırlar.» cümlelerinin de anıldığı makalede, konu: «Vali ve Kaymakamların Fonksiyonları» ve «Vali ve Kaymakamların Yetkileri», «Taşradaki Merkezî Örgüt Birimlerinin Yetkileri İlgili Problemler» başlıkları altında incelenmektedir.

12. İLÇE DÜZEYİNDE MAHALLİ İDARE BİRİMİ KURULMALI MIDIR? (Görüşler - Yorumlar), (cilt 2, sayı 1-4):

Dergi'nin ikinci cildinin 1. sayısında açıklanan, diğer sayılarında da cenapları yayınlanan bu anket, «İlçelere tüzel kişilik verilmesi» sorununun değerlendirilmesi amacıyla tertiplenmiştir. Enstitü öğretim üyelerinden Selçuk Yalçındağ tarafından yönetilen ankete katılanlar arasında: Kırklareli Valisi Mehmet Aldan, Mülkiye Müfettişi Ziya Çöker, Adana Valisi Lütfi Hancıoğlu, Bolu Vali Muavini M. Kemal Kâtipoğlu, Ağrı Valisi Namık Sezgin, Bilecik Valisi Muammer Ülgen, Mülkiye Müfettişi A. Nazif Demiröz'ün görüşleri yayınlanmıştır.

Genellikle olumlu cevaplandırılan ankette, böyle bir kuruluşun Anayasa'nın 116. maddesi hükmüne aykırı olup olmayacağı noktasından görüşler ikiye ayrılmaktadır. Özellikle Mülkiye Müfettişi A. Nazif Demiröz'ün 3 ve 4. sayılarda yayınlanan uzun cevabı, konuya büyük bir açıklık getirmektedir.

13. PROFESÖR ERNST REUTER, Fehmi Yavuz, (cilt 2, sayı 2, sh. 3 - 12):

İlkin 1938 - 1939 ders yılında Siyasal Bilgiler Okulu'nda öğretim görevlisi olup bu kuruluştaki görevini sekiz yıl sürdüren; bundan sonra da Federal Almanya'da Berlin Belediye Başkanlığı yaparken 1953 yılında ölen Şehircilik Bilimi'nin ünlü siması Ernst Reuter hakkında, onun yetiştirdiği bir bilim adamı olan Sayın Prof. Yavuz'un kaleme aldığı bu yazı, aslında Reuter'in kişiliğinin çeşitli yönlerini belirten ve 24.4.1969 günü Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanlığı ile Alman Büyük Elçiliğinin ortaklaşa düzenledikleri anma töreninde yaptığı konuşmasının metnidir. Bu konuşma, özellikle, Reuter'in Türkiye'deki hayatı ve çalışmalarına ve yurdumuz hakkındaki düşüncelerine ışık tutması bakımından verileri ihtiva etmektedir.

14. MAHALLÎ İDARELERDE YÜRÜTME ORGANI, Selçuk Yalçındağ, (Aynı sayı, sh. 140 - 175) :

Çeşitli ülkelerdeki mahallî idarelerin yürütme organlarının mukayeseli bir incelemesini veren makalede, çeşitli modellerin fonksiyonları ortaya konduktan sonra; ülkemiz hakkındaki görüşler, «Konu, ülkemiz açısından bakıldığında, büyük bir önem taşıyor. 1963 yılından bu yana belediyelerimizde seçimle iş başına gelmiş kuvvetli belediye başkanı, il özel idarelerinde de merkezî idarece atanan mahallî idare yöneticisi modellerine yer veren uygulamanın, günümüzün sosyal, ekonomik ve politik koşullarına uyup uymadığının tartışılması mümkün Nitekim Devlet Plânlama Teşkilâtı tarafından mahallî idarelerimizin yeniden düzenlenmesi çalışmalarına temel olmak üzere Prof. Fehmi Yavuz yönetiminde yaptırılan araştırmaya ilişkin raporda, bu konuda değerli tavsiyelerin yer almış olduğunu, buna karşılık yeni hazırlanan İl Özel İdareleri ve Belediye Kanunu tasarılarında bugünkü modelin aynen muhafaza edilmiş olduğunu görmekteyiz.» açıklamasında yerini bulmaktadır.

15. TOPLUM KALKINMASI BAKIMINDAN İÇİŞLERİ BAKANLIĞININ VE İDARE AMİRLERİNİN GÖREVLERİ, Arslan Başarır (Mahallî İdareler Genel Müdür Muavini), (Aynı sayı, sh. 207 - 221):

Toplum kalkınması yönünden koordinatör durumunda bulunan Vali ve Kaymakamlarla daha aşağı kademede ki bucak müdürü ile daha yukarı kademede ki İçişleri Bakanlığına ne gibi görevler düştü-

gü konusunu ele alan makalede, bu görevin gereğince yeri ne getirilmesi için alınacak yeni tedbirler üzerinde durulmakta; nihai görüşler: «Bu şekilde, idareye düşen görevlerle her seviyede kalkınmada gösâk esasların her kuruluş için yönetmelikler halinde tespiti, 1969 progrev almış kamu elemanlarının bir takım halinde çalışmasını sağlayaramında tedbir olarak öngörölmüşdür. Söz konusu yönetmelik hazırlanıp yayımlanıncaya kadar, bu kısa açıklamanın görevlilere faydalı olacağını ümit ediyoruz. Model olarak 1963 yılındanberi geliştirilmesine rağmen memleketimizde toplum kalkınması esprisine uygun faaliyetler çok eskidenberi uygulama alanındadır. Bir çok eserlerde-, özellikle alt yapı hizmetlerinde, mahallî halkın emeğine rastlamak mümkündür. Köylerde karşılık yardım ve tesanüt gelenek halinde devam etmektedir.

«Ancak küçük toplumların muhtaç oldukları hizmetlere kavuşturulması ve hayat seviyelerinin yükseltilerek gelişmişlik farkının giderilmesi ihtiyacı, kamu kaynaklarının sınırlı oluşu nedeniyle,

Devletin kalkınma çabalarının toplumların güç ve imkânlarıyla desteklenmesini zorunlu kılmaktadır. İşte bu desteği sağlamada önemli bir unsur olan ve geniş bir toplum eğitimini, halk ve kamu örgütleri bir unsur olan ve geniş bir toplum eğitimini, halk ve kamu örgütleri arasında işbirliğini, teşkilâtlanmayı ve küçük toplulukların sosyal davranış değişikliğini gerektiren toplum kalkınması çalışmalarının her sahasında idare âmirlerine büyük sorumluluk düşmektedir.

«Çalışmaların başarısı, toplum ile idare arasında yakınlığa ve ve işbirliğine bağlıdır. Böylece İdare halka yaklaştırılacak, İdare'nin topluma hizmet amacıyla var olduğu kanaati ve İdare'ye güven duygusu geliştirilecektir. Bu suretle küçük toplulukların potansiyeli, sosyal değişme istikametinde harekete geçirilecektir. Esas olan ve güç olan, ilk hızın yaratılmasıdır. İlk hareket sağlandıktan sonra diğerleri bunu izleyecektir» şeklinde ortaya koymaktadır.

16. TEŞKİLÂLANDIRMA VE PROBLEMLERİMİZ, A. Fikret Ar (TODAİE Öğretim Üyesi), (Cilt 2, sayı 4, sh. 66 - 85):

Çağımızda teknolojinin çok gelişmiş ve buna paralel olarak uzmanlık dallarının artmış olmasının teşkilâtlandırma konusu üzerindeki bilimsel çalışmaları da etkilemiş ve hızlandırmış bulunduğunu belirten yazıda, «Teşkilât deyimiyle, hizmet ya da üretim yapılmasını sağlayan, aralarında hiyerarşik bağlar kurulmuş kademeler ve insan grupları ile, araç ve gereç gibi elemanlardan meydana gelen

canlı, dinamik ve sosyal bir yapı ifade edildiği» de açıklandıktan sonra; «Kuruluş ve Görev Kanunları», «Kuruluş ve Görev Kanunlarının Kapsamı», «Kuruluş Kanunlarındaki Değişikliklerin Çokluğu», «Kuruluş ve Görev Kanunlarında Bulunmaması Gereken Hükümler», «Birimlerin Standardizasyonu», «Taşra Teşkilâtında Durum», «Ortak Birimler», «Danışma Birimleri Eksikliği», «Eleman Eksikliği ve Yanlış Kullanma», «Teşkilât ve Kaynaklar», «Teşkilâtlanmada Çevre Koşulları», «Kumanda Birliği», «Kontrol Çevresi», «Teşkilâtın

Sürekli Olarak Etüd Edilmesi» ve «Sonuç» başlıkları altında sağlam bir «expose» yapılmaktadır.

17. İDARE'NİN «KESİN İŞLEMLERİ» VE 5917 SAYILI KANUN, Turgut Tan, (Aynı sayı, sh. 99 -115):

Gayrimenkule Tecavüzün Defi hakkındaki 5917 sayılı kanunun idare âmirlerine tanıdığı yetkiler ve bu kanunun 5. maddesinin son fıkrasındaki «verilen kararlar kesindir» hükmünün Anayasamızın 114. maddesi ve İdare Hukuku'nun genel prensipleri karşısındaki anlamını, yüksek yargı mercilerinin kararlarını da gözönünde tutarak, değerlendirmek maksadiyle kaleme alınan incelemede; özellikle «Kesin Hüküm» kavramına bir açıklık getirilmekte; İdarî işlemlerin maddî ve şeklî kuvvetinin bir tahlili yapılmakta; 5917 sayılı kanuna göre idare âmirlerinin verdikleri kararların «kesin»'liğinin hukukî anlamı üzerinde durulmakta; ve aslında, İdarî işlemlerdeki kesinliğin hiç bir vakit yargı işlemlerindeki anlamda «kesin» olamayacağı İlmi ve içtihadî görüşlerle destekleyerek ortaya konmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLEME :

Türkiye ve Orta Doğu Âmme İdaresi Enstitüsü'nün yayınlamış ve yayınlamakta bulunduğu iki süreli yayının nitelikleri ve içeriklerini, inceleme ve makalelerin seçkin bir örneklemesini de yaparak, ortaya koymağa çalıştık.

Bir değerlendirme yapmak gerekirse: Bülten'in haber bölümleri kadar, özlü oldukları için anonim olarak sunulmuş ve sabırlı bir çalışma ile redaksiyonu bizzat Enstitü'nün Sayın Genel Müdürü Prof. Dr. Cemal Mihçioğlu tarafından yapılmış inceleme yazıları pratik yönden çok faydalı olmuş; Bülten şekil ve muhteva bakımından örnek tutulabilecek bir niteliğe bürünmüştür, diyebiliriz

Dergi ise ciddi ve ağırbaşlı havasıyla gerçekten çok ihtiyaç duyulan bir boşluğu kapatmakla birlikte; daha çok kuramsal bir niteliğe bürünmüş; üç ayda bir yayınlandığı için de aylık bir bültenin sağlayabileceği yararlardan yoksun bulunmuştur.

Diğer yandan gerek bültende, gerekse dergide yazıları yayınlanan isimlere bakılınca, kadronun daha çok Enstitü öğretim üyeleri ve asistanlarından oluştuğu; istisnaen Üniversite öğretim üyelerinin yazılarına da yer verilmekle beraber; pratik idare hayatında yetişmiş, kalemi İlmi çalışmalara da yatkın, idarecilerden ve Enstitünün eski mezunlarından gereğince yararlanılmadığı görülmüştür.

Bu durumda Enstitünün yayın faaliyeti bakımından gelecekteki tutumu için faydeli olabilir ümidiyle görüşlerimizi sunuyoruz:

1. Üç ayda bir çıkarılan dergi yanında aylık bir bültenin de yayınlanması;
2. Daha önce Dergi yazı işleri müdürlüğünün 20.5.1968 günlü yazısındaki ve Enstitü genel müdürü sayın Armaoğlu'nun sunuş yazısındaki görüşe paralel olarak idare bünyesinde yetişmiş elemanlarla Enstitünün eski mezunlarının inceleme ve makaleleri de yayınlanarak; derginin bir aile dergisi havasından kurtarılması ;
3. Enstitü'nün yüksek idare seminerlerinde iştirakçiler tarafından hazırlanan ve adedi yüzleri aşan incelemelerden, bir kurulca tetkik olunarak yayınlanmağa lâyık bulunanların, 17 yıllık bir gecikmeyle de olsa, Dergi'de yayınlanmasına başlanması;
4. Dergide daha çok Âmme idaresi tekniğine ilişkin yazılara ağırlık verildiği, istinaî olarak Kamu Hukuku'na ilişkin yazılar yayınlandığı görülmektedir. Kamu İdaresi ile Kamu Hukuku bir paranın iki yüzü gibi birbirini tamamlayan iki bilim dalı olduğuna göre; bundan böyle dergide kamu hukukuna ilişkin inceleme ve görüşlere eskisine oranla daha çok yer verilmesi.

Yukarıda dört noktada topladığımız tavsiyeler ve temenniler derginin mükemmeliyetine bir katkıda bulunmak hususundaki iyi niyetimizin bir tezahürü telâkki edilmelidir. Yoksa, kamu kuruluşlarının yayınladığı süreli yayınlar içinde gerçekten müstesna bir yeri olan dergiyi yermek aklımızdan bile geçmez.

MEŞHUR VALİLER

(İçişleri Bakanlığı Merkez Valileri Bürosu Yayını)

M. Zerrin AKGÜN

Birinci Sınıf Hâkim

(Yargıtay 8. Hukuk Dairesi)

Paul Valery, ölümlerin yaşaması, bizim onları anmamıza bağlıdır, der. Gerçekten de öyle... İnsanlar ölümlü iseler. Mimar Sinanların, Sokulların, daha bunlar gibi birçok kişilerin bedenleri çoktan çürüdü, fakat bıraktıkları yapıtlarla, gördükleri işlerle halâ kalplerimizde yaşıyorlar, daima da yaşayacaklar... Ancak biraz önce değindiğimiz gibi, bunların yaşamaları, kişiliklerinin kuşaktan kuşağa duyurulmasıyla sağlanabilir. Bunun için de en sağlam yol, bunları yazı ile tanıtmak eserlerini göz önüne sermek, resmî görevlerinde ne gibi engellerle karşılaştıklarını, fakat, uğraşmaktan yılmadıklarını, tanıtlayıcı belgelerle göstermektedir.

Bu karakterde yazılacak eserlerin özge olarak yeni görev alan gençler için faydaları çok büyüktür. Kişi, yalnız kendi kafasından, kendi vicdanından kuvvet almaz, Çok kere kendinden önce gelenlerin meslek hayatlarındaki başarılarını, karşılaştıkları sayısız engellere rağmen nasıl yılmadıklarını, en olumsuz koşullar altında bile, nasıl olumlu sonuçlara ulaştıklarını öğrenmekle de kuvvet kazanır, bilinç altı bir gidişle onları rehber edinir.

Şunu üzüntüyle belirtmek gerekir ki, memleketimiz de bu karakterde yazılmış eserler hemen hemen yok gibidir. Bu, büyük bir boşluktur. Bu boşluğu kapatmanın en çıkar yolu, her Bakanlığın, kendi teşkilâtındaki, başarılı davranışlarıyla memleketin kalkınmasına, kalkınmasına, kültüründe, bayındırlığına, sağlığına hizmet etmiş gerçek kişileri tanıtan (belgeli) kitaplar yayınlamasıdır.

Gerçi böyle kitaplar meydana getirmek, iğne ile kuyu kazmak kadar güç ve yorucu işlerdendir. Fakat imkânsız değildir. İnsanlara teşekkür etmesini bilmeyenler, Tanrıya da şükretmesini bilmezler, Hadis-i Şerifi uyarınca, memleketimizin kalkınmasında büyük çabalarda bulunmuş, büyük yapıtlar meydana getirmiş, muhtaç olduğumuz ışığı hayatları boyunca genişletmeğe çalışmış, bulunan devlet adamlarımızı unutmamaklığımız, bu büyük adamları aynı görevle yüklü gençlerimize tanıtmaklığımız gerekir.

İşte bugün elimizde bulunan İçişleri Bakanlığı Merkez Valileri Bürosunun ilk yayını olan (Meşhur Valiler) adlı kitap, bu karakteri taşıyan, iğne ile kuyu kazma gibi uzun ve yorucu bir çalışmanın ürünü olan kolektif bir eserdir.

Sayın Hayri Orhon tarafından Sicil-i Osmanî ve Salnameleri, sayın Mehmet Belek tarafından Bakanlık Özlük İşleri Arşivleri, sayın Celâl Kasaroğlu tarafından Sicil Dosyaları incelenmiş, sayın Kâzım Atakul tarafından da bu belgeler değerlendirilerek, sosyoloji, edebiyat tarihi ve Türk düşüncesi ile eserlerden faydalanılarak kitap yazılmıştır.

Eser sürekli bir çalışmanın, yorucu bir çabanın mahsulüdür. Memleketimizde ilk defa, bu eserle resmî görevleri de bulunmuş kişilerin sosyolojisi yapılmışa başlanılmış, bu konuda ilk adım atılmıştır.

Eserin yazılış tarzı, üslûbu o kadar çekici ve doyurucudur ki bir kere okunmağa başlanınca, ara vermek kolay olmamakta, kişi farkında olmadan saatlerini rahatça vermektedir.

Kitap esas itibariyle, beş bölümden ibarettir. Ön yazı ile hazırlık yazışmalarından birkaç örnek, illerin değerleme çizelgesi ve bibliyografya birinci bölümü doldurmaktadır. İkinci bölümde tanzimat öncesi Bab-ı Âli ile, tanzimat öncesi valilerinden Hakkı Mehmet Paşa, Hüsrev Paşa ve ikinci meşrutiyet öncesi ve sırası valilerinden Abidin Paşa Cevdet Paşa Ahmet Vefik Paşa, Ali Kemali Paşa, Arif Paşa, Ebu Bekir Hazım Bey, İbrahim Ethem Bey, İsmail İzzet Bey, Hacı İzzet Paşa, Hafız Mehmet Paşa, Halil Rifat Paşa, Haşan Fehmi

Paşa, Hüseyin Hilmi Paşa, Hüseyin Kâzım Bey, Kadri Bey, Kâmil Paşa, midhat Paşa, Mehmet Ferit Paşa, Raif Paşa, Rauf Paşa, Recep Paşa, Reşit Akif Paşa, Reşit Mümtaz Paşa, Osman Paşa, ve ikinci meşrutiyet ve sonrası valilerinden Hacı Abdil Bey, Mehmet Ali Aynî Bey, Muammer Bey, Rahmi Bey ve Süleyman Nazif Bey hakkında geniş bilgi verilmiş yaptıkları işler ve değerleri tanıtlayıcı bir şekilde gösterilmiştir.

Üçüncü bölümde Millî Mücadele sıra valileri ele alınmış, Büyük Atatürk'ün Nutkunda yaralan ve övülen valiler gösterilmiş ve Hamit Kapancı hakkında geniş bilgi verilmiştir.

Dördüncü bölüm Cumhuriyet Valilerinden Abidin Özmen, Ali Haydar Yuluğ, Ali Rıza Çevik, Avna Doğan, İbrahim Edhem Aykut, İbrahim Tali Öngören, Haşan Faik Türel, Fazlı Güleç, Haşan Tahsin Üzer, Haşim İşcan, Kâzım Dirik, Lütfü Kırdar Mehmet Nafik Ergin, Mehmet Varinli, Mithat Şayiam, Nazmi Toker Nevzat Tandoğan, Nizamettin Ataker, Süleyman Sami Kepenek ve Tevfik Sırrı Gür-'e ayrılmış ve bütün cepheleriyle etraflı bir şekilde incelenmiştir.

Beşinci Bölümde ise, son elli yıl içinde ölen valilerin isimleri yazılmıştır.

Kitap, ün yapmış valilerden bahsetmekle beraber bu valiler arasında edebiyat tarihimizde önemli yerler işgal eden valiler de bulunduğundan, bunların edebî ve kültürel çalışmalarına da temas edilmiş, bu konularda da geniş bilgi verilmiştir.

Bu itibarla eser, yalnız idarecileri değil, Türk Edebiyatı ve Türk Düşüncesi üzerinde çalışanları da yakından ilgilendirmektedir.

Bizce kitabın en önemli niteliği, tanıtlayıcı (isbatlayıcı) bir karakter taşıması, varılan sonuçların sağlam belgelere dayatılmasıdır.

Eserde tamamen objektif bir düşünüş hâkimdir. Övmeler olsun, yermeler olsun hissî bir düşünceye dayatılmamış, bunların tanıtlayım (isbat edici) belgeleri, nedenleri gösterilmiştir. Bu yönden eser, kılı kırkçıran titiz bir hâkim gözüyle incelendiği takdirde de kitaba alınan kişiler hakkında varılan sonuçları onaylamamağa, bu sonuç karşısında baş eğmeğe imkân yoktur.

Bu karakterde bir eser yazmak kolay değil, yukarıda da belirttiğimiz gibi, iğne ile kuyu kazmak kadar güç ve yorucu bir iştir.

İşleri Bakanlığı Merkez Valileri Bürosunun yayınladığı bu kitap bütün Bakanlıklara bir örnek olmalı, her Bakanlık kendi teşkilâtında memlekete gerçekten hizmet eden, bu uğurda gözünü budaktan esirgememiş bulunan ünlü kişileri ardlarından gelenlere tanıtmalıdır.

Böyle eserler, yeni görev alan gençlerimiz için bir kuvvet kaynağı, bu hayat savaşında bir rehber olur. Aramızdan ayrılmış bu ünlü kişiler için, daimi bir (Fatiha) yerine geçer.

Bu kıymetli eseri meydana getirenleri candan kutlular, daha pek çok eserler vermelerini dileriz.

HABERLER

• İçişleri Bakanlığı Kadro Kanunu Çıktı.

Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne dair olan 3656 sayılı Kanuna bağlı (I) sayılı cetvel ile tadil ve eklerinin İçişleri Bakanlığı Merkez ve İller Memurları kısmında değişiklik yapılması hakkında Kanun adını taşıyan 31 Mart 1970 tarih ve 13459 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan bu kanuna göre, Müsteşar kadrosu 2000 ve Müsteşar Muavinlerinininkiler ise 1500 liraya çıkarılmakta Özel Kalem Müdürlüğüne 1100 liralık bir basın müşaviri ve 700 liralık bir şef kadrosu, Tetkik Kurulu Başkanlığına, 1500 liralık 2 ve 1250 liralık 2 Tetkik Kurulu Üyeliği kadrosu, 600 liralık bir tetkik memuru ile 500 liralık bir mümeyyiz kadrosu, Teftiş Kurulu Başkanlığına, 5 adet 1500 liralık Müşavir müfettiş, 7 adet 1250 liralık baş müfettiş, 4 adet 1100 liralık I. sınıf müfettiş, 2 adet 950 liralık II. sınıf müfettiş, bir adet

Yiğit KIZILCAN

Yayın Müdürü

700 liralık şef, bir adet 600 liralık tetkik memuru, bir adet 500 liralık mümeyyiz kadrosu verilmektedir.

1245 sayılı olan bu kanunla, Ayrıca, Hukuk Müşavirliğine, 4 adet 1250 liralık hukuk müşaviri, 2 adet 1100 liralık hukuk müşaviri muavini, bir adet 700 liralık şef, 2 adet 600 liralık tetkik memuru, bir adet 500 liralık mümeyyiz kadrosu, Mahallî İdareler Genel Müdürlüğüne, bir adet 1250 liralık genel müdürlük müşaviri, 2 adet 1100 liralık genel müdürlük müşaviri muavini, 2 adet 1100 liralık daire reisi, 7 adet 950 liralık şube müdürü, 4 adet 800 liralık şube müdür muavini, 2 adet 800 liralık şef, 3 adet 600 liralık tetkik memuru, 3 adet 500 liralık mümeyyiz kadrosu verilmektedir.

Yine aynı kanunla, Nüfus İşleri Genel Müdürlüğüne, bir adet 1250 liralık genel »müdürlük müşaviri, 2 adet 950 liralık şube müdürü, 2 adet 800 liralık şube müdür muavini, bir adet 700 liralık şef, 2 adet 600 liralık tet-

kik memuru kadrosu, İller İdaresi Genel Müdürlüğüne, bir ad At' 1250 liralık genel müdürlük müşaviri, bir adet 1100 liralık genel müdür muavini, 2 adet 950 liralık şube müdürü, 2 adet 800 liralık şube müdür muavini, bir adet 700 liralık, şef, 2 adet 600 liralık tetkik memuru, bir adet 500 liralık mümeyyiz kadrosu, Özlük İşleri Genel müdürlüğüne, bir adet 1250 liralık genel müdürlük müşaviri, 2 adet 1100 liralık genel müdür muavini, 2 adet 1100 liralık eğitim uzmanı, 3 adet 950 liralık şube müdürü, 6 adet 800 liralık şube müdür muavini, 3 adet 800 liralık şef, 4 adet 600 liralık tetkik memuru, 3 adet 500 liralık mümeyyiz kadrosu tahsis edilmektedir.

Bu kanunla İller Memurlarında yeni kadrolar verilmektedir. Bu cümleden olarak 25 adet 1500 liralık vali muavini, 25 adet 1250 liralık vali muavini, 11 adet 1500 liralık, II adet 1250 liralık, 13 adet 1100 liralık kaymakam ve hukuk işleri müdürü, 25 adet 800 liralık nüfus başkâtibi, 50 adet 350 liralık nüfus kâtibi kadrosu verilmek suretiyle kadrolarda birazcık olsun bir ferahlama sağlanmıştır.

• Meslek Teşekkülleri Personel Kanunu ile İlgili Bir Muhtıra Yayınladılar

İçişleri Bakanlığı Meslek teşekkülleri, 675 sayılı Devlet Memurları Kanununun malî hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili çalışmalar üzerine, Türk İdareciler Derneği Genel Başkanı Ertuğrul Süer, Mülkiye Müfettişleri Sendikası Başkanı Nihat Etiz, İçişleri Memurları Sendikası İkinci Başkanı Fikri Gökçeer, Türkiye Nüfus Teşkilâtı Personeli Genel Başkanı Kemal Tezel, Mülkiyeliler Birliği Genel Başkanı Ayhan Açıklalın'ın imzalarını taşıyan bir muhtıra yayınlanmıştır.

Muhtıranın baş tarafında, basında çıkan haberlerin ve hükümet yetkililerinin beyanlarının değişik açılardan yorumlandığı, ayrı ayrı değerlenmeye tabi tutulduğu, tasarının hazırlanmasında personelin malî ve meslekî pozisyonlarının dikkate alınmasının tabii bulunduğu, mesleğin içinde bulunan ve çeşitli problem ve davalarla sürekli bir şekilde uğraşanların tasarısı çalışmalarında kritik bazı noktaların belirtilmesi bakımından yararlı katkılarının olacağı belirtilerek faydalı, ömürlü ve muhtemel şikâyetleri önliyecek bir personel rejimi için bir takım hususlar açıklanmaktadır.

Muhtıranın birinci bölümünde Mülki idare amirliğinin tanımı, kapsamı ve özellikleri açıklanmaktadır.

Taşrada Devlet ve Hükümetin idari ve siyasî temsilcisi, Türk genel idaresinin başı ve mercii, kamu kuruluş ve hizmetlerinin koordinatör ve deneticisi olarak tanımlanan mülki idare amirliğinin kapsamı içine vali, kaymakam, vali muavini, hukuk işleri müdürü, bucak müdürü ve bu görevden gelmiş olup ta merkezde çalışanlar dahil edilmektedir.

Günün 24 saatinde görevli, Devlet ile halk arasındaki ilişkileri düzenliyen, vatandaşın her türlü talep ve şikâyetlerine Devlet ve Hükümet adına muhatap olan, kamu hizmetlerini Türkiye'nin en uzak köşelerine kadar götüren, gereğini ve vatandaşın ihtiyacını tesbit eden ve çözümleme yollarını araştıran, mülki idare amirinin bu vasıf ve özellikler yanında, bu sıfat ve görevi alabilmek için iki yıl staj yaptığı ve 6 aylık bir kurstan geçirildiği, geniş bir meslek içi eğitim gördüğü, plân ve toplum kalkınması çalışmalarında koordinatörlük ve icracılık görevini sürekli olarak yaptığı, yangın, su baskım, deprem ve genel afetlerde Devlet adına ilk yardım elini uzattığı, belirtilmektedir.

Muhtıranın İkinci Bölümünde,

Mülki idare amirliğinin bugünkü hukukî durumundan söz edilmektedir. Burada, mülkî idare amirlerinin nasıl mesleğe alındıkları, stajlarını ne kadar ve nerelerde yaptıkları, staj sonunda tez hazırlamaları kaymakamlık kursuna çağrılmaları, kurstaki eğitim ve uygulama, kurs sonunda yapılan imtihanla başarı gösterme gereği, açıklanarak, staj ve kurs gibi çetin bir hazırlık devresi geçirip başarıyla sonuca ulaşanların, gerek bu statüleri ve gerekse arzedilen meslekî özellik, ağırlık ve sorumlulukları ve gerekse temsil durumlarının gözönüne alınarak bir ilçe bütünlüğü içerisinde, emri altındaki diğer personele nazaran baremdeki yerine bakılmaksızın özel ve asgarî bir ücret seviyesiyle tayinlerinin yapıldığı, bugün asgarî seviyenin 40 lira aslı maaş olduğu ifade edilmekte ve daha sonra temsil ödeneğinin verilmesindeki sebepten ve geçirdiği safahatten söz edilmektedir.

En son çıkarılan Tazminat Kanunu ile Mülki idare amirine verilmekte olan ödeneğin, mülkî idare amirinin gördüğü hizmetin önemi, niteliği, özellik ve sorumluluğu ve durumu ile orantılı bir düzeye getirildiği belirtilen muhtırada, 1700 Sayılı Dahiliye Memurları Kanununda, Kayma-

kamlık, Hukuk işleri Müdürlüğü, mülkiye Müfettişliği, Vali Muavinliği, Valilik ve Merkezdeki görevlerin farklı mütalâa edilmediği, bu itibarla hak ve sorumluluk bakımından aralarında bir fark bulunmadığı, her kademesinde birinden diğerine geçişin mümkün olduğu, bunları bu sebepten biri birinden ayırmaya veya takaddüm ettirerek ayrı statüler içerisinde düşünmeye imkân bulunmadığı, bu hizmet dallarında görev almış personelin müktesep hakları ihlâl edilmemek, statüleri ve intibakları bu şekilde tesbit ve sağlanmak kaydıyla adil, istikrarlı, hizmet ve personel yönünden tatmin edici bir duruma ulaşacağı, mülki idare amirliği tazminatının merkez ve taşra farkı gözetmeksizin bütün mülki idare amirlerine verilmesinin vazı kanun tarafından kabul edilmesinin bu görüşe dayandığı, bucak müdürlerinin de aynı kademe içinde ele alınmasının gerektiği belirtilmektedir.

Muhtıranın Üçüncü ve son bölümünde, hazırlanmakta olan personel rejimi içerisinde mülki idare amirleri için düşünülmesi ve yer alması gerekli hususlar yer almaktadır.

Bu arada, Mülki idare amirliği sıfatını kazanmış taşra ve merkez hizmetlerindeki görevliler arasında

herhangi bir statü farkının gözetilmemesi, maiyet memurlarının halen 350 lira tazminat aldıkları ve Kaymakamlığa 40 lira aslı maaşla başladıkları gözönüne alınarak, mesleği girişte cazip hale getirmek ve hizmetin önemiyle mütenasip bir ücret ödenmesini sağlamak amacıyla getirilmiş bu olanakların, mesleğin gereği ve kazanılmış hak niteliğinde olduğu dikkate alınarak, yeni intibakların bu esasa göre yapılması, unvan ne olursa olsun, merkez ve taşrada görevli ve mülki idare amirliği statüsüne tabi personelin maaş ve ücret durumları ile kademelerinde ve kademeler arası geçişlerde bilhassa emeklilik statülerinde gerek mükteseplerinin korunması ve gerekse mesleğin geleceği bakımından farklı sistem ve usuller uygulanmaması, halen Bakanlık Merkez teşkilâtında 5439 Sayılı Kanuna göre 103 personel bulunduğu ve taşrada da bu şekilde çalışanların büyük yekûn tuttuğu belirtilerek, kadro sıkıntısı sebebiyle hasıl olan durumların intibak sırasında dikkate alınarak, personel lehine olan üst derecenin müktesep hak olarak kabul edilerek buna uygun hükümlerin tesis edilmesi arzulanmaktadır.

Mülkiye Müfettişlerinin diğer teftiş kurullarında görevli olanlardan farklı ve dun bir durum-

da düşünülmemesi, genel idareden sorumlu il, ilçe ve bucaklarda Devlet ve Hükümet temsilcileriyle belediye başkanlıkları, özel idare ve köylerde denetleme yapmakla sorumlu olan müfettişlerin çok sorumlu ve önemli bir görevin elemanı oldukları belirtilerek mülkî idare amirliği tazminatı aldıkları nazara alınarak intibaklarının yapılması istenmektedir.

İdare amirlerinin maaş ve ücret durumları düşünülürken Devlet Memurları Kanununa tabi olmayan, ödenek ve tazminatlarla teçhiz edilmiş bulunan askerî ve adlî personelin altında bir statüye girmelerinin doğru olmayacağı, bu hususun özellikle dikkate alınması gerektiği, bucak müdürlerinin de özellik, nitelik ve sorumlulukları ile mütenasip bir statüye kavuşturulmalarının uygun olacağı, halen mülkî idare amirliği statüsüne tabi olup tazminat alan meslek mensuplarının, yeni statüde, mesleğin önem, ağırlık ve sorumluluğuna uygun bir seviyede mütalâa edileceğine, derece ve kat sayılarının o suretle tesbit olunacağına, maddî olanakların tesbitinde mülkî idare amirliği tazminatının müktesep hak olarak kabul edileceğine inanıldığı yeni statüde alınacak ücret ile bu günkü maddî olanaklar arasında bir fark

olması halinde bu farkın personel lehinde mütalâa edilmesi, ve bu farkın emekli aylığında da müktesep bir hak olarak nazara alınmasının istendiği belirtilmiştir.

Kadrosuzluk sebebiyle tazminatı maaşına göre alamayan mülkiye amirlerinin bulunduğu, yeni statüde intibaklar yapılırken bunlara 1250 lira üzerinden işlem yapılması gerektiği, mülkî idare amirliğinin Devlet ve hükümet temsilciliği niteliği dikkate alınarak yeni personel rejimi içinde temsilin icab ettirdiği külfetleri karşılamak üzere belirli bir temsil ödeneği verilmesinin lüzum ve zarureti üzerinde durulmak gerektiği, merkez ve taşrada çalışan talî personelin diğer Bakanlıklar personelinin kat sayısı ve kademe bakımından aşağı düşünülmemesi, bunların tazminat ve ödenek alan diğer memurlarla aynı seviyeye getirilmesi gerektiği, bunların gördükleri hizmetler bakımından diğer teşkilât memurlarından az önemli olmadığı, sorumluluklarının daha fazla olduğu, hizmetin ağırlığı ve hacmi bakımından talî personelin de bir kademeye oturtulması ve olanak-lara kavuşturulmasının adalete uygun olacağı, belirtilen muhtıranın sonu şu şekilde bağlanmaktadır:

«Memleket genel idaresinde üst yöneticiler olarak yıllar yılı fedekârane görev almış, meşguliyet deruhte etmiş ve bu görev anlayışı içerisinde hükümet icraatını memleketin en ücra ve bucağına, faturesuz, seve seve ulaştırmış ve ulaştırmakta olan Mülkî İdare Amirleriyle, Bakanlık tali personelinin yeni personel rejimi içerisinde, ana hatları arz ve teklif edilen statüye kavuşturulması bilhassa kamu hizmeti gerekleri ve onun içerisinde personel ilişkileri açısından kaçınılmaz birer zorunluk ifadesi olarak belirtilmektedir.»

Bakanlık ileri gelenleri ile diğer ilgili Bakanlıklara, Başbakanlığa ve Hükümet Üyelerine verilen muhtıra ayrıca kanun Meclislere geldiği zaman Parlamentelere de dağıtılacak ve geniş çapta bir kulis yapılacaktır.

İdareci Bakan ve Parlamentelerin bu konuda meslek ve meslekdaşların itibarlarını düşünecekleri ümit edilmektedir. Bu uğurda çaba sarfeden arkadaşlarımızı tebrik eder başarılı olmalarını dileriz.

• **İçişleri Bakanlığı «Avrupa Günü» Hakkında Bir Genelge Yayınlandı.**

İçişleri Bakanlığı, Mahallî İdareler Genel Müdürlüğü Avrupa Konferansı ile İlişkiler Bürosu

Sekreterliği ifadeli ve Müsteşar Osman Meriç imzasıyla bütün valiliklere, Dışişleri ve Millî Eğitim Bakanlıkları ile Türk Belediyecilik Demeği Başkanlığına gönderdiği bir genelgede, Avrupa Konseyinin kuruluş amacın, değinilerek şöyle denmektedir :

«Avrupa ülkeleri ve halkları arasında çeşitli konularda İşbirliğini sağlamak ve geliştirmek suretiyle «Avrupa Birliğini» ni gerçekleştirmek amacıyla kurulmuş olan ve yurdumuzun da üyesi bulunduğu Avrupa Konseyinin Genel Sekreterliğinden alınan bir yazıda, Konseyin kuruluş yıldönümü olan 5 Mayıs günü'nün, her yıl olduğu gibi bu yıl da, Konsey'in amaçlarını halka tanıtmada yararlı olacak programlar içinde «Avrupa Günü» olarak anılması tavsiye ve temenni edilmektedir.»

Genelgede, Konsey'in Avrupa ülkeleri ve halkları arasındaki yakınlaşmanın çeşitli yollarla ve özellikle de mahallî kuruluşların ve halk topluluklarının amaca inanmasıyla mümkün olabileceğine inandığı, bu konunun sürekli olarak her derecede okullarda, yayın organlarında, kuruluş ve müesseselerde... işlenmek suretiyle geniş halk topluluklarına mal edilmesini istediği,

Avrupa Günü nedeniyle bu faaliyetin yoğunlaştırılmasını faydalı gördüğü belirtilmektedir.

Durumun çevredeki mahallî idare kuruluşlarına (özellikle belediyelere) ve millî eğitim kuruluşları ile yayın organlarına duyurulması istenen genelgenin sonunda, okullarda konu ile ilgili bilgiler verilmesi, yarışmalar düzenlenmesi, mahallî yay morg anlarında günün anlam ve Önemi beliren yazalar yazılması, konuşmalar sağlanması, kardeş şehir ilişkisi içinde olan şehirlerde «kardeş şehir kutlama törenleri, ve gösteriler yapılması, tertiplenmesi... gibi yollarla olanakların elverdiği ve gerektirdiği ölçüler dahilinde o Mayısta Gün'ün tanıtılmasına yardımcı olunması arzu edilmektedir.

• **Uluslararası Avrupa Tabiatını Koruma 1970 Yılı Türkiye Konferansı Toplandı.**

Uluslararası Avrupa Tabiatını Koruma 1970 Yılı Türkiye Konferansı 30 Mart 1970 Pazartesi Türk Standartlar Enstitüsü Salonunda yapılmıştır.

Avrupa konseyinden bir takım uzman ve yetkililerin de katıldığı konferansın ön çalışmaları 15 Mart'da Tarım Bakanlığında ve Tarım Bakanlığı Müsteşarının başkanlığında toplanan hazırlık komitesince yapılmıştır. Bu

komiteye Bakanlığımız Mahallî İdareler Genel Müdürlüğü Avrupa Konferansı İlişkiler Bürosu Başkam M. A. Ömer Evrensel katılmıştır.

İki gün süren konferansta, Kesif Şehirleşmenin Meydana Getirdiği Etkiler genel başlığı altında, Şehirleşme ve Tabiatı Koruma, büyük şehirlerimizde aşırı yoğunlaşmanın ortaya koyduğu yeşil saha yetersizliği ve problemleri, kentlerdeki taşıma ve trafik sorunları, Boğaziçi mekânının dün, bugün ve yarın, kesif şehirleşmenin memleketimizde yarattığı sorunlardan münakale sorunu, metropoliten alan, nazım plânlama çalışmaları içinde Ankara şehri çevresi ziraî peyzajının tabiatı koruma yönünden önemi gibi konular takdim edilmiştir.

Konferansta, izah edilen ikinci ana konu, Endüstrileşmenin yarattığı Etkiler'dir. Bu konuda, Murgul bakır fabrikası gazlarının bitki örtüsüne tesiri, takdim edilerek bununla ilgili olarak «Yedi Göller Millî Parkı» adlı film gösterilmiştir.

Daha sonra, Tarım ve Ormancılığın Meydana Getirdiği Etkiler genel başlığı altında, tabiatı koruma kırsal plânlama açısından ziraî peyzaj (özellikleri ve plânlama prensipleri), doğal çevre ve kaynakların ko-

runması ve geliştirilmesinde ağaçlandırmaların önemi ve etkisi, Türkiye’de yaban hayatı, Türkiye sahillerinde kumul problemi, Türkiye topraklarının verimlilik problemleri ve çözüm yolları gibi konular takdim edilmiştir.

Son olarak, Boş Zamanların Değerlendirilmesinden Doğan Etkiler genel başlığı altında, rekreasyonel plânlama yönünden karayollarımız ve peyzaj plânlaması problemleri, gençlerin boş zamanlarının değerlendirilmesi ve tabiatın korunması, Türkiye baraj göllerinde rekreasyonel plânlama çalışmaları, iç sularda balıkçılık ve sorunları, yaban hayatı ve insan gibi konular üzerinde durulmuştur.

Siyasal Bilgiler Fakültesi eski profesörlerinden Fadıl Hakkı Sur’un da katıldığı konferansın bitimini takiben yayınlanan bir bildiride, konferansa takdim olunan ve dört ana konu içerisinde toplanan tabiat kaynaklarını ve çevreyi koruma hususundaki tebliğ ve görüşler şu şekil belirtilmiştir:

I — Kesif şehirleşmenin meydana getirdiği sonuçlar olarak,

1) Şehirlerin iyi bir yerleşime göre kuruluşlarının sağlanması için plânlı bir

yerleşmenin yapılması ve arazi potansiyeli ile saha kuruluşu arasında dengenin kurulması,

2) Belirli bir inkişafa hizmet edecek şehir içi ve civarında fert başına 10 m², den aşağı olmayacak sosyal yeşil saha tesislerine yer verilmesi,

3) Şehir civarının bozulmasına sebep olan gecekonduların mevcut imkânlarla göre yeniden düzenlenmeleri,

4) Şehir içi trafiği için gerekli tedbirlerin, yerleşim düzeni ile paralel yürütülmesi,

5) Şehir alt yapı hizmetlerinin esas plânda belirtildiği üzere zamanında yapılması,

6) Şehirlerin peyzaj bakımından plânlarının hazırlanmasında gerekli hususların tespit edilerek ana plânda belirtilmesi,

7) Şehir plânlarının yakın çevre ile ele alınmalarının sağlanması ve bu suretle tabii değerlerin şehir ile bir bütün halinde düşünülerek plânlanmalarının temini,

8) Mevcut ve kurulacak şehirlerin, içindeki ve çevresindeki kültürel, geleneksel, tarihî ve arkeolojik değerlerin mutlak korunması prensibiyle geliştirilmesi ve plânlanması

II — Endüstrileşmenin yarattığı sorunlar olarak :

1) Memleket genel plânlaması içerisinde uygun yerlerde endüstri merkezlerinin tespit edilmesi,

2) Endüstri merkezi olarak şehirlerin genel plânlamaları içinde şehre en az zarar verecek mahallerin tefriki,

3) Endüstri artıklarını ve bacalardan çıkan gazları zararsız hale getirecek tesislerin kurulması,

4) Hava, su ve toprak kirlenmesi ile mücadele için gerekli tedbirlerin alınması,

5) Endüstrinin olumsuz etkileri bakımından halkın uyarılması,

III — Tarım ve ormancılıktan doğan sorunlar olarak:

1) İlkel tarım metodlarından biran önce köylü ve çiftçinin kurtarılması ve entansif ziraatin gerçekleştirilmesi,

2) Dağ ve orman köylerinin biran önce sosyo - ekonomik sorunlarının bütün bölge özelliklerine göre plânlanarak tatbikata girilmesi,

3) Orman tahriplerinin önlenmesi için kanunu yasaklardan ziyade ekonomik tedbirlerin uygulanması,

4) Toprak erozyonu yönünden halkın uyarılması,

5) Mer'alardan faydalanma hususunda teknik ve idari tedbirlerin alınması,

IV — Boş zamanların değerlendirilmesinden meydana çıkan sorunlar olarak :

1) Halkın ve okulların yaban hayatı ve tabiatı koruma bakımından çeşitli yönlerden eğitilmesi,

2) Rekreasyon sahalarının uzun yıllar sonraki ihtiyaçları karşılayacak şekilde plânlamaya alınması,

3) Millî park sahalarının ve yerlerinin bir envanter olarak tesbiti ve genel plânlamaya alınması,

4) Şehir içi park ve çocuk-bahçelerinin tesisi,

5) Şehir çevrelerinde yeşil saha tesisi veya mevcutlarının muhafazası,

6) Sahil ve göl kıyılarımızın manzara güzelliklerinin muhafaza edilmesi ve halka bir faydalanma imkânı sağlanması,

7) Millî Parklar ve Kara Avcılığı Kanunlarının öncelikle çıkarılması, gibi konular konferans bildirisinde tavsiye edilmiş, bunun haricinde, tabiatı koru-

manın her yönü ile Millî Eğitim Bakanlığınca hazırlanacak bir okul ve halk eğitimi programına alınarak buna gereken önemin verilmesi istenmiştir.

Ayrıca, karayollarının tabiatı koruma ve rekreasyonel yönden peyzaj plânlamalarının yapılması ve manzara yolların fikrinin geliştirilmesi bütün bunların ve diğer tavsiyelerin gerçekleşebilmesi için genel bir Tabiatı Koruma Kanununun çıkarılmasının çok yararlı olacağı ve bu kanuna dayalı olarak Başbakanlığa bağlı «Tabiatı Koruma Türk Millî Konseyi» nin kurulmasına ihtiyaç bulunduğu, bu sayede çeşitli devlet dairelerinde mevcut bazı kanunlarla yürütülmekte olan çalışmalarda arzulanan manada bir koordinasyonun sağlanabileceği inancı konferans tarafından ifade edilmiştir.

18 üye ülkenin katılması ile 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi 1960 yılından itibaren sosyal ve ekonomik konularda çalışmaya başlamış, insan - çevre ilişkileri yönünden tabiatın korunmasına bu arada yer vermiştir.

Nüfus artışları neticesinde, büyük şehirlerin civarında yaşama sahalarının daraldığı, havanın kirlendiği, insan sağlığı için tehlikeli bir duruma geldiği görülmüştür.

Endüstrideki gelişme, şehirlerin büyümesi, tarımdaki istihsal artırma faaliyetleri, insanların gün geçtikçe tükenmek bilmiyen hırs ve zevkleri gibi olaylar tabiatın tahribini her gün biraz daha fazlalaştırmaktadır.

Bütün bu nedenlerle, Avrupa Konseyi 1962 yılında çevre korunması konusunu Parlamento'sunda prensip olarak kabul etmiştir. Bu maksatla 1963 yılında Tabiat ve Tabii Kaynakları Koruma Avrupa Komitesi kurulmuştur. Bu komite Avrupa çapında tabiatın korunması, çevre kirlenmesi konularında yedi yıllık eksper çalışmalarından sonra Avrupa için bir takım sonuçlara ulaşmıştır. Tabiatındaki değerlerin korunması ve bunların millî parklar halinde muhafaza edilmesi esaslarını ortaya koyan çalışmalar yanında, yanlış tarım faaliyetleri sonucu erozyonla mücadeleyi, çevre insan ilişkileri yönünden incelemiştir.

Sözü geçen komite bunlardan başka, Avrupada mevcudu azalan memeliler ve kuşların muhafazası için bir liste tanzimi ve bunların tesbit edilen yer ve zamanlar dışında avlanmasının yasaklanması, deniz, dere ve tatlı su kirlenmesinin önlenmesi, zirai mücadele ilaçları kullanılırken yaban hayatının ve bitkilerin yaşama sistemlerinin bozulma-

ması konularında eksperlere gerekli çalışmaları yaptırmıştır.

Yanlış yerleşmeler sonucunda, yeşil sahaların kalmadığı, şehir havalarının kirlendiği, çöplerin kaldırılmadığı, trafik problemlerinin insan - çevre ilişkileri yönünden halli gerektiği hususlarında da çalışmalar yapılarak bir takım esaslar tespit edilmiş ve sonuç olarak yukarıda sözü edilen konferansta görüşülen 4 ana konu tabiatın korunması için esas olarak ortaya konmuştur.

7-12 Şubat 1970 tarihleri arasında Avrupa Konseyinin merkezi bulunan Strasbourg'da yapılan Avrupa Tabiatı Koruma yılı konferansına Başbakanlık Müsteşarı Munis Faik Ozansoy'un Başkanlığı altında Türk Millî Heyeti de katılmıştır.

• **Ankara'da Hava Kirlenmesiyle İlgili Bir Toplantı Yapıldı.**

Dışişleri Bakanlığında, Ankara'da hava kirlenmesi konusunda Mart ayının ikinci haftasında bir toplantı yapılmıştır.

Nato'nun «Modern Toplumun Meseleleri Komitesi» nin hava kirlenmesi ile ilgili kısmının katıldığı bu toplantı Dışişleri Bakanlığı Müsterek Güvenlik İşleri Dairesi Genel Müdürü Faruk

Şahinbaş'ın Başkanlığında başlamış ve ilk konuşmayı Şahinbaş yapmıştır.

Daha sonra Ankara Belediye Başkanı Ekrem Barlas, Ankara havasının kirlenmesi ile ilgili kısa bir konuşma yapmıştır. Alt komitelerin tesbitine geçilerek bu mevzuda çalışmak ve incelemelerde bulunmak üzere dört Komite kurulmuştur.

Toplantıya, Amerika, Almanya, Fransa, Hollanda ve İtalya'dan uzmanlar da katılmışlardır. Türk delegasyonunda ise çeşitli meslek dallarından 40'a yakın üye bulunmuştur.

Havanın kirlenmesi ile ilgili olarak komitece alınan karar daha sonraki toplantılarda da görüşülecek ve muhtemelen bir yıl sonra Modern Toplumun Meseleleri Komitesine sevkedilecektir. Alt komitelerce hazırlanan raporlar burada görüşülüp incelenecek ve daha sonra Nato Bakanlar Konseyinde görüşülerek karara bağlanacaktır.

Ankara'nın hava kirlenmesi konusunda bir demec veren Ankara Milletvekili Şinasi Özdenoğlu, hükümetin hava kirlenmesini önlemek amacıyla Meclislere kanun tasarısı şevketmiş olduğunu belirtmiştir.

•Yeni Kurulan Belediyelerin Başkanları için Açılmakta Olan Kurslar Devam Ediyor.

Türk Belediyecilik Derneği Tarafından yeni kurulan belediyelerin başkanları için muhtelif tarihlerde açılan kurslar devam etmektedir. Bu arada 5 Mayıs 1970 tarihinde açılması kararlaştırılan kursa daha ziyade doğuda yeniden kurulmuş olan belediyelerin başkanları çağırılmıştır.

Devlet Personel Dairesi Başkanlığı Konferans salonunda başlayacak olan kursta, kayıt işleri ve açılışı müteakip, Türk Belediyecilik Derneğinin ve kursun amaçları ve kursun programı açıklanacaktır.

Daha sonra bilhassa belediye başkanlarını yakından ilgilendiren, Belediye Kanunu ve uygulaması, belediye gelirleri, belediye personel mevzuatı plânlama ile belediyelerin ilişkileri, resmî yazışmalar, belediyeleri ilgilendiren iş mevzuatı ve sendikalar, belediyelerin personel meseleleri, turizm ve belediyeler, muhasebe defterleri ve aylık hesaplar, teftiş raporlarının değerlendirilmesi, İdarî vesayet, belediye meclis ve encümen toplantıları ve zabıtları, yangın söndürme hizmetleri, trafik fonu ve belediyelere yardım yönetmeliği, belediye sorunları üzerinde açık

lamalar, evlendirme işleri, belediye zabıta hizmetleri, belediyelerin alım satım ve kiralama işleri, tiler Bankasının belediyelerle ilişkisi, belediye imar işleri, yapı ruhsatları, yapı ruhsat harcının hesaplanması, organizasyon metot, dosya ve evrak işleri, halkla ilişkiler, belediye sağlık hizmetleri, gibi konular üzerinde açıklama yapılarak, belediye başkanlarına tatbikatta karşılaşacakları güçlükleri yenme olanakları kazandırılmaya çalışılacaktır.

Bu arada belediye başkanlarına Ankara belediyesinin çeşitli tesisleri gezdirilerek uygulamada örnekler verilecektir.

18 gün kadar sürecek olan kursun sonunda, değerlendirme yapılacak ve kapanışı müteakip belediye başkanları beldelerine döneceklerdir.

• Depremle İlgili Olarak Valiliklere Bir Genelge Gönderildi.

Deprem Yardım ve Koordinasyon Merkez Komitesi Başkanı ve İçişleri Bakanlığı Müsteşarı Osman Meriç imzası ile bütün valiliklere bir genelge gönderilmiştir.

Telsizle gönderilen bu genelgede, vukua gelen müessif deprem felâketine uğrayanlar için milletçe gösterilen yardım arzu

ve taleplerini kan alize etmek, güçleri dağıtmamak ve toplanan yardım maddelerinin bütün felâketzedelere ihtiyaçları nisbetinde intikalini sağlamak amacıyla vali ve kaymakamların başkanlıklarında il ve ilçelerde komite ler kurulduğunun ve faaliyete geçtiğinin bilindiği belirtilerek, bazı kimselerin kendi başlarına, veya bazı teşekküller adına halkın hamiyet duygularından faydalanarak deprem felâketzedeleri için para toplamaya tevessül ettiklerinin öğrenildiği, bu kabil teşebbüslerin halk tarafın dan yapılan yardımların verim» ve etkisini azaltmakla beraber kontrolsüz kaldığı ve aynı zamanda Cem'i İlanat Nizamname sine de aykırı bulunduğu açıklanmaktadır.

Genelgenin sonunda bu durumun il ve ilçelerde münasip vasıtalarla halka duyurulması ve kanunlara aykırı faaliyetlerin vukuuna mahal verilmemesi istenmektedir.

• Deprem Sebebiyle Yapılan Yardımlar Açıklandı.

Deprem Yardım ve Koordinasyon Merkez Komitesi Başkanı, İçişleri Bakanlığı Müsteşarı Osman Meriç'in deprem münasebetiyle şimdiye kadar yapılan dış yardımlarla ilgili açıklaması şöyledir:

«Depolama merkezi olarak tayin edilen illerden yalnız Eskişehir'e yabancı ülkelerden şimdiye kadar 42 uçak dolusu yardım malzemesi gelmiştir.

«Bugüne kadar boşaltılan 33 uçaktan çıkan ve deprem bölgesine 120 kamyonla sevk edilen malzemeler şunlardır:

«Almanya :Federal Almanya'dan gelen 24 uçaktan 4 ünde çadır ve battaniye, diğerlerinde 3 ton battaniye, 90 kutu, 69 balya battaniye, 16 paket battaniye 2318 battaniye, 843 çadır, 165 çuval un ve pirinç, 118 torba pirinç, 87 teneke yağ, 50 paket çeşitli yiyecek, 310 kutu çeşitli yiyecek, 8 balya giyecek eşyası 1 adet seyyar mutfak, 1 hastahane çadırı, 1 adet seyyar hastahane. 68 kutu ilk yardım malzemesi, 42 kişilik sağlık ekibi, 26 adet fener ve gaz sobası, 4 adet küçük vinç, 5 adet minibüs, 5 adet jeep kamyonet ve 23.333 kilo çeşitli eşya.»

Açıklamada, İrandan, 2 uçakta, çadır ve battaniye ile 15 ton çeşitli yiyecek maddesi, Hollanda'dan 1 uçakta 11.431 kilo giyecek ve yiyecek maddesi, İngiltere'den, 3 uçakta, 50 balya çadır, ayrıca 82 adet çadır, 34 balya ve 148 adet battaniye, 224 çuval pirinç ve 10 sandık çeşitli malzeme, Danimarka'dan, 2

uçakta, 2591 adet battaniye, 468 kutu konserve ile 10 sandık tıbbî malzeme, Pakistan'dan, 1 uçakta, 58 balya çadır ile 80 balya battaniye geldiği belirtilmiş tir.

• **Deprem felâketzedelerine Vatandaşlarımız Tarafından Yapılan Yardımlar Hakkında Açıklama.**

Deprem felâketzedelerine vatandaşlarımızın yaptığı yardımlar hakkında Deprem Yardım ve Koordinasyon Merkez Komitesi bir açıklama yapmıştır.

Açıklamaya göre, Kızılay aracılığı ile il ve ilçelerde yardım komitelerince deprem felâketzedeleri için toplanmakta olan nakdî ve aynı yardımlar sür'atle devam etmektedir. Gelen telsizlerden 3 Nisan 1970 günü akşamına kadar 50 ilden hamiyetli vatandaşların yaptıkları para yardımı tutarı 5 milyon 846 bin 35 lira 18 kuruşu bulmuştur.

Açıklamanın sonunda her il'den gelen yardımlar toplam olarak gösterilmiştir.

Söz konusu Komite 10 Nisan 1970 tarihinde yaptığı toplantıda, nakdî yardımlarla ilgili olarak bilgi vermiş ve vatandaşların yaptıkları nakdî yardımların 16.584.511.68 Türk lirasına ulaştığını açıklamıştır.

Dışişleri Bakanlığından aldığı bilgiye atfen Komite, muhtelif dış

ülkelerden, bu yerlerdeki hayır kurumları ve sair müessese ve şahıslardan toplanan nakdî yardımın 192.522,26 dolar ve 10.480 Türk lirası olduğunu, işçilerimizin yardım hususunda hakikaten iftihar verici bir dayanışma içinde bulunduklarını, işçilerin kendilerinden toplanan yardımlarla Kızılay tarafından Gediz'e bir hastahane inşasını arzu ettiklerini açıklamıştır.

Yine Dışişleri Bakanlığının verdiği bilgiye göre Alman Hükümeti deprem nedeniyle felâketzedelerin her türlü ihtiyaçlarını karşılamaya amade olduğunu bildirmiştir.

• **İçişleri Bakanlığı Müsteşarı Osman Meric'in Deprem Münasebetiyle İllere Genelgesi**

Deprem Yardım ve Koordinasyon Merkez Komitesi Başkanı, İçişleri Bakanlığı Müsteşarı Osman Meric, imzasıyla 21 Nisan 1970 tarihinde Valiliklere gönderilen bir genelgede, Gediz ve çevresinde meydana gelen depremin yaptığı hasarın çok büyük olduğu, her gün devam eden yeni depremler nedeniyle bunun daha da çoğaldığı, eski durumun iadesi için temini gereken ödeneğin miktarını tespit etmenin şimdiden mümkün olmamakla beraber, bunun bir

hayli büyük rakamlara ulaşacağına şüphe bulunmadığı, bu bakımdan, davanın hallinde, bütçeden tefrik edilecek ödeneğin yanı sıra özel yardımların da büyük dahlinin olacağı, bunun için yardım işlerinin aksatılmadan yürütülmesi, bu hususta açılacak kampanyanın devamlı şekilde teşvik edilmesinin behemahal zarurî olduğu belirtilerek, bu konudaki mesai ve gayretin artan bir şekilde devamı istenmiştir.

• **Avrupa Konseyi Trafik Kazalarının Azaltılması Konusunda Bir Takım Tavsiyelerde Bulundu.**

Üyesi bulunduğumuz Avrupa Konseyi'nin trafik kazalarının azaltılması konusunda hazırladığı bir makale İçişleri Bakanlığı kanaliyle kamu oyuna duyurulmuştur. Halkın ve özellikle trafikle ilişkisi olanların büyük derecede fayda sağlıya çağrı tavsiyeleri içine alan bu makalede trafik kazalarının azaltılması için;

Çok tehlikeli taşıt ve yolların ıslahının gerektiği, Avrupada yılda 75 bin ölü ve 2 milyon yaralı gibi büyük rakamların Avrupa yollarında meydana gelen trafik kazalarının sayasım ifade ettiği, bu sayının her yıl arttığı, direksiyon başına geçildiğinde trafik kazalarında ölen ve yaralananların miktarının düşünülmesi gerektiği, ancak kazaların önlenmesi için

bunu hatırlamanın kâfi olmadığı, daha başka tedbirlerin de alınması gerektiği, belirtilmekte ve Konsey tarafından bütün Avrupa Ülkelerinde birlikte uygulanması dileği ile bir takım tedbirler sıralanmaktadır.

Mücadeleye başlamadan evvel hasının iyi tanınması, bunun gibi trafik kazaları konusunda da önemle bilinmesi gereken konuların ölüm ve yaralanmaya, sebep olan kaza, şekilleri ve kazanın meydana, geliş tarzı olduğu, bu konuda çeşitli memleketlerden istatistikler istemenin yararlı olacağı, bu istatistikler sayesinde kaza sebeplerinin memleketlere göre sınıflandırılabileceği, taşıt kullananların ehliyet ve meslekî bilgileri, ölü ve yaralıların sayısı ve sınıflandırılması, cinsiyetlerin tesbiti. yaş ve taşıt cinsi gibi konuların belirli bir şekilde ortaya çıkmış olacağı yine bu bilgiler sonucunda, yol tipleri, trafik kazalarının meydana geldiği kısımlar, kaza oranları, kaza anında tutulan raporların sınıflandırılması, ölümle sonuçlanan kazalarda yaralanana yapılan ilk yardım ve müddeti gibi konuların tesbiti yolu ile hal çarelerine ulaşılabileceği belirtilmektedir.

Yol şebekelerinin kalite bakımından kazaları önliyecek nitelikte olmadığı, her ülkenin yol

için ayırdığı tahsisatın farklı olduğu, bu itibarla yol şebekesinin ıslahı için sarfedilen çabanın kâfi olmadığı, bunlara karşılık taşıt sayısında dikkati çekecek derecede bir artış olduğu, ekspres yolların diğer yollardan daha az tehlikeli olduğu, bu oranın ekspres yollarda 2-3 defa da ha az husule geldiği, ekspres yollardaki kazaların hız farkından ileri geldiği, bu itibarla yavaş ve hızlı giden taşıtlar için ayrı ayrı yollar inşa etmek gerektiği, taşıt emniyetinin de yaralanmaları ve çarpışmayı hafifletmesi bakımından önemli olduğu, bunun için de taşıtın bir çok parçalarında değişiklik yapmak gerektiği, çarpışmalardaki yaralanmaların büyük bir kısmının direksiyona, direksiyon koluna, ön tabloya çarpmaktan veya taşıttaki yanıcı maddelerin ateş almasından ileri geldiği, emniyet kemerleri, rezeler, kapı mandalları ve amortisörlerin sağlamlaştırılmasının da çarpışmalardan meydana gelen yaralanmaları önliyeceği, araca iyi bakmak, kontrol etmek ve parçaları tanımak gerektiği, kezâ tedbirler arasında sayılmıştır.

Taşıtta insan emniyetini sağlamak konusunda Amerikalı Ralph Nader tarafından bulunan tedbirlerin ilginç olduğu, bu Amerikalının taşıtlarda yapılmasını gerekli ve faydalı bulduğu değişikliklerin Amerikalı

imalatçıların dikkatlerini çektiği ve taşıtlarda buna göre değişiklik yapıldığı, taşıtlarda öngörülen değişiklikleri kapsayan 47 maddelik bir şartnamenin Amerikan Hükümetince kabul edildiği Avrupadan Amerikaya ihracat yapan imalatçıların bu şartnameye uygun modeller yapmak mecburiyetinde kaldıkları, Avrupanın bu tedbirleri cesaretle tatbik edebileceği, iki tekerlekli taşıtlarda bulunan, taşıt kullananlar ve yayalar için tehlikeli olan lüzumsuz parçaların kaldırılması gerektiği tedbir olarak açıklanmıştır.

Makalede ayrıca taşıt kullananların ıslahı konusunda da bir takım tavsiyeler sayılmıştır.

Yolun yapısı, taşıtın ve kullananın durumunun trafik kazalarında rol oynayan en önemli faktör olduğu belirtilen makalede, taşıt kullananı ıslah etmenin güç olduğu, zira insan üzerindeki revizyonun karışık bir problem teşkil ettiği, hayat seviyesinin yükselmesi nedeniyle içki ve uyuşturucu maddelerin çokça kullanıldığı, istihallerinin arttığı, alkoliklere karşı mücadele açıldığı, kandaki alkol miktarının artması halinde reflekslerin azaldığı, görüşün zayıfladığı ve daha başka engeller tevhit ettiği, Avrupa Konseyinin kandaki alkol nisbeti ve anlaşılması ko-

nusunda, analiz ve kan alma metodlarının normalleştirilmesini istediği, bu suretle ara sıra alkol alanların dışında müzmin alkoliklerin tesbitiyle buna çareler aranabileceği, uzmanların alkol alışkanlığı kazanmış olanların araba, kullanmalarının yasaklanmasını istedikleri, bu hastalıkların listesinin bilhassa ağır taşıt, taksi, ambülans, polis arabası, itfaiye arabası v.s. kullananlar için daha uzun tutulduğu, taşıt kullanma ile uyuşmayan hastalıklar belli olduktan sonra araç kullananları kontrol etmenin faydalı olduğu, belirtilmiş fasılalarla pratik sıhhi kontroller yapılması gerektiği bu konuda uygulanan metodların memleketlere göre değiştiği, ehliyet verilmesinde, araç kullanma ile doğrudan doğruya ilgili olan gözler, kulaklar ve diğer organların durumunun her yerde dikkate alınmadığı, sar'a, kalp hastalığı, şeker hastalığı gibi hastalıkların yol emniyeti bakımından çok tehlikeli olabilecekleri; bunların kontrol ve meydana çıkarılmaları için hazırlık yapmak gerektiği, bu sıhhi kontrollerin mecburi bir şekilde olması icabettiği açıklanmaktadır.

Lüzumlu ilaçları aldıktan sonra taşıt kullanma anında meydana gelebilecek tehlikeler hakkında doktorların dikkat etmesi ve hastalarını ikaz etmelerini temin

için gerekli tedbirlerin alınması gerektiği belirtilen makalede, doktorların hastalarına verdikleri ilacın araba kullanmaya mani olup olmadığını veya tehlike ve mes'uliyet doğurduğunu açıkça belirtmeleri gerektiği, kalp ve sinir hastalıkları için kullanılan ilaçlarla uyuşturucu ilaçların taşıt kullanmaya uygun bulunmadığı, Avrupa Konseyinin alkollü olarak araç kullanan kimselerin kesin olarak suçlu kabul edilmesini öngören kanunlar çıkarılmasını tavsiye ettiği, taşıt kullananların aydınlatılması gerektiği, okullarda yol emniyeti eğitimine önem verim gerektiği, öğretmenlerin geniş ölçüde her sınıf taşıt kullananlara devamlı olarak uyarma eğitimi yapmadıkları, bu konunun lise eğitim programına alınmadığı, yol emniyeti bilgisi eğitiminin fasılasız, insanın okul senelerinden ihtiyarlığına kadar devam edeceği bir gelişme zinciri içinde olabileceği, bisikletçi ve yayaların da diğer taşıt kullananlar gibi trafik kaidelerini bilmeleri gerektiği, bu alanda tatbik edilen klâsik eğitim metodlarının yetersiz olduğu, trafik kaidelerindeki değişikliklerden eski taşıt kullananların haberdar olamadıkları, taşıt kullananların çoğunluğunun belli bir ırzda giderken durmak için r çalarındaki mesafelerin ne olduğunu bilmedikleri, gece taşıt

kullanma tehlikeli olduğu halde bir çoklarının aksine az tehlikeli olduğu kanaatinde oldukları, taşıt kullanma kaidelerinde birliğe gitmenin temenni edildiği, bir Avrupa trafik nizamnamesinin hazırlanmakta. olduğu, buna rağmen araç kullananların bilgilerinin de ıslâhı gerektiği, bu suretle herbirinin emniyetinin sağlanacağı belirtilmektedir.

• **Dünyanın Her Tarafından Gelen Trafik Polisleri» adlı Programa Türkiyeden de 4 Kişi Katıldı.**

10-29 Mart tarihleri arasında Osaka'da açılan EXPO-70 Fuarı münasebetiyle Japonyanın Asahi - Radyo - Televizyon Kurumu tarafından, «Dünyanın her tarafından gelen trafik polisleri» adıyla düzenlenen programa, 70 ülkeden 4 er kişi olmak üzere 280 temsilci çağırılmıştır. Bu programa, Ülkemizi temsilen de 4 kişi katılmıştır.

20 gün süren bu programa, Emniyet Genel Müdür Muavini Mehmet Akzambak, Trafik Plânlama Şubesi Müdürü Mithat Savaş, Trafik Komiseri Asım Bayrı ile dünya halter 10 cusu Trafik Komiseri Sadık Pek- ünlü katılmak üzere 9 Mart 1970 Pazartesi günü sabahı 7.45 uçağı ile Japonya'ya gitmişlerdir.

Dünya Trafik Emniyeti

Konferansı, ve Kongresi, Trafik Polislerinin Japon halk ve çocukları ile tanışması, motosikletli akrobasi gösterileri gibi konuları içine alan program ilgililerce zevkle izlenmiştir.

Türk heyeti Japonyada kaldığı süre içinde Japon millî ve mahallî teşkilâtı ile trafik konulan üzerinde gerekli incelemeleri yapmıştır.

Heyet Başkanı Mehmet Akzambak, ayrıca ikinci görevi olan Güreş Federasyonu Başkanlığı nedeniyle, Japon güreş ilgilileri ile temaslarda bulunmuş okullardaki güreş faaliyetlerini yakından izliyerek, teşkilâtlanmayı incelemiştir.

• **Polis Teşkilâtının 125. Kuruluş Yıl Dönümü Kutlandı.**

Polis teşkilâtının 125. Kuruluş yıl dönümü 9 Nisan 1970 Perşembe günü Ankarada ve yurdun her tarafında kutlanmış bu vesile ile törenler yapılmıştır.

Bu arada, Emniyet Genel Müdür Vekili beraberinde Muavinleri, Ankara Emniyet Müdürü, Polis Enstitüsü ve Kolej Müdürü, Genel Müdürlük Daire Başkan ve Şube Müdürleri Kolej ve Enstitü Öğrencilerinden ve Toplum Polisinden bir grup olduğu halde aynı gün saat 09.00 da Anıtkabri ziyaret ederek, Atatürk'ün

manevî huzurunda saygı duruşunda bulunup çelenk koymuşlardır.

Grup Özel Defteri imzaladıktan sonra yine başlarında Genel Müdür Vekili olduğu halde, Devrim Şehitlerini ziyaret ederek buketler koymuşlardır.

Polis günü nedeniyle gece Atatürk Spor Salonunda saat 20.30 dan itibaren çeşitli gösteriler yapılmıştır.

• Türk İdareciler Derneği Genci Kurulu Toplanıyor.

Türk İdareciler Derneği Genel Kurulu yapılan ilana göre 30 Nisan 1970 tarihinde yapılacaktır. Ancak çoğunluk bu tarihte sağlanamadığından, toplantı duyuruda da belirtildiği üzere çoğunluğa bakılmaksızın 7 Mayıs 1970 Perşembe günü Polis Enstitüsü salonunda yapılacaktır.

Bütün şubelerden hiç olmazsa genel kurula bir üye gönderilmesi istenmiştir.

Gündeme göre, açılış konuşmasından sonra kongre divanı seçimi yapılacak bunu takiben yönetim kurulu ve denetçiler kurulu raporları okunacaktır. Raporlar görüşülüp kabul edildikten sonra yönetim kurulunun ibrasına gidilecektir. 1970 yılı bütçesinin görüşülme ve tasdiki bittikten sonra Dernek Organlarının seçimi yapılacaktır. Bu meyanda, Genel Yönetim

Kurulu seçimi, Denetçiler Kurulu seçimi, Haysiyet Kurulu seçimleri yapılacaktır. Dilek ve temenniler gündemin en son maddesini teşkil etmektedir.

Alınan bilgiye göre, Genel Yönetim Kurulu Genel Km' çok geniş ve oldukça müsbet faaliyetleri kapsıyan bir rapor sunacaktır.

Genel Kurul toplantısı sonunda Dernekçe meslektaş ve misafirler şerefine bir kokteyl verilecektir.

Türk İdareciler Derneği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Genel Kurulu da aynı günde toplanacak ve gündemindeki konuları görüşecektir.

• Mülkiye Müfettişleri Sendikası Genel Kurulu Toplandı.

1 Mart 1970 Pazar günü Mülkiyeliler Birliğinde yapılan Mülkiye Müfettişleri Sendikası Genel Kurul toplantısında, açılış konuşması ve kongre divanı seçimini takiben faaliyet raporu ve denetçiler raporu okunarak bunlar üzerinde görüşmeler yapılmıştır. Yönetim Kurulunun ibrasından sonra Yönetim Kurulu seçimi yapılmış ve Genel Baş kanlığa Mülkiye Müfettişi Sadullah Ver el, Yönetim Kurulu Üyeliklerine, Mülkiye Müfettişleri H. Kaşif Ünal, Naci Doğan-

çay, Selâmi Celâyir, Necdet Sümer, Ergun Gökdeniz ve Lütfi Tuncel seçilmişlerdir.

Daha sonra Yönetim Kurulu kendi arasında görev taksimi yaparak, H. Kâşif Ünal Genel Sekreterliğe, Selâmi Celâyir Sendika Saymanlığına, Naci Doğançay Sendikaya bağlı Sandık saymanlığına getirilmişlerdir.

Ayrıca bu Genel Kurul toplantısında, Sendika Ana Tüzüğü'nün 26. Maddesiyle ilgili bir değişiklik teklifi görüşülerek kabul edilmiştir.

Sözü geçen maddenin eski şekli, Genel Kurulun her yıl Şubat ayının ilk yansında, Yönetim Kurulunca tayin edilecek günde olağan olarak toplanacağını amirken bu defa yapılan değişiklik gereğince, Genel Kurul her yıl Ocak ayının ilk haftası içerisinde Yönetim Kurulu tarafından tayin edilecek günde olağan olarak toplanacaktır.

Genel Başkanlığa ve Yönetim Kuruluna seçilen arkadaşlarımızı kutlar Sendika ve meslekdaşlar için başarılı olmalarını dileriz.

• Siyasal Bilgiler Fakültesi İskân ve Şehircilik Enstitüsü Çalışmaları

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İskân ve

Şehircilik Enstitüsü Ankaranın

Başkent oluşunun 50 inci yıldönümü yaklaşırken bu şehirle ilgili çeşitli plânlama sorunlarını ayrı toplantılar düzenleyerek ele almak kararını almıştır. Bu toplantılardan ilki «Metropolitan Ankara İçin Plânlama» konulu sempozyum'dur.

27 Mart 1970 Cuma günü başlayan sempozyum Siyasal Bilgiler Fakültesi Orta Anfide (Eski Konferans Salonu) yapılmıştır.

Açılışı takiben, Profesör Fehmi Yavuz, «Ankaranın Plân-lama Sorunlarına Toplu Bakışı» konulu konuşmayı yapmıştır. Bunu izliyen Konuşmasında Tuğrul Akçura», Metropolitan Ankara» konusunda açıklamalar yapmıştır. Daha sonra her iki konu üzerinde tartışmalar yapılmıştır.

28 Mart 1970 Cumartesi günü devam eden toplantıda, «Ankara Nazım Plân Çalışmaları» konusunda Haluk Altan açıklamalarda bulunmuş daha sonra, Dr. İlhan Tekeli, «Metropolitan Ankara İçin Plânlama Modeli» konulu konuşmayı yapmıştır. Her iki konuşmanın sonunda yine konular üzerinde tartışılmıştır.

Sözü geçen Enstitü ayrıca, 1970 Nisan ve Mayıs aylarında yapılmak üzere XI. iskân ve Şehircilik Haftası Konferansları düzenlemiştir. Ankara'nın çeşitli sorunlarının tartışılacağı bu konferanslardan ilki, 9 Nisan 1970 Perşembe günü Siyasal Bilgiler Fakültesi Konferans salonunda yapılmıştır. Ankara Üniversitesi

Ziraat Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Yüksel Öztan tarafından «Hava Kirlenmesi Açısından Ankara'da Yeşil ve Açık Alan Sorunu» konuşanda verilen bu konferans ilgi ile takip edilmiştir.

18 Nisan 1970 tarihinde yine aynı salonda Ömer Faruk Erdem tarafından, «Plân Uygulaması» konulu konferans verilmiştir.