

T Ü R K
İ D A R E D E R G İ S İ

Yıl: 45

Sayı: 348

Mayıs/Haziran 1974

İ Ç İ N D E K İ L E R

MAKALELER

Sayfa

- | | | |
|-----|--|----------------------------|
| 3 | Kalkınma Planı Üzerine | Doç. Dr Tahir AKTAN |
| 13 | Kadro ve İstihdam Reformu | İbrahim GÜNER |
| 55 | Kaymakam Hamdi Bey | Hüseyin IŞIK |
| 83 | Yetiştirme Yurtları Yararına Gösterilen
Filimlerden Belediyelerce Eğlence
Resmî Alınabilir mi? | İhsan OLGUN |
| 86 | Köy-Kent, Örgütlenmesi ve Merkezi

ve Yerel Yönetim ile İlişkileri | Metin ÖZKINAY |
| 111 | Şehircilikte Metro Çağı | Mehmet TARCAN |

İDARİ COĞRAFYA

- | | | |
|-----|--------------------------------------|--------------------|
| 127 | Adilcevaz İlçesinin İdari Coğrafyası | Müfit YAVUZ |
|-----|--------------------------------------|--------------------|

140 KARNAMELER

KALKINMA PLANI ÜZERİNE

TAHIR AKTAN

Doç. Dr.

Ekonomik alanda modernleşme, endüstrinin kurulması ve halka yüklenecek ağır fedakârlıkların, siyasî ve sosyal istikrarsızlık ve dengesizlik doğurmadan gerçekleşmesi demek olan kalkınma, azgelişmiş ülkelerde sağlıklı bir rejimin varlığını zorunlu kılmaktadır. Partiler - arası çatışma ve demagoji, cahil kitlelerin büyük bir yoğunluk halinde olduğu gelişen ülkeleri, rejimin selâmeti bakımından güç durumlara sokmakta ve başarısızlıklara sevketmektedir. Batı demokrasisi, ancak belli bir sosyo - ekonomik gelişme düzeyine ulaştıktan sonra, gerçek anlamda siyasî uygulama noktasına varmıştır (1).

Kalkınma, kendi tabii akışına bırakılarak değil, şuurlu bir müdahale ile gerçekleşir. İktisadî planlamada, yani İktisadî kalkınmanın planla yürütülmesinde, iktisat kanunlarının işleyişine hakim olunur. Devlet, İktisadî ilişkilere doğrudan doğruya müdahaleye başlar. Ekonomik araçlar yanında, devletin, iktisat dışı siyasî araçlara da başvurması gerekebilir (2).

Yönetici karakterde planlamada, iki önemli sorunun göz önünde bulundurulması gerekir :(1) Millî gelirden yatırım ve tüketime gidilmesi, yatırımların dağıtılması ve ekonomide koordinasyon; (2) Planın gerçekleştirilmesini sağlayacak olan yöntemlerin, özellikle İdarî emirlerin ve uygulamaya ilişkin kaynakların dağılımı sorunlarının çözülmesi (3).

-
- (1) Duverger, Maurice «Az Gelişmiş Ülkelerin Rejimleri», Metin Berk, Fikret Görün, Selim İlkin (Derleyenler), İktisadî Kalkınma Seçme Yazılan (Ankara : ODTÜ İdarî İlimler Fakültesi, Yayın No : 6, 1966), içinde, ss. 1-14, (Çeviren:Yaşar Gürbüz), S. 2
 - (2) Lange, Oskar «Sosyalist Bir Ekonomide Planlamanın Rolü», Metin Berk, Fikret Görün, Selim İlkin (Derleyenler), İktisadî Kalkınma Seçme Yazılar, (Ankara : ODTÜ, İdarî İlimler Fakültesi, Yayın No : 6, 1966), içinde, ss. 340- 353, (Çeviren : Ergin Günçe), S. 340.
 - (3) İbid., ss. 345 - 346.

Merkezî plan dairesinin başbakanlık, bakanlıklar ve merkezî kuruluşlar yanında, bölgesel ve mahallî idarelerle de ilişkileri olacaktır. O zaman da devlet planlama teşkilâtı ile diğer kuruluşlara, teknik araştırma organlarına ve planlama görevine kuruluşlar arası bir statü verilmesi gerekecektir. Bu takdirde, değişik seviyede makamlar ile değişik seviyedeki personel bakımından hiyerarşinin tesisi sorunu vardır. Dış örgütlenme diyebileceğimiz, merkezî planlama dairesinin diğer kuruluşlar karşısındaki durumuna göre bu dairenin yerini saptamak yanında; bir de merkezî plan dairesinin iç örgütlenmesi bahis konusudur (4).

Koordinasyon, planlama faaliyetlerinde bütünlük ve tutarlılık sağlanması için gereklidir. Planlamada, yapılacak hesap ve tahminlerde, bakanlıklar ve diğer kuruluşlar arasında koordinasyon şarttır. Fakat koordinasyonun şartlarını yerine getirmek her zaman kolay olamamaktadır. Çünkü kararlar alınmadan önce yüksek karar seviyeleri için gereken bilgilerin sağlanması lâzımdır; üstelik merkezde alınacak kararların, mahallinde alınacak karara oranla daha büyük bir hatâ payı taşıması ihtimali de vardır. Bu nedenlerle ve eğer çelişik karar ve uygulamalar önlenmek isteniyorsa, bütün ekonomi politikası araçlarının ve koordinasyonun sağlanması gerekir (5).

Niteliksel tedbirler de plan uygulamasında ihmal edilmemelidir. Türk planlamasında da İktisadî Devlet Teşekkülleriyle idarenin yeniden düzenlenmesi gereği yer almaktadır. Planın gerçekleştirilmesinde ve tahminlerle gerçekleşenler arasında uyum sağlanmasında, idarenin teknik bakımdan yetenekli ve bütünlüğe sahip olabilmesi şartı aranmaktadır. Niteliksel tedbir veya koşullar arasında, çalışanlar ve genellikle halkın okur - yazarlık ve yurttaşlık duygusu seviyesi, bilgi toplama, haberleşme olanaklarının varlığı, ülkenin genel yetiştirme ve eğitim bakımlarından belli bir düzeye çıkabilmiş olması da sayılabilir (6).

Planlamanın özellikleri ve Türleri

Genel olarak, planlama sürecinde iki temel unsur vardır :(1) Amaçların ve istenen sonuçların önceden saptanması; (2) Saptanan

(4) Tinbergen, Jan Central Planning, (London : Yale Universit'y Press, 1964), ss. 29 - 30.

(5) İbid., s. 46, ss. 48-49, s. 70.

(6) İbid., S. 71.

amaçlara ulaşmada girişilecek faaliyetlerin belirtilmesi. Bunlarla birlikte, (a) eleman unsuru, (b) tabii kaynakların bilinmesi, (c) kaynaklarla ihtiyaçlar arasında bir denge kurulması da öncelik taşıyan unsurlardır. Ayrıca, şu unsurların varlığı da göz önünde tutulmalıdır;

1. Alternatifler ve tercih: Planlamada amaçları, hedefi gerekli kişileri, araçları, yeri ve yöntemi seçmek. Bu konularda merkezî plan dairesi gereken sorumluluğu yüklenmelidir.

2. Araştırma: Ekonomik ve sosyal yapının tanınması ve kaynaklarla ilgili envanterin yapılması. Bunun için de istatistik ve diğer bilgilerin ve olguların sıhhatli bir biçimde toplanması.

3. İleriye görme, tahmin: Planlama, esas itibarıyla, bir «hesaplama» ve in isabetli tahmini için gereklidir.

4. Karar: Bilgiler toplanmalı, değerlendirilmeli, alternatifler incelenerek tercihler yapılmalı, sonunda bir karara varılmalıdır. Diğer bir deyimle, planın ayrıntılı olarak dökümü yapılmalı ve zamanla tablosu hazırlanmalıdır.

5. Plan uygulamasının izlenmesi ve plan sonuçlarının ölçülmesi: Uygulama alanına konulan plan, çeşitli zaman bölümleri içerisinde, safha safha icra programlarına ayrılır; belirli süreler ve plan uygulama dönemi sonunda da sonuçlar izlenir ve ölçülür, bir değerlendirmeye tâbi tutulur.

Plan mekanizmasıyla ilgili iki önemli soruna da burada yer vermek gerekir:

- (1) Siyasî bakımdan: Merkezî plan dairesinin sağlayacağı bilgiler ve Getirilen alternatifler ışığında, yasama meclisinin hedefleri tayin etmesi.
- (2) İdari bakımdan: Uygulama safhasında hükümet ve idare Organlarının plan uygulayıcısıyla yakın bir işbirliği kurabilmesi. Uygulamanın gereği gibi yapılabilmesi için idarenin çeşitli kademeleri böyle bir işbirliğini benimsemelidir. Çünkü kalkınma planı oluşurken ilkin mikro düzeyden hareket edilmektedir.

Önce yatırımcı daireler projelerini hazırlamakta ve bunların değerlendirilmesini merkezî plan dairesi yapmaktadır. Dolayısıyla, merkezî plan dairesi ile bakanlıklar, genel ve katma bütçeli kamu kuruluşları, iller ve mahallî idareler böyle bir işbirliği düzenine uymaktadır.

Planlama türlerinin birçok yönden sınıflaması yapılabilir. Türkiye’deki planlama, amaçlar açısından yapılan sınıflamaya göre, kalkınma planı karakterini taşımaktadır. Bu tür planlama için şöyle bir tanımlama yapılmıştır:

«Geri kalmış bir ülkeyi tümü ile amaç olarak benimsenen düzeylere yükseltmek ve yükselmeyi sürekli hâle getirmek için toplumun yapısını, bireylerin davranışlarını hızlı gelişmeyi elverişli kılacak biçimde etkilemek maksadıyla sosyal, İktisadî ve kültürel verileri özel bilimsel metotlarla saptayan ve sınırlı kaynakları yine bilimsel bir metod içinde amaçlar yöneliminde harekete geçirmeye çalışan ayrıntılı kanunsal yönetim araçlarına kalkınma planları diyebiliriz.»(7)

Kalkınma planları, «sosya - ekonomik verileri yeni bir teknikle belli bir modele göre tesbit eden, kıt kaynakları bu model içinde ve hedefler istikametinde mobilize eden» planlardır (8). Yalnız maddî değil, beşeri kaynakları da kapsar. Geniş kapsamlıdır; bu tür planlamada, alanlar arasında bütünlük sağlanması şarttır (9).

Uygulamaya göre planlar iki ana tipe ayrılabilir: Birincisi, zorlayıcı (totaliter) planlardır; İkincisi de yöneltici (demokratik) planlardır. Birinci tip olanlar, kamu hayatının bütün yönlerini de alacak kadar geniş kapsamlıdır; uygulamasında zorlama vardır. Özellikle kolektivist ülkelerde uygulanan planlama bu tip planlamaya örnek teşkil eder. İkinci tip planlar ise, batı demokrasilerinde ve gelişme yolundaki ülkelerin çoğunda geçerlidir. Avrupa ülkeleri ve gelişen ülkelerde 1945 yıllarından bu yana örnekleri görülmektedir. Bu tür planlamada, devlet, plan hedeflerine dönük olmak

(7) Aytür, Memduh Türkiye’de Plan, Planlı Siyaset ve İdare, (İstanbul, Mayıs 1966), (çoğaltma), S. 14.

(8) İbid., S. 15.

(9) İbid., ss. 14-15.

zorundadır; özel sektör de bu hedeflere doğru yö-

neltilmek istenir. Devletin özel sektöre karşı öğretici ve yol gösterici bir tutum takınması ve bu sektörü teşvik etmesi ve imrendirmesi beklenir.

Demokratik planlama, Türkiye'nin uygulamaya esas aldığı planlama türüdür. Karma ekonomi düzenine göre hazırlanmıştır. Buna göre, kalkınma, demokratik düzen içerisinde düşünülebilir. Siyasi karar organı, yani yasama meclisi gereken hedef ve stratejiyi saptamak ve belirtmekle görevlidir. Özelliği, devlet için bu planın emredici olması, özel sektör için ise teşvik edici bulunmasıdır. Fakat her iki sektör için de, devletin genel denetim ve gözetim hakkı saklı tutulmaktadır; sistemde denetim ve açıklık esas olacaktır. Ancak, teknik bir sorun olan planın hazırlığında, siyasi karar organı yanında, plan teknisyeni, özel sektör ve mahallî idarelerin de katılımı gerekmektedir. Demek oluyor ki, özel teşebbüsün teşviki, müteşebbisin kalkınmadaki rolünün belirtilmesi gibi durumlarda dahi, devletin müdahalesi ve nihai karar organı kalması esastır. «Belirli hedefleri gerçekleştirmek ve orada gösterilen sonuçları elde etmek için yapılmış ve kabul edilmiş kamu siyaset vasıtaları» (10) olan planlar, belli organlar tarafından hazırlanır ve uygulanır. Bu organlar arasındaki ilişkilerin neler olacağı ve bu ilişkilerin nasıl sağlanacağı ve düzenleneceği, organlar arasında haberleşmenin biçimi ve yönü gibi sorunların da çözülmesi gerekir. Bu da devlet otoritesi sayesinde gerçekleşebilir. Genel kalkınma planının siyasi unsuru olan devlet otoritesi, yukarıda yapılan uygulama sınıflamasına göre değişik yönde belirir: Sosyalist bir ülkede plan otoritesi, yukarıdan aşağıya doğru işleyen bir mekanizma halinde belirir; demokratik sistemde ise otoritenin belirmesine, aşağıdan yukarıya doğru işleyen çeşitli katılışlar etkili olurlar. Fakat yine de devletin düzenleyici ve nihai otoritesi, demokratik planlama sürecinde bütütün reddedilmiş değildir.

Türkiye’de Planın Özelliği

Cumhuriyet döneminde ilk planlama denemesine 1933 yılında gidilmiş ve ilk Beş Yıllık Sanayi Planı hazırlanmış ve uygulanmıştır. Türkiye’de ilk planlama, etatism(devletçilik) doktrininin mülhem olarak

(10) Sosyal, Mümtaz **Demokratik İktisadi Planlama İçin Siyasi Mekanizma**, (Ankara, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın No: 85-67, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü yayın No: A. 26, 1958), S.15.

ortaya çıkmıştır (11), Bu planı, 1938 yılında İkinci Beş Yıllık Sanayi Planı izlemiştir. Daha sonra, 1947 yılında hazırlanmış olan Türkiye İktisadi Kalkınma Planı ise uygulanamamıştır. Bununla beraber, denemesine girilen Sanayi Planları da dar kapsamlı ve ancak belirli sektörlerle ait bulunuyorlardı. Sonra, bu planlar için belirli bir organ kurulmamıştı ve uygulaması da sınırlı idi.

27 Mayıs döneminden sonra ise, bütün topluma etkisi olan ve bütün toplumsal değişkenleri kapsamı içine alan bir kalkınma planı yapılmıştır. 1961 Anayasası, «İktisadî, sosyal ve kültürel kalkınmanın demokratik yoldan gerçekleştirilmesini» öngörmüş, planlı kalkınmayı ise iki temel kurala dayandırmıştır: Bunlardan birincisi, yatırım önceliklerinde toplum yararının esas olduğu; ikincisi ise, millî tasarrufun artırılacağı amacıdır. (Anayasa, m. 41). Ayrıca, merkezî plan dairesi görevini ifa etmek üzere «Devlet Planlama Teşkilâtı» kurulmuştur. (Anayasa, m. 129). Anayasa, tercihin siyasî olması nedeniyle planı bir ilke olarak ortaya koymuş, fakat planın muhtevasını saptamaktan kaçınmıştır. Bununla beraber, planda bütünlük ve kademeler arasında denge ve tutarlılık, esas olacaktır. Planlamada birinci derecede önemi haiz olan koordinasyon ve izleme ile planın uygulamasının sistemli olmasını sağlamak da Devlet Planlama Teşkilâtı'nın görevleri arasındadır. Anayasa, planın, sosyal adalet ilkesine göre demokratik yoldan gerçekleştirilmesini de öngörmüştür. Planın anayasal bir nitelik taşıması ise, şu temel düşünceye dayanır:

Toplumda kalkınma isteği vardır. Bunun yanında, plansız davranış sonucu meydana gelen kaynak israfı, ekonomik ve sosyal alanlarda büyük kayıp ve çöküntülere yol açabilecek niteliktedir. Ekonomik bakımdan geri kalmışlık ve kalkınma hızında görülen yavaşlık, planı ve planlı kalkınmayı öngörmeye iktidarı zorlamış ve planlı kalkınma da, böylece, Anayasaya dercedilmiştir. Toplumun 15 yılda erişilmesi istenen ekonomik ve sosyal amaçları, bu amaçların gerçekleşmesini sağlayacak araçları ve bu araçları kullanırken izlenmesi gereken temel ilkeler, plan hedefleri ve stratejisi olarak, saptanmıştır.

1963 - 1977 yıllarını kapsayan 15 yıl için ve beşer yıllık üç bölüme

(11) Günçe, Ergin «Early Plannig Experiences in Turkey», S. İlkin and E. İnanc (Eds.), Planning in Turkey, (Ankara: ODTÜ, İdari İlimler Fakültesi Yayım No: 9, 1967), içinde, S. 10

ayrılmış olan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, (1963 - 1967) İkinci Beş-

Yıllık Kalkınma Planı, (1968 - 1972) ve Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, (1973 - 1977), millî gelirin (yüzde 7) artışı gibi «nicesel bir olay ve sabit bir hedef» yanında, ödemeler bilançosu denkliği ve istihdam hacminde artış gibi hedeflere yönelmiştir. Öte yandan, planın nicesel olmayan, örneğin, sosyal adaletin sağlanması, eğitim, sağlık ve konut... v.b. alanlarda sorunların çözümlenmesi, kamu sektörü ile özel sektör arasında işbölümü ve işbirliği sağlanması gibi hedefleri de vardır. (12)

Demek oluyor ki, 15 yıllık kalkınma perspektifine göre, devletin iktisadilik prensiplerine uyması, ayrıca, devlet dairelerine ait faaliyetlerin de planlanması gerekmektedir. İktisadî Devlet Teşekküllerinin faaliyetleri ile kamu ve özel sektör ilişkilerinin planlı olması da öngörülmüştür. Devlet faaliyetleri dolaylı veya dolaysız İktisadî sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle hizmetin iyi ve az masrafla görülmesini sağlayacak bir plan hazırlanması gereği öne sürülmüştür. Personel konusunda yeni mevzuat ve yeniden düzenleme, «teşkilâtın İslahı, müessir çalışacak ve genel planın uygulanmasını sağlayacak bir düzenin kurulması» gerekli görülmüştür (13). «Planda iletkenlik», aynı derecede önemle üzerinde durulması lâzım gelen bir sorun olarak kabul edilmiştir : «... Devlet Planlama Teşkilâtı tarafından alınan kararların tam olarak ve zamanında uygulanması; tatbikatta karşılaşılan meselelerin bilgi ve vukufıla merkeze ulaştırılması» iletkenlik olarak alınırsa, «planın iletici organlarını sinir sistemine benzetmek» mümkündür. Bu benzetmeye göre, dışarıdan gelen tembihlerin beyne ulaştırılması ve beyinden alınan emirlerin etkili bir biçimde uygulanması, yetenekli bir plan uygulama mekanizması sayesinde mümkün olabilecektir. Yani bu mekanizmada iletkenlik hassası bulunmalıdır.

Ancak, devlet teşkilâtı ve işleyişinde iletkenlik; icracıda bilginin varlığı, bilginin merkeze ulaşmasının sağlanması ve tavsiyelerin verilmesi; merkezin sıhhatli bilgi alamama güçlüğü'nün yenilmesi; merkezin isabetli ve gerçekçi karar alabilmesi ve dolayısıyla yapı ve uygulama bakımından Merkezi Planın sağlamlık kazanabilmesi; bilgi plan uygulayıcıları bulunmasıyla mümkündür. (14)

(12) Kılıç bay, Ahmet Türk Plan Modeli ve Metodolojisi, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 1185, 1966), S. 3.

(13) İbid., ss. 197-198

(14) İbid., ss. 299-300

Plan uygulamasında yerinden yönetim, yani planla ilgili karar ve tercih yetkilerinin belirli ölçülere göre, alt idari kademelere bırakılması da önemli bir konu olarak çözüm ister. Böyle bir plana (decentralized plan model) geçebilmek için,' uygulama örgütü ve karar organlarının alt kademelerden olması, alt plan karar ve uygulama organlarının yetenekli uzmanlarla teşhizi yani yeni kuruluşlarla yeni bir örgütlenmeye gidilmesi gerekmektedir. Türk planı ise, şimdiki haliyle merkezci bir görüşle hazırlanmıştır. Böylece iletkenliğin artması, gelişmeler hakkında süratli bilgi akımı sağlanması ve uygulama mekanizmasının daha iyi işlemesi beklenmektedir ⁽¹⁵⁾.

Türkiye’de planlamanın bir ilke olarak Anayasa’da yer alması, plan hedef ve stratejisinin yasama organı tarafından onaylanması, elbette ülkede hâkim olan siyasi rejim ve felsefeyle yakından ilgilidir. Ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınma, millî tasarrufun artırılması, tam - çalıştırma ve sosyal adalet ilkesi demokratik yönetime, herkesi insanlık haysiyetine yaraşır yaşama düzeyine ulaştırma düşüncesine dayanır. Mutlak eşitlik yerine büyük servet - yoksulluk arasında denge, merkezden yönetim yanında kişilerin teşebbüs gücüne yer verme ve emretme yanında yol - gösterici de olma Türk plancılığına karakterini veren unsurlardır. Öte yandan, bu plan, 1930 ların denemesi olan planların aksine, yalnız sanayi kesimini değil fakat bütün ekonomiyi, hem devletin hem de özel sektörü kapsamaktadır.

Planın yol - gösterici karakteri, politik nedenlere dayanmaktadır. Danışma - plancı ile uygulayan - yönetici arasında bir uyum, bir özdeşlik sağlamak düşüncesi vardır. Planın yön - gösterici olduğu bir ekonomi düzeninde, plancının fonksiyonu istişare niteliktedir. Düşünme, öngörme ve tasarlama süreci merkezi bir organa bırakılmıştır ve devlet kesimi için zorunluluk esastır; mahalli (bölgesel, sınaî ve sektör plan ve programlarına ait uygulamada ise plan, yol gösterici bir nitelik taşımaktadır (16).

(15) İbid, ss. 300-301.

(16) Herslag, Z. Y. Türkiye’de İktisadî Planlama, (Çeviren : Savaş Akat), İktisadi Araştırmalar Vakfı 18-1968, Milletlerarası Seminerler Serisi) No :1, 1968), s. 29.

Bu unsurların ışığında, Türk planlaması, «bir ideoloji olarak değil, İktisadi ve sosyal büyümenin hızlandırılması ve dengelenmesi için uygun bir âlet olarak görülmelidir». (17)

Plan ve İdare İlişkileri

Kalkınma planının başarıya ulaşabilmesi, her şeyden önce, verimli ve etkili bir idare mekanizmasının varlığına bağlıdır. Bunun için de idarede yeniden düzenleme tedbirlerinin alınması gerekir. İdarî yapı, yöntem ve uygulamaların ıslahı yanında, personelin özel bir hazırlıktan ve eğitimden geçirilmesi de düşünülmelidir. Çünkü plandaki hedeflerin, ne kadar isabetle hazırlanırsa hazırlansınlar, uygulama safhasına geçince, gerçekleşmediği görülüyor. Bu durumun kökeninde aşağıda belirtilen sorunlar vardır:

1. Plan hazırlığı her zaman gerçekçi olamıyor. Ekonomik ve siyasi koşulların ortaya çıkardığı sınırlamalar, tamamen veya kısmen göz önüne alınamıyor. Bu nedenle hedeflerde geçerlilik ve uygulanabilir olma özellikleri bulunamıyor.

2. İdare, büyük ölçüde, kusurlu işliyor, uygulamada aksaklıklar ve eksiklikler ortaya çıkıyor. Özellikle alt kademelerde ihtiyacın çok üstünde bir memur yığılması oluyor. Yetki devri uygulaması için gerekli güven ve eğitim koşulları var olmadığından, işler üst kademede yığılıyor; aşırı merkezîyetçilik ve kırtasiyecilik tabii bir sonuç olarak beliriyor. Bundan da haberleşme ve koordinasyon bozuklukları, yani gecikmeler, eksik ve noksan bilgiler alma ve yayma, karar vermede güçlük, gecikme ve isabetsizlikler meydana geliyor. Hazırlık ve uygulamanın her safhasında bu gibi aksaklıklar planı olumsuz yönden etkiliyor.

3. Bazı hallerde personel, sayı ve yetenek bakımından **yeter derecede** değildir. Özellikle idareci kapasite yeteri kadar geliştirilmemiştir. Plan uzmanı ise yok denecek derecededir. Maaşlardaki kıfayetsizlik memurları iki işe, hatta ikiden daha çok ek - görev aramaya, asıl maaşa çeşitli ekler ve maddî avantajlar kazanmaya **zorluyor**. **Normal mesai** düzeyindeki bozulmalar ise, verimi düşürüyor.

4. Memurların hizmete alınmaları ve meslekte yükseltilmesi her yerde objektif ölçülere, yeteneğe ve tecrübeye göre olmuyor. Siyasî ve diğer tesirlerle memurlar alındığı ve yükseltildiği için de hizmet kalitesinde genel bir düşme ve gerek memurlar arasındaki gerekse idare ile halk arasındaki ilişkiler bozulmaya yüz tutuyor.

5. İdarenin uyguladığı yöntem de zamanla eskimeye yüz tutabilir. Geçerliliği kalmayan yöntemler ve uygulamalar, her alanda olduğu gibi, planlama alanında da verimi düşürür, plan uygulamasında karışıklık, yarışma ve diğer işlemlerde zaman kayıpları, araç ve gereçlerin israfı veya kötü kullanılması bir takım aksaklıklara ve zararlara yol açabilir.

Bu sorunlara, bazı yeni unsurların da eklenmesi mümkündür. Değişen siyasî ekonomik ve sosyal koşullar, devlet bünyesinde de bir değişmeyi gerektirir. Çünkü yeni durumlar, devlet kuruluşlarında bir kısmı yukarıda da belirtilen, aşırı yığılma, görevsizlik, sorumlu organın bulunmayışı veya bir görev için birden fazla organın ortaya çıkması gibi çeşitli aksamaları daha da artırabilir. Geleneksel görevler yanında, idarenin çeşitli ekonomik ve sosyal alanlardaki yeni yeni beliren görevlerini yapabilme olanağına kavuşması şarttır. Bu bakımdan, planlamanın gerektirdiği organın biçimi, uygulanacak yöntem ve uzman yöneticiler sağlanması, planlamada başarının en önde gelen koşulları olmaktadır.

KADRO VE İSTİHDAM REFORMU

İBRAHİM GÜNER

Yalvaç Kaymakamı

A. GİRİŞ:

Bugünkü kadro düzeninin aksaklıkları karşısında, öyle bir kadro düzeni kurulmalıdır ki, bu sayede;

1. Kamu kuruluşlarının hizmet yoğunluğu, her biri başlı başına birer kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektiren görev birimlerine ayrılsın; böylece, hizmet ve görev yükümlülüğünün sınırları ve istihdam hacmi belli olsun ve bu kuruluşlardaki gizli işsizlik son bulsun;

2. Kadrolar, aylık derecelerine bağlı olmaktan kurtulsun; böylece, atama imkân ve kudretini sınırlayan ve kazanılmış hakları hiçe sayan aylık derecesi engeli ortadan kalksın;

3. Ortak nitelikte kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektiren hizmetler topluluğu içinde, özel kadro niteliği taşıyanlardan meslek grupları ve yetki, görev ve sorumluluk artışı ile hiyerarşik şekilde yükselen görev dereceleri meydana gelsin; böylece, bir yandan kadro görevlisi ile hizmet arasında kariyer ve liyakat bağı kurulurken, diğer yandan hiyerarşik görev derecelerine yükselme, kariyere anlam kazandıran ücret artışı kadro piramidi ilkelerine göre yükseltilsin; ülkenin köklü geleneklerine aykırı olarak personel sınıfları, ne liyakat çeşitliliğine göre aşırı sayıda, ve ne de, liyakat için ortak ve eşit nitelik ölçülerinin uygulanmasını engelleyen ve sınıf-içi görev dereceleri ile kavram karışıklığına yol açan ve değişik nitelikteki personelin hercümence çevirdiği geniş kapsamlı «yönetim, icra ve büro sınıfları» sayısı ile kısıtlandsın;

4. Personel kadroları, sosyal, İktisadî ve kültürel amaçlara göre, devletin topyekûn kalkınma imkânları olarak bütünlük içinde

planlanabilsin;

İşte bu incelemenin hal çaresi bulmaya çalıştığı temel sorunlar bunlardır.

Kadro reformu konusu, bu incelemeye gelinceye dek lâıyk olduğu önemde benimsenmemiş olduğundan, kamu kesiminde «Genel Yönetim Reformu'na» zemin teşkil eden bir istihdam düzeni kurulamamıştır. Genel Kadro Kanunu, genel bir istihdam düzeni yerine, intibaklar için aylık dereceleri tahsis eden geçici prensipler vâz etmekten ileri gidememiştir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bunu değıştiren kanunların gerekçelerindeki olumlu ilkeler, sözü geçen kanunların maddelerine yansıtılamamış, 657 Sayılı Kanunun 32-45 nci maddeleri arasındaki bir kaç madde ile de, istihdam düzeni kurmaktan çok, aylık derecesine bağılı kadro anlayışı içinde hareket edilerek, gerçek ihtiyaçlara göre gelişmesi beklenen kadro hareketi dondurulmuştur.

Bu inceleme kadroyu, istihdam hacmini ve istihdam yeterliğini tayin eden ve istihdamda yatay ve dikey hareketliliğe yön veren ve topyekûn kalkınma imkânı olarak planlanan bir unsur sayan temel üzerine kurulmuştur.

B. BUGÜNKÜ KADRO DÜZENİNİN AKSAKLIKLARI :

1. Kadrolar, aylık derecesinden bağımsız bulunan görev birimleri oldukları halde, yürürlükteki kadro kavramına, atama tasarruflarına engel teşkil eden aylık derecesi anlayışı hâkimdir.

Ö n y a r g ı : K a d r o k a v r a m ı : Anayasamızın 117 nci maddesinin 1 nci fıkrasının «Devletin ve diğ er kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiğı aslı ve sürekli görevler, memurlar eliyle görülür» hükmü, «memur» tanımı ile birlikte, memurlar tarafından yürütölen görev demek olan kadronun tanımını da yapmış olmaktadır. Kadronun gerçek tanımı, bu hükmün «... kamu hizmetlerinin gerektirdiğı aslı ve sürekli görevler» ifadesinden çıkmaktadır. Daha açık bir deyimle kadrolar, her biri bağılı basma birer kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektiren aslı ve sürekli kamu hizmetleri için tespit olunmuş «görev birimleri» dir. Kadroların görev birimleri olarak tanımlanması, kadro görevinde çalışan memur ve hizmetlinin yürütmekle yükümlü oldukları

hizmetlerin yoğunluğu için ölçü koymak ve sınır çizmek zorunluluğundan doğmaktadır Kadro hizmetinin yoğunluğu ne olursa olsun, bazı

kadrolar mutlaka birer kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektirdiği içindir ki, bu incelemenin temel ilke saydığı yukarıdaki kadro tanımına «her biri başlı basma birer kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektiren hizmetler» ifadesi katılmıştır.

B u g ü n k ü k a d r o a n l a y ı ş ı : Yukarıdaki tanımına göre kadrolar, görev birimleri olarak kadro görevlisinin aylık derecesinden tamamen bağımsız kavramlar oldukları ve yalnızca görevin kendisinden ibaret bulundukları halde, 657 Sayılı Kanunun 35 nci maddesi kadronun unsurlarını unvan, sınıf, adet ve aylık derecesi olarak saymakta ve kadroyu aylık derecesine bağlamaktadır. Bu duruma göre, yürürlükteki kadro kavramı görev birimleri olarak müstakil olmayıp aylık derecesine bağlı olduğundan, kadro tahsisi de aylık derecesi tahsisi demek olmakta ve böylece, Maliye Bakanlığı sisteme girmeden, kadro işlemleri yapılamadığı gibi, kadronun aylık derecesine bağlılığı yüzünden ayrıca aşağıdaki sakıncalar da doğmaktadır:

Bilindiği gibi 1322 Sayılı Genel Kadro Kanununa ekli (1) sayılı cetvel kurumlar emrine hangi aylık derecesinden ne kadar kadro tahsis edildiğini göstermektedir. Bunu sonucu olarak;

a) Her hangi bir aylık derecesinden belli sayıda kadro bulunması, personelin liyakatına göre hak ettiği üst aylık derecesi ile atanmasına engel olmaktadır. Nitekim 657 Sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin 1327 Sayılı Kanunla getirilen «ortak hükümler» kısmının (A) bendinin (f) fıkrasının «Devlet memuru iken girişteki öğrenim derecelerinden bir üst derecedeki öğrenimi tamamlayanlar, bu üst öğrenim derecesi için, 36 ncı maddede yazılı memuriyete giriş derecelerinde boş kadro bulunduğu takdirde, bu kanunun 68 nci maddesinde yazılı derece yükselmesinde süre kaydı aranmaksızın bu derecedeki görevlere atanabilirler.» hükmü, öğrenim derecesinin gerektirdiği liyakata göre kariyer içinde yükselmeyi yeter sayıda üst derece aylığı bulunması şartına bağlamaktadır.

b) Aynı kanunun 68 nci maddesinin 1 ncı fıkrasının «Derece yükselmesi için, bir üst dereceden boş kadronun bulunması gereklidir» hükmü de, kariyer içinde kazanılmış hak aylığına yükselmeyi, yeter sayıda üst derece aylığı bulunmadığı gerekçesiyle engellemektedir.

657 Sayılı Kanunun 1327 Sayılı Kanunla değişik 85 nci maddesinin «Devlet memurlarından muvazzaflık hizmeti dışında talim ve manevra maksadı ile veya seferde silâh altına alınanların, bu süre içinde derece yükselmesi gerektiğinde, terhislerinden sonra açık kadro bulunması... şartı ile silâh altında geçen süreleri yükselecekleri üst derecenin kademelerinde dikkate alınır» hükmü de, kazanılmış aylık hakkının tanınmasını yeter sayıda üst derece aylığı bulunması şartına bağlamıştır.

c) Kadroların aylık derecesinden bağımsız olmayışı ve her hangi bir derecede belli sayıda derece aylığı bulunması nedeni, kurum içi ve kurumlar arası atamalarda personelin kazanılmış hak aylıklarından daha aşağı aylık dereceleri ile atanması sonucunu doğurmaktadır. Nitekim; 657 Sayılı Kanunun 74 ncü maddesinin 5 Sayılı Kanun hükmündeki Kararname (K.H.K.) ile değişik 1 nci ve 76 ncı maddesinin 3 ncü fıkraları, kazanılmış hak aylık derecelerini hiçe sayarak, istekleri ile de olsa, personelin daha aşağı aylık dereceleri ile aynı kanuna tabi kumrulardaki görevlere atanmalarına yol açmaktadır.

d) Yine, kadroların belli sayıda aylık dereceleri olarak dondurulmuş olması, atama tasarıflarına yetkili mercilerin bu tasarımlardaki imkân ve kudretleri ile hareket ve takdir kabiliyetlerini sınırlamaktadır. Nitekim; sözü geçen kanunun 45 nci maddesinin 2 Sayılı K.H.K. ile değişik 1 nci fıkrasının «10 ncu ve daha aşağı derecelerdeki kadrolara derece yükselmesi için gerekli nitelikleri haiz memur bulunmaması hallerinde, 36 ncı maddede öğrenim durumları itibarıyla tesbit olunan yükseltebilecek dereceyi aşmamak kaydı ile en çok iki alt dereceden, bu dereceler karşılık gösterilerek, kendi derecesi ile memur atanmasını hükme bağlarken, bu hükümden önce aylık derecesi engeli ile sınırlanmış bulunan atama imkân ve kudreti genişletilmekle birlikte bu defa, bu imkân, «10 ncu ve daha aşağı derecelerdeki kadrolara... memur bulunmaması» şartı ile yeni bir tahdide tabi tutulmaktadır. Yine, 45, 74, 76 ve 161 nci maddelerinin ilgili hükümleri de atama imkân ve kudretinin nispi iadesi için aynı kanunda değişiklik yapan maddeler arasındadır.

e) Kadro görev birimi olduğuna göre, Genel Kadro Kanunu çıkarılmadan önce istihdam edilmekte olan personel için kendi görevi kadro olarak mevcut iken, sırf bu görevlere belli bir dereceden aylık tahsisi ve intibaklar amacı ile çıkarılmış bulunan Genel Kadro Kanunu, aylık derecesi kavramına bağlı kadro anlayışının pozitif hukuktaki sembolüdür. Bu duruma göre kadro belli bir dereceden aylık tahsisi, ihdası ve

iptali anlamına gelmekte ve görev birimleri ile uygulama ilişkisi bulunmamaktadır.

f) Kuruluşların hizmet yoğunluğuna göre gerçek ihtiyaçları olup olmadığını gözetmek kadronun varlık nedenini araştırmaktır. Kadroların böylece kuruluş birimlerinin gerçek ihtiyaçlarına göre planlanması gerektiği halde, sırf mecburî hizmetli personelin istihdamı mümkün olsun diye, 1973 Yılı Bütçe Kanununun 24 ncü maddesi bu personel için kadro ihdasını zorunlu kılmıştır.

g) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 34 ncü maddesinin 2 fıkrası gereğince 1, 2, 3 ve 4 ncü derece kadroların Bakanlar Kurulunca tahsisini öngörürken, kazanılmış hakları bu derecelerden aylık almalarını gerektiren personelin bir yandan bu derecelere yükselmesini kısıtlamakta, diğer yandan aynı kanunun 68 nci maddesinin 4 ncü fıkrası ile «derece yükselmesinde süre kaydı aranmaksızın» daha aşağı derecelerden bu kadrolara belli şartlarla memur atanmasına cevaz vererek kazanılmış hakları hiçe saymakta ve var olmayan haklara da fırsat vermektedir. Maksat kadro pramidi teşkili ise, bu teşkil, anayasaya aykırı sunî müdahaleler yerine, kazanılmış haklara dokunulmadan ve görevin önem ve sorumluluğunun artması hallerinde üst derece aylıklı atanmayı, sınıflar içinde kurulacak görev dereceleri meydana getirilerek, üst derece görevlere atamada 1 veya 2 derece yükselmesi benimsenmek suretiyle meşru hale getirmek mümkündür.

Yukarıdaki eleştiriler, kadronun aylık derecesine bağlılığının anayasaya aykırı olduğunu göstermekte ve kadronun bu bağdan kurtarılmasını gerektirmektedir.

Ç ö z ü m - i l k e l e r: Yukarıdaki sakıncaların önlenmesi için;

a) Aylık derecesi kadronun bir unsuru olmaktan çıkarılmalı, bir başka deyimle; aylık derecesine bağlı kadro kurulamamalı, kadro görevinde çalışan personel, özel kanunlarına göre atanacağı başlangıç aylık derecesinden itibaren kazanılmış hak aylığını almalı, bu durumun sağlanması için bütçe kanunlarına eklenecek kadro cetvellerinde kadronun aylık derecesi gösterilmemelidir.

b) Yeter sayıda üst derece aylığı bulunmadığı gerekçesiyle personelin kazanılmış hak aylığına yükselmesi engellenmemeli ve aşağıda,

sınıf-içi görev dereceleri bölümünde görüleceği üzere, sınıf - içi üst derece görevlere atanmada, kariyer ve liyakat ilkelerinin desteklenmesi amacı ile kazanılmış hak aylığından ayrı olarak ayrıca, 1 veya 2 üst derece aylığa atananlar için belli şartlarla kazanılmış hak olmak üzere tanınmalıdır. Böylece;

aa) Kazanılmış hak aylıkları ile emekli keseneğine esas olan aylıklar arasında derece eşitliği kurulur;

bb) Kadro piramidi sun'î müdahalelerden kurtulur ve kariyer ve liyakat ilkelerinin tabiatına göre teşekkül eder;

cc) Aylık ve ücret aleniyeti sayesinde atamalarda ve istihdamda personel içi güvenlik sağlanmış olur.

dd) İdarenin atama yetkisi ve kurumlar ve sınıflar arası personel hareketi kadro görevi ile her hangi bir ilişkisi bulunmayan aylık derece si engelinden kurtularak seyyaliyet kazanır; bu hareket ve seyyaliyet kadro görevinin gerektirdiği liyakata göre teşekkül eder;

ee) Kazanılmış hak aylığı ile atamanın esas olduğu kadro düzeni içinde, Maliye Bakanlığı personel giderlerini münferit kadro tahsisleriyle denetlemek endişesinden kurtularak, kuruluş amacının gereği olan ve ülkenin makro düzeydeki mali politikasını yürütmekten ibaret bulunan asli ve sürekli kadro görevine döner.

2. Bugünkü kadro düzeninde, Merkezî kadro anlayışı ile kadrolar, kurumların merkez birimleri emrine tahsis edildiğinden, kadro hacmi bağlı kuruluşların hizmet yoğunluğundan doğan gerçek ihtiyaçları ile dengeli sayıda olmadığı gibi, bu durum, personelin insan gücü olarak planlı istihdamını da engellemektedir.

Önyargı: Kadronun gerçek ihtiyaca uygunluğu ve kamu hizmeti nerede ise kadronun da orada olacağı: Aşağıda görüleceği üzere kadronun varlık şartları, anayasanın 117 nci maddesinin deyimi ile, «Devlet ve diğer kamu tüzel kişilerinin... Yürütmekle yükümlü oldukları asli ve sürekli kamu hizmetlerinin» varlığı ile, bu hizmetleri karşılayan görev birimlerinin sayısıdır. Böylece kadronun varlığını, asli ve sürekli hizmetin varlığı tayin

eder. Kadro, asli ve sürekli hizmetin olduğu yerde vardır ve asli ve sürekli hizmetin

ortadan kalkması da kadronun yokluk sebebidir. Yukarıdaki kadro tanımından dolayı, kuruluşların kadro sayısı, «her biri başlı başına birer kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektiren görev birimlerinin» sayısına eşittir. Çünkü kuruluşların «yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin» görev birimleri olarak sayısı budur. Anayasanın öngördüğü bu temel kuralın varlığına karşılık, bugünkü durum nedir?

Bugünkü durum: Merkezî kadro uygulamasının gerçek ihtiyaçları karşılamadı.

a) 1322 Sayılı Genel Kadro Kanununa bağlı (1) sayılı cetvelle her kurum için kadro sayısı dondurulmuştur.

b) Her dereceden de sayısı dondurulmuş bulunan kadrolar, kurumların merkez birimleri emrine tahsis edilmiştir.

c) Kuramların hizmet icap ve yoğunluğundan doğan kadro ihtiyaçlarının karşılanması için Bakanlar Kurulu emrine 42.950 adet kadro tahsis edilmiş ise de, bu ihtiyaçlar için bu kadrolardan 1973 yılına kadar kadro ihdası yapılmakta iken, 1973 Yılı Bütçe Kanununun 24 ncü maddesi bu ihdası, belli durumlara inhisar ettirmiştir. Bunlar da, intibakı yapılacak sözleşmeli personel, yeni atanacak din görevlileri ve mecburî hizmetliler, asayiş ve adalet daireleri personeli, askerlikten dönecekler, görev ve unvan değişikliği nedeniyle kadro tahsisi gerekenlerle kararname ve uluslararası andlaşmalarla kurulacak ünitelerde görevlendirilecek personeldir.

d) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 1327 sayılı kanunla değişik 35 nci maddesi «kadroların, sınıfı, derecesi, unvanı ve adedi» gösterilerek her kurum için ayrı kadro cetveli hazırlanmasını ve bu cetvellerin aynı kanunun 1327 Sayılı Kanunla değişik 33 ncü maddesine göre kadro ihdasına esas olmak üzere bütçe tasarılarına eklenmesini öngörmekte iken;

e) 1322 Sayılı Genel Kadro Kanununun 2 nci maddesi, «1971 malî Yılı Bütçe Kanununa eklenecek kadro cetvelleri ile unvan standardizasyonu yapılmıyaya kadar... Devlet memurları... Eski unvanlarını taşırlar» demek suretiyle kadro cetvellerinin bütçe kanunlarına kuramların gerçek kadro ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla eklenmesini unvan standart

dizasyonu yapılması koşuluna bağlamış olduğundan ve bu standardizasyon da bugüne kadar yapılmadığından, bu cetvellerin bütçe kanunlarına eklenmesi yine o yılın bütçe kanunu ile ertelenmiştir.

f) Kurumların gerçek kadro ihtiyaçları, bugün için karşılanamaz durumdadır. Çünkü yukarıda açıklandığı üzere, torba kadrodan belli şartlarla tahsis yapıldığı gibi, bunun dışında her hangi bir dereceden kadro almak, bir başka derecedeki kadronun, kadro ofisine (Maliye Bakanlığına) iadesi şartına bağlıdır.

Halbuki;

a) 657 Sayılı Kanunun değişikliğe uğramadan önceki 33 ncü maddesinin 1 nci fıkrası «Bu kanuna tabi kurumlarda devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği bütün görevler için, görev yerleri belirtilerek kadrolar tesbit olunur» hükmü ile kadroların, kamu hizmetlerini yürütmekte olan kuruluş birimlerinin (kurumlara bağlı her kademedeki kuruluşların) bünyesinde tesbit olunacağını; böylece, gerçek ihtiyaç nerede ise, kadronun da orada olacağını öngörmesi, atama mercilerinin kuruluş birimlerinin ihtiyaçları olup olmadığını veya hizmetlerin yüz üstü kalıp kalmadığını düşünmeden, memuru, sırf aylık alması mümkün olsun diye, kadrosu ile birlikte bir başka kuruluş birimi emrine atamasını önlemek amacıyla doğmaktaydı. İşte bunun içindir ki; aynı maddenin son fıkrası «görev yerleri belirtilerek tespit olunan kadrolara atanan memurların başka bir yerde çalıştırılmayacağını» gerçek kadro reformu ilkesi olarak yasalaştırmış bulunmaktaydı.

b) Genel Kadro Kanunu kaynağını sözü geçen 33 ncü maddenin son fıkrasının «Genel Kadro Kanunu ile görev yerleri belirtilerek tesbit olunan kadrolara atanan memurlar, başka bir yerde çalıştırılmazlar» hükmünden almasına rağmen, bu hükümdeki «Genel Kadro Kanunu» nu kendisine isim seçmekten ileri gidememiş ve söz konusu kadro reformu ilkesini cerh ederek, dengeli kalkınma imkânlarını meydana getiren kadroları, hizmet ihtiyaçlarına tahsis yerine, merkezî otoritenin atama inisiyatifine terk etmiştir.

Kadroların görev yerleri belirtilmeden kurum merkezleri emrine tahsis edilmesinden aşağıdaki sakıncalar doğmaktadır:

a) Kuruluş birimlerince yürütülen hizmetlerin yoğunluğu ile dengeli ve orantılı sayıda personel istihdamı mümkün olmamakta, bu ku

ruluşlarda her biri başlı başına birer kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektiren görev birimlerinin sayısı kadar personel çalıştırılması gerektiği halde, eleştirme konusu olan bugünkü merkezî kadro anlayışı içinde kadroların kurum merkezleri emrine toplu olarak tahsis edilmesi yüzünden, bu kuruluşların hizmet yoğunluğunun gerektirdiği gerçek kadro ihtiyaçları gözetilmeden atama mercilerince personel dilendiği yerde aylık derecesine bağlı kendi kadrosu ile istihdam edilmekte ve bu yüzden, istihdam hacmi, ya kadro sayısının altında kalmakta, veya bu sayıyı aşarak gizli işsizliğe sebep olmaktadır. Kadro sayısından eksik istihdam durumunda, kendi kadrosuna eşit diğer kadro görevlerini de yürüten personelle gizli işsiz durumdaki personele aynı ücret ödendiğinden, eşit kadro görevleri ve görevlileri arasında bile, eşit işe eşit ücret ilkesini uygulamak mümkün olamamaktadır. Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında'ki 160 Sayılı Kanun, 5 nci maddesinin (f) fıkrasında «kurumların memur ve hizmetli kadrolarının hizmet icaplarına uygun seviyede tutulması» m öngörmekte ise de, bu hükmü düşünceden eyleme çıkaran 657 Sayılı Kanunun 33 ncü maddesinin değişiklikten önceki ilkesi kaldırılmış, bu eylem ve düşünce silinmiştir.

b) Yürütmekle yükümlü bulundukları hizmet yoğunluğuna gerekli ve yeter sayıda tesbit edilmiş kadrosu belli olmayan kuruluşlarda gizli işsizlik içinde bile, yeterli ücret devşirilsin diye fazla çalışma yapılmaktadır. Çünkü bu kuruluşlarda fazla çalışmayı gerektiren kadro noksanlığı olup olmadığını bugünkü kadro düzeni içinde tesbite imkân bulunmamaktadır.

c) Kadroların belli sayıda görev birimleri olarak tesbit edilmemiş olması, kuruluşların gerçek ihtiyaçları olup olmadığı gözetilmeden, mecburi hizmetli personelin mutlaka istihdamına yol açmakta, bir başka deyimle; görevde görünerek aylık alması için kadro tedarikini gerektirmektedir. Nitekim 1973 Bütçe Kanununun yukarıda incelenen 24 ncü maddesi de bu gereğe uymaktan kaçınmamıştır.

d) Bugünkü kadro düzeni içinde, kuruluşların gerçek ihtiyaçlarının değişmesine göre kadro denetlemesi de yapılmamakta ve yapılamamaktadır.

Çözüm: Yukarıdaki Sakıncaların önlenmesi için :

a) Kadrolar, hizmet yoğunluğundan doğan gerçek ihtiyaçlarına göre alt kademe kuruluş birimleri bünyesinde, bu birimlerin bir örneği ekli bulunan kadro döküm cetvelleri üzerinde tesbit edilmelidir.

b) Tespit edilen kadro sayısı ile istihdam edilen personel sayısının eşit olduğu denk istihdam durumunda fazla çalışma yapılması önlenmelidir.

c) Personel, kendi kadrosunun dışındaki bir kadro görevinde asli ve sürekli olacak şekilde istihdam edilememelidir.

d) Kadro sayısını, hizmet yoğunluğuna göre teşekkül eden görev birimlerinin sayısına uygun seviyede tutmak amacı ile, Devlet Personel Dairesi bünyesinde, Devlet Personel Heyeti kararlarına ön gelen ilk derece danışma kararı almak üzere yan uzmanlık kurulları teşkil edilerek düzenli ve sürekli şekilde işleyen bir kadro denetleme mekanizması kurulmalıdır.

3. Mevcut kadro düzeninde Unvan s t a n d a r d i z a s y o n u uygulanmasında izlenecek esasları gösteren Standardizasyon ilkeleri tespit edilmemiş olduğu gibi, kavram olarak kadro unvanı da tanımlanmamıştır.

Önyargı: Kadronun unsurları ve kadro unvanı:

Bu inceleme ile getirilen «görev birimleri» kavramına uygun olarak; kadronun unsurları, kadronun varlık unsuru, kadronun istihdam unsuru, kadronun yeterli unsurları ve kadronun atama unsurları olarak dört ana grupta toplanan, unvan, sınıf, nitelik, sınıf hizmeti süresi, kadro görev süresi ve kadro sayısı (toplam kadro sayısı ve ödenekli kadro sayısı) unsurlarından meydana gelir.

Bu gruplandırmanın nedeni kadro unsurlarından;

a) Toplam kadro sayısının, kuruluşların hizmet yoğunluğuna göre teşekkül eden gerçek ihtiyaçlarının gerektirdiği kadro görevlisi sayısı ile sınırlı bulunmasından, bir başka deyimle, kadro görevlisi sayısının, asli ve sürekli hizmetleri karşılayan görev birimleri sa

yısına eşit olması zorunluluğundan, böylece; kadro varlığının, asli ve sürekli hizmetin varlığına bağlı bulunmasından;

b) Ödenekli kadro sayısının, istihdam edilebilecek kadro görevlisi sayısı sınırlanmış olmasından;

c) Unvan, sınıf ve niteli kin, karşılanması çeşitli bilgi ve beceri isteyen kamu hizmetlerinin, bu bilgi ve beceriye sahip yeterli personel çalıştırılmasını gerektirmesinden;

d) Sınıf hizmeti süresi ile kadro görev süresinin, personelin yatay ve dikey görev yerlerine atama ve yükselmesinde, kariyer piramidini destekleyen tutarlı ölçüler olmasından ileri gelmektedir.

Kadro unvanı, görevi süresince kadro görevlisinin şahsına bağlanan, kendi sınıfı içinde görev derecesi ile öğrenim ve meslek özelliklerini gösteren ve kadronun yetki görev ve sorumluluğu ile nitelenen görev adıdır. Bu tanıma göre kadro unvanı, memur ve hizmetlinin liyakati ile sınıf hizmeti arasındaki ilişkilerden doğmakta ve bu ilişkileri düzenlemektedir. Aşağıda görüleceği üzere personel sınıfları içinde, görevin önem ve sorumluluğuna göre hiyerarşik şekilde yükselen sınıf - içi görev derecelerinin kurulması, kadro görevlerinin sınıflandırılması ve kadro ve ücret piramitlerinin teşkili için gerekli olduğundan, kadro unvanının personelin sınıf - içi görev derecesini belirtmesi doğal bir sonuçtur.

Bugünkü duruma) Bir reform girişimi ile yürürlüğe giren 657 Sayılı Kanunda kadro unvanı için tanım mevcut değildir.

b) Yukarıda belirtildiği gibi, 657 Sayılı Kanunun 35 nci maddesinde nitelenen kadro cetvelleri Bütçe Kanunlarına ekleninceye kadar, 1327 Sayılı Kanunla öngörülen intibaklar sırasında hasıl olacak kadro ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile geçici prensipler manzumesi olarak yürürlüğe giren Genel Kadro Kanunundan da kadro unvanı için tanım yapması beklenemezdi.

c) Kadro unvanının tanımını yapmadığı halde, unvan standardizasyonu sorumluluğunu 657 Sayılı Kanunun 33 ncü maddesi gereğince 1971 bütçe kanununa eklenecek kadro cetvellerine yükleyen Genel Kadro Kanunu, unvan standardizasyonu ilkelerinin yokluğuna rağmen, bu cetvellerin hazırlanması için yürürlüğe girdiği 31 Temmuz 1970 tarihini izleyen bir kaç ay gibi kısa bir süre bırakmıştır. Böylece, ilkeleri belli olmayan unvan standardizasyonu işi askıda kaldığından 657 Sayılı

Kanunun 35 nci maddesinde nitelenen ve kurumların kadro teklifleri olarak bütçelere eklenmesi, ilgili bütçe kanunları ile bugüne dek ertelenmiştir. Bu yüzden de personel reformu yörüngesinden çıkmıştır.

Çözüm: Unvan standardizasyonu ilkeleri: unvan standardizasyonu için yukarıdaki kadro ve unvan tanımlarının ışığı altında:

a) Önce kadrolar sınıflandırılmalıdır. Kadro sınıflandırılması için, daha önce kadro unsurları sayımının yapılması gereklidir. Kadronun unsurları yukarıda sayıldığına göre, kadro sınıflandırması aşağıdaki şekilde yapılabilir:

aa) Eş kadrolar: Kadro sayısı dışındaki unsurları eşit olan kadrolar;

bb) Ardışık kadrolar: unvan, sınıf ve nitelik unsurları eşit olan ve sınıf hizmeti süreleri, kadronun görev süresi kadar bir farkla artan kadrolar;

cc) Denk görevli kadrolar: Kadro görevlerinin yetki, görev ve sorumlulukları bakımından denklik bulunan kadrolar.

b) Kadro sınıflandırması yapıldıktan sonra, aynı sınıfa giren kadro görevlerini, aynı veya değişik kadro unvanına bağlama işi, aşağıdaki şekilde sadeleştirilebilir:

aa) Değişik kurumlarda olsa bile, eş kadrolara ortak unvan, denk görevli kadrolara ortak deyimli unvan;

bb) Sınıf ve nitelik unsurları eşit olsa ve aynı kurumda bulunsa bile, yetki, görev ve sorumluluk bakımlarından (yönetim, denetim, danışma, yürütme ve uygulama) gibi farklı görev derecelerinde bulunan kadrolara, değişik unvan;

cc) Ortak nitelik taşıyanlardan, öğrenim dereceleri farklı olanlara, öğrenim derecelerine uygun düşen unvan;

dd) Kurum içi hiyerarşik düzene uygun unvan verilebilir.

Unvansız kadro görevlisi çalıştırılmayacağı, 1750 Sayılı Üniversiteler Kanununun, aynı kanun kapsamındaki personelin unvanlarının kadro görevi dışında da taşınabileceğine ilişkin 27 nci maddesi hükmü

saklı kalmak üzere, unvanın kadro görevi sırasında taşınabileceği, değişik sınıflar için aynı unvanın uygulanamayacağı hususları yasalaştırılabilir.

4. Yürürlükteki kadro düzeni, personel sınıflandırmasının temel şartı olan ortak nitelik ve meslek gruplandırmasının ölçüsü olan eşit nitelik kavramlarını tanımlamamış ve kadro görevinin gerektirdiği liyakatli personel istihdamı için esas olan kadro niteliğini de tespit etmemiştir.

Önyargı: kadro niteliği: kadro görevlisinin liyakatinin ölçüsü olan bilgi ve beceridir. Kamu hizmetlerinin yürütülmesi, çeşitli nitelikte kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektirdiğinden, personel sınıflandırmasının en güvenilir ölçüsü aralarında liyakat hiyerarşisi bulunan veya bir başka deyimle ortak nitelik taşıyan kadro görevlilerinin aynı personel sınıfında toplanması olmaktadır. Personel sınıflandırmasına ölçü alman ortak nitelik, «çeşitli öğrenim derecelerinde aynı tür öğrenim görenlerin taşıdıkları nitelik» olarak tanımlanabilir. Eşit niteliğe gelince, «gördükleri öğrenimin türü ve derecesi eşit olanların taşıdıkları nitelikler». Bir başka deyimle, eşit nitelik; ortak nitelik taşıyanlar topluluğundan oluşan personel sınıfları içinde aynı meslek grubunu meydana getirenlerin taşıdığı liyakat demektir. Meslek gruplandırmasına esas alman eşit nitelik,# aynı tür öğrenimin bilim aynılığı ile ders süresi bakımlarından eşit olarak görülmesi yerine, denk olarak görülmesini ölçü almak veya görülen öğrenimleri denk saymak suretiyle meslek gruplandırmasında esneklik sağlanabilir. Bilim aynılığı ile ders süresi bakımlarından eşit olan öğrenimleri ifade eden eşdeğer öğrenim temeli üzerine kurulan meslek gruplandırması bu esneklikten uzaktır. Kadro niteliği ise, personelin kadro unvanını kazandıktan sonra gördüğü hizmet içi eğitimin dışında kalan ve kadro görevinin gerektirdiği genel veya belirli bir bilim dalında yapılan yahut meslek kursu ile tamamlanan öğrenimlerden her birinin türü ve derecesidir.

Bugünkü durum: a) Personel rejimimiz, 657 sayılı kanunun 3 ncü maddesi ile kariyer ve liyakat ilkelerini, bir başka deyimle, bu ilkelerin arakesiti olan karma bir kariyer - liyakat sistemi benimsemiştir. Bu benimseme, her iki sistemin olumlu ilkelerinden yararlanmak amacından doğmuş olup, Türk Hukuk Düzeninin de temel yörüngesine oturmuştur. Kariyer içinde sınıf - içi görev derecelerine ve ücret basamaklarına yükselmeyi, yeterlik şartına bağlamıştır.

b) Ancak; personel sınıflandırmasına temel teşkil eden ortak nitelik, reform kimliği taşıyan bu kanunda bile tanımlanmamış olduğum dan, bugüne kadar yeterli bir personel sınıflandırması yapılamamıştır.

c) Eşit veya denk nitelik tanımı da mevcut olmadığından, aynı kanunun 32 nci maddesinin 2 nci fıkrasının öngördüğü meslek gruplandırması yapılamamış ve 33 ncü maddesinin 2 nci fıkrasının önerdiği Görev ve Çalışma Yönetmelikleri çıkarılamamıştır.

d) Ortak nitelik ve eşit nitelik kavramlarından yoksun bulunan 657 Sayılı Kanun, aşağıda eleştirileceği üzere, personel sınıfı için, tutarlı ölçülere dayanmayan ve kariyer ilkesini terk ederek liyakat ilkesine bağlanan ve uygulanamayan bir tanım yapmıştır.

e) Kadronun yeterlik unsurlarından olan kadro niteliği, bu incelemenin sonuna ekli kadro döküm cetvelleri üzerinde tesbit edilmediğinden, kadro niteliğini taşımayanların kadro görevlerine atanmalarına yol açmıştır.

f) Eşit nitelik taşımayanlar, aynı kadro unvanını kazanabilmekte ve eşdeğer öğrenim görmeyenler de aynı meslek kursuna katılabilmekte; bu durumlar aynı meslek grubu içinde çeşitli niteliklere sahip personel istihdamına yol açtığından, aşağıdaki sakıncalar doğmaktadır:

aa) Meslekî dayanışma azalmakta;

bb) Meslek içi bölünmelere yol açılmakta;

cc) Meslek görevlerinin sürekli bir kararlılık ve ortak uygulama ile müesseseseleşmesi mümkün olamamakta;

dd) Liyakat ilkesi zedelenmekte;

ee) Taşıdığı liyakatin gerektirdiği kadro görevini elde edemeyen sınav artıklarının toplandığı meslek ötesi gruplar türemekte;

ff) Kaynaklarında bu mesleklere göre liyakat kazananlar, meslekî haklarının harcandığı bir ortam içinde tedirgin olduklarından kariyerden kopmalar artmaktadır.

g) Nihayet en önemlisi, sınıflar içinde hiyerarşik görev derecelerine yükselme, özel liyakat gerektirdiği ve bu görevlere yükselmeye kazanılacak kariyer, liyakatla destekleneceği halde, kadro niteliğinin tespit edilmemiş olması, yetersiz liyakat taşıyanların liyakatleri daha üst görev derecelerine atanmalarını gerektirenleri yönetmesine yol açmaktadır.

Çözüm: İlkeler: Bu sakıncaların önlenmesi için;

a) Nitelik, meslek niteliği, eşit nitelik ve eşdeğer öğrenim gibi kavramlar, yukarıda belirtildiği şekilde açıklığa kavuşturulmalı, personel sınıfları ve meslek grupları, bu kavramlara göre tanımlanmalıdır.

b) 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun 28, 29 ve 30 ncu maddeleri gereğince bir nevi kadro eğitimi demek olan meslekî eğitime ağırlık verilmelidir.

c) Kadro niteliğini taşımayanların ilgili kadrolara atanmaları önlenmelidir.

d) Eşit nitelik taşımayanların liyakat ilkesine aykırı olarak, eşit kadrolara atanmalarına, aynı unvanı kazanmalarına ve aynı meslek kursuna katılmalarına meydan verilmemelidir.

e) Personel sınıfları içinde, yönetim, denetim, danışma gibi üst derece görevlere atanma, Amme İdaresi Öğrenimi görmüş olmak gibi özel yeterlik şartına bağlanacak bir kariyer düzeni liyakatle desteklenmelidir.

5. Personel sınıfları içinde kariyere anlam kazandıran, kadro ve ücret piramitlerini düzenleyen sınıf-içi görev dereceleri, bugünkü düzende mevcut değildir.

Önyargı: a) Liyakat ilkesine göre sınıflandırma: Liyakat, personelin yürütmekle yükümlü bulunduğu kadro görevi için gereken bilgi ve becerinin oluşturduğu yeterlik demek olduğuna göre, personelin niteliği ölçü alınarak yapılan sınıflandırma, 657 Sayılı Kanunun 1327 Sayılı Kanunla değişik 32 nci maddesinin «sınıf, bu kanuna tabi kurulularda müşterek genel meslek niteliklerini gerektiren kamu hizmetleri ile bu hizmetler için tespit edilen kadrolara atanan Devlet Memurları toplamından meydana gelir» hükmünde olduğu gibi, liyakat ilkesine göre yapılan bir sınıflandırma olmaktadır.

b) kariyer, kadro görevinin kamu hizmetleri manzumesi içinde işgal ettiği önem derecesi ile, personelin üst derece görevlere yükselmesindeki hareket imkân ve kabiliyetini ifade ettiğine göre, 657 Sayılı Kanunun ilk şeklinin 36 ncı maddesinin «yönetici, icracı, büro, sosyalleştirilmiş sağlık hizmetleri, bilimsel, teknik ve meslekî sınıflar» tesisi konusundaki hükmü sosyalleştirilmiş sağlık hizmetleri, bilimsel teknik ve meslekî sınıflar için liyakat sınıflandırmasını ve yönetici, icracı, büro sınıfları için de, kariyer sınıflandırmasını kabul etmişti. Şu halde bu hüküm, liyakat bağışladığı sınıfları kariyerden ve kariyer bağışladığı sınıfları da liyakatten mahrum bırakmıştı. Halbuki, yukarıda belirtildiği üzere, 657 Sayılı Kanunun 3 ncü maddesi ile bütün sınıflar için, hem kariyer ve hem de liyakat ilkelerinin uygulanmasını ve her iki ilkenin tutarlı yönlerinin benimsenmesi amaç güdülmüştü. Bu açıklamadan anlaşılmaktadır ki; Türk Kamu Yönetiminde personel sınıflandırması, aynı sınıf için hem kariyer, hem de liyakat ilkelerini uygulayacaktır. Öyleyse, bu bilgilerin ışığı altında; kariyer ve liyakat ilkelerini iç, içe yansıtmak üzere; sınıf, ortak nitelikte kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektiren ve kadro görevlilerinin

a) Yetki, görev ve sorumlulukları bakımından sınıfları içinde hiyerarşik görev derecelerine;

b) Eşit kadro nitelikleri bakımından meslek gruplarına; ayrılan hizmetleri ve bu hizmetlerde çalışan görevliler topluluğunu ifade eder.

Bu tanımdan anlaşılmaktadır ki: yetki, görev ve sorumluluk artışı ile yükselen, yönetim, denetim, danışma, yürütme uygulama gibi görev dereceleri, kariyer ilkesini ve ortak nitelikle meslek gruplandırmasına esas olan eşit nitelik kavramları da liyakat ilkesini yansıtmaktadır.

Bugünkü durum: a) Bilindiği gibi 657 Sayılı Kanun, Genel İdare Hizmetleri, Sağlık Hizmetleri, Teknik Hizmetler, Eğitim - Öğretim Hizmetleri, Avukatlık Hizmetleri, Din Hizmetleri, Emniyet Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler olmak üzere 8 sınıf saymıştır.

b) Bu sınıflandırma, sınıflar içinde yetki görev ve sorumluluk artışı ile yükselen hiyerarşik görev derecelerini tanımadığından, kariyer ilkesine yer vermemiş ve yalnızca liyakat ilkesini uygulamaya çalışmıştır. Liyakat ilkesi de layığı ile uygulanamamış ve şoför ile müsteşar aynı genel idare hizmetleri sınıfı içine itilmişlerdir.

c) Personel sınıfları içinde kariyer ilkesinin gereği olarak ilk basamaktan itibaren yetki, görev ve sorumluluk artışına göre hiyerarşik şekilde yükselen sınıf içi görev derecelerinin kurulmamış olması;

aa) Meslek gruplarını parçalamış; böylece, kariyer zincirini de koparmıştır. Örneğin; mühendis ile, mühendislik görevlerinin asli ve sürekli olarak yerine getirilmesi için mühendise emir veren genel müdürden birincisi, teknik hizmetler sınıfına, İkincisi de genel idare sınıfına itilmiştir. Nitekim 657 Sayılı Kanunun teknik hizmetler sınıfı, «meslekleri ile ilgili hizmetleri fiilen ifa eden» mühendislerden olmayanları bu sınıfın dışında tutmaktadır.

bb) Bu durum, her meslek mensubunun kendi yöneticisi ile aynı kariyer zinciri içinde olmanın verdiği gelenekleşmiş meslek güveni anlayışına aykırı düşmektedir.

cc) Üst görev derecelerinde bulunanların, kendi emirlerinde çalışanlardan daha az ücret almalarına da bu sınıflandırma anlayışı yol açmaktadır.

d) 657 Sayılı Kanunu değiştiren 1327 Sayılı Kanunun genel gerekçesinde, ilk önce tamamen kariyer sisteme dayanan yönetici, icracı ve büro sınıflarının teşkili öngörülmüş, aynı gerekçe sonradan şimdiki kısmi liyakat sistemine dayanan ve kariyer ilkesini ihmal eden bir gerekçeye dönüşmüş; böylece sınıflandırma, kariyer ve liyakat sistemleri arasında bocalarken, kariyer sistemin inkârı amacı ile, 657 Sayılı Kanunun 37 nci maddesinin kariyer sisteme göre sınıflar içinde görev dereceleri kurulmasına imkân veren «Derece, sınıf içerisinde görevin önem ve sorumluluğunun artışı ile ayarlı yükselme adımıdır» hükmünü yürürlükten kaldırınca kariyer sistemle birlikte derece yükselmesi, kadro ve aylık dereceleri kavramları da, hüküm ve uygulama boşluğunda kaldığından, 2 Sayılı K.H.K. ile bu boşluğun giderilmesi için, kaldırılan 37 nci maddenin ilk şekline «görevdeki tecrübe ve başarı artışı» ifadesi de katılarak, «Derece, sınıf içerisinde görevin önem ve sorumluluğu, görevdeki tecrübe ve başarı artışı ile ayarlı yükselme adımıdır» durumuna gelmiştir.

Yukarıdan beri anlatıla gelen bu oluşumun sonucu olarak, anılan maddenin «derece» hükmü, sınıflar içerisinde görev dereceleri tesis etmek yerine, aylık derecesi, kadro derecesi ve derece yükselmesi gibi kav

ram ihtiyaçlarını karşılamayı amaç gtmeŒe idi, sınıflar içinde tesis etmeyi düşündüğü görev derecelerini sayarak kariyer ilkesini açıklığa kavuştururdu. Kariyer ilkesini düşünceden eyleme çıkaramayan bu hükmün söz konusu edilmesinin nedeni, personel rejimimizin bugünkü durumu ile sınıf-içi görev derecelerinin kurulmasına elverişli bir yapıya sahip olduğunu göstermek içindir. Elverir ki, maddenin derece kavramı, aynı zamanda kurulacak sınıf - içi görev derecelerini de ifade edecek şekilde benimsensin ve bu görev derecelerinin sayılması ile yetinilsin.

zm: Sakıncaların giderilmesi için ilkeler:

a) Kariyer ve liyakat ilkelerinin ikisini birden benimseyen bir «sınıf» tanımı yapılmalıdır.

b) Sınıf tanımında belirtilen sınıf - içi görev derecelerinin, yönetim, denetim, danışma, yürütme ve uygulama görev dereceleri veya derece görevleri sayılmasına;

aa) Mşteşarlık, valilik, elçilik, genel müdürlük ve emsali görevlerle bu görevleri yürütenlere veya bakanlara karşı doğrudan yönetim sorumluluğu gerektiren kadro görevlilerinin, sınıfların yönetim görevleri;

bb) Asli ve sürekli olarak, teftiş, denetleme, kontrol ve murakabeye ilişkin görevlerin sınıfların denetim görevleri;

cc) Kurum içi veya kurumlar arası danışma birimlerinin danışma kadrolarına ilişkin görevlerin, sınıfların danışma görevleri;

dd) Yönetim, denetim ve danışma görevlerine karşı doğrudan sorumluluk gerektiren ve sicil üstlerince yrtlen görevlerin, sınıfların yürütme görevleri;

ee) Yürütme görevlerinde bulunanlara karşı sorumluluk gerektiren görevlerin, sınıfların uygulama görevleri olarak saptanmasına;

c) st görev derecelerine atanmada 657 Sayılı Kanunun 37 nci maddesinin gereği olarak, görevin önem ve sorumluluğunun artışına

paralel şekilde, bu görevlere atanarlara kazanılmış hak teşkil etmek üzere, 1 veya 2 üst derece aylık yükselmesi uygulanarak, kariyere eşgiden bir ücret piramidi kurulmasına;

d) Yine bu üst görev derecelerine atanacaklarda üst derece görevlerin gerektirdiği, örneğin atanılacak görev derecesine göre, Amme İdaresi öğrenimi görmüş olmak gibi özel liyakat aranmasına;

e) Bu üst derece görevlerin gerektirdiği yeterli tecrübe için, alt görev derecelerinde belli bir süre (atanılacak görev derecesinin gereklerine uyacak şekilde) hizmet görmüş olmalarının şart kılınmasına ve;

f) Atama tasarruflarında esneklik sağlamak için, atama koşullarının istisnai memurlara uygulanmamasına bağlıdır.

6. Bugünkü kadro düzeninde personel sınıfları çok geniş tutulmuştur.

Önyargı: Sınıflandırma, kamu görevlerinin ve bu görevlere bağlı olarak kamu personelinin sınıflandırılmasını birlikte ifade eden bir kavramdır. Nitekim 657 Sayılı Kanunun yukarıda metni yazılan sınıf tanımında olduğu gibi, 1327 Sayılı Kanunla değişik 3 ncü maddesinin (A) bendinin «Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan devlet memurlarını görevlerinin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır» diye tanımladığı «sınıflandırma» deyimini de aynı kavramı yansıtmaktadır. Sınıflandırma kısaca; kadro görevi ile personel arasında kariyer ve liyakat bağı kurmaktır. Bu duruma göre sınıflandırma, kariyer ve liyakat ilkeleri bakımlarından haklarında ortak kadro işlemleri uygulanması gereken personelin kümelenilmesi amacından doğmaktadır.

Bugünkü durum: yukarıda sözü geçen «sınıflandırma» tanımında personelin «görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre» sınıflandırılmasının esas sayılmasına karşılık, bugün 657 Sayılı Kanunla benimsenen sınıflandırmada, ne görevlerin gerektirdiği liyakat ve ne de meslek ölçülerine uyulmamıştır. Müsteşarla şöfür ve büro memuru aynı genel idare hizmetleri sınıfında toplanmıştır. Böylece «ortak nitelik» hiçe sayıldığı gibi, örneğin; mühendislik görevlerini fiilen yapmıyor diye, mühendislik öğrenimi görmüş olup da, halen mühendislik hizmetlerinin yerine getirilmesi için, teknik hizmetlerle ilgili «yönetim»

görevi yapan genel müdürler, teknik hizmetler sınıfı yerine, aralarında liyakat bağı bulunmayanların toplandığı genel idare hizmetleri sınıfına sokularak «meslek» ölçüsü de inkâr edilmiştir. Aslında söz konusu maddenin gerektiğinde «meslekî» sınıfların da kurulabileceği anlaşılr. Nitekim, genel idare hizmetleri sınıfı dışındaki sınıflar, geniş anlamda meslekî sınıflardır. Hal bu ki, Genel İdare Hizmetleri sınıfına dahil olan personel arasında ne nitelik (liyakat = yeterlik) ve ne de meslek bağı mevcuttur. Şimdi, bu sınıf mensuplarına kadro işlemleri bakımından ortak kariyer ve liyakat ilkelerinin uygulanması mümkün müdür?

657 Sayılı Kanunun sınıf tanımına ilişkin 32 nci maddesinin «sınıf, genel meslek niteliklerini gerektiren» deyimi, bu kanunun «meslek niteliğini ve «müşterek genel meslek niteliğini tanımlamamış olması karşısında açık bir anlam taşımamaktadır. Ancak, bu tanımda, «nitelik» in, bir başka deyimle, liyakatin sınıflandırmaya ölçü alındığı ve kariyerin de hiçe sayıldığı anlaşılmakta, aynı maddenin 2 nci fıkrasının «memurların meslek niteliklerine göre gruplandırılmaları» ifadesinin yardımı ile de, sınıfın, aralarında genel nitelikte meslekî iştirâk bulunan meslek gruplarının bir topluluğundan ibaret bulunduğuşu düşüncesine varılabilmektedir.

Çözüm: PERSONEL SINIFLARI: a) Emekleme devresindeki personel reformu, personelin sınıf dışı kalmasını önlemek amacı ile, Genel İdare Hizmetleri sınıfı gibi bir torba sınıfın varlığını korumakla birlikte, nispi bir liyakat sisteminin gereği olarak;

aa) Yurt içinde ve dışında, devlet ve hükümeti temsil edenlerle, kaymakamlık sıfatını kazandıktan sonra İçişleri Bakanlığı ve dışişleri meslek memurluğu sıfatını kazandıktan sonra, Dışişleri Bakanlığı kadrolarında görev yapanlar, bu bakanlıkların istisnâi memurluk kadrolarında görev yapmış olup, halen aynı bakanlıkların kadrolarında bulunanlar ve maiyet memurları ile, dışişleri meslek memurluğu stajı görenler Temsil Hizmetleri:

bb) Kurum giderlerinin tahakkuk ve muhasebe ve kurum gelirlerinin tarh, tahakkuk, tahsil ve muhafaza; vergilerin yoklama, tadilat itiraz ve temyiz işlerini, kurumlar bünyesinde asli ve sürekli olarak yapanlar ve Bankalar Kanununa tabi kuruluşların benzeri görevlerinde bulunanlarla, bu görevlerin yürütülmesine ilişkin olarak, yönetim, denetim veya danışma görevi yapanlar, Maliye Hizmetleri;

cc) Yargı kuruluşlarının üye ve yedek üyeleri ile raportörleri, hakimlik veya savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlarla, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları, Sayıştay savcı ve yardımcıları ile bu görevler için staj görenler ve yukarıdaki görevlere ilişkin olarak yönetim, denetim ve danışma kadrolarında bulunanlar, yargı hizmetleri;

dd) 657 Sayılı Kanunun 2 Sayılı K.H.K. ile değişik 1 nci maddesinin 2 nci fıkrasında sayılan öğretim üyeleri ile yardımcılarını yükseköğretim hizmetleri;

ee) Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Devlet Tiyatrosu ile, Devlet Opera ve Balesinin sanatkar memurları, uzman ve uygulayıcı uzman memurları ve stajyerleri, Tiyatro ve Orkestra Hizmetleri;

ff) Hazineye veya kurumlara ait para veya, para hükmündeki değerli kâğıtlarla, taşınır ve taşınmaz malların (arşiv belgeleri, kitaplar, eski eserler, tapu ve nüfus sicilleri ve noter mukavelelerinin) tanzime kaydına veya mal olarak muhafazasına ilişkin olarak asli ve sürekli görev yapanlarla, bu görevlerin yürütülmesi için, yönetim, denetim, danışma görevlerinde bulunanlar, kıymet sorumluları Hizmetleri;

gg) Haberleşme cihazları ile, taşıt araçları ile veya gezerek asli ve sürekli şekilde haberleşme görevi yapanlar, haberleşme hizmetleri;

hh) Asli ve sürekli görev olarak kurumlara resmî ve özel protokol yazılarını hazırlayan, dosyalarını düzenleyen, muhafaza eden ve başka sınıflara girmeyen ve sicil üstü de olmayanlar, Büro (yazışma) Hizmetleri;

ıı) Özel kuruluş kanunlarına göre kurumların kendi görevlerinin gereği olan özel güvenlik hizmetlerini veya, araç veya gereçle yahut nöbet tutmak suretiyle sivil savunma hizmetlerini yapanlarla, belediyelerin itfaiye ve zabıta personeli ve devlet ve kurum binalarının bakım, temizlik ve güvenliğinden sorumlu olup sicil üstü olmayan ve yardımcı hizmetler sınıfına da girmeyenler Özel Güvenlik Hizmetleri;

jj) Kurumların kanunlarla öngörülen hizmetlerinin gerektirdiği, genel veya resmi taşıtları asli ve sürekli görev olarak sürenler, ulaştırma hizmetleri sınıfına alınmak suretiyle daha tutarlı bir sınıflandırmaya gidilmelidir.

b) Yukarıda, kadro niteliği konusunda incelendiği gibi, yürürlükteki «müşterek genel meslek niteliği» ifadesini karşılamak ve içinde meslek grupları bulunan sınıfların liyakat ilkesine göre teşkiline esas olmak üzere, «ortak nitelik» ile bugüne kadar gerçekleşmemiş bulunan ve meslek gruplarının tespitine esas olan «eşit nitelik» ve «eşdeğer öğretimin tanımları yapılarak, sınıflandırma, liyakat çerçevesini taşımayan gerçek sınır çizgisine getirilmelidir.

c) Bu sınıflandırmanın kariyerden yoksun kalmaması için, sınıflar içindeki meslek grupları yanında, yukarıda incelendiği üzere, sınıf- içi görev dereceleri kurulmalıdır.

d) Yukarıdaki sınıflandırmaya göre, özellikle «kıymet sorumlusu hizmetleri» sınıfında görüldüğü gibi, personelin, ortak niteliği yanında, kadro hizmetlerinin ortak özelliklerinin de sınıflandırmaya ölçü tutulması, sınıflandırmanın, personel ve hizmet sınıflandırmasını kapsamından ileri gelmektedir. Bu uygulamada, kimi halde hizmet özelliği ve bazen de, ortak nitelik esasları sınıflandırma ölçüsü olarak galip gelebilir. Yeter ki, sınıflar içinde liyakat ilkesinin yürümesini sağlayan meslek grupları bulunsun ve hizmet özelliğinin galip ölçü olduğu sınıflar idaresindeki görev dereceleri, meslek içi görev dereceleri olarak kurulsun. Kıymet Sorumlusu Hizmetleri Sınıfı öngörüldüğü üzere, 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun «meslek eğitimi» diye nitelendirdiği kaynakta kadro eğitimi uygulamasını mümkün kılan sınıf-içi meslek gruplarını muhtevidir.

7. Atama unsurlarından yoksun bulunan bugünkü kadro anlayışı, personelin yatay ve dikey görev yerlerine atanmasında eşitlik ilkelerinin uygulanmasını engellemektedir.

Önyargı: Kadro Basamakları: Kadroya bağlı kamu hizmetlerinin varlığı, personel istihdamının başlıca dayanağı ve nedeni olduğundan, kadronun, personelin yatay ve dikey görev yerlerine çağdaş istihdam ilkelerine göre atanmasına yön veren ve sınıf hizmeti süresi ile ölçülen atama unsurlarından yoksun kalması düşünülemez.

Kadroların unvan, sınıf, nitelik unsurlarından başka, sınıflarındaki hizmet süreleri de eşit bulunan görevliler topluluğunun aynı kadro basamağında bulundukları düşünülürse, kadro basamaklarının kurulma ölçüsünü meydana getiren en az sınıf hizmeti süresinin kadro görevlisinin her hangi bir kadroya atanabilmesi için, gerekli olan ve kendi sınıf görevlerinde geçen veya kadro uygulaması bakımından geçerli sayılan süreyi ifade edeceği açıktır. Kadro basamaklarının teşkili, kadro görevlilerinin, meslekî kıdemleri, dolayısı ile tecrübeleri, sosyal ihtiyaçlarının artması göz önünde tutularak, yatay ve dikey üst görev yerlerine eşitlik ilkelerine göre kademeli olarak atanma ve yükselmelerini sağlamak amacını taşır.

Bugünkü durum: Yürürlükteki kadro sistemine göre personelin kendi sınıfının kadrolarında geçen hizmet süresinin kadronun bir unsuru olarak kabul edilmemiş olması, sınıf hizmetleri, nitelikleri yeterlikleri eşit bulunan memurların İktisadî ve sosyal olanakları farklı bulunan görev yerlerinde hizmet yapmalarına ve dolayısı ile bilinen sızlanmalara yol açmaktadır. İş, bu kadarla da kalmayıp, sınıf hizmeti süresi ile nitelik ve yeterlik bakımından olanaklı görev yerlerine atanma önceliği taşıyanlar, olanaksız görev yerlerinde feragatle çalışırken, bu önceliğin gerektirdiği şartları taşımayanlar, ölçsüz ve sınırsız şekilde işleyen mutlak atama taktirinin tecellisi olarak, toplumsal ve ekonomik olanakları gelişmiş görev yerlerine atanmakta ve hatta, ilk görev yerleri olarak Ankara ve İstanbul gibi illerin şehir içindeki görev yerlerinde istihdam edilmektedirler.

Yüksek öğrenim görmüş olup, bütün sosyal, İktisadî ve diğer olanaklardan yoksun bulunan ilçe merkezlerinde görev yapanlardan bazı mesleklerde bulunan memurlar için dakik bir sistemle çalışan tayin makinesinin gereği olarak genellikle 3 yılda bir naklen atama yapılırken, diğer bazı mesleklerde bulunanlar mesleklerinin başlangıcından emekliliklerine kadar, aynı görev yerlerinde hizmet yapmaktadırlar.

Ölçsüz şekilde yapılan bu atama sisteminin sonucu olarak:

a) Devletin tarafsızlığına karşı inanç zedelenmekte, bu tarafsızlığa gölge düşmektedir.

b) Maddî ve manevî alakasının bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, kendi memleketlerine atanan memurlar topluluğu, yerli me-

mur yabancı memur ayırımına yol açmakta, bu yüzden yönetimin bütünlüğü de zedelenmektedir.

e) Yerli memurların ortak direnişi;

aa) Devlet otoritesinin müessiriyetini zayıflatmakta,

bb) İdareyi tarafsızlıktan ayırarak, belli menfaat gruplarının çıkarlarına meylletirmekte,

cc) Yerli memur baskısı, kolayca halkın direnişine ve siyasî baskıya dönüşebilmekte,

dd) Yatırım önceliğinin mahalli memurlarca tespit edildiği hallerde, bu öncelik, hatır - gönül terazisinde tartılmaktadır.

ee) Yerli memur davranışları, idari tasarrufların gizliliğini ihlâl etmektedir.

d) Aylık ve görev derecesi yükseltilmesi yanında, memurun kıdemine göre, İktisadî ve sosyal ihtiyaçlarının artmasına paralel olarak daha olanaklı görev yerlerine atanması da, kariyer sistemin önemli bir unsuru olduğu halde, mevcut uygulama sistemi zedelemektedir.

e) Olanaklı görev yerlerine atanma yeterliğinde olup da, atanamayanlar, kariyerdan kaçmaktadır.

f) Nihayet, görev yerlerine atamalar kanunla tanzim edilmediğinden demokratik aleniyet de incitilmektedir.

Çözüm: tikeler: Bugünkü kadro kavramının atama unsurlarından yoksun kalmasını önlemek, atama tasarrufları ile vücut bulan ve tutarlı ilkelere göre çalışan istihdam makinesini inşa etmek demektir. Bu nedenle:

a) Personelin kendi sınıf görevlerinde geçen geçerli hizmet süreleri ile, bulundukları kadrolarda geçmesi gereken görev süreleri, kadronun atama unsurları olarak kabul edilmeli ve bu unsurlar, atamaların birebir tekabüle göre denetlenmesi için ilgili kuruluşların Ek-Örnek -I'e göre düzenlenecek kadro döküm cetvellerinde gösterilmelidir.

b) Kurulacak kadro düzeninde yatak ve dikey atamalara kariyer sistem içinde yön vermek, amaç olarak benimsenerek, sınıf hizmeti süresinin artışı ile ayarlı şekilde iktisadi ve sosyal olanakları artan görev yerleri «Kadro basamakları» olarak tespit edilmelidir. İktisadî ve sosyal olanakları değişen görev çevrelerinin kadro basamakları yeniden tespit edilmelidir.

c) Üst görev yerlerine atamalarda genel olarak basamak sırası izlenmeli, mahrumiyet görev yerlerine tecrübesiz personel gönderme sakıncasının bulunduğu hallerde, ilk görev yeri olarak 2 nci kadro basamağı tespit edilebilmelidir.

d) Sınıf - içi görev derecelerine atanmada, bu derecelerdeki görevlerin önem ve özelliklerine göre, atanacak kadro görevlisinin belli basamaklardaki kadro görev süresini tamamlamış olması şart kılınmalıdır.

e) Sınıf hizmeti süresine göre teşekkül eden istihdam düzeninin korunması için, karşılıklı olarak yer değiştireceklerin aynı sınıfın eş kadro basamağında bulunmaları şart olmalıdır.

f) Hangi kadro görevlilerinin maddî ve manevî ilgilerinin bulunduğu görev çevrelerine atanamayacakları belirtilmeli ve maddî ve manevî ilginin neleri kapsadığı ile hangi görev çevreleri için geçerli olacağının sürekli olarak tespiti için, gizli tezkiye varakalarına konulacak özel bölüm, bizzat sicil sahibince doldurulmak ve 5440 Sayılı Kanunun mal beyanı konusundaki ilkeleri ile ilişki kurulmak suretiyle sürekli bir denetleme sağlanmalıdır.

8. Bugünkü kadro düzeninin hangi amaçları gerçekleştirmek istediği belli değildir:

Önyargı: Kamu kesimlerinde kadro düzeni kurulmasından
Amaç;

a) Kuruluş birimlerinin asli ve sürekli nitelikteki kamu hizmetlerinin karşılanması için gerçek ihtiyaçlarının gerektirdiği sayıda personel istihdamını;

b) Devlet faaliyetlerinde tarafsızlık; kamu görevlerinde nitelikli hizmet ve bu hizmetlerde verimlilik ve çabukluk ve kamu hizmeti kavramı ile orantılı ölçüde iktisadilik;

c) Kadro görevlilerinin çalışma güvenlikleri ile, eşitlik ilkeleri içinde atanma ve yükselme haklarının gerektirdiği istihdam açıklığı (demokratik aleniyet) sağlamaktır.

Kadro sayısı, planlamada insan gücü ihtiyacına göre değişir; ve istihdam kapasitesini tayin eder. Kuruluşların eylemli kadrolar sayısının, gerçek ihtiyaçları olarak tespit edilmiş bulunan kadroları sayısına eşit olduğu halde teşekkül eden denk istihdam durumunda, ilgili kuruluştaki fazla çalışma yapılamaz. Bu açıklamaya göre kadro sayısı, gerçek ihtiyaçlara göre tespit edilmiş kadro sayısı ile bunlardan istihdama açık bulunan ve bütçelerle ödeneye bağlanarak kurulmuş olan ödenekli kadrolar sayısını kapsamaktadır.

Bugünkü durum: Bugünkü kadro düzeni;

a) Kadro görevi ile kadro görevlisi arasında hizmet yoğunluğuna göre sayısal denklik kurmadığından, aynı kurumun bir çok kuruluşlarında personel sıkıntısı çekilirken, diğer kuruluşlarda gizli işsizlik hüküm sürmektedir. Bu durum, ne planlama anlayışı ile ve ne de, personelin eşitlik ilkeleri içinde çalışma güvenliği ile bağdaşabilir. Çünkü; bir yandan gizli işsiz personelle hizmet arasındaki ilişkiler yozlaşırken, aşırı hizmet yükü altındaki personel ezilmektedir. Bu yüzden; haklı olarak sistemden kaçmalar görülmekte, hizmet yoğunluğu ile kadro görevlisi sayısı arasında sayısal denklik olmadığından, kimin, ne zaman, niçin ve hangi şartlarda fazla çalışma ücreti alacağı belli olmadığından, gizli işsiz personel de bu ücreti almaktadır.

b) Bugünkü kadro düzeni, devletin tarafsızlığını ihlal etmektedir. Şöyle ki :

aa) Kadro, aylık derecesine bağlı bir kavram olarak alındığından, belli bir derecedeki aylığın, kime ve hangi ölçüler içinde tahsis edileceği belli olmadığından, tahsis alanı alamayan, tarafsızlığa aykırı devlet tasarrufu ile karşı karşıyadır.

bb) Yukarıda incelendiği üzere, bugünkü kadro düzeni, atamalara yön veren kadro unsurlarını tanımadığından, mahallî memur istihdamı ve adaletle bağdaşmayan atamaların doğurduğu olumsuz sonuçların devletin tarafsızlığını zedelediği tartışmadan uzak bulunmaktadır.

b) Bugünkü kadro düzeni, kamu görevlerinde nitelikli hizmet ve bu hizmetlerde verimlilik ve çabukluk sağlamamaktadır: Nitelikli hizmet, kadro görevlilerinin;

- aa) Mevzuatın öngördüğü esaslara göre;
- bb) Liyakatli personel tarafından;
- cc) Devlet faaliyetlerinin tarafsızlığı ilkesine uyularak;
- dd) Kurumların kuruluş amaçlarına uygun şekilde yerine getirilen görevlerdir.

Bugünkü kadro düzeninde; kadro görevlisinin uygulayacağı görev ve çalışma yönetmelikleri hazırlanmamış olduğundan, kadro görevlileri. liyakat için gerekli hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimden yoksun bulunduğundan, mahallî memurların tarafsızlık ilkesine uymalarının zorluğundan ve atamalara yön veren kadro anlayışı mevcut olmadığından ve bir yandan gizli işsizlik varken, diğer yandan gerçek ihtiyaçtan az personelle çalışan kuruluşlar bulunduğundan, bugün için, kurumların, kuruluş amaçlarına uygun ölçüde tam nitelik taşıyan hizmet yapılamamaktadır.

b) Hizmetlerde verimlilik sağlanması: Bugünkü kadro düzeninde, hizmet birimleri olan kadroların sınırlarının çizilmemiş olması, kadro görevlilerinin belli bir süre içinde bitirmeleri gereken hizmet yoğunluğunun tespitine olanak tanımadığından, üstün başarılı bir kadro görevlisi ile, bu başarıdan yoksun bulunan kadro görevlisi arasındaki çalışma verimliliği, bir başka deyimle; belli bir süre içinde bitirilmesi gereken hizmet yoğunluğu bakımlarından karşılaştırma yapmak imkânı mevcut değildir.

c) Hizmetlerde çabukluk sağlanması: Hizmetlerde çabukluk sağlanması, kadro görevlilerinin liyakatma, eşit kadrolara aynı yoğunlukta iş miktarı düşmesine ve kadro görevinin yerine getirilmesi için, gerekli bulunan araç ve gereçlerin varlığına bağlı olduğundan, yukarıdaki açıklamalar yardımı, ile hizmetlerde çabukluk sağlanması konusu, yeteri kadar aydınlanmış olmaktadır.

d) Tutumluluk, nitelikli verimli ve çabuk olarak yürütülen hizmetler sayesinde, kadro görevleri için ayrılan malî kaynakların öngörülen amaçlarına harcanması ile sağlanır.

e) Kamu hizmetleri ile orantılı ölçüde iktisadîlik sağlamak: Devletin ve kamu tüzel kişilerinin varlık sebebini teşkil eden ve asli ve sürekli olarak yerine getirilmesinden kaçınılmayan kamu hizmetlerinde en az masrafla en çok hizmet ve mal üretmek, kamu hizmeti kavramı ile her zaman için bağdaşmadığından, kamu kesimindeki kadro düzenlerinin iktisadîlik amaca, bu hizmet kavramı ile orantılı ölçüdedir.

f) Kadro görevlisinin çalışma güvenliği ile eşitlik ilkeleri içinde atanma ve yükselme hakkının gerektirdiği istihdam açıklığı sağlamak:

aa) Bugünkü kadro kavramı, aylık derecesine bağlı bulunduğundan,

bb) Personel sınıfları içinde görev dereceleri kurulmamış olduğundan,

cc) Üst kadro görevlerine ve kadro basamaklarına atama ilkeleri açık şekilde belirtilerek tespit edilmemiş olduğundan, yukarıda incelenmiş bulunan bu konuların tartışmasız olmaları nedeni ile, bugünkü kadro düzeninde demokratik aleniyet mevcut bulunmamaktadır.

Çözüm: İlkeler: Yukarıdaki sakıncaların önlenmesi için:

a) Kuruluşların hizmet yoğunluğundan doğan gerçek ihtiyaçlarına göre kadro görevlisi istihdam edilmelidir.

b) Denk istihdam halinde fazla çalışma yapılmamalıdır.

e) Atamalarda kadro basamakları sırası izlenerek ve mahalli memur istihdamına son verilerek, devlet faaliyetlerinin tarafsızlığı konusundaki kuşku silinmelidir.

d) Kadro görevlisi sayısının hizmet yoğunluğuna göre tespit edilmesi, kadronun «her biri başlı başına birer kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektiren kamu hizmetleri» olarak tanımlanmasına bağlıdır. Bu tanım benimsenerek, eşit kadro görevlerinde çalışan memur ve hizmetlilerin yürütmekle yükümlü bulundukları hizmetlerin sınırı çizilmeli ve böylece; hiç bir hizmetin görev dışı kalmaması sağlanmalı ve kadro gö-

revülerinin hizmet sırasında verimliliğine engel teşkil eden gizli işsizlik nedenleri ortadan kaldırılmalıdır.

9. Bugünkü kadro düzeninde kadro sayısını kuruluşların gerçek ihtiyaçları ile dengeli seviyede tutan bir kadro denetleme mekanizması mevcut değildir:

a) Kadro tespiti: Bugünkü kadro düzenimizin aksaklıklarından biri de, bağlı kuruluşları itibarıyla kurumların hizmet yoğunluğuna göre kadro denetlemesinin yapılamayışıdır. Kadro denetlemesi, kadroların tespiti, kurulması, unsurlarının değiştirilmesi, aktarılması ve kaldırılması safhalarında, kadro düzeninin sıhhatli şekilde çalışmasını ve düzenin bozulmamasını sağlamak için yapılacak denetlemeyi ifade eder. Bilindiği gibi bugün, kamu kuruluşlarının kadroları, kuruluş kanunlarına bağlı cetvellerle tespit edilen kadroların Genel Kadro Kanunu ile bir araya toplanarak dondurulmuş olduğundan, değişen ihtiyaçların esnekliğine ayak uyduramamaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 33, 34 ve 35 nci maddeleri bir bütün olarak, kurumlar itibarıyla tespit edilen kadroların, her yıl bütçe kanunlarına eklenmesini öngörmekte ise de, bu tesbitin değişen ihtiyaçlara göre yapılacağı belirtilmediği gibi, bir önceki yıl bütçesiyle ihdas edilen kadrolar topluluğunun, ertesi yıl bütçesine yeniden eklenmesi ile ne fayda umulduğu bilinmemektedir. Aslında kadro tespiti işlemi ile kadro kurulması işlemi, bu bütçelerin kanunlaşması ile bir arada yapılmaktadır. Halbuki; kadro tespiti, kuruluşların hizmet yoğunluğunun tespiti işi olarak, bir uzmanlık faaliyetidir. Kadro kurulması ise, yasama faaliyeti olarak, tespit edilen kadrolara ödenek sağlamaktır. 657 Sayılı Kanunun 1327 Sayılı Kanunla değişik 34 ncü maddesine göre, kurumların kadro ihtiyaçlarının hazırlanmasında ilgili kurumla birlikte Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Dairesi görevli ise de, bu kurumların, bu tespit işini hangi ölçülere uyarak yapacağı belli değildir. Maliye Bakanlığı, ne kadar kadro istenirse istensin, kadro ihtiyacını tespiti medar olacak sağlıklı ölçü bulunmadığından, yalnızsa, devletin malî kaynaklarının kadro kurulmasına yeterli olup olmadığını düşünmekten başka her hangi bir ölçü uygulayamamaktadır. Halbuki; teklif edilen kadro, gerçek ihtiyacın gerektirdiği bir hizmet birimi değilse, bu teklif, hangi gerekçe ile reddedilecektir? Aslında kadro denetlemesinde, Devlet Personel Dairesi, ilgili kuruluşun hizmet yoğunluğunun artma ve azalma sebeplerini araştırabilecek tutarlı ölçülere sahip olmalıdır. Bugünkü halde, bu ölçüler de mevcut olmadığından, bütçelere eklenen kadroların gerçek ihtiyaca uygun

luğu söz konusu olmamaktadır. Halbuki, kuruluşların hizmet yoğunluğunda meydana gelen değışikliğin anlaşılabilmesi için;

aa) Kadroların, kurumlara bağı alt kademe kuruluşlarının gerçek ihtiyacına göre tespit edilmesi ve gerçek ihtiyaç değışmedikçe kadro tespitinin yenilenmemesi;

bb) Kadro tespiti işleminin, gerçek ihtiyacın araştırılmasını gerektiren sürekli bir uzmanlık faaliyeti olarak benimsenmesi ve kadro tespiti işinin de, Devlet Personel Dairesi bünyesinde sürekli olarak çalışan ve kadronun yeterli unsurları olan unvan, sınıf ve niteliklerle ilgili olduğundan Millî Eğitim Bakanlığı, kadro ödeneğı ile ilgili olduğundan, Maliye Bakanlığı, kadro sayısı, insan gücü kaynakları ile orantılı kalkınma planlamasını gerektirdiğinden, Devlet Planlama Teşkilâtı ile Devlet İstatistik Enstitüsü ile ilgili kurum ve Devlet Personel Dairesi temsilcilerinin katılmasından meydana gelecek Kadro İnceleme Kurullarınca yapılması ve böylece kadro tespiti işlemi ile kadro kurulması işleminin birbirinden ayrılması gerekli bulunmaktadır.

b) Kadro kurulması: Kadro kurma işlemi, tespit edilen kadrolara bütçelerle ödenek sağlanmasını ifade ettiğine göre, bir defa kurulmuş olan kadrolar, kamu hizmetlerinin aslî ve sürekli olma özelliğı dolayısı ile, hizmetin varlığı süresince var olacaktır. Bu nedenle, her yıl bütçelere eklenecek kadrolar arasında, önceki yıllarda kurulmuş kadroların da yer alması gerekmemektedir. Kadrolar, aylık derecesinden bağımsız bulunan görev birimleri olduklarından, bütçelere eklenecek kadro cetvellerinde, kadronun aylık derecesinin gösterilmesi, personelin kazanılmış hak aylığını almasına ve kariyerinde aylık yükselmesine engel olacağından, aylık dereceleri kadro cetvellerinde gösterilmemelidir. Kurum merkezleri emrine toplu olarak kadro tahsisi, bu kadroların sübjektif usuller uygulanmak suretiyle bağı kuruluşlara dağıtılmasına ve kuruluşlar arası hizmet yoğunluğu ile kadro sayısı arasındaki dengenin bozulmasına yol açtığından, kadrolar, kurumlara bağı alt kademe kuruluşlarının kendi kurumları içinde ödenekli kadroya geçiş önceliğı sırasına göre kurularak, ödenekleri ile birlikte kurum merkezi yerine bu kuruluşlar emrine geçmelidir. Ödenekli kadroya geçiş önceliğı ilgili kuruluşun eksik kadrolar sayısının, toplam kadroları sayısına bölünmesi ile bulunan ve Kadro İnceleme Kurullarının kadro kurma işlemlerine esas alınacak olan tutarlı bir ölçüdür.

c) Kadro unsurlarının değiştirilmesi: Bu incelemenin öngördüğü kadro kavramı, hizmet için yeterli görev gerektiren, kadro görevlisinin atanma ve yükselmesine yön veren ilkeleri tayin eden, gerçek ihtiyaç sayısı hizmet yoğunluğuna, istihdam edilebilecek görevli sayısı da ödenekli kadro sayısına bağlı bulunan görev birimi olarak kadro unsurlarına göre de tanımlanabilir. Bu incelemenin getirdiği kadro unsurlarının değiştirilmesi kadro işlemi olarak kadronun, ödenekli kadro sayısı dışındaki unsurlarının değiştirilmesini ifade eder. Kadro unsurlarının değiştirilmesi ile bugünkü kadro uygulamasındaki kadro değiştirilmesi işlemlerini karıştırmamak gerekir. Bugünkü yasalarda kadro değiştirilmesi olarak geçen deyimler, belli bir aylık derecesinin kadro ofisine (Maliye Bakanlığına) iade edilerek bunun yerine, aynı görev birimi için bir başka aylık derecesinin alınmasını ifade eder. Demek ki; bugün, kadro değiştirilmesi, bir aylık derecesi alış verişidir. Bu ise, kadro kavramı ile bağdaşmamaktadır. Eğer, aylık derecesine bağlı kadro kavramı terk edilirse, buna bağlı olarak, bugünkü kadro değiştirilmesi de ortadan kalkar. Kadro değiştirilmesinin ortadan kalkması gereğine neden, varlık sayısı, kuruluşların hizmet yoğunluğundan doğan gerçek ihtiyaçlara göre vücut bulan kadrolar, görev birimleri olarak, kuruluşlar bünyesinde mevcut oldukça, kadro değiştirilmesinin ancak kadronun, yeterlik, atama ve varlık unsurlarının değiştirilmesinden başka bir şey olamayacağıdır. İlgili kuruluş bünyesinde kadronun varlık nedeni olan asli ve sürekli hizmetin ortadan kalkması ise, kadro kaldırılması veya kadro aktarılması işlemlerinden birinin uygulanmasını gerektirir. Kadronun ödenekli kadro sayısı unsurunun değiştirilmesi, bu sayının artmasını gerektirmesi halinde, kadro kurulması ve azalmasını gerektirmesi halinde de kadro kaldırılmasını gerektirdiğinden, kadro unsurlarının değiştirilmesi, ödenekli kadro sayısı dışındaki unsurlardan birinin veya bir kaçının değiştirilmesini ifade eder. Kadronun unvan, sınıf ve niteliğinin değiştirilmesi, yeterlik unsurlarının değiştirilmesini, toplam kadro sayısının değiştirilmesi, varlık unsurunun değiştirilmesini ve sınıf hizmeti süresi ile kadro görev süresinin değiştirilmesi de, atama unsurlarının değiştirilmesini ifade eden kavramlardır.

d) Kadro aktarılması: Bugünkü kadro düzeninde, kuruluşların her hangi birinde karşılanması gereken asli ve sürekli hizmetler yüz üstü bırakılarak o hizmetlerle ilgili kadroların o kuruluş emrinden tenkis edilip, duruma göre, gizli işsizliğin hüküm sürdüğü bir başka kuruluş emrine tahsis edilmesini önleyebilecek her hangi bir yasa hükmü mevcut değildir. Böyle hükümler, olsa, olsa, kuruluş kanunları

na göre bağılı kuruluşların hangi görev bölümlerinden meydana geldiğini gösteren yetersiz hükümler olabilir. Aslında kuruluş kanunlarının uzun süreli uygulama amacı içinde, bağılı kuruluşların hizmet bölümlerinden her birinde ne kadar personel istihdam edileceğini kalıba dökercesine dondurmaları, ne mümkündür ve ne de, hizmet ve görev esnekliğine göre değişen gerçek ihtiyaç kavramı ile bağdaşmaktadır.

Bugünkü kadro sistemi, personelin, gerçek ihtiyaçların bulunduğu yerde değil, kendilerinin çalışabilecekleri bir yerde görev almaları gibi bir ihtimale de açık bulunmaktadır. Çünkü kadrolar, ödenekleri ile birlikte kurumların merkez birimlerinin emrindedir; ve merkez birimleri, bağılı kuruluşlarının gerçek kadro ihtiyaçlarını bilememektedir.

Yukarıdaki açıklamadan anlaşılmaktadır ki, kadro aktarma işleminin yapılabilmesi;

aa) Aktarılabacak kadro ile ilgili asli ve sürekli hizmetin kalmamasına ;böylece, aktarılabacak ödenekli ve ödeneksiz kadroların gerçek ihtiyaç artışı olmasına;

bb) Kadro aktarılabacak kuruluşun ödenekli kadroya geçiş önceliğinin bulunmasına;

cc) Kuruluş birimleri arasında ödeneksiz eşit veya ardışık kadroların bulunmasına;

dd) Ardışık kadroların aktarılabilmesi için, aynı kadro basamağında aktarılabacak kadronun kalmamış olmasına bağılıdır.

e) Kadro kaldırılması: Bugünkü kadro uygulamasında, kadro iptali olarak da geçen kadro kaldırılması işlemi konusunda genel ve açık bir hüküm bulunmamakta, aslında 657 Sayılı Kanunun 33 ncü maddesi gereğince her yıl, bütçe kanunlarına kadro cetvelleri bağlanıncaya kadar sınırlı ömrü bulunan Genel Kadro Kanunun kadro kaldırılması işleminin de ne şekilde cereyan edeceğini açıklığa kavuşturması beklenemezdi. Ancak, 657 Sayılı Kanunun genel bir reform kanunu görünüşünde oluşu, bu kanundan kadro işlemlerini de açıklığa kavuşturması beklenirdi. 657 Sayılı Kanunda, kadro kurulması dışında, kadro işlemleri için, her hangi bir açık hüküm bulunmamaktadır. Ancak, kadroların her yıl bütçe kanunlarına eklenmesinin bir sonucu olarak, kurumlar için gerekli olmayan kadroların bu cetvellere alınmaması sure

ti ile kadro kaldırılması işleminin cereyan tarzı hakkında bir fikir edinmek mümkün olmakta ise de, kadro kaldırılmasını gerektiren hallerin nelerden ibaret bulunduğunu anlamaya imkan yoktur. Genel Kadro Kanununun 3 ncü maddesinin son fıkrasında 1, 2, 3 ve 4 ncü derecelere intibak ettirildikleri halde, Bakanlar Kurulunca bu görevler için daha aşağı derecede kadro tespit edilmesi halinde intibak edilen bu kadroların, şahsa münhasır olarak geçici süre için muhafaza edilmesini ve her hangi bir suretle boşalması halinde kaldırılmasını öngörmekte olduğundan, bu hüküm kadro kaldırılması işleminin, her hangi bir derece aylığının iptali anlamına geldiğine güzel bir örnek teşkil etmektedir. Halbuki, kadro kaldırılmasının gerekli ve yeter şartı, kurum bünyesinde kaldırılacak kadroya ilişkin asli ve sürekli hizmetin kalmamasıdır. Kurum bünyesindeki diğer kuruluşlarda kaldırılacak kadroya ilişkin asli ve sürekli hizmetin mevcudiyeti halinde, kadro aktarması söz konusudur. Zaten kuruluşların kadroya ihtiyaçlarının ilk önce kendi kurumları içinde kadro aktarması yolu ile karşılanması ve bu yolla karşılanamayan kadroların kurulmasının söz konusu olacağı kadro düzeninin doğal kuralıdır.

10. Yürürlükteki dar kapsamlı kadro hükümleri, kamu hizmetlerinin devletin kalkınma imkânlarının bütünlüğü anlayışı içinde karşılanması için gerekli topyekûn planlamayı mümkün kılmamaktadır :

a) Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında'ki 160 Sayılı Kanun, 657 Sayılı Kanuna tabi olmayan kamu kurumlarını da kapsamına almakta ve Devlet Personel Dairesine bu kapsam içindeki kurumların hizmet ve personeli ile ilgili olarak :

aa) Memuriyet ve hizmetlerin gruplandırılması,

bb) Memur, hizmetleri ve kadro unvanlarını standart hale getirmek,

c) Kurumların memur ve hizmetli kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede tutulması,

dd) Personelin yetiştirilebilmesi ve ileriki kadrolara hazırlanabilmeleri için, uygun usul ve vasıtaları tespit etmek,

ee) Ve bu konularda kanun tasarıları ile tüzük ve yönetmelikleri hazırlamak gibi, çok önemli görevler yüklemektedir.

Bu görevler, devletin kamu hizmetlerini merkezî düzeyde yapılacak bir personel planlamasına tabi olarak yürütmesi amacına yönelmiş olup, tamamen hizmet ihtiyacına paralel şekilde bir devlet imkânı planlamasını hedef tutmaktadır. Yoksa, Başbakanlık gibi bir yürütme organına bağlı olarak görev yapan Devlet Personel Dairesinin üniversiteler ve yargı kuruluşları için bu görevleri yerine getirmesinde, bilim özgürlüğü ile yargı yetkisinin sınırlandırılması söz konusu değildir. Aksi düşünüldüğü takdirde, devletin bünye bütünlüğüne aldırış edilmeden bu kuruluşlar için de, ayrı personel dairelerinin kurulması gerekirdi. Devletin bünye bütünlüğü, bu bünyedeki bir organın, diğer organların selameti için çalışmasını gerektirir. Bu selametın sağlanması için de bütün organların aynı kalkınma amaçlarına yöneltilebilmesi için bir tek merkezî planlama noktasına bağlı tutulması gerekmektedir. Çünkü; kamu hizmetlerini karşılayan görev birimleri olan kadrolar, devletin bünye bütünlüğü içinde sahip olduğu topyekûn hizmet karşılama imkân ve kabiliyetini meydana getirir. Üniversiteler, yargı organları, kamu iktisadî teşebbüsleri ve mahallî idareler için, nasıl ki, ayrı, ayrı planlama teşkilâtları yoktur; öyle ise, kadro planlamasını devletin genel planlaması için de kamu hizmetleri için bir insan gücü planlaması olarak yürütmesi gereken Devlet Personel Dairesinin de, bütün kurumlar personeline kapsayan bir tek kadro kanunu hükümlerine göre kadro denetlemesi yapması gereklidir.

Halbuki, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamı içindeki kamu personeli için uygulanmak üzere (32-45 nci maddeleri arasındaki sınıflandırma, kadrolar, derece ve diğer konularla ilgili hükümlerden sadece, kadroların her yıl bütçe kanunlarına eklenmesine ilişkin 33 ncü maddesinin 2 Sayılı K.H.K. ile değişik 3 ncü fıkrası hükmü, aynı kararname ile değişik 1 nci maddesinin 2 ncı fıkrasında sayılan kurum personeline uygulanabilmektedir. Bunun sonucu olarak, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olmayan; belediyeler ve il özel idareleri, hakimler, hakim yardımcılar, savcılar, savcı yardımcılar, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları, üniversite öğretim üyeleri ve yardımcılar, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Devlet Tiyatro, Opera ve Balesi sanatkarları ile teknik personeli, belediye opera ve tiyatro mensupları; ile kamu İktisadî kuruluşlarının personeli hakkında hazırlanacak özel kanunlar, sınıflandırma kariyer, liyakat, kadroların tesbiti ve kadro işlemleri ile sınıf-içi görev dereceleri konularında yeni hükümler

getirecek ve böylece kadro planlamasının bünyeyi bütünlüğü bozulacaktır.

Aslında, yukarıdan beri sıralanan aksaklıkları taşıyan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, kadro reformu için önemli ilke getirmemiştir.

Halbuki 657 Sayılı Kanundan, Devlet Personel Dairesinin görev alanındaki bütün kurumlarda ortak kadro uygulaması sağlamak için gerekli olan temel ilkeleri getirmesi beklenirdi.

Çözüm: İlkeler: Yukarıda belirtilen eksikliklerin giderilebilmesi için!

a) Hazırlanacak genel bir kadro kanununun kapsamı, Devlet Personel Dairesinin görev alanındaki bütün kurumlar için geçerli kılınmalı;

b) Bazı personele aylık ve özlük hakları bakımından kendi özel kanunlarının uygulanması engellenmemek; böylece, Anayasaya aykırılık ihtimalleri ortadan kaldırılırken, insan gücü de genel kalkınma amaçlarına göre topyekûn olarak planlanabilmelidir.

c) Bu kapsama giren personelden sınıflar içinde birebirine göre hiyerarşik şekilde yükselen görev derecelerine atananlara 1 veya 2 üst derece aylığı verilmesi ve bugünkü duruma göre 657 Sayılı Kanuna tabi olanlarla, olmayanlara bu atamalar dolayısı ile benzer aylık derecesi yükselmesinin uygulanması, yönetim, denetim, danışma, yürütme ve uygulama görevlerinin sınıflar içinde meydana getirdiği kariyer ve liyakat için sağlam pramitler teşkili esasına dayanmakta olup, özel kanunlarında gösterilen başlangıç aylık dereceleri ile atanan ve yine özel kanunlarına göre kazanılmış hak aylıklarını alan personelin aylık ve özlük haklarına dokunmadığından anayasaya aykırı bir ilke olarak gösterilemez. **

11. Devlet Personel Dairesi ile Maliye Bakanlığı tamamen kendi kuruluş amaçları dışına itilmiştir:

a) Bugünkü kadro anlayışı içinde Maliye Bakanlığını kadro işlemlerine karıştıran başlıca iki neden vardır:

aa) Aslında görev birimlerinden ibaret bulunan kadroların, bugünkü kadro anlayışı içinde, aylık dereceleri olarak kabul edilmesinin sonucu olarak, kadro ödeneğini elinde tutan kurum olarak Maliye Bakanlığı kadro işlemlerinin rakipsiz tanzimcisi mevkiine gelmiştir.

bb) Kadro ödenekleri bütçelerle kurumlar emrine verildiği halde, bu ödenekleri gerektiren kadroların, tahsis, ihdas ve iptali Maliye Bakanlığının taktirine bırakılmış ve uygulamada, yeni kadro tahsisi, bir başka kadronun bu bakanlığa iadesi şartına bağlanmış olduğundan, Maliye Bakanlığının bu mevkii daha da sağlamlaştırılmıştır.

Bu iki nedenle Maliye Bakanlığı, bir personel bakanlığı niteliğine dönüşmeye yüz tutmuştur. Bu durum, Maliye Bakanlığını kendi görev alanı ile doğrudan ilgisi bulunmayan personel sorunlarına itmiş ve bugün Devlet Memurları Kanununun 217 nci maddesi gereğince, Devlet Memurları eğitim planı için görüş bildirme, 223 ncü maddesi gereğince, öğrenci okutma şartlarını düzenleyen yönetmeliğin hazırlanmasına katılma, 107 nci maddesi gereğince, sağlık raporlarına ilişkin hususların tesbiti için görüş bildirme, Ek-2 nci maddesi gereğince, geçici süreli görevlendirmenin yapılabilmesi için, Devlet Personel Dairesinin görüşü üzerine ilgili bakanlıkla birlikte karar almak gibi kuruluş amaçları ile bağdaşmayan konularla uğraşır olmuştur. Bunun sonucu olarak Devlet Personel Dairesinin varlığı ile hangi faydanın murad edildiğini idrâke imkân yoktur. ,,

b) Devlet Personel Dairesinin kuruluşu, kadro işlemlerini yürütmeye yeterli yapıya sahip değildir. Devlet Personel Heyeti üyeleri, bu heyetin kuruluş tabiatına uygun olarak mensubu arasından atandıkları kurumları temsil edemeyecekleri ve bu kurumlara danışmanlık görevi yapamayacakları gibi, heyette yeri bulunmayan diğer kurumlar, ancak Devlet Personel Dairesi çalışmaları sırasında görülmesi mümkün olan planlama, istatistik, hizmete göre eğitim ve malî imkânların makro düzeyde sergilendiği ortamdan bir haber olacak, her bir kadronun hizmet yoğunluğuna göre oluşan gerçek ihtiyaç sayısı ile kariyer ve liyakat piramitlerinin bozulması pahasına, kadro taleplerinde ısrar ettiklerinden ,bu sakıncaların önlenmesi için yukarıda da kısaca değinildiği üzere, üyeleri temsilcisi oldukları ilgili kurumlara danışmanlık görevi yapan Kadro İnceleme Kurullarının Devlet Personel Dairesi bünyesinde teşkil edilmesi zorunlu bulunmaktadır.

Devlet Personel Heyetinin kararlarına göre kadro işlemleri konusunda ilk derece uzmanlık ve danışma kararı olarak, kadro işlemlerinin veya bir başka deyişle kadro denetlemesinin sürekliliği dolayısı ile kadro reformunda devamlılık sağlamak üzere teşkil edilecek Kadro İnceleme Kurullarına, kadro unsurlarının özelliklerine göre, unvan ve nitelik açısından Millî Eğitim Bakanlığı, sınıflandırma bakımından Devlet Personel Dairesi, kadro sayısının planlamaya uyarlığı bakımından Devlet Planlama Teşkilâtı ile Devlet İstatistik Enstitüsü, kadro ödeneği bakımından Maliye Bakanlığı ve kadro ihtiyacı bakımından da ilgili kurumun temsilcileri katılmalıdırlar.

Kadro İnceleme Kurulları, Devlet Personel Dairesi uzmanının başkanlığında ve bu daire bünyesi içinde sürekli görev yapan kuruluşlar olacağından, bu kurullarda Maliye Bakanlığının temsilcisinin de bulunması, engelleyici olmaktan çok, planlama konusu olarak da ele alınacak kadro sayısının devletin malî gücü ile orantılı olmasından gerekli bulunan sürekli danışma görevinin sağlanması içindir. Kadroların planlamaya paralel olarak hizmet yoğunluğuna göre kuruluşlar emrinde tespiti ve kurulması, unsurlarının değiştirilmesi, aktarılması ve kaldırılması işlemlerini yürütmek, görevine giren konularda bütün kamu personeli için ortak uygulamaya esas olmak üzere Bakanlar Kurulu kararından sonra yürürlüğe giren ilke kararları almak gibi görev ve yetkilerle teçhiz edilecek bir Devlet Personel Dairesi (bünyesindeki Kadro İnceleme Kurullarının da) sayesinde;

aa) Kalkınmada değişen ihtiyaçlara göre, kamu kesimindeki insan gücü planlamasında, Devlet Planlama Teşkilâtı ile canlı bir işbirliği kuracak, bu iki teşkilât, sürekli olarak birbirlerini yeni ihtiyaçların ve sorunların çözümüne sevk edecektir.

bb) İnsan gücü ile ilgili istatistikî Bilgiler, kadro planlamasına tutunarak canlı ve sürekli bir uygulama alanı bulacak, personel idaresi ve planlamanın hayatiyet nedeni olacaktır.

cc) İnsan gücü planlamasında, personelin kadro görevinin gerektirdiği liyakat için eğitilmesi veya kadro niteliğine göre eğitim gösterilmesi, hangi hizmet alanlarında ne kadar personele ihtiyaç bulunduğu, mevcut niteliğin kadro görevinin gerektirdiği liyakat için yeterli olup olmadığı gibi hayatî sorunlarla Kadro İnceleme Kurullarında yüz yüze gelen Millî Eğitim Bakanlığı, meslekî eğitim politikasını çizecektir.

dd) Maliye Bakanlığının personel masrafları için ayıracığı bütçe ödeneğinin taslağı, Kadro İnceleme Kurallarının çalışmaları ile çizilecek, her kurum için gerçek ödenek miktarı, önceden bilinecek, bu konuda bütçe yılı içinde yapılan malî uğraşlar son bulacaktır.

ee) Kurumların kadro ihtiyaçları idarenin bütünlüğü içinde, kadro ihtiyacının öncelik sırasına göre ve demokratik aleniyete uygun olarak işlem görecektir.

c) Kurumlarla ilgili Kadro İnceleme Kuralları üyelerinin katılmasından oluşacak Kadro İnceleme Genel Kurulları teşkil edilmeli ve bu kurula,

aa) Kamu personelinin unvan standardizasyonu ile meslek gruplandırmasına ilişkin mevzuatın hazırlanmasında çeşitli kurumların farklı veya ortak görüş ve ihtiyaçları arasında tutarlı uygulama ilkelerini tespit etmek;

bb) Devlet Personel Dairesinin çeşitli kurum ve sınıfları ilgilendiren diğer mevzuatı hazırlamasında yukarıda belirtilen ilkeleri gerçekleştirmek, bir çok sınıflı ilgilendiren konularda ortak usul ve esasları tespit etmek;

cc) Kadro işlemleri için İnceleme Kurulları arasında ortak uygulama usullerini saptamak;

dd) Kadro basamakları ile bu basamaklardaki görev süreleri bakımından çeşitli kurumların aynı sınıftaki kadro görevlileri için ortak ölçüleri tespit etmek görevleri verilmelidir.

C.) ÖNGÖRÜLEN KADRO DÜZENİNE TOPLU BAKIŞ

Bugünkü kadro düzeninin aksaklıklarının giderilmesi amacıyla düzenlenen bu inceleme, yukarıdaki açıklamaların ışığı altında aşağıdaki ilkelere dayanmaktadır:

- 1) Kadrolar, kamu hizmetleri için tespit olunan görev «birimleri» dir; ve personelin aylık derecesinden bağımsız bulunan görevin kendisidir. Aylık derecesinden bağımsız bulunan kadro kavramı sayesinde,

personelin atama ve yükselme işlemlerinde karşılaşılan «aylık derecesi»

engeli ortadan kalkmıştır. Aylık derecelerine bağlı kadro kurulamayacağı ve kadro görevlilerinin kazanılmış hak aylıklarından yoksun tutulamayacakları temel ilke sayılmıştır.

2. Görev birimleri olan kadroların varlığı, kuruluşlar bünyesinde asli ve sürekli hizmetlerin varlığına bağlıdır; asli ve sürekli hizmetin var olduğu yerde kadro da vardır; asli ve sürekli hizmetin ortadan kalkması, kadronun yokluk nedenidir.

3. Asli ve sürekli hizmet icapları ve bu hizmetlerin yoğunluğu, tesbit edilecek kadro sayısını tayin eder. Böylece, kadro tespitinde kuruluşların gerçek ihtiyaçları esas alınır.

4. Kadrolar alt kademe kuruluş birimleri bünyesinde, bu kuruluşların görev birimleri sayılmak suretiyle tespit olunurken, asli ve sürekli hizmet nerede ise, kadro tespiti işlemi de kadroyu, o hizmetin bulunduğu yere götürerek, bu sayede; kurum merkezlerinin görev bulunmayan yerlere personel atamasına ve görevli bekleyen hizmetlerin yüz üstü kalmasına yol açan olumsuz eylem ve işlemlerine son vermektedir.

5. Kadrolar Bakanlar Kurulunca ödeneksiz olarak tespit edilir. Ödeneksiz kadrolarda kadro görevlisi istihdam edilebilmesi, bu kadrolar için bütçelerle kadro ödeneği verilmesine, bir başka deyimle; bu kadroların kurulmasına bağlıdır.

6. Kadrolar, alt kademe kuruluş birimlerinin kadro döküm cetvelleri üzerinde kadro unsurları belirtilmek suretiyle tespit edilir.

7. Kadro unvanı, kadro niteliği, kadronun hizmet sınıfı, kadro görevlisinin sınıf hizmeti süresi ve kadro görev süresi ile kadro sayısı, kadronun unsurlarıdır.

8. Hizmet özelliklerine göre değişen sınıf ile Öğrenimin türüne ve derecesine göre değişen nitelik arasındaki hizmet - nitelik bağıntısından kadro görevlisinin unvanı doğmaktadır. Böylece; unvan, sınıf ve nitelik, kadronun yeterlik unsurlarını meydana getirmektedir.

9. Sınıf hizmetleri ortak nitelikte kadro görevlisi çalıştırılmasını gerektirdiğinden ve sınıflar içinde, yetki, görev ve sorumlulukla orantı

lı şekilde yükselen görev derecelerine atamada, bu görevlerin gerektirdiği nitelik ve meslek tecrübesi arandığından, liyakat piramidi kurulmuştur.

10. Sınıflar içinde meslek gruplandırması ile görev dereceleri esas alındığından, bu görev derecelerine yetki, görev ve sorumluluğun artmasına ayak uyduran aylık yükselmesi de uygulandığından, kariyer Piramidi ve bu piramide eşgiden bir ücret pramidi meydana getirilmiştir. Yatay atamalarda kazanılmış hak aylığı, sınıf - içi görev derecesinin yükselmesi sonucunu doğuran dikey atamalarda ise, atanılan görev derecesine göre 1 veya 2 üst derece aylığı yükseltilmesi esas alınmıştır.

11. Liyakat piramidinin kariyer piramidini düzenlediği, hizmetin gerektirdiği bilgi ve beceri demek olan kadro niteliğine yön verdiği, kariyer piramidinin sınıf - iç dikey ilerlemeyi yönelttiği gibi, meslek grupları içerisinde yatay atamalara yön vermek için de, sınıf hizmeti süresinin artmasına ayak uydurarak görev çevresi olanakları bakımından gelişen ve yükselen bir kadro basamakları piramidi kurulmuştur. Kadro unsurlarından sınıf hizmeti süresi ile kadro görev süresi, kadronun atama unsurlarını meydana getirirler ve ayrıca sınıf içi görev derecelerine atanma şartları olarak dikey atamaları da yöneltirler.

12. Her hangi bir kuruluş bünyesinde o kuruluşun gerçek ihtiyaçlarına göre tespit edilen kadroların toplam sayısı kadronun varlık unsuru olduğu gibi, bunlardan ödenekli olanların sayısı da, kadronun istihdam unsurudur.

13. Yukarıda sayılan unsurları itibariyle tespit edilen kadroların kurulması, bir başka deyimle bu kadrolara ödenek sağlanması için, kuruluşları, bağlı oldukları kurum içinde ödenekli kadroya geçiş öncelikleri sırasına göre düzenlenecek kadro cetvellerinde gösterilir ve bu cetveller bütçe tasarılarına eklenir. Öncelik sırasının, toplam kadro sayısından, ödenekli kadro sayısı çıkarıldıktan sonra elde edilen eksik kadrolar sayısının, toplam kadrolar sayısına bölünmesiyle bulunacağı ve hangi kuruluşun öncelik sayısı yüksek ise, o kuruluşun öncelik sırasının ileride olacağı şüphesizdir. Genel ve katma bütçeli kurumların kadro kurma işlemleri, Bakanlar Kurulunun kadro cetvelleri bütçe tasarılarına eklemesi ve bu teklifin kanunlaşması ile yapılırken, bütçeleri kanuna bağlı olmayan kurumlarda bu işlem, Bakanlar Kurulunun kadro tespiti işlemiyle birlikte yapılır.

14. Kadronun kurulduğu kuruluş birimleri bütçe kanunları ile gösterildiğinden, kadrolar, artık bu kuruluşların ihtiyaçlarından başka bir yerde kullanılamazlar.

15. Kadro unsurlarının değiştirilmesi kadro aktarılması ve kadro kaldırılması ile kadro tespiti ve kadro kurulması işlemleri bir arada denetleme işlemlerini meydana getirirler. Kadroların kurulması ve kaldırılması, bütçelerle ve kadro tespiti, kadro unsurlarının değiştirilmesi ve kadro aktarılması da Bakanlar Kurulu kararı ile kesinleşen işlemlerdir. Kadro denetlemesi, kadro düzeninin sıhhatini sürekli olarak kuruluşların hizmet yoğunluğu ile istihdam arasındaki ilişkilerine göre düzenleyen kadro işlemleridir. Kadro denetlemesi ilgili kurumlarca istenebileceği gibi, Devlet Personel Dairesince de doğrudan bir denetleme yapılabilecektir. Devlet Personel Dairesi, Bakanlar Kurulu onayını gerektiren kadro işlemlerini danışma kararına bağlar. Kadro kurulması ve kaldırılması işlemleri de aynı usule tabidir.

16. Devlet Personel Dairesinin Personel Heyeti düzeyinde örgütlendirilmesi işi, bu incelemenin konusu dışında kalmakla birlikte, bu heyetin personel sınıflarının temsil edilmesine olanak tanıyan bir tarzda örgütlendirilmesi gereği öngörülmeden geçilememiştir.

ÖRNEK — 1: KADRO DÖKÜM CETVELİ ÖRNEĞİ (PERSONEL KADROLARI İÇİN)

Sıra No.	KADRONUN YETERLİK UNSURLARI				KADRONUN ATAMA UNSURLARI			Kadronun Varlık unsuru veya Tesbit edilmiş kadro sayısı	Kadronun istihdam unsuru veya ödenekli kadro sayısı
	Ünvan	Nitelik	Sınıf ve sınıf içi görev derecesi		Kadro basamağı ve en az sınıf hizmeti süresi		Kadro görev süresi		
			Sınıf	Sınıf içi görev derecesi	Sınıf hizmet süresi	Kadro basamağı			
Toplam			—						

ÖRNEK — 2 : KADRO DÖKÜM CETVELİ (ARAÇ VE GEREÇ KADROLARI İÇİN)

Sıra No.	Araç ve gerecin cinsi	Kullanılış amacı	Standardı	Kadro sorumlusu	Kadro görev süresi	Tesbit edilmiş kadro sayısı	Ödenekli kadro sayısı
Toplam							

KAYMAKAM HAMDİ BEY

HÜSEYİN İŞİK

Tümgeneral

Merkez J. Bölge Müfettişi

Kaymakam Hamdi Bey millî mücadelemizin ilk senelerinde cesareti, kahramanlığı ve başarıları ile temayüz etmiş bir vatanseverdir. Herkesin büyük bir ümitsizlik içinde bulunduğu, vatanımıza el uzatan düşmanlarımıza karşı hiçbir şey yapılamayacağına inananların çoğunlukta olduğu bir dönemde büyük bir vatanseverlikle etrafındakileri millî mücadeleye katma olanağını bulmuş ve Ayvalık bölgesine çıkan Yunanlılarla başarılı savaşlar yapmıştır. Hamdi Beyin millî mücadelemizde çok üstün bir yeri vardır. Kahramanlık galerimizde seçkin bir yeri olan bu yurtsever, sisli ve fırtınalı gecelerde gemilere yol gösteren, ümitle göz kırpan deniz fenerleri gibi genç kuşaklara örnek olmakta ve ümit vermekte devam edecektir.

Hamdi Bey Kolağası İbrahim Beyin oğlu olup, 1886 da Köprülüde doğmuştur. 12 Ağustos 1912 de mülkiye mektebini pekiyi derece ile bitirmiştir. Kosova vilâyeti maiyet memuru iken Balkan Savaşıma katılmıştır. 1914 senesinde Demirköy, 1915 senesinde Malkara, 1916 senesinde Keşan Kaymakamlığı yapmıştır. İki yıl kadar Edremit Kaymakamlığı yapan Hamdi Bey 9 Nisan 1919 da DAMAT FERİT hükümeti tarafından (İttihatçıdır) gerekçesi ile azledilmiştir.

ASAYİŞ DURUMU

Birinci Dünya Savaşı başlayınca sabit jandarma birliklerindeki personelden üçte ikisi alınarak ordu emrine verilmiştir. Uzun ve dikkatli çalışmalar sonucu yetiştirilmiş olan jandarma subay ve astsubaylarının yerine aynı kalitede personel koymak olanağı bulunamadı. Genç, çevik, eğitilmiş ve enerjik jandarma erleri yerine 45 yaşından büyük, fizikî kabiliyetleri tükenmiş enerjilerini kaybetmiş yaşlı erler verildi. Bir karış

sakallı, torun sahibi, uzun yürüyüşe ve koşmaya kabiliyeti olmayan bu yaşlı askerlerle jandarmanın daima uyanıklık ve çeviklik isteyen görevlerini başarmak mümkün değildi. Bunun sonucu olarak yurdun her tarafında emniyet ve asayiş hızla bozuldu. Her yerde şakiler türedi. Birinci Dünya Savaşı sona erdiğinde asker kaçaklarının sayısı yarım milyona yaklaşmıştı.

1917 senesinde Biga ilçe J. K. olan emekli J. Yzb. Zühtü GÜVEN ilçesinin o zamanki emniyet ve asayiş durumunu şöyle anlatmaktadır:

(1)

(Biga'nın 300 e yakın köyü vardı. İlçede yerli halktan başka Kafkasya'dan daha önceleri gelmiş olan Çerkez, Çeçen, Pomak, Çıtak, Bosnadan gelmiş Boşnaklar, Kızanlık muhacirleri, Karadeniz kıyılarından ticaret ve amelelik için gelmiş Laz uşakları yaşıyordu.

Hırsızlık alabildiğine almış yürümüşü. Çanakkale, Lapseki, Ezine ve Bayramiç'ten çalman hayvanlar buradan transit olarak Gönen'e geçiyordu. İlçede pek çok asker kaçağı barınıyor, birçok çeteler faaliyette bulunuyordu. İlçede hatırı sayılır üç çete vardı:

1. Kara Haşan çetesi
2. Yeni çiftlik köyünden Halil Pehlivan çetesi
3. Karabiga ile Kemer arasında oturan Arnavut Rahman çetesi

1918 senesi Kasım ayında ilân edilen genel af üzerine Kara Haşan 60 kişilik çetesi ile Biga'ya gelerek silâhları alınmamak şartıyla hükümete teslim olmuştu.)

Memleketin içinde bulunduğu acıklı durumu, o zamanları bizzat yaşamış olan Hüsnü Çalışkan adındaki bir vatandaş şöyle anlatmaktadır : (Manyas ilçesinin Necip köyündenim. Millî mücadele senelerinde memleketimizde işlenen cinayetleri tamamıyla hatırlıyorum. Memleketin emniyet ve asayiş o kadar bozulmuştu ki, bu bölgede yaşamak olanağı kalmamıştı. Bizim ailemiz 8 defa eşkiya soygununa uğradı. Fakir düştüğümüzden tahsilimi tamamlayamadım. Basılmadık Türk köyü ve evi kalmamıştı. Adam öldürmek çok basit bir olaydı. Eşkiyalar Türk

(1) Emekli J. Yzb. Zühtü GÜVEN : Anzavur İsyanı 1965 İş Bankası yayınları.

köylerinde silâh olmadığından çekinmeden hareket ediyorlardı. Türk köylüsü askerlik ödevini namusu ile yapıyor, silâhını çalarak askerlikten savuşmuyordu. Birinci Dünya Savaşı sonunda hükümet bazı zorunluluklar nedeniyle aşar vergisinin iki kat olarak alınmasını istemişti. Kadir adındaki bir şaki bu verginin verilmesine engel oluyor, yetkili memurlar gelip harmanları ölçmeden tahılların kaldırılıp götürülmesini istiyordu. Hacı Osman köyünden tahsildar İbrahim Efendi görevi gereği harmanların ilgili memurlar gelmeden kaldırılmamasını bazı köylere tebliğ etti. Bir gün şaki Kadir adamları ile köyü kuşattı. Tahsildar İbrahim efendiyi köyünden getirtti. Köy halkını bir meydana toplayarak herkesin kendisine ne kadar para vermesi gerektiğini bildirdi. Paraları topladıktan sonra tahsildara dönerek: «Gel bakalım senin hesabını görelim. Köyleri dolaşıp harmanların ölçülmeden kaldırılmamasını tembih edersin» diyerek adamlarına tahsildarın bacaklarını kurşunla kırmalarını emretti. Zavalı tahsildar bacaklarına birçok kurşunu yiyince yere yuvarlandı. Üzerine çöküp ensesini keserek kafasını gövdesinden ayırdılar. Bu durumu görerek ağlayan ve bağırsan kadınları, çocukları korkutmak için önlerine kurşun yağdırttı. Manyas'ta bunlardan başka Haşan, Hüseyin kardeşlerin de büyük çetesi vardı. Bandırma'ya yakın bir köyde eskici Kadir çetesi bulunuyordu. Dağlık bölgede de Çakıcı adında birinin 50, 60 kişilik bir çetesi vardı. Bunlar bütün köyleri talan ediyorlar. Memlekette huzur bırakmıyorlardı. Bu çeteler Anzavur kuvvetlerinin esasını teşkil ettiler.(2)

KARA HAŞAN ÇETESİ:

Kara Haşan, Biga'nın Karapınar köyündendir. Askerde iken subaylarla geçinemediğinden silâhı ile kaçıp köyüne gelmiş ve bazı arkadaşları ile bir çete kurmuştur. Kara Haşan çetesinde ilkönce şu altı kişi bulunuyordu : Kara Haşan, Göktepelî Şaban (Köse), Kaldırım başından Uzun Haşan, Kürt Mehmet Çavuş, Abdullah çavuş, Bekir Çavuş.

Kara Haşan o sıralarda 32, 33 yaşlarında idi. Biga müftüsü Mehmet ERDEM'in ve diğer sözüne güvenilir bazı kişilerin belirttiğın göre, Kara Haşan, ağırbaşlı, ciddi, fenalıklardan hoşlanmayan, çok az konuşan, mert ve vatansever bir insandı. Dinî duyguları çok kuvvetli idi. İyî

(2) Bu ifade 11 Ekim 1960 da Biga'da Şen Palas Otelinde Ali Orhan İLKKUR- ŞUN tarafından alınmıştır.

ahlâk sahibi idi. Kara Haşan köy basmaz, yol kesmez, adam öldürmezdi. Türk köylerini basan, kadınlara tecavüz eden çetelerle uğraştığından, halk kendisini çok severdi. Eşkıyaların saldırılarından ve soygunlarından bıkan Biga halkı Kara Hasan'a başvurarak şehre gelip kendilerini korumasını istediler. O zamana kadar geçim kaygısı ile sayısını az tutan Kara Haşan 25 kişilik bir maiyetile Kasım 1918 de Biga'ya gelerek Hacı Piti'nin hanını kiralayıp kendine karargâh yaptı. (3) Hanın kapısında daimî surette silâhlî nöbetçiler bulunur ve izinsiz içeriye kuş uçurtmazlardı. Çete Biga içinde silâh taşımamasını yasakladı, dışarıdan silâhlî gelenleri kasabaya sokmadı. Bölgede devriyeler dolayarak Çerkez ve Pomak çetelerinin köylere basmalarına fırsat vermedi. Çete efradından bir kısmı hükümetçe köylere kır bekçiliğine atandılar. Her bekçiye ayda 30, 40 lira maaş veriliyordu.

Kara Haşan Biga'ya gelmeden evvel 1918 senesi Mart ayında kasabanın zenginlerinden Yahudi Moiz'in evini basarak oğlunu kaçırmış ve 10.000 lira karşılığında serbest bırakmıştı. Çetede kilerin hiçbirini okuyup yazma bilmediğinden celep Suphi Bey adında kurnaz ve sabıkalı birisini kendilerine akıl hocası olarak seçmişlerdi. Sayıları gittikçe artan çetenin masraflarını karşılamak için paraya ihtiyaç vardı. Bunu sağlamak için alacak verecek, evlenme ve boşanma davalarını görmeye başladılar. Kara Hasan'ın verdiği kararlar kesindi. Kimse itiraz edemiyordu. Alacağını alamayan birisi belirli bir para ödeyerek Kara Hasan'a müracaat edince, borçluyu çağırıp Hacı Piti'nin hanındaki ahıra kapatırlardı. İstenilen parayı vermeyi kabul etmeyenler bu iş için hazırlanmış sopalar la dövülürlerdi. Bu şartlar altında istenilen parayı ödememek mümkün değildi. Para ya hemen tahsil olunur, yahut kefaletle bağlanarak iş çözümlenirdi.

Birinin kızını gözüne kestiren Kara Hasan'a başvurur ve ona bir miktar para verirse kızın babası veya vasisi çağrılır, kız bu şahsın rızası ile veya zorla alınarak müracaatçıya verilirdi.. Handa yedikleri dayaktan ölenler de vardı. Kaymakam, savcı, jandarma bu durumu biliyorlar fakat korkularından hiçbir şey yapamıyorlardı.

Daha sonraları gayrimenkul anlaşmazlıkları da Kara Haşan karargâhında çözümlenmeye başlandı. Burada alman karara göre tapu işleri yürütülüyordu. Kara Hasan'ın adamları bir keresinde bir alacak davası

(3) Emekli J. Yzb. Zühtü GÜVEN Çete efradının 60 kişi olduğunu yazmaktadır.

yüzünden, Biga'ya misafir gelmiş olan Bilâl adında yüksek tahsilli bir genci ve onu korumak isteyen evin kızını öldürmüşlerdi. Bu olay nedeniyle tevkif edilenleri bir süre sonra Kara Haşan cezaevine gelerek çıkarmıştı. Bu olaydan sonra mahallî hükümetin ve adliyenin otoritesi tamamen ortadan kalkmıştı.

Bu sıralarda İngiliz Kemal de Biga'ya gelmişti. Kara Hasan'la ve Suphi Beyle birçok görüşmeler yaparak onları Balıkesir'deki millî kuvvetlere katılmaya razı etti. Biga'dan hareket eden kuvvetler 150 atlı idi.(4) Bu kuvvetler Bandırma'da 3 gün kaldılar. Bandırma ilçe J. K. Yzb. Abdullah İngiliz Kemal'e Anzavur kuvvetlerinin Ayvalıdere'de kendilerine pusu kurduklarını haber verdi. Bu kuvvetler 500 kişi kadardı. Şah İsmail, Manyalı Şevket, Darıcalı Haşan çeteleri de orada idiler. Bütün bu kuvvetlere Anzavur'un büyük oğlu Kadri komuta ediyordu. Tarihî hata yine tekrerr ediyordu. 1402 Temmuzunda Ankara yakınlarında Timur'la Yıldırım Bayazıt'ın savaşını görmüş olan ihtiyar dünya bu kere de ülkelerine saldıran, istiklâl ve şereflerini ayak altına alan Yunanlılarla ve İngilizlerle savaşmaları gereken kardeş kuvvetlerin büyük bir kinle birbirlerinin gırtlaklarına sarıldıklarını görüyordu.

Ayvalıdere çarpışması yüzyıllardan beri eşine rastlanmamış müthiş bir olaydı. Bir milletin ikiye bölünerek, kendi anavatanına saldıran düşmanı unutup birbirleriyle gırtlak gırtlığa, tırnak tırnağa boğuştukları korkunç bir kardeş kavgası idi. Evvelâ iki tarafın öncüleri kapıştılar. Daha sonra iki taraf bütün gücüyle birbirine saldırdı. Anzavurun kuvvetleri sayıca çok üstündüler. Savaşın bütün şiddetiyle devam ettiği bir sırada Bandırma J. K. Yzb. Abdullah bir kısım Jandarma ile Kara Haşan kuvvetlerini takviye etti. Biraz sonra da Nurettin isminde bir subay bir ağır makineli tüfek ve 50 kadar erle savaşa katıldı. Anzavur kuvvetleri ağır makineli tüfek ateşleri karşısında büyük kayıplar verdikten sonra geri çekildiler. Bu savaş 8 saat sürmüştür.

Balıkesirde Kara Haşan kuvvetlerinden arzu edenler Yunanlılarla savaşmak üzere cepheye gönderildiler. Kara Haşan ve Suphi Bey Biga ilçesinin ve köylerinin Anzavur karşısında himayesiz kaldığından bahsederek tekrar biga'ya döndüler. İngiliz Kemal ise Balıkesir'de kaldı.

(4) İngiliz Kemal Biga'dan 400 atlının hareket ettiğini yazmaktadır

KAYMAKAM HAMDİ BEY

Hamdi Bey Köprülü kasabından asil bir aileye mensuptur. Uzun süre Bulgar komitecileri ile mücadele etmiştir. Birinci Dünya Savaşı bittiği sıralarda Edremit Kaymakamı idi. Çok vatanseverdi. Onun için vatan aşkı her şeyin üstünde idi. Vatani için feda edemiyeceği hiçbir varlık, katlanamıyacağı hiç bir zorluk yoktu.

Lav fişkırان bir yanardağ gibiydi. Ruhunun derinliklerindeki ateşi alevden şimşekler halinde fırlatarak etrafındakileri etkisi altına aldı.

Damat Ferit Hükümeti bu vatanseverin işine son vermişti. Fakat Hamdi Bey o bölgeden uzaklaşmadı. Yunanlıların 15 Mayıs 1919 da İzmir'i işgal ettiklerini öğrenince Edremit, Ayvalık ve Burhaniye'de millî kuvvetleri kurmuştu. Burhaniye millî taburu 4 bölüklü idi. Birinci Bölük Komutanı Hacı Ali Bey, ikinci bölük komutanı Hacı Tali Bey, üçüncü bölük komutanı Dereköylü Ali Osman Ağa, dördüncü bölük komutanı ise Armutovalı Ferit beydi. Hamdi bey ise bu taburun komutanı idi.

29 Mayıs 1919 da Yarbay Ali (ÇETİNKAYA) Beyin emrindeki 172 nci Piyade Alayı ile Kaymakam Hamdi Beyin emrindeki millî kuvvetler Yunanlılara karşı anavatanlarını savunmak için silâha sarıldılar.

Yunanlılar karşısında birçok yerlerde muntazam bir cephe kurulmuştu. Zaman zaman şiddetli çarpışmalar oluyordu. Her türlü imkândan mahrum olan millî kuvvetlerimiz, büyük devletlerin bütün olanakları ile desteklenen, en modern araç ve gereçlerle donatılan Yunan kuvvetlerine adım attırmıyorlardı.

16 Temmuz 1919 da taarruz eden iki bölük kadar Yunan kuvvetine karşı millî kuvvetler, yan ve gerilere taarruz etmek suretiyle bu kuvvetin ihtiyatlarını dağıtmışlardır. Millî kuvvetlerimiz Gömeç, Yayla- köy ve Hacı Osman köylerine gelmişler, Keremköyüne doğru çekilen Yunanlıları takip etmişlerdir. Bu çarpışma karanlık basıncaya kadar sürmüştür. Yunanlılar önemli kayıplara uğramışlardır. Yorgi adında bir onbaşı esir alınmıştır. Bizim kaybımız 1şehit bir kaç yaralıdır.

Başlangıçta 250 kişi olan Hamdi Beyin kuvvetleri Temmuz 1919 ortalarına doğru ihtiyatlar, cephe gerisinde eğitilenlerle beraber 4000 kişiyi bulmuştur. (5)

20 Temmuz 1919 da Hamdi Bey komutasındaki millî kuvvetlerimiz Ayvalık'taki Yunan kuvvetlerine baskın yaparak büyük kayıplar verdirmişlerdir. Hamdi bey bu olayı Erzurum'da bulunan Mustafa Kemal Paşa'ya ve bütün Reddi İlhak heyetlerine telgrafla şu şekilde bildirdi.
Bilumum Reddi İlhak Heyetlerine

Bugün Ayvalık'a doğru icra olunan bir keşfi taarruzî muvaffakiyetle neticelenmiştir. Düşmanın topçu ve mitralyöz ateşi altında ilerleyen fedakâr arkadaşlarımızın hareketi her türlü takdirin fevkindedir. Harekâta iştirak eden Edremit Bölüğü ile Boşnakların cansiperane mesaisini sureti mahsusada kaydediyorum. Edremit'in asil çocukları 4,5 saat devam eden muharebe ile namlarını tarihe geçirdiler. Zayıyatımız pek ehemmiyetsizdir. İnayeti Bari ile düşman mağlup ve vatan tahlis edilecektir.

Hamdi

Ne yazık ki Ayvalık cephesindeki bu ahenkli çalışma uzun süre devam etmedi. Binbaşı Fehmi Beyin öldürülmesi üzerine onun samimi arkadaşı olan Kaymakam Hamdi Beyle 172 nci Piyade Alay Komutanı Yarbey Ali Beyin araları fena şekilde açıldı. İki kuvvet Yunanlıları bırakıp birbirlerine karşı cephe aldılar. Kardeş kuvvetleri arasında üzücü bir savaş başlamak üzere idi. 61 inci Tümen Komutanı Albay Kâzım (ÖZALP) bütün çabalarına rağmen tarafları barıştıramadı. Bunun üzerine 1919 senesi Ağustos ayında Hamdi Beyi cepheden alarak Balıkesir Müdafaayı Hukuk Heyetine seçtirdi ve yerine Pelitköylü Mehmet beyi bıraktı. Yarbey Ali bey de Afyon mebusu seçildi ve yerine Yarbey Sait beyi bırakarak cepheden ayrıldı. Kuvvetlerimizin en büyük derdi silâh ve cephane yokluğu idi. Kolordu depolarındaki piyade tüfeklerinin mekanizmaları, topların kamaları alınarak müttefiklerin nezaretinde muhafaza ediliyordu. Bir kısım mekanizmalar da denize atılmıştı. Birçok defalar İstanbul'a gidilerek mekanizmaların alınması çareleri araştırılmıştı.

(5) Orgeneral Kâzım ÖZALP (Millî Mücadele 1919 -1922) Türk Tarih Kurumu Basımevi 1971 Sayfa 52.

DRAMALI RIZA BEY de büyük bir vatanseverdi. Birinci Dünya Savaşı sırasında Teşkilâtı Mahsusa,da birçok hizmetler ifa eden bu değerli insan Akhisar cephesinde bir kısım millî kuvvetlere komuta ediyordu. Fakat Çerkez Etemle geçinemediğinden Balıkesir'e gelmişti.

Anzavur Biga bölgesinde bir takım hazırlıklara giriştiğinden Albay Kâzım Bey, Hamdi Beyi Biga'ya gönderdi. Hamdi Bey yanında Dramalı Rıza ve Kâni Beyler olduğu halde 40 atlı ile 12 Ocak 1920 de Balıkesir'den hareket etti. Bir hafta sonra Biga'ya gelerek belediye binasına yerleşti. Kâni Bey Koçana'nın Kırdes köyündendir. Jandarma Yüzbaşısı iken istifa etmiştir. O sıralarda Bandırma'da Yıldız otelini işletiyor ve millî kuvvetlere katılacaklara büyük yardımlar yapıyordu. Hamdi, Rıza ve Kâni Beyler, cesur, fedekâr ve teşkilâtçı insanlardı. Fakat her üçü de çok atak idiler.

Dramalı Rıza Balıkesir'den Biga'ya hareket edeceği sıralarda İngiliz Kemal şunları söylemişti (6) : (Rıza, bu Kara Haşan senin işittiğin ve zannettiğin gibi bir adam değildir. Gayet mert, cesur, hakikî bir vatan evlâdıdır. Görgüsü azdır, fakat iyi bir arkadaşır. Senin sandığından fazla harpçidir. Sözlerimi unutma, Kara Hasan'la zıt vaziyete girme) Dramalı Rıza İngiliz Kemal'e şu cevabı vermiştir : (Ben diplomat değilim, eğer bana eyvallah ederse ne alâ. Yoksa ben kendime eyvallah dedirtmesini bilirim. Biraz da Hamdi Beye söyle.)

KARA HAŞAN ÇETESİNİN ORTADAN KALDIRILMASI

Hamdi Bey ilk iş olarak halkın elindeki silâhları toplamaya başladı. Elleriindeki silâhları teslim etmeyenler hem para hem de hapis cezasına çarptırılacaklardı. Silâh bulundurduklarından şüphe edilenlerin evlerinin aranacağı bildirildi. Bunun üzerine ellerinde silâh bulunduran vatandaşlar askerlik şubesine gelerek silâhlarını teslim etmeye başladılar.

Hamdi Beyin kuvvetleri köylerde devriye dolaşarak vatandaşları içinde bulunulan durum hakkında aydınlatıyorlar, asker kaçaklarının gelip teslim olmalarını öğütüyorlardı.

(6) Türk Casusu İngiliz Kemal; Recai SANAY, Nebioğlu yaymevi Sayfa 211.

Sessiz sedasız mükemmel bir seferberlik yapılıyor, kısa bir eğitimden sonra mükellefler cephelere gönderiliyordu. Anzavur sinmiş, durumun gelişmesini bekliyordu. Biga içinde Anzavur tarafları oldukları halde Kuvayı Milliye'denmiş gibi görünen bazı kimseler Hamdi Beyle Kara Hasan'ın arasını açmaya çalışıyorlar, Anzavur için en büyük engel olan Kara Haşan çetesinin ortadan kaldırılmasına caba harcıyorlardı. Ne yazık ki Hamdi Bey de bu oyuna geldi. Kara Haşan çetesinin ortadan kaldırılması için çok gizli bir plan hazırladılar. Dış karakollardaki gözü pek, cesur ve güvenilir jandarmaları kimseye sezdirmeden Biga'da topladılar. Kara Haşan Kuvvetlerini de birer bahane ile kasaba dışına yolladılar. Hamdi Bey Arnavut Rahman çetesini de elde etmişti. 22 Ocak Cumartesi günü idi. Hacı Piti hanındaki karargâhta Kara Haşan ve Suphi bey karşılıklı oturuyorlardı. Kara Haşan, Suphi Beye gece gördüğü bir rüyayı şöyle anlattı : (Bir odaya girdiğimde Dramalı Rıza Bey, benim ve arkadaşlarımla defterlerini bir bir topluyordu.) Suphi bey bu rüyadan endişelendi (İyi bir rüya değil ama, Allah hayırlara tebdil etsin) dedi. Bu konuşmanın üzerinden pek az zaman geçmişti ki Arnavut İskender hana gelerek Kara Hasan'ı Hamdi Beyin istediğini söyledi. Suphi Beyin tavsiyelerine rağmen Kara Haşan tüfeğini yanına almadı: (Birşey olursa tabancam var, savunmama yeter. Hem ben büyük bir adamın yanına gidiyorum) dedi. Israrları üzerine Suphi Beyi ve Halil Çavuşu da yanına aldı. Hep birlikte Hamdi Beyin karargâhı olan belediyeye gittiler. Daha evvelden saklanmış olan silâhlılar hemen fırlayarak üçünü de teslim aldılar. Hamdi Bey, Kara Hasan'ın ricasını kabul ederek kelepçe vurmadi. Kasabadaki çete efradı da enterne edilerek Biga cezaevine konuldular. O gün 11 kişi tevkif edilmişti. Yapılan incelemede Kürk Mehmet Çavuş, Abdullah, Göktepelî Şaban (Köse), Yeni çiftlikten Mestan gibi bazı azılların ele geçirilemediği anlaşıldı. Rıza Bey hemen köylere takibe çıkarak çetenin geri kalanını da yakalamağa çalıştı. Bir kısmı gelip teslim oldularsa da 7 kişiyi ele geçirmek mümkün olmadı. Bunlar evvelâ köylerde saklandılar, sonra da Anzavur kuvvetleriyle birleştiler.

Hamdi Bey Göktepelî Şaban Köse ile iki arkadaşının evlerini yaktırdı. Şimdi Hamdi Beyin etrafında korkunç bir hıyanet ağı örülüyordu. Anzavur bölge halkını Hamdi bey aleyhinde kışkırtıyor ve Kara Haşan çetesinin ölümünden kurtulanlarını da etrafına alarak Hamdi Beye saldırma hazırlıkları yapıyordu. Gâvur İmam da bu hıyanet yarışına katılmış, dağ köylerini kışkırtıyordu.

AKBAŞ CEPHANELİĞİ

Millî kuvvetlerimiz silâh ve cephane bakımından çok büyük sıkıntı içinde idiler. İtilâf devletleri Mondros mütarekesi esaslarına göre ordumuzun bütün silâh, cephane ve diğer savaş malzemesine el koyarak kendi askerlerinin muhafazası altına almışlardı. Anadolu içerisindeki tüfeklerin sürgü kollarını, topların kamalarını kıyılarına taşımışlardı. En büyük depolar İstanbul'da ve Gelibolu yarımadasında kurulmuştu.

Müttefikler, Türk mukavemetini tamamıyla kırmak için ordumuzu terhis ettirmiş, silâhları toplamıştı. Jandarmanın elindeki silâhları da toplayarak yerine düşük vasıflı silâhlar vermeye çalışıyorlardı.

Manisa depolarında bulunan 50.000 den fazla piyade tüfeği, milyonlarca mermi Yunanlıların eline geçmişti.

Elimizdeki topların kamaları bulunmadığından, işe yaramıyordu. Balya maden fabrikalarında top kaması ve piyade tüfeği sürgü kolu yapılması için yapılan çabalar boşa gitti. Öyle bir an geldi ki elimizdeki Alman mavzerlerinin mermisi yoktu. Buna karşılık elimizde çok miktarda Osmanlı tüfeği cephanesi vardı. Elimizdeki Alman mavzerleri Osmanlı fişegi atacak şekilde tadil edildi. Bundan da başarılı sonuç elde edilemedi.

Mondros mütarekesi gereğince her tûmende 2000 tüfek ve 8 top bırakılmasına izin verilmişti. Fazla silâh ve cephaneler toplanmıştı. Yahut piyade tüfeklerinin sürgü kolları, topların kamaları toplanarak İtilaf kuvvetlerinin kontrolü altındaki depolara konulmuştu.

Gelibolu ile Eceabat arasında eski Çepne kalesi yakınlarında bulunan Akbaş'da 8000 piyade tüfeği, 137.711 Alman piyade fişegi, 5,5 milyon mavzer cephanesi, 14 milyon Rus piyade tüfeği mermisi, 7331 sahra topu mermisi, 104 adet 15 lik Skoda topu mermisi ve 398 adet 10,5 luk sahra mermisi vardı.

O sıralarda İtilaf devletleri Rusya'daki komünistleri ezmek için Vrangeli ordusuna yardım ediyorlardı. Gazetelerin yazdığına göre Akbaş'taki silâh ve mermilerin Rusya'ya gönderilmesine karar verilmişti. Bunu sağlamak için gelen gemiler Gelibolu'ya demir atmışlardı. Silâh ve cephaneler vapurlara yüklenmek üzere idi. Çanakkale önlerinde birçok müttefik gemileri bulunuyor, boğazı devamlı surette kontrol altın-

da bulunduyorlardı. Bu durumda çok sayıda cephanenin ve silâhın Akbaş depolarından alınarak Anadolu kıyılarına götürülmesi âdeta mümkün değildi. Karşı kıyıya geçip depo ele geçirilse bile bu iş bitmiş sayılmazdı. Bu silâh ve cephaneleri taşıyacak araçları bulmak, iskeleyle getirerek gemilere yüklemek ve tekrar düşman gemileri arasından Anadolu kıyılarına götürmek gerekiyordu. Kaymakam Hamdi Bey bu güç ve âdeta başarılması imkânsız gibi görünen işi üzerine alarak başardı.

Akbaş cephaneliğine yapılan baskının tarihi, yapılış şekli, kaçırılan silâh ve cephanenin sayısı hakkında çeşitli rakamlar ve birbirini tutmayan bilgiler verilmektedir. Şurası muhakkaktır ki bu büyük ve başarılı baskın hareketinde Hamdi Bey, Dramalı Rıza bey, yanındaki arkadaşları Boğazın her iki kıyısında oturan insanlar masal kahramanlarına taş çıkaran bir cesaret, fedakârlık ve kahramanlıkla çalışarak bu büyük işi başarmışlardır. Bu öyle bir işti ki, düşmana yakalandıkları takdirde sorgusuz sualsiz kurşuna dizilmek işten bile değildi. Herkes atıldığı tehlikenin önemini, başaracağı işin büyüklüğünü idrak ediyordu.

BASKIN NASIL YAPILDI

Akbaş baskınının yapılış şekli, silâh ve cephanelerin kaçırılışının ayrıntılarında bazı farklar ve birbirini tutmaz bölümler vardır. Rahmetli Orgeneral Kâzım ÖZALP 1968 senesinde Cumhuriyet Gazetesinde kısa bir bölümünü yayınladığı hatıralarında bu olayı şöyle anlatmaktadır. (7)

(Kahbece şehit edilen Hamdi Beyin sağ kalan arkadaşlarından Akbaş Baskınına katılmış olan Çerkez Mustafa, Hamdi Beyin üzerinde ne bulduysa hepsini getirip bana teslim etti. Bir kısmı kanlı olan eşyaları arasında bir de küçük deftercik vardı. Hamdi bey bu deftere kendisince önemli olan anılarını yazmış... Ben vaktiyle kendisinden de dinlemiş olduğum o meşhur (Akbaş Baskını) m şimdi bu defterden okuyalım, yani kahramanının ağzından dinleyelim: «Kâzım Beyin gözlerime bakışındaki mütebessim anlamdan belli idi ki, sallarla bir defa daha Rumeliye geçecek Türklerin başında bulunmak da bana düşüyordu Nitekim o sevgili insan ve hiçbir zaman unutamayacağım cesur asker :

(7) Cumhuriyet Gazetesi 29.5.1968 : 7.6.1968 tarihli sayıları Naci SADULLAH'm kaleminden ÖZALP Ege cephesinin nasıl kurulduğunu

— Ben bu işi senden iyi başarabilecek adam tanımıyorum, diyerek vazife emrini bana bermutad arkadaşça vermiş oldu.

Vazifeyi böylece üzerime aldıktan sonra ilk işim, yanıma alacağım arkadaşları seçmek oldu. Önce yaptığımız birçok baskınlarda zekalarını, atikliklerini ve cesaretlerini denemiş olduğum arkadaşlar içinden 19 kişiyi ayırdım. Bunlar arasında Dramalı Rıza, Çandarlı Nuri, Dramalı Eyüp, Aydınlı Köse Hıdır, Ankaralı Camgöz Musa, Ödemişli Kara Yusuf Efe, Edremitli Çerkez Mustafa gibi şahıslar vardı.

Albay Kâzım Bey yapacağımız uzun ve çetin sefer boyunca muhtaç olabileceğimiz her şeyi bize iki gün içinde sağladı. Hazırlıklarımız bitince onları Çınarlıkta etrafıma toplayıp yapmağa karar verdiğimiz işin mahiyetini etraflı olarak anlattım. Sonunda da :

— Bu seferki baskın, evvelce yaptıklarımızın hepsinden tehlikelidir. Gelmek istemiyeni hiçbirimizin ayıplamaya hakkı yoktur. Şayet tereddüde düşen varsa o bu yolculuğumuza katılmasın dedim. Çerkez Mustafa ayağa kalktı ve âdeta öfkeli bir sesle haykırarak :

— Hamdi Reis, Hamdi Reis, sen bizi ne belliyon, bu canı memleketten mi esirgeyeceğiz?...

Hareketimizin ikinci günü Lapseki varoşlarına vardık. İki büyük çadırımızı Evrentepe eteklerindeki ağaçlar arasına kurduk. Arkadaşlar orada kalıp dinlenecekler, bense lâzım gelen bilgileri edinmek üzere tek başıma Lapsekiye gidecektim. Eskiden beri arkadaşım olan Lapseki Kaymakamı Haşan Basri Beyi görerek durumu anlattım ve yardım istedim. Haşan Basri Bey bana kayıkçılar kâhyası Hasip Ağanın yardım edebileceğini söyledi. Hasip Ağa kısa boylu, şişman, cana yakın, koyu esmer bir adamdı. Soluk lâcivert kalın kumaştan biçilmiş ütüsüz pantolonunun üzerine diz kapaklarının altına kadar, rahat bir balıkçı çizmesi giymişti. Boynu uzun sarı yün atkıyla sarılı idi. Sırtında meşinden bir avcı ceketi vardı. Sıhhatli yüzünün hiç değişmemiş gibi görünen içten ve tabii gülümserliği insana âdeta iç ferahlığı veriyordu. Hasip Ağa Akbaş cephaneliği hakkında şunları anlattı: «Cephanelik eski Çepne kalesinin kaim duvar kalıntıları arasındadır. Cephaneliği Fransızlar korumaktadır. Nöbetçiler deponun birkaç yüz adım ötesinde dört çadır içindedirler. Çadırların birinde kumandanları kalır. Cephaneliğin etrafında 6 nöbetçi bulunur. Elinizi çabuk tutmalısınız. Zira geçenlerde bir gemi Gelibolu'ya geldi. Vrangeli ordusuna bu silâh ve cephaneleri taşıyacaktı».

Hasip Ağa bize silâh ve cephaneleri taşımak için 4 sal verebileceğini söyledi. Hasip Ağanın adamları bizi Tekke Burnuna çıkarıp bekleyecekler, biz Fransızları esir alınca cephaneliğe yanaşarak silâh ve cephanelerin yüklenmesinde yardım edeceklerdi.

Ertesi günü Edmeritli Çerkez Mustafa :

— Kalk Reis, seni Kaymakamın adamları görmek istiyor diyerek uyandırdığı zaman ilk işim saate bakmak oldu. Demek geç dalmış, fakat iyi uyumuşum. Yorgunluğum geçmiş. Bu sayede sade bir cephaneliği değil, evel Allah bütün Rumeliyi basacak kıvamı bulmuşum. Atlarımızı ve çadırlarımızı Haşan Basri'nin bir pusula ile bana gönderdiği Halil Çavuş'a ve adamlarına teslim edip yola çıkarak, birbirini uzaktan izleyen üçer beşer kişilik kafilcekler halinde Lapseki'ye girdik. Hepimiz, silâhlarımızı ve mermilerimizi kaputlarımızın altında mümkün mertebe gizli kuşanmıştık. Yerin kulağı olduğunu düşünerek göze çarpmamağa çalışıyorduk. Onlar beni kıydaki salaş denizciler kahvesinde ayrı masalarda bekliyeceklerdi.

Kaymakam Haşan Basri ile buluşarak bizimkilerin bulunduğu kahveye gittik. Çerkez Mustafa'ya durumu anlattım. Kaymakam da kahve sahibine o gece kendisine bildirmeden kahvesini kapatmamasını emretti. Günün geri kalan kısmını Haşan Basri'nin evinde geçirdim. Akşam yemeğini yedikten sonra kaymakamın evinden çıktık. Yolumuzu Haşan Basri'nin elindeki gemici feneri aydınlatıyordu. Kahveden bizimkileri alıp Haşan Basri'nin rehberliğinde eski iskele denin yere doğru yollandık. Orada bizi Hasip Ağa karşılayarak Haşan Kâhya adındaki adamıyla tanıştırdı. 20 kişi 4 sala beşer beşer yerleştik. En öndeki salda benim yanımda Ödemişli Kara Yusuf Efe, Dramalı Rıza, Edremitli Çerkez Mustafa ve Aydınli Köse Hıdır vardı. Sallarımız hareket ederken Hasip Ağa :

— Allah muininiz olsun diyor. Haşan Basri de dikkat, ihtiyat, hesap öğütlerini tekrarlıyordu. Hava soğuk, fakat alabildiğine açıktı. Deniz sakindi. Yıldızlarla dolu gökyüzünde koskocaman bir ikinci (Ocak) mehtabı önümüze gümüş bir seccade gibi yolumuzu seriyordu. Bizden yüzlerce yıl evvel buradan sallarla Rumeli'ye fethetme giden ecdadımızı düşünüyordum. Çerkez Mustafanın ikazı üzerine bir hasırın üzerine uzanarak uyumağa çalıştım...

— Geldik Reis, diyerek yine Mustafa uyandırdı. Hemen fırladım. Karaya inen arkadaşların birbirinden aralıklı olarak uzanmalarını ve benden emir beklemelerini söyledim. Dürbünümle önümdeki sahayı taramaya koyuldum. Cephanelikle bizim aramızda bir kilometreden az bir mesafe vardı. Uyuyan Fransız askerlerinin çadırları önünde süngülü tüfekleri omuzunda iki Senegalli zenci Fransız askeri yan yana 50 metre kadar yürüyüp duruyor ve sanki komuta almış gibi durup geri dönüyorlar. Herifler dürbünde o kadar yakın ki sanki elimi uzatsam tutacağım... Demek sessiz davranabilirsek onlara 40, 50 metreye kadar yaklaşabiliriz. İşaretim üzerine yanıma gelen Çerkez Mustafa'ya:

— Dramalı Eyübü çağır dedim. Eyüp mavzerle, tabancayla uçan kuşu değil kara sineği vuruyor... Onlara manzarayı uzaktan gösterdim. Onlara planımı şu şekilde anlattım:

— Aslanlar, içimizden 10 kişi, birbirinden 5, 6 adam boyu aralıklı olarak arka tarafından çadırlara sokulacaklar. Mustafa, onların başına sen geçeceksin yapacaklarını hepsine iyice tekrar tekrar anlat. Sokulurken yere yatıp sürüne sürüne ilerleyecekler, sonra nöbetçiler sırtlarını bu yana dönüne ilerleyecekler ve onlar bu tarafa doğru yürürken yattıkları yerde hiç kımıldamayacaklar. Biz böyle çadırların arkasına 20, 30 metreye kadar yaklaşabiliriz. Sonra sen bir de nişancılığına güvendiğin arkadaşınla evvela iki nöbetçiyi çiviliyeceksin. Ötekiler silâh seslerini emir sayarak hemen fırlayıp çadırları basacaklar. Ondan sonrası malûm. Artık vuran kırana olacaktır. Teslim olan olur, olmayan da haklanır. Sizin iş tamam mı? Mustafa güven ve imanla cevap verdi.

— Tamam Reis...

— Ancak dedim. Ateş emrini bizden bekleyeceksiniz. Biz de tıpkı sizin gibi davranarak cephaneliğe sokulacağız. Nöbetçiler ateş menziline girince nöbetin değişmesini bekleyeceğiz. Zira nöbet değişme zamanında, cephanelik etrafında dolaşanlar ve onlardan nöbeti teslim almaya getirilecek olanlar bir noktada hep bir araya gelecekler, üzerlerine yayılın ateşini işte tam o zaman yapacağız. Bizim silâhlar patlar patlamaz, siz de tetiklere derhal asılacaksınız, tamam mı? Mustafa aynı cesaretle cevabını bastırdı :

— Tamam Reis...

— Öyle ise dedim. Haydi bakalım sen git güvendiğin 9 kişiyi seç planlarımızı anlat. Durumu adamakıllı kavradıklarına aklın erince, ça-

dırlara doğru dediğim şekilde yol almaya derhal başlarsın, haydi bakalım Allah hepinizin yardımcısı olsun. Mustafa sadece :

— Amin diyerek uzaklaştı. O gidince Dramalı Eyübe dönerek:

— Sen de gidip Mustafanın seçeceklerinden arta kalacak arkadaşları şu Karakayanın dibinde toplayacaksın. Onlara bu seçme işinden katiyyen bahsetme, zira küserler.

— Başüstüne diyerek Eyüpte uzaklaşınca, ben yeniden dürbünüme sarıldım. Mustafa ve Eyüp gelerek teknil haberi verdiler. Ben önde, onlar ardımda, arkamızdaki kara kayanın dibine indik. Çerkez Mustafa adamlarının başına gidince bize kalanlara :

— İş asil şimdi başlayacak arkadaşlar, Allah cümlemizin yardımcısı olsun, dedikten sonra planımızı ve nasıl hareket edeceklerini bir bir anlattım. Çoğu cahil fakat istisnasız hepsi cin gibi zeki delikanlılardı.

— İcinizde nasıl davranacağımızı iyice kavrayamamış olanlar yahut bundan daha iyi bir baskın biçimi düşünenler varsa söylesin ki tekrar anlatayım, yahut teklif edilecek yeni şekil üzerinde konuşalım, deyince Dramalı Eyüp :

Herşey anlaşıldı Reis dedi. Bundan âlâsı can sağlığı... Ben memnun güldüm. Ondan sonra dağılıp, tutacağımız yola planımıza uygun şekilde yayıldık. Birbirimizle 5 şer, 7 şer adım aralıkla yere yatmış olarak cephaneliğe doğru sürünmeye koyulduk.

Vatanı kurtarmak için, vatan toprakları üzerinde sürünüyoruz... Sağımdaki ve solumdaki arkadaşlara oldukları yerde durmalarını söyledim. Bu emri evvelce anlaştığımız gibi herkes yanındakilere aktaracaktı. Artık bekliyoruz. Nöbetçilerle aramızdaki mesafe en çok 100 metre... Bana birkaç asır gibi uzun süren bir zaman geçmişti ki çadırların bize göre sağ başta olanından, uzun kaputunun yakaları kalkık, dağınık saçlı, orta boylu bir adam çıktı. Yanındaki çadırlara doğru yönelerek başını çadıra sokup bir süre kaldı. Sonra tekrar doğrulup çıktığı çadıra döndü. Bu herhalde nöbete gidecekleri kaldıran subay olacaktı... Biraz sonra onun başını uzattığı çadırdan yarımşar, birer dakika ara ile 6 asker çıktı. Demek, biraz sonra başımıza gelip nöbeti devralacak olanlar bunlardı. Bunlar çadırların önünde bir

birlerine ibrikle su dökerek yüzlerini yıkadılar. Sonra yine çadırlarına girdiler. Ben sağımdaki solumdaki arkadaşlara «Hazır olun, gelmek üzereler» diye fısıldadım. Askerler biraz sonra giyinmiş ve süngüleri takılı, tüfekler ellerinde olarak çıktılar, içlerinden biri subayın çadırına giderek haber verdi. 2 dakika geçmeden subay da şapkasını giymiş ve kaputunun üzerine manevra kayışını kuşanmış olarak çıktı. Subay önde erler arkada cephaneliğe doğru yürüyüşe koyuldular. Subayın sabah sessizliğini yırtan tiz düdüğü üzerine nöbettekiler koşarak hemen onların bulunduğu yere geldiler. Evvelkiler Subayın arkasında tek kol nizamında dizilmişlerdi. Nöbetten çıkacak olacaklar da koşup gelerek onların tam karşılarında sıralandılar. «Bismillâh» diyerek namluyu üzerine çevirdim ve sesimi son haddine kadar yükselttim. «Ateş» diye bağıarak tetiğe asıldım. Daha biraz önce kuşların kanat çarpmalarının bile kolayca duyulabileceği kadar sessiz olan ortalık, kulak zarlarını patlatacak kadar keskin infilâk sesleri ile doldu. Karşılıklı saf tutmuş nöbetçilerin hemen yarısı daha ilk yayılım ateşte yıkıldılar. Bu badireden sağ kurtulabilenler kendilerini kale harabelerinin kocaman taşları arasına atabilmişlerdi. Görünürde hiçbir canlı hedef kalmayınca ateşi kestik. Taşlar arasına sindiklerini gördüklerimizden hiçbir ses çıkmıyordu. Büyük bir şaşkınlık içinde mermilerin hangi istikametten geldiğini bile anlayamamışlardı. Bu yüzden de ne tarafa ateş etmeleri gerektiğini kestiremiyorlardı. İşin garip tarafı artık çadırlar tarafından da ses gelmez oluvermişti... Bu durumda ne yapmalı idik? Kalkıp yürüsek boşu boşuna vurulabilirdik. Taş yığınlarına karşı ateşe devam etmenin ise mermi harcamaktan başka hiçbir faydası yoktu. Biz oraya mermi harcamaya değil, mermi kazanmaya gelmiştik. Sağımdaki, solumdaki arkadaşlara:

— Siz elleriniz tetikte bekleyin ben bunlara biraz daha sokulacağım. Şayet meydana çıkarlarsa sakın ateş etmeyin... dedim. Harabelere doğru hızla sürünmeye koyuldum. Bir taşın arkasından ötekine yönelerek mümkün mertebe ihtiyatla ilerliyordum. Sesimi duyuracak kadar yaklaşıncâ Fransızca olarak :

— Fransızlar, dikkat şayet çıkıp teslim olursanız, bizden hiçbir zarar görmeyeceksiniz. Silâhlarınızı atıp, ellerinizi havaya kaldırmış olarak meydana çıkın diye bütün kuvvetimle haykırdım. Birkaç dakika bekledikten sonra aynı sözleri tekrarladım ve her taraftan çevrilmiş olduklarını bildirdim.

Derken harabeler arasından elleri havada bir adam çıktı. Bu askerleri nöbete kaldırıp karşımıza getirmiş olan Subaydı. Onu birer birer ötekiler takip etti. Böylece işin buradaki safhası hiçbirimizin burnu bile kanamadan kapanmış oldu.

Çadırlar cephesinde iş daha az kanlı halledilmiş... Bizim her iki taraftan da hemen aynı zamanda ateşe başlayışımız sırasında iki biçare nöbetçi kurşunlardan delik deşik olmuşlar.

Ortalığı sarsan silâh seslerine don gömlek fırlayan öteki askerler, kendilerini önden ve arkadan gelen silâhlarla çevrilmiş görünce ellerini kaldırıp teslim olmaktan başka çare bulamamışlar. Hem de sonradan kendilerinin bana âdeta sevinçle söyledikleri gibi canlarını kurtardıklarına şükrederek...

Halil Çavuşun bize canla, başla yardımcı kesilen genç, gürbüz adamları Akbaş deposundaki silâhları ve cephaneleri akşama kadar sallara taşıdılar.

Ne kadar gariptir ki o güne kadar yaptığımız baskınların en büyüğünü içimizden bir tek kayıp bile vermeden başarmıştık. O kadar ki, ele geçirdiğimiz silâh ve cephanelerin büyük miktarı gözlerimin önünde olmasa buna bakarak yaptığımız işi küçümseyecektim. Fakat o ne silâh ve cephane bolluğu imiş. Onlar o zaman bana sade uşak Yunan değil hattâ onun efendisi olan İngiliz bile tepelemeye yeter görünmüştü.

Lapseki'ye muzaffer döndüğüm zaman, Haşan Basri ile Hasip Ağanın bizi nasıl sevinçle karşıladıklarını anlatamam. Hamdi Beyin bu büyük başarısını 61 inci Tümen Komutanı Albay Kâzım Bey bu telgrafla Ankara'ya bildirmişti.

«Ankara'da K. (olordu) 20. Kumandanlığına :

Balıkesir : 28.1.1336 (1920)

Âtikedeki şifrenin Mustafa Kemal Paşa hazretlerine arzını rica ederim
:

Rumeli sahilinde Gelibolu civarında Akbaş mevkiinde Fransızların tahtı muhafazasındaki depolarda bulunan esliha (silâhlar) ve mühim

mat (cepnelerin) İtilaf Devletleri tarafından Denik'in Ordusuna verilmiş; Rusya'ya nakline teşebbüs edilmiş ve bu iş için dört gün önce bir Rus vapuru Gelibolu'ya gelmiş idi Balıkesir Hey'eti Merkeziye Azasından ve fedekâr arkadaşlarımızdan Köprülü Hamdi Bey, Kuvayı Milliye'den bir müfreze ile Lapseki ve oradan 26/27-1-1336 (1920) gecesi sallarla Rumeli sahiline bilvurud Akbaş depolarına vaz-ı yed etmiş ve depo muhafızları olan Fransızları tevkif ve muhabere hatlarını kestikten sonra silâhları kâmilan (tamamen) ve cephaneyi kısmen ve muhafız Fransız askerlerini de mahfuzen Lapseki'ye naklettirmiş; silâhları ve mühimmatı iç kısma yolladıktan sonra Fransız askerlerini iade etmiştir. Akbaş'da âcizlerince 8000 Rus tüfeği, 40 Rus mitralyözü, 20.000 sandık cephane kaydedilmişti. Eğer bir aydan beri Akbaş deposundan bir tarafa silâh verilmemiş ise, bu silâh ve cephaneler tamamen elimize geçmiş demektir. Bu vak'a üzerine İtilâf devletlerinin ne gibi bir teşebbüste bulunacakları henüz meçhul olup şimdiye kadar İstanbul'un ve Kolordu'nun da bu meseleden malûmatları olmadığı maruzdur.

Fırka 61. Kumandanı
Kâzım (ÖZALP)

Bu çok sevindirici habere Mustafa Kemâl Paşa şu cevabı verdi ve durumu bütün Milli Müdafaa Merkez Teşkilâtına tamim etti.

Ankara, 29.1.1336 (1920)

Balıkesir'de Fırka 61. Kumandanı Kâzım Beyefendiye; C. Cevab) : 28.1.1336 (Şifreye) :

Köprülülü Hamdi Bey'in fedakârane ve cesurane hareketle elde ettiği sayân-ı şükrân muvaffakiyetinden hasıl olan teşekküratımızın mumailiye tebliğine delâlet buyrulmasını rica eder, böyle azim bir muvaffakiyete sebep olan Zat-ı Biraderânelerini tebrike şitab eyleriz.

Hey'eti Temsiliye Namına
Mustafa KEMAL

Boğazın Anadolu kıyısında büyük bir faaliyet vardı. Atlar, arabalar, develer kıyıya çıkarılan silâh ve cephaneleri yükleyerek düşmanın ulaşamayacağı emin bir yere götürmek için insanüstü çaba harcıyorlardı. Yollar çamur deryası halinde idi. Arabaları çeken atlar ve öküzler bakımsızlıktan bir deri bir kemik halinde idi. Cephane taşıyan kâğıpların gıcırtiları Anadolu halkının ağıtı gibi gökyüzüne yükseliyordu.

Hamdi Bey cephaneleri ve silâhları Yenice'de toplamak istiyordu. Yavrularının üstüne titreyen ana kartal gibi silâh ve mermilerin kaybolmaması için çırpıyor, firdönüyordu. O zaman çekilen şu şifreler bu endişenin en veciz belgeleridirler.

Bayramiç Müdafaai Hukuk Cemiyetine

Mazbata karşılığında alman mühimmatın yolda kaybedilmesi dahi sorumluluğu ve ödemeyi gerektireceğinden Kızılelma, Karaköy ve Kızılköylerdeki heyetlerin mutemet adamları vasıtasıyla muhafaza edilmesi ve sevkîyatın doğrudan doğruya heyet azalan tarafından idare olunması matluptur. 6/7 Şubat 1336

Hamdi

Bayramiç Müdafaai Hukuk Cemiyetine

Şifreleri okuyamıyor musunuz? çözemiyor musunuz? Ne oluyor? eşyanın Kızılelma'da durdurulmasından vezgeçilerek Karaköyde bırakılmasını Çan'dan yazmıştım. Çoğunu Kızılelma'ya göndermişsiniz. Birçok sandıklar boş olarak gidiyor. Milletin malına göz dikenin gözü kör olur. Nerede (şifrenin buradan aşağısı bulunamamıştır) 10/11 Şubat 1936

Hamdi

Bayramiç Müdafaai Hukuk Cemiyetine

Aceledir. Biga'dan çekilmiştir. No: 355

Nakliyatta bir fişek kaybına meydan verilmemesi matluptur. Sandıkların daima adetle ve muayene edilerek teslim edilmesi ve puslalar- da noksan çıkanların hayvanlarının müsaderesi ve her halde kafilelere muhafaz verilmesi lâzımdır. Köylülerden bazılarının fişek alarak millete ihanet ettikleri sabit olmuş ve cezaları verilmiştir.

Bu emrin (burada bir kelime okunamamıştır) sevk memurlarına tebliği rica olunur. 13/14 Şubat 1336

Hamdi

Hamdi Bey âdeti imkânsız bir işi başarak Akbaş cephaneliğindeki binlerce piyade tüfeğini, yüzbinlerce mermiyi, makineli tüfekleri depolardan alarak Yenice Bucığına taşımak imkânını bulmuştur. Şimdi yeni bir dönem başlıyordu. Milli kuvvetler vücuda getirip bunları kısa sürede eğiterek çok kısa bir süre sonra başlayacağına şüphe olmayan Yunan taarruzuna karşı cephelere göndererek sağlam bir savunma hattı kurmak gerekiyordu. Askerlik Şubesi Başkanının yardımı ile kısa zamanda 500 kadar genç toplayarak Biga'daki 190 mcı alayın 2 nci taburuna verilerek buraya muvazzaf subaylar atandı. Gönendeki 180 inci Alayın 1 inci Taburundan da bir Müfrezeye Biga'ya gelmişti.

ANZAVUR TEKRAR SAHNEDE

Anzavur Ahmet Kara Haşan çetesinin Biga'da sahneye çıkması üzerine faaliyetlerini yavaşlatmak zorunda kalmış, Ayvadere çarpışmalarından sonra adamakıllı saklanmıştı. Biga'daki birçok ileri gelenler millî hareketlere samimî olarak taraftar değildiler. Hamdi Beyin etrafını saran bu gibi şahıslar arasında Anzavur'la gizli ilişkileri sürdürenler vardı. Kara Haşan çetesinin hapsedilmesi Anzavur taraftarlarına yeni ümitler vermişti. Kara Haşan çetesinden ele geçmeyenler Anzavur tarafına geçmişlerdi. Hamdi beyi imha etmek için fırsat kolluyorlardı. Hamdi Bey komşu ilçelerde Müdafaa-i Hukuk dernekleri kurdu, milis teşkilâtının masraflarını karşılamak için her ilçenin, bucağın ve köyün ne kadar para yardımı yapacağını belirterek haber salıp bu paraları en kısa sürede getirmelerini, bunu getirmeyenlere ağır cezalar verileceğini tebliğ etti. Buzağlık köyünde saklanmış olan Anzavur köylere haber salarak zehirli bir propagandaya girişti ve salınan parayı vermemelerini istedi. Köylülere şunları söylüyorlardı : (Hamdi Bey denen adam milletin 4 senedir çektikleri yetmiyormuş gibi yeniden seferberlik ilânına kalkıştı. Halka binlerce lira para salgını yaptı. Seferberliği ancak hükümet ilân eder, ondan başkası para toplayamaz. Savaş süresince her evden birkaç şehit verdiniz. Daha dökecek kanınız var mı? İngiliz, Fransız ve Yunanlılarla biz nasıl başa çıkabiliriz? Padişahımız milleti bu sıkıntıdan kurtarmak için Anzavur'un eline ferman vererek gönderdi. Siz padişaha mı itaat edeceksiniz yoksa Hamdi Bey gibi ne olduğu belirsiz bir kimseye mi? Padişahımızın bize verdiği emir elbirliği yaparak bu yabancıyı ortadan kaldırmaktır.)

Anzavur, Aşmalı Köyü imamı Fevzi'yi (Gavur imam) kendi tarafına çekmiş ve ona elli çerkez atlısı göndermişti. Gâvur imam kendisine

katılmayanların evlerini yakacağını, eşyalarını yağma edip kendilerini öldüreceklerini ilân ediyordu. Bu nedenle kimi gönül rızasıyla kimi korku nedeniyle Gâvur İmam'a katıldılar.

BİGA BASKINI

Ekilen fesat tohumları hızla filizlenmeye başladılar. 13 Mart 1920 Pazartesi günü (8) binlerce silâhlı köylü Biga'ya baskın yaptılar. Hamdi Bey, Kâni Beyle bir kısım kuvveti Biga'da bırakarak âsileri uzaktan karşılamak üzere yanındaki bir avuç kuvvetle ileriye gitti. Halen kasabaya bir kilometre mesafede o zaman askerlik şubesine ait debboylar vardı. Burada kimi sivil elbiseli, kimi asker elbiseli birçok genç eğitim yapıyordu. Kaldırımbaş ve Savaştepe yönlerinden küme küme silâhlılar kasabaya doğru ilerliyorlardı. Hamdi Bey vaziyetin çok kritik olduğunu görünce Biga'da kalmış olan Kâni Bey'e, Mahmut ve Abdi adındaki atlılarla haber gönderdi. Evlâ kararlaştırıldığı üzere eğer âsiler kasabayı işgal edecek olurlarsa cezaevindeki Kara Haşan ve arkadaşları öldürülecek, Anzavur'la birleşip memleketin başına daha büyük gaileler açmalarına meydan verilmeyecekti.

Kâni Bey Hamdi Beyden haber alır almaz hemen eski jandarma komutanı Yzb. İsmail Hakkı Beye gelerek :

(8) Anzavur kuvvetlerinin Biga'ya yaptıkları baskının tarihinde çelişkiler vardır. Birçok kaynaklar bunu ayrı ayrı göstermektedirler.

a. Emekli J. Yzb. Zühtü GÜVEN olayların içinde yaşamıştır. İş Bankası'na yayınlanan (Anzavur İsyanı) adlı kitabında Anzavur'un Biga'ya saldırı-tarihini 13 Mart 1920 olarak göstermiştir. Bence en doğru tarih budur.

b. Zeynel KOZANOĞLU 1970 de yayınlanan (Hamdi Bey ve Akbaş Baskını) adlı kitabında olayın tarihini 21 Mart 1920 olarak göstermektedir.

c. Emekli Orgeneral Kâzım Özalp Türk Tarih Kurumunca basılan (Millî Mücadele 1919-1922) adlı eserinde olay tarihini 20 Şubat 1920 olarak göstermektedir.

d. Olayların vuku bulduğu sırada Biga'da öğretmen olan Uluğ İGDEMİR (Biga Olayları ve Anzavur Ayaklanması) isimli eserinde olayları günü gününe ve sıcaklığına kaydettiğini iddia etmektedir. Ona göre âsiler Biga'yı 16 Şubat 1920 de basmışlar ve 17 Şubat 1920 de Anzavur Biga'ya girmiştir.

— Hamdi Bey haber gönderdi Kara Haşan ve arkadaşlarını öldüreceğiz dedi, Yüzbaşı İsmail Hakkı Bey ilçeye üç ay evvel atanmıştı. Teklifi kabul etmedi :

— Ben böyle bir şeyi yapamam dedi. Bunun üzerine Kâni Bey :

— Siz yapamazsanız, emir verin yapsınlar dedi. Yüzbaşı İsmail Hakkı şu cevabı verdi :

— Ne yaparım ne de emir verir yaptırım.

Bunun üzerine Kâni Bey yanma polis memurlarından Nail Koca-çelebiyi J. Çvş. u Çanakkaleli Celâl'i alarak cezaevine gitti. Kara Haşan ile 13 arkadaşını binbir güçlükle cezaevinden çıkarıp yambaşındaki bir odaya doldurdular. Kara Haşan ve arkadaşları başlarına geleceği anladıklarından, bütün güçleri ile cezaevinin dışına çıkmamak için direnmişlerdi.

14 kişi cezaevinin yakınındaki odaya taşınınca Kâni Bey odanın altına girerek ağır makineli tüfekle üst katı taradı. Kara Haşan ve arkadaşlarının hepsi öldü. Yalnız Yeniçiftlik köyünden Mehmet (Türker) adındaki 20 yaşlarında bir genç yaralı olarak kurtuldu. Bu sırada Kara Hasan'ın arkadaşları dört nala kasabaya girerek hemen cezaevini bastılar. Cezaevinde tutuklu bulunan Kara Haşan ve arkadaşlarını kurtarmak için acele ediyorlardı. Fakat geç kalmışlardı. Cezaevine girince kanlı elbiseleri ile yarı baygın duran yaralı Mehmet'i gördüler. Mehmet konuşamıyordu. Onlara işaretle küçük odayı gösterdi. Heyecanla koştular. Feci manzarayı gördüler. Her taraf kan gölü olmuş. Cansız cesetler üst üste yığılmışlardı. Hemen koşarak kudurmuş köpekler gibi cezaevinin yanındaki jandarma koğuşuna saldırdılar. Sıtma ateşleri içinde yatmakta olan üç zavallı erin üzerine silâhları boşaltarak şehit ettiler. Bundan sonra daireden çıkıp merdivenleri inmekte olan ve hiçbir suçu olmayan Yzb. İsmail Hakkı'yı öldürerek üzerindeki tabancasını, elbisesini, çimmelerini aldılar. Biraz sonra da âsilerle mücadele eden Ali Rıza adında bir üsteğmen kasabaya getirilerek Kara Hasan'ın adamlarından Kurt Mehmet tarafından kama ile şehit edilmiştir.

Olay günü cezaevinde öldürülen Kara Haşan ve arkadaşları arasından canlı olarak kurtulan tek şahıs olan Yeniçiftlik köyünden Mehmet TÜRKER 25 Ekim 1960 da Ali Orhan İLKKURŞUN'a o korkunç

olayı şöyle anlatmıştır : (Jandarmalar bir gün bizi mevkıfların arasından ayırarak kadınlar koğuşu üzerindeki ahşap odaya doldurarak üzerimize ateş ettiler. Hemen dışarıya fırladıksa da yalnız ben ayağımdan yaralı olarak kurtuldum. Ötekilerin hepsi öldüler. Arkadaşlarımı makineli tüfek ateşi ile öldürdüklerini söylerler ise de hakikat benim anlattığım gibidir. Suphi Bey ile Dimetokalı Mustafayı daha evvel öldürmüşlerdi. O gün öldürülenler şunlardır: Hara Haşan, Kaldırım köyünden Uzun Haşan, Çavuş köyünden Rahim, Bezirgân köyünden Halil çavuş ve oğlu Mehmet, Bostanlıdere köyünden Şevket, Çubuk'dan Kadir, Sercü köyünden Cevdet). Olayın tanığı olan Arnavut İdris'te Kara Haşan ile arkadaşlarının Kâni Beyin emriyle jandarmalar tarafından öldürüldüğünü, Celâl Çavuş ile polis Nail'in de öldürme işine katıldığını söylemektedir.

Öldürme olayından kısa bir süre sonra âsiler hükümet binasını kuşatarak ateşe başlamışlardı. Kâni Beyle jandarmalar pencerelerden ateş ederek kendilerini korumaya çalışıyorlardı. Kısa bir süre sonra süvari tavlasının arka duvarından bir delik açarak jandarma Celâl çavuş, Mahmut ve Abdi buradan kaçarak uzaklaşıp canlarını kurtardılar Kâni Bey de aynı yerden çıkarak hükümet binasının yakınındaki Franguli adındaki Rumun evine giderek saklandı.

Kanlı Ali adındaki tellâl yüksek sesle Biga sokaklarında bağırarak Kâni Beyin saklandığı evi haber vermeyenin idam edileceğini söylüyordu. Biraz sonra Franguli Anzavurculara giderek Kâni Beyin kendi evinde saklanmakta olduğunu haber verdi. Kâni Bey evin tavan arasında idi. Bütün mahrem evrakı yakarak imha etmiş, cebindeki paraları da evin kızına kadar çıkıyordu. Kısa bir müsademe oldu. Kâni Bey aşağıya bir bomba fırlattı. Tabancasındaki son kurşunu beynine sıkarak intihar etti. Kâni beyin elindeki bir bombayı karnında patlatarak intihar ettiğini söyleyenler de vardır. Halbuki Kâni Beyin cesedi ayağından ip bağlanarak Biga sokaklarında sürüklenmiştir. Eğer karnında bomba patlatsa idi, ceset parça parça olurdu.

Hain Anzavur ertesi günü bir fatih edasıyla ve büyük bir nümayiş içinde Biga'ya girdi. Biga halkı kendisini şehir dışında karşıladı. 200 den fazla Çerkez atlısı onu takip ediyordu. Hepsinin belinde sapları gümüş işlemeli kamalar vardı. Fişeklikler göğüslerinin üst kısmına kadar çıkıyordu. Biga hükümet konağının merdivenlerine çıkarak meşhur nutkunu söylemeye başladı : (Elimde ferman, göğsümde Kuran, kalbimde iman...) ...

Anzavur ve kuvvetleri bir süre Biga'da kalmışlardır. O zamanlar genç bir delikanlı olan Uluğ İĞDEMİR Anzavur tarafından tevkif edilen babasını kurtarmak için onun huzuruna nasıl çıktığını şöyle anlatır : (9) (Bakacaklı Çerkez Ahmet Efendi ile birlikte Anzavur'un bulunduğu odaya geçip selâm verdim. Galiba abdest almış da yeni çoraplarını pantolonunun üstüne çekmiş, kaputunu sırtına almıştı. Perdeler inikti. İçerisini loş bir karanlık kaplamıştı. Siyah ve seyrek sarılı dik bıyıkları, esmer çehresine büsbütün bir karartı vermişti. Hadit, simsiyah bir yüzü vardı. Korkunç gözlerini yere dikmişti. Kapının yanında oturdum. Yanındaki rehber Çerkezce (tıs, tıs) dedi. Öteki mahcubane kimildadı, sandalyeye baktı. Anzavur tekrar: (tıs, tıs) dedi. Bu sefer öteki oturdu. Sonra bana dönerek : (Otur) dedi. Oturdum. Kendisi de koltuğa ağır ağır oturdu. Bacaklarını uzattı. Kolunu koltuğa dayayarak yaslandı. Gözleri hâlâ yerde idi. Ben harekâtını takip ediyor, gözümü ondan ayırmıyordum. Derin derin düşündü, başını kaldırdı, fakat yüzüme bakmıyordu.

Amerikan papazı kıyafetine girerek Bandırma'da Anzavur'u ziyaret eden İngiliz Kemal ise, Anzavur'u şöyle anlatır. (10) : (Anzavur'un maiyeti 20 kişi kadar vardı. Pencereden gözüktüyordu. Kapı vuruldu, buyrun dedim. Anzavur görüldü. Orta boylu, top sakallı, göbeklice, her ümmiye has olan bakışları ile büründüğü sirmaların ve padişah'tan aldığı vaatlerin gururuna boğulu olan bu saray paşası ve millet haini karşısında heyecanımı zor zapt ediyordum. Göğsünde pırl pırl yanan murassa bir mecidiye nişanı vardı. Onun altında sirmalı bir kordonla boynuna asmış olduğu kılaptanla altın işlenmiş moshaf torbası duruyordu. Belinde de meşhur gümüş ve altın işlemeli kaması...)

HAMDİ BEY ŞEHİT EDİLİYOR

Âsilerin Biga'yı bastığını haber alarak onları uzaktan karşılamak için Hamdi Bey Kaldırımbaşı köyüne gitmişti. Burada yapılan çarpışmada Hamdi Beyin kuvvetleri dağıldılar. Makineli tüfek taşıyan katırlardan biri ürkerek kaçtı. Askerler de dağıldılar. Elde kalan tek makinalı tüfeği Kaldırımbaşı köyü mezarlığının içine yerleştiren Hamdi Bey bizzat ateş ediyordu. Biraz sonra ağır makineli tüfek tutukluk

(9) Uluğ İĞDEMİR (Biga Ayaklanması ve Olayları).

(10) Recai SANAY (Türk Casusu İngiliz Kemal).

yaptı. Hamdi beyin maiyetinde pek az insan kalmıştı. Bunlarla başarı kazanmaya imkân yoktu. Hamdi Bey yanında kalan 3 milis ve 8 erle beraber Balıkkaya denen yüksek tepeye çıkarak olayların gelişmesini bekledi. Ortalık karardıktan sonra buradan ayrılarak Pazarköylü Osman Beyle veya Yenice'deki Rıza Bey kuvvetlerine ulaşmak istiyordu.

Hepsi de müthiş yorgundular. Vakit gece yarısı idi. Köy camisinin bitişiğindeki köy odasına geldiler. Odada yatmakta olan bazı kişiler dışarı çıktılar. Yanındakiler, Hamdi Bey buranın Anzavur taraftarları ile dolu olduğunu söyledilerse de hiçbirşey dinlemedi. Ocağın başına geçip oturdu. Kendisi ile beraber gelenler de odanın içine yerleştiler. Hamdi Bey orada bulunan köy bekçisi Koca Mustafadan yiyecek istedi. Bekçi bir süre sonra birkaç soğanla 5, 6 ekme getirdi. Hamdi Bey ve Yanındakiler soğanla ekmeği yerlerken Anzavurculardan Çerkez Nuri Bey pencereden silâhı uzatıp teslim olmalarını istedi. Teslim ol maktan başka çare yoktu. Yaygen köylü Pomak Hacı bir urganla gelerek elinden silâhını alıp, kollarını sımsıkı bağladılar.

Millî kahraman Hamdi Bey haydutları yumuşatmaya çalışıyordu : (Benim silâhımı almayın, benim bu millete çok hizmetim dokundu) dedi ise de sözlerini hiçkimse dinlemedi. Üzerindeki parasını ve kıymetli eşyalarını aldılar. Hamdi Beyin kılavuzu Mehmet Gindi'nin kollarını da ayrıca bağladılar. Diğer üç çetecinin kollarını iple birbirlerine bağladılar. Askerlerin kollarını bağlamadılar.

Millî kahramanımız Hamdi Bey, vatan hainlerinin arasında itilip kakılarak, dövülüp, söğülerek Anzavur'a teslim edilmek üzere götürülüyordu. Üç saatlik bir yol olarak Biga'ya 5 kilometre mesafedeki Kırkgeçit boğazına varmışlardı. Olay günü İnova köyünde bulunan 1296 doğumlu Arnavut Selim DOĞRU Hamdi Beyin şehit edilişi olayını şöyle anlatır: (Gâvur îmanı, Hamdi Beyin yakalandığını duyar duymaz koşup yetişmiş, kolları bağlı ve yaya olarak Biga'ya götürülmekte olan Hamdi Be ve tabanca ile ateş ederek yere sermişti. Bununla da yetinmeyen hain İmam henüz can çekişmekte olan Hamdi Beyi iki ayağına ip takarak bir katırın kuyruğuna bağladı hayvanı dağ bayır koşturmak suretiyle feci bir şekilde öldürmüştür. Hamdi Beyin elbiseleri soyulmuş, iç çamaşırları ile bir arabaya konmuştur. Gâvur İmam da Hamdi Beyin cesedinin üzerine oturmuş olduğu halde Biga'ya geldiler. Hamdi Beyin başı arabadan aşağı sarkıyor, omuzuna kadar uzayan saçları dalgalanıyordu. Hamdi Beyin aziz vücudu, Biga olaylarında şehit edi-

len diğer arkadaşlarla birlikte halka teşhir edilmiş ve sonunda hiçbir dini merasim yapılmadan namazgâh tepesindeki boz bir tarlada kazılan çukura Kâni Beyle birlikte gömülmüşlerdir.)

Seneler sonra Mustafa ismindeki hamiyetli bir öğretmen Biga Belediye Başkanlığına yaptığı müracaat üzerine iki vatanseverin kemikleri bu mezardan çıkarılarak Balıkkaya'da bulunan Çanakkale şehitleri mezarlığının kapısının yanına gömülerek küçük bir şehitlik yapılmıştır.

Mezar taşının üzerinde : (Hadisei İsyanda şehit edilen mülkiye kaymakamlarından Hamdi Bey ruhuna fatiha) yazılıdır.

Koyuneli Bucağına Hamdi Bey bucağı adı verilmiştir.

YENİCE'DEKİ SİLÂH VE CEPHANELERİN İMHA EDİLMESİ

Anzavur, Hamdi ve Kâni Beyleri öldürdükten sonra ve askerlerini dağıttıktan sonra bütün kuvveti ile Akbaş cephaneliğinden kaçırılan silâh ve cephanelerin saklanmakta olduğu Yenice bucağına (İlçe) yürüdü. Hemen bütün köyler Anzavur ve Gâvur İmamın kuvvetlerine katılmışlardı. Köprülü'lü Rıza Bey yanındaki pek az insanla her taraftan kudurmuş köpekler gibi saldıran bu kuvvetlere karşı insanüstü bir çaba ile savunmaya ve silâhları korumaya çalışıyordu. Albay Kâzım ÖZALP Yenice'deki kuvvetlerimize yardım için Balıkesir ve Edremit'ten takviye kuvvetleri göndermişti. Balıkesir'den hareket eden kuvvetler Binbaşı Muhtar Bey ve Necati Bey (Sonraları Millî Eğitim Bakanı) komutasında idiler. Vasıf Bey, İngiliz Kemal, Giresunlu Bulguncu Mehmet Efe, Balyalı Mustafa Çavuş da yardıma koşmuşlardı. Fakat bu kuvvetler yetişmeden Rıza Bey acele karar vererek Yenice camisindeki silâh ve cephanelerin âsilerin eline düşmesinden korkarak camiye ateşe verdi. Yüzbinlerce mermi korkunç sesler çıkarak pathyor, binlerce silâh kızgın alevler tarafından yutulurak namlular ve demir kısımlar eriyerek kızıl ateş haline geliyordu. Rıza Bey ve arkadaşları alevlerin yuttuğu silâhları büyük bir kederle izliyorlar, hüngür hüngür ağlıyorlardı, istiklâl savaşımızın en büyük şanssızlığı olarak, Manisa'daki 50.000 den fazla piyade tüfeği Yunanlıların eline geçmişti. Bu kerre de 10.000 e yakın tüfeği kendi elimizle ateşe vermek zorunda kalmıştık. Rıza Bey sonradan bu işe çok pişman oldu. İstanbul'a giderek Damat Ferit'i öldürmeye teşebbüs etmişse de düşmanları tarafından ihbar edilmiş ve yakalanarak idam edilmiştir.

ANZAVUR'UN SONU

Anzavur'un karşısında hiçbir kuvvet kalmadığından bütün bölgeye hâkim olmuştu. Bunun üzerine birçok yerlerden alelacele kuvvetler getirilerek Anzavur durdurulmaya çalışıldı. Salihli cephesinden Sarı Efe Edip ve İsmail Efeler komutasında 300 zeybek, Kırkağaçlı Hafız Bey ve Binbaşı Salim Beyler komutasında 250 kişilik bir kuvvet, Çerkez Etem ve Parti Pehlivan kuvvetleri çeşitli çarpışmalar sonucunda Anzavur kuvvetlerini darmadağın ederek bölgeye yeniden egemen oldular. Anzavur ve Gâvur İmam İngilizlere sığınarak canlarını kurtardılar. Anzavur bundan sonra da izmit, Adapazarı, Geyve ve Düzce dolaylarında fesat tohumları ekerek buraların bir süre kan ve ateş içinde kalmasına, kardeşkanı dökülmesine sebep oldu. Her sıkıştığında adamlarını savaş alanında bırakarak kaçmayı başaran ve sefil ömrünü uzatan bu hain en sonunda hakettiği cezayı buldu.

Anzavur fırsat buldukça millî kuvvetlerimize güçlük çıkarmaktan, onları arkadan hançerlemekten çekinmiyordu. Millî mücadelenin en şiddetli sıralarında yine İngilizlerle buluşarak Yunanlılarla müşterek bir hareket planlıyordu. Bunu öğrenen İngilizlerin tercümanı Ali Bey durumu Karabigalı Halit Bey'e anlattı. Anzavur'un Biga'dan Karabigaya hareket ettiğini öğrenen Dimetokalı Hafız Asım Efendi durumu birer mektupla o bölgede faaliyette (bulunan Çingene Ali ve Arnavut Rahman Ağa çetesine haber verdi. Bu iki çete bölgede faaliyette bulunarak fırsat buldukça Yunanlılara baskınlar düzenleyip kayıplar verdiriyorlardı.

Anzavur'un hareketini haber alan Çingene Ali yanma Biga cezaevi katliamından yaralı olarak kurtulan Yeniçiftlik Köylü Mehmet TÜRKER'i ve Dimetokalı Haşan YAMUK'u alarak Adile köyü yakınındaki köprüde pusu kurdu. Biraz sonra 3 atlı göründü. Bunlar Anzavur Ahmet Paşa, Anzavur'un Şeyhülislâmı Buzağlık köyünden Hoca Şahin efendi ve yaveri idiler.

Her iki taraf ta çok yakın mesafeden müsademeye tutuştular. Mehmet TÜRKER 20-25 metre kadar sola koşarak mevzilenip mavzerle ateşe başladı. Mehmet TÜRKER ilk kurşunla Anzavur'un sol kolunu kırdığından Anzavur tabancasını çıkarıp ateş etmek istedi ise de, başaramadı. İkinci kurşun göğsünden girdi. Müsademe sonunda Hoca Salim Efendi başından yaralanarak hemen ölmüştür. Yaver de aldığı

yaralardan ölmüştü. Anzavur ise fazla kan kaybettiğinden kendisini savunamıyordu. Yanına gelenlere hayatını bağışlamaları için yalvarıyordu. Mehmet TÜRKER belinde kama olduğunu unutmuş arkadaşlarından Anzavur'u kesmek için bıçak istiyordu. Dimetokalı Haşan belinde taşıdığı kasaturayı uzattı. Hain Anzavur gözleri korkudan fal taşı gibi açılmış olduğu halde hayatını bağışlamaları için yalvarıyordu. Öldürüleceğini anlayınca kelime-î şahadet getirmek istemişse de bunu da başaramamıştı (Lâilâillallah) diyor arkasını getiremiyordu. Uzun süre kardeş kavgasına ve yüzlerce insanın kanının dökülmesine sebep olan vatan haininin gövdesinden ayrılan kafası Yeniçiftlik köyüne getirilerek Şarköy'lü Ali ağa ile Dimetokalı Asım efendiye teslim edildi. Onlar da bu başı içi konyak dolu bir tenekeye koyup lehledilerse de Ankara'ya göndermek imkânını bulamadılar.

Gâvur İmam da bir müsademedede öldürüldü. Böylece millî müca-
delemizin ilk yıllarında alçakça emellerle memleketi yangın yerine döndüren
ve yüzlerce insanın kanının dökülmesine sebep olan vatan hainleri
hakkettikleri cezayı buldular.

Hamdi, Rıza ve Kâni Beylerin kalplerindeki yüksek vatan sevgisi, vatan
için herşeyi seve seve feda etmek ve hiçbir fedakârlıktan kaçınmamak
yolundaki örnek hareketleri yüzlerce sene bizden sonraki kuşaklara ışık
tutacak, ümit kaynağı olacaktır.

FAYDALANILAN ESERLER:

Mustafa Kemal ATATÜRK Büyük Nutuk.
Ali ÇANKAYA Yeni Mülkiyeliler Tarihi 4 üncü Cilt
Kâzım ÖZALP Millî Mücadele (1919, 1922) Türk Tarih Kurumu Basımevi
1971
Emekli J. Yzb. Zühtü GÜVEN Anzavur İsyanı İş Bankası Yayınları 1965
Recai SANAY Türk Casusu İngiliz Kemal Nebioğlu Yayınevi
Rahmi APAK Garp Cephesi Nasıl Kurtuldu
Yunus NADİ Birinci Büyük Millet Meclisinin açılışı ve İsyanlar
Ali Orhan İLKKURŞUN'un basılmamış hatıraları ve incelemeleri
Naci SADULLAH Özalp Ege Cephesinin Nasıl Kurulduğunu anlatıyor
Cumhuriyet Gazetesi 1968 Mayıs: Haziran sayıları
Zeynel KAZANOĞLU Hamdi Bey ve Akbaş Baskını
Uluğ İGDEMİR Biga Ayaklanması ve Anzavur Olayları Türk Tarih Kurumu
yayını

YETİŞTİRME YURTLARI YARARINA GÖSTERİLEN FİLMLERDEN BELEDİYELERCE EĞLENCE RESMİ ALINABİLİR Mİ?

İHSAN OLGUN

Danıştay 10. Daire Başkan

Korunmaya muhtaç çocukları Koruma Birliğine bağlı Yetiştirme yurtları yararına gösterilen filmler nedeniyle sağlanan gelirlerden belediyelerce «eğlence resmi ve Türk Hava Kuvvetleri Güçlendirme Vakfına katılma payı» kesilip kesilmeyeceği hakkında:

15. Mayıs. 1957 gün ve 6972 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar hakkındaki Kanunun 1 inci maddesinde;

Beden, ruh ve ahlâk gelişmeleri tehlikede olup, a) Ana ve babasız, b) Ana ve babası belli olmayan, c) Ana ve babası tarafından terkedilen, d) Ana ve babası tarafından ihmal edilip fuhşa, dilencilığe, alkollü içkileri veya uyuşturucu maddeleri kullanmaya veya serseriliğe sürüklenmek tehlikesine maruz bulunan çocuklara «Korunmaya Muhtaç Çocuklar» deneceği açıklandıktan sonra 4 üncü maddesinde bunların bakılıp yetiştirilmeleri ve bir meslek sahibi edilmeleri vilâyet hususi idareleriyle belediyelerin müştereken kuracakları «Birlikler» tarafından sağlanacağına hükmedilmiştir.

Kanunun 5 inci maddesinde; Belediye kanunu hükümlerine göre kurulacak olan bu birliklerin çocuk bakım ve yetiştirme yurtları ve her türlü tesisleri kurmak zorunda oldukları hükmü yer almaktadır. Birliklerin, bu maddede kısaca açıklanan görevleri, 14 üncü maddede; «Korunmaya Muhtaç Çocukları Koruma Birlikleri, öğretim çağında olmayan çocuklarla öğretim çağına gelmiş ve öğretim çağını aştığı halde bunu görmemiş olarak teslim edilen çocukların bakım, korunma, eğitim ve öğretimi ile bu çocukların ileride mahallî, İktisadî ve zirai ve sanai gibi ihtiyaçları karşılayacak surette amelî bir meslek sahibi olmaları için yetiştirme yurtları ve mahallî hususiyetleri göz önünde bulunduran döner sermayeli işyerleri ve atelyeler açar ve kurarlar ve ders pogramlarını buna göre hazırlarlar» denilmek suretiyle daha geniş bir şekilde belirtilmiştir.

Bütün bu nedenlerin açık ifadesinden de anlaşılacağı üzere, 6972 sayılı kanun; korunmaya muhtaç kimsesiz çocukları, sokak ortasında kalmaktan ve kaderine terk edilmişliğinden kurtarmak, onları gerek sosyal hayatın ve gerekse tabiatın tehlikelerine karşı korumak, insanlığa, ulusuna yararlı birer insan olacak şekilde yetiştirmek, eğitmek ve yine ülkenin İktisadî gelişimine katkıda bulunacak şekilde birer meslek sahibi yapmak amacını taşımaktadır. Kanun koyucunun bu amacının gerçekleşebilmesi için personele, bina ve malzemeye ihtiyaç vardır. Bunların gerektirdiği masrafları karşılayabilmek için gerekli olan gelir Kanunun 8 inci maddesinde sözü edilen belediye ve İl Özel İdareleri bütçelerine bu idarelerce konulacak tahsisat ile 25 inci maddede sözü edilen yardım, bağış v.s. gibi gelirlerle birliklere bağlı yurtların çeşitli faaliyetlerinden sağlanan gelirlerden ibarettir.

Bu gün içinde yaşadığımız çağda dünyanın her yerinde devletler, kendi çocuklarının yetiştirmelerinde ve korunmalarında ülkelerinin geleceği yönünden büyük fayda gördüklerinden gerekli tedbirleri almışlar veya almaktadırlar. Bu tedbirleri almak her devletin aslî görevleri arasındadır. Kanun koyucumuzda bu ihtiyacı duyduğundan evvelce mahallî idareler mevzuatıyla bu idarelere verilen bu görevi, mahallî idarelerin görevlerinin çokluğu sebebiyle lâyiki veçhile yerine getirememeleri üzerine 6972 sayılı Kanunla kurulacak birliklere vermiştir. Bunu yaparken onlara ve onlara bağlı^ yetiştirme yurtlarına gerekli gelir kaynaklarını sağlamış ve hattâ görevlerini müessir bir şekilde yerine getirebilmeleri için bu gelirleri 25 inci maddesinin (d) fıkrasında;

«Yurtlar tarafından veya bunlar menfaatine verilecek müsamerelerle, iş yurtları ve diğer her türlü teşebbüs gelirleri, birliklere yapılacak bağışlarla her türlü gelirler, bilumum vergi, resim ve harçlardan muaf tutulmuştur.» şeklinde yer alan hükümle, her türlü vergi, resim ve harçtan muaf tutmuştur.

Fıkra da her ne kadar, filim gösterilmek suretiyle sağlanan gelirler açıkça belirtilmemişse de; müsamere kelimesinin geniş anlamı gece eğlencesi olup, filim gösterilmesi de bu anlam içerisinde mütalâa edilmek gerekir. Esasen, 1.7.1948 gün ve 5237 sayılı Belediye Gelirleri Kanununun 27 nci maddesinde; eğlence yerlerinden belediye meclislerince düzenlenecek tarife ve belirtilecek sınıflara göre işledikleri sürece sağlayacakları gayrisafî hasılatı maddede gösterilen nisbette alınacağına hükmedilen eğlence resmî, ticarî kâr zihniyetiyle faaliyet gösteren eğlen-

ce yerlerinin gelirlerinden alınan bir resimdir. Maddede, bir takım sosyal yardım gayesi güden ve sosyal hizmet yapan kurum, dernek ve sendikaların bu tür gelirlerinin bu resimden muaf tutulması da bunu göstermektedir. Korunmaya Muhtaç Çocukları Koruma Birlikleri ile bunlara bağlı yurtların yukarıda açıklanan amaçlarını gerçekleştirmek ve bu amaca sarf etmek üzere gerek bunlar tarafından ve gerekse bunların yararına başka kuruluş ve kişiler tarafından film göstermek suretiyle sağlanan gelirin ticarî amaç güdülerek elde edildiğini söylemek imkânsızdır. Durum böyle olunca, bu kuruluşların film göstermek suretiyle sağladıkları geliri de, 6972 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin (d) fıkrasında hükme bağlanan muafiyet içerisinde mütalâa etmek ve bunlardan eğlence resmi almamak kanun koyucunun maksadına uygun olur. Kaldı ki bu birlikler için bütçesine tahsisat koymak mecburiyetinde olan ve 1580 sayılı Belediye Kanununun 15 inci maddesinin 34 ncü fıkrasında fakir ailelerin ikiz çocukları ile kimsesiz çocuklara bakmak, korumak ve onlara yardım etmekte görevleri arasında sayılan Belediyelerin, bu görevlerini yapan birliklere hem yardım etmek zorunda olmalarını ve onların gayeleri için gerekli gelirlerinden eğlence resmi almalarını kabul etmek bizi açıkça tezata düşürür.

25.8.1971 gün ve 1473 sayılı Türk Hava Kuvvetlerinin güçlendirilmesi ve Milli Hava sanayimizin kurulması amacıyla katılma payı ihdası ve Millî Piyango hasılatının bu gayeye sarfı hakkındaki Kanunun 1 inci maddesinde, belediye hudutları içindeki her türlü spor müsabaka ve gösterileri ile sinema, tiyatro, konser, sirk, fuar, panayır ve at yarışlarına giriş biletleri ve at yarışı müşterek bahis bileti brüt satış hasılatından alınacağı öngörülen «Türk Hava Kuvvetlerinin güçlendirilmesine katılma payında aynı gerekçeyle yetiştirme yurtları yararına gösterilen filimlerden sağlanan gelirlerden alınmaması gerekir.

Sonuç : Amacı, kimsesiz, korunmaya muhtaç çocukları; topluma yararlı olacak şekilde yetiştirmek ve onların ruh ve beden sağlığını korumak olan Korunmaya Muhtaç Çocukları Koruma Birliklerine bağlı yetiştirme yurtları yararına gösterilen filimlerden sağlanan gelirleri kanun koyucunun maksadına uygun olarak 6972 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin (d) fıkrasında hüküm altına alınan muafiyet içerisinde kabul ederek, bu gelirlerden belediye eğlence resmi ve Türk Hava Kuvvetlerinin güçlendirilmesine katılma payı alınmamasına karar vermek gerekeceği düşünülmektedir.

**KÖY KENT, ÖRGÜTLENMESİ ve
MERKEZİ ve YEREL YÖNETİM
İLE İLİŞKİLERİ**

METİN ÖZKINAY

Bağ-Kur Genel Sekreter Görevlisi

Plan:

GİRİŞ

- 1) Ekonomik Amaçları
- 2) Sosyal Amaçları
- 3) Kültürel Amaçları

KÖY - KENT'in ÖRGÜTLENMESİ

Köy - Kentte Sanayi'

**KÖY - KENT MERKEZİ ve YEREL YÖNETİM İLİŞKİLERİ KÖY -
KENT MODELİ**

KÖY - KENT'in BAŞARI ŞANSI

GİRİŞ:

Köy - Kent konusu ilk olarak 1969 yılı CHP seçim bildirgesiyle tartışma ortamına getirilmiş bir konudur. Konu, 1973 CHP seçim bildirgesi olan Akgünlerde oldukça geniş ele alınması ve CHP'nin iktidar olmasıyla önem kazandı. Aktüel bir konu haline geldi.

Bugüne kadar kırsal alanların âdil bir şekilde sosyal ve ekonomik kalkınmalarını temin için birçok proje ortaya konmuş, bunların bir kısmı da tatbik mevkiine konmuştur. «Doğu ve Güney Doğu Anadolu kalkınma projesi», tatbik konamayan projelerden biri. Her hükümet geri kalmış yörelerin kalkındırılacağı konusunu programlarına almış, fakat olumlu bir icraatta bulunamamışlardır.

Bunların dışında Devlet Planlama Teşkilâtınca yatırımların geri kalmış yörelere yapılması için özendirici tedbirler getirmiş, buna rağmen istenen yatırımlar bu bölgelere yapılmamıştır. Hepimizin bildiği toplum kalkınması projeleri büyük bir şevkle icra safhasına konmuş, fakat bugün bu işe bakan şube müdürünün kadrosu dahi kaldırılmıştır.

Bunu takiben Devlet Planlama Teşkilâtınca hazırlanan ve üzerinde uzun boylu çalışılan merkez köy projesi tatbik sahasına konmadan meçhul âkibetini bekler duruma getirilmiştir.

Şimdi aynı hareket ve heyecanla bir köy-kent projesi sunulmakta, yeni ve uzun çalışmalara başlanmış bulunmaktadır.

Köy-Kent nedir? Bu kavramı tesbit etmeden önce köy-kentten ne beklendiğini saptamaya çalışacağım. Bunu saptayabilirsek kavramı tesbit etmek oldukça kolaylaşır.

Radyo, Televizyon ve Basında flâş haber haline gelen köy-kent kavramının Halk Sektörü, Kooperatifçilik ve Toprak Reformu ile iç içe kullanılması, birbirleri ile olan bağılıklarının ifadesi olmasından ileri gelmektedir. Bu aynı zamanda kavram karışıklığına sebep olmakta ves'a bir ana örgütün tâli örgütü olduğu intibayı uyandırmaktadır. Bu sebepten konuyu izah etmenin güçlüğüne belirttikten sonra köy-kentlerden neler beklendiğini izaha çalışalım:

KÖY - KENT İN AMAÇLARI :

Köy-Kent kavramını açıklamadan önce amaçlarının tesbiti uygun olacaktır. Bu kavramın açıklığı kavuşmasına yardım edecektir.

Köy-Kentten beklenenleri: 1 — Ekonomik, 2 — Sosyal ve 3 — Kültürel olmak üzere üç ana grupta toplamak mümkündür.

1 — Köy-Kentin ekonomik amaçları:

Köylünün ürünü, emeği ve sermayesi ile oluşacak bir sanayi sayesinde;

a) Kalkınma, sosyal ve bölgesel adalet ilkelerine uygun olarak tahakkuk edecektir. «Kentleşmede ve sanayiın dağılımında bölgeler arasında adalet gerçekleşecektir.» (1) «Kalkınma sosyal adaletle birlikte olacaktır ve köylerden başlayacaktır.» (2) «Eğitimde, sağlıkta, ulaştırmada tüm sosyal ve ekonomik hayattaki zıtlaşmaları, farklılaşmaları en aza indirecek ve amaç noktada ortadan kaldıracaktır. Yurt ölçüsünde daha dengeli ve adaletli bir kalkınma süresi getirilecektir.» (3) «Bölgesel gelişmeyi sağlayacaktır.» (4) «Yatırımların dengeli bir dağılımını sağlayacaktır.» (5) «Kalkınmanın nimetlerinden daha yaygın ve adil bir faydalanma sağlayacaktır.» (6) «Mevcut düzeni kısmen düzeltecek ve sosyal reformcu bir anlayışla yeni bir dengeye kavuşturur.» (7) «Kır-Kent arasındaki farklılıkları azaltarak olumlu bir toplumun oluşturulması ile kırsal yörelere hizmet götürececek elemanlara çekici ortam hazırlar.» (8) «Sür'atli kalkınma ile birlikte sosyal adaleti yaygınlaştırmaya kolaylık sağlar.» (9)

(1) 1969 CHP Seçim

(2) Akgünler, Sh. 24.

(3) Nejat Ölçen - Halk Sektörü, Sh. 108.

(4) Prof. Dr. Gülten Kazgan, Halk - Söktörü Semineri, Köy İş. Bak. Sh. 1.

(5) Prof. Dr. Cahit Talaş, Halk Sektörü Semineri, Sh. 15.

(6) Koalisyon Protokolünde.

(7) Doç. Dr. Onur Kumbaracıbaşı, Halk Sektörü için ne yapılabilir, Milliyet Gazetesi, 1.4.1974

(8) Köy-Kentler üzerinde ön araştırma raporu, Toprak ve İskân İşleri Gnl. Md. lüğü, Mart 1974 Ankara Sh. 2.

(9) Prof. Muhittin Alan, Halk Sektörü Semineri, Sh. 1

b) Gizli işsiz ve işsizlere iş teminini sağlayacaktır.

«Gizli işsiz ve işsizlere istihdam olanağı yaratacaktır.» (10) «Yeni iş ve kazanç olanakları sağlar.» (11) «Yeni ve daha çok istihdam olanakları yaratır.» (12) «Yerel istihdam yaratır.» (13) «Hızlı nüfus artışının ortaya çıkardığı fazla nüfusun bir bölümü ile işsiz nüfus, köy-kentlerde iş olanaklarına kavuşacaktır.» (14)

c) Alt yapı yatırımları, kamu hizmetleri ve sanayi yatırımları ucuza mal edilecek, kaynak israfı önlenecektir. «Bazı altyapı yatırımları ve kamu hizmetleri köylere daha ucuz maliyetle ulaştırabilmenin bir aracı olacaktır.» (15) «Ekonomik sistemden kopuk ve hizmet olanaklarından yoksun olan 74 bin kadar yerleşme yerine hizmet götürme gücü önlenerek ve rasyonelleştirilecektir.» (16) «Düzensiz şehirleşmenin yol açtığı israflar, yüksek maliyetler ortadan kalkacaktır.» (17) «Az sayıda personel ve az yatırımla en kısa zamanda kırsal kesim nüfusunun tüm gereksinimleri karşılanacaktır.» (18)

2 — Sosyal Amaçlar:

a) Köyler toplulaşacak, bu sayede sosyal hizmetlerden daha çok yararlanılacaktır.

«Köylü uygarlıktan ve sosyal hizmetlerden yeterli ölçüde yararlanacaktır. Dağınık köyler toplanacaktır.» (19) «Çevre sağlık sorunu hafifleyecektir.» (20)

b) Kentleşme düzenli olacak ve büyük kentlere aşırı nüfus akımı yavaşlayacaktır. «Kentleşme hareketi düzenli olarak yürüyecek ve bü-

(10) 1969 CHP Seçim Bildirgesi

(11) Prof. Dr. Cahit Talaş, İbid Sh. 15.

(12) Nejat Ölçen Sh. 125

(13) Prof. Dr. Gülten Kazgan İbid Sh. 1.

(14) Köy-Kentler üzerine ön araştırma raporu, Sh. 2.

(15) Akgünler, Sh. 24

(16) Dr. Yakup Irmak, 6 Mart 1974 tarihli Cumhuriyet Gazetesi

(17) t. Nejat Ölçen, İbid Sh. 125.

(18) Köy-Kentler üzerine ön araştırma raporu Sh. 2.

(19) 1969 CHP seçim bildirgesi.

(20) İ. Nejat Ölçen İbid Sh. 125.

yük kentlere aşırı nüfus akımı önlenmiş olacaktır.» (21) «Büyük şehir lere nüfus akımı yavaşlayacaktır.» (21) «Büyük kentlere akan nüfus tutulacaktır.» (22) «Kentlere düzensiz ve başıboş nüfus akımlarını önler.» (23) «İş olanaklarına kavuşturulan kırsal alandaki nüfusun kentlere akımını ve kentlerdeki yığılmalarını engelleyerek sağlıklı kentleşmeyi sağlayacaktır.» (24)

c) Sosyal farklılaşmalar ortadan kalkacaktır.

«İnsanî ve coğrafi anlamda sosyal adalet gerçekleşecektir.» (25) «Mülksüz sınıfları kapitalist sınıfların karşısında ekonomik bakımdan güçlendirir.» (26)

3 — Kültürel Amaçlar:

Ekonomik ve sosyal amaçların tabii neticesi olarak bir Köy-Kent kültürü oluşacaktır.

Bilim adamları ve örgütlerin düşüncelerinden de istifade ederek Köy-Kent'in amaçlarını kısaca belirtmeğe çalıştım.

Kanaatimce Köy-Kentin tek amacı vardır veya olmalıdır. Bu amaç tahakkuk edecek olursa diğer amaçlar kendiliğinden veya Köy-Kenti oluşturan topluluk ile merkezî idare arasında kurulacak işbirliği sayesinde kolaylıkla tahakkuk edecektir.

Köylünün kendi tasarrufu, kendi emeği ve kendi yönetimiyle, a) Üretimini arttıracak, b) Ürünü ve c) yerel kaynakları değerlendirecek tesisler kurması ve doğacak artık değeri müstahsile dönüştürmesi bence Köy-Kentin temel amacıdır. Bu amaç geniş kapsamlı bir amaçtır. Şıkların tatbik mevkiine konmasına göre daraltılabilir.

Sosyal, bölgesel ve ekonomik dengenin sağlanması için alınması gerekli tedbirler de Köy-Kentin amaçları olarak kabul edilmelidir.

(21) Akgünler, Sh. 24.

(22) İ. Nejat Ölçen İbid, Sh. 99

(23) Prof. Dr. Cahit' Talaş, İbid Sh. 15.

(24) Köy-Kentler Üzerine Ön Araştırma raporu, Sh. 2.

(25) Akgünler, Sh. 24.

(26) Onur Kumbaracıbaşı, Milliyet Gazetesi, 1.4.1974.

Köy-Kentin çeşitli açılardan amacını tesbit ettikten sonra, kavramı her türlü eleştiriyeye açık olarak ortaya koymaya çalışalım.

Köy-Kent, sosyal, bölgesel ve ekonomik dengeyi sağlayabilmek için köylünün tasarrufu, emeği ve yönetimiyle üretimini arttıracak, ürününü ve yerel kaynakları değerlendirecek tesisler kurması ve artık değeri köylüye dönüştürecek yerel bir örgütlenmedir.

Görüldüğü gibi, bu çok geniş kapsamlı amaçların tahakkuku için gerekli örgütlenme önem kazanmaktadır.

Köy-Kenti ne şekilde örgütleyelim ki; dönüm başına istihsal modern standartlara uygun olsun, elde edilen ürünün ve yerel kaynakların değerlerini arttıracak tesisler kurulabilsin ve meydana gelen değer artışları köylüye dönüştürülsün. Kısacası, kırsal alanda yaşayanların mutluluğu için köy-kentin ne şekilde örgütlenmesi gerekir?

KÖY KENT ÖRGÜTLENMESİ:

Köy-düzeyi, ilçe düzeyi, il düzeyi, bölge düzeyi ve Türkiye düzeyi ile ilgili bir örgütlenmeyi gerektirmektedir.

Mikro düzey ile makro düzey arasında bir uyum ve devamlı bir işbirliğine gerek vardır. Kısacası Kompleks bir organizasyonu gerektirmektedir.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında ve 1973 yılı icra planında öngörülen merkez-köy kavramına uygun olarak Devlet Planlama Teşkilâtınca tesbit edilen 5000 civarındaki merkez köyleri köy-kentin ilk örgütlenme birimi olarak kabul edebiliriz.

Bu Köy-Kentin amaçlarından biri olan alt-yapı ve kamusal yatırımların ucuza mal edilmesi amacına da uygun düşecektir. Bildiğimiz gibi Köy-Kent ile merkez köy arasında en belli başlı bütünleşme bu noktada oluşmaktadır.

Merkezî idare yapacağı yatırımları Köy-Kent örgütlenmesini beklemeden buraya yapabilir. Daha açık olarak merkezî yönetim kırsal alana yapacağı yatırımları merkez-köy amaçlarına uygun olarak yapmalıdır.

Bizdeki kurulması tasarlanan Merkez köy amacına uygun olarak İsrail'de kırsal alanda bölge merkezleri kuruluşlarına gidilmiştir. «1 —

Ziraî yerleşim yerlerinde :50-100 çiftliğin bulunduğu küçük bir köy hizmetleri son derece sınırlıdır. Yuva kooperatif dükkânı, ilk yardım istasyonu gibi. 2 — **Kırsal merkezlerde:** 100-150 ailenin ihtiyaçlarını karşılayacak bir merkezde bazı temel hizmetler toplanmıştır. İlkokul, bölge dispanseri, traktör garajı ve diğer kurumlar ve teşebbüsler gibi. 3 — **Bölge merkezi:** Burası aşağı-yukarı10 kadar köyün merkezi olup idare merkezidir. Ticarî ve sanayi imkânların toplandığı yerdir. Burada ana hizmetler ve kurumlar vardır. Bölge okulu, sağlık merkezi, gençlik merkezi, pazarlama ve ihtiyaç hizmetleri, traktör istasyonu ve bölge meclisi gibi.» (27)

Köy-Kent merkezi olarak tesbit ettiğimiz yerleşim birimlerinde İsrail modelinde de gördüğümüz gibi götürülecek hizmetler şartlara göre değişebilmelidir. Katı kalıplara ve peşin yargılara saplanmamalıdır. Köy-İşleri Bakanlığı Köy-Kent merkezlerine götürülecek hizmetleri saptamış ve bu hizmetleri götürecek kuruluşlar arasında işbirliği lüzumunu gerekli görmüştür.

Köy-Kentte zorunlu olarak bulunması gereken kuruluşlar. (28)		Zamanla oluşması düşünülen kuruluşlar.
Sosyal	Alt yapı	Kreş
İlkokul	Yol	Anaokulu
Orta dereceli okul	Su	Ana ve Çocuk Sağlığı
— genel	Elektrik	Cami
— teknik		Çamaşırhane
Sağlık Ocağı	Kamusal	Çayhane
Halk Evi	P.T.T.	Otel
Hamam	Banka	Lokanta
Konut		Spor alanları, yeşil saha
Ekonomik		Çocuk bahçesi
Kooperatif binası		Mezarlık (Asrı)
Ticaret merkezi		
Pazar yeri		

(27) Pattem of Cooperative Agriculture in srael Sh. 102.

(28) Köy-Kentler Üzerine Ön Araştırma Raporu, Sh. 5.

Üretim ilişkileri dikkate alınmaksızın bir-köy kente götürülmesi gerekli hizmetlerin neler olması gerektiği konusu şimdilik önemli değildir. Zaman ve şartların gereklerine göre hareket edilmesi ve tecrübelerden gerekli derslerin alınması gerekmektedir.

Köy-Kent merkezini tesbit etmek ve gerekli alt yatırımları yapmak meseleyi halletmiyor. Merkezî İdarenin programları ve gayreti kısmen bunu halledabiliyor. Önemli olan toprak-insan ilişkilerini çözümleyerek insanın üretkenliğini arttıracak örgütlenmenin nasıl olacağıdır.

Mikro düzeyde tesbit ettiğimiz köy-kente toprağa bağlı insanların zirai gelirlerini arttırabilmek için nasıl bir örgütlenmeğe gitmeliyiz.

Türk tarımında her şeyden önce toprak düzeni bozuktur. Prof. Dr. Z. Gökalp Mülâyım'a göre «Türkiye’de toprak dengesiz olarak dağıtılmıştır. Türkiye’de işlenen toprağın % 66 sy çiftçinin % 96 sınıfın, % 34 ü ise % 4 ünün elinde bulunmaktadır. Öte yandan mevcut işletmelerin % 86 sı 100 derkardan küçük toprağa sahiptir. Türkiyede toprak genellikle işleyeninin elinde değildir. 3,5 milyon tarım işletmesinden 293 bini toprak kiralamakta, 521 bini ortakçılık veya yarıcılıkla toprak işletmekte, böylece toplum olarak 929 bin çiftçi işlediği toprağa sahip bulunmamaktadır.»⁽²⁹⁾

Tarımdaki toprak ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin çözümünde diğer bir deyimle kırsal alanlarda verimin modern ölçülere tarımdaki toprak ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin çözülmesi; Köy-Kentin amaçlarından 1 — Sosyal dengesizliği ortadan kaldırma ve 2 — Tarımda verimi artırma amaçlarının gerçekleşmesi için zorunludur.

Rantabl işletmelerin kurulabilmesi ve modern ziraat tekniğinin uygulanabilmesi için toprak düzeninde değişiklik zorunlu görülmektedir. Toprak düzeninin örgütlenmesine İsrail modelinde çeşitli açılardan yaklaşılmaktadır.

İsrailde bütün yerleşimlerin fizik planlaması bir tek makam tarafındaki yapılmaktadır. Yahudi ajansının Teknik Dairesi. (30) İsrailde

(29) Prof. Dr. Z. G. Mülâyım - Tarımda düzen değişikliği, 21 Eylül 1972 Cumhuriyet

(30) Hususi ve Kooperatif Zirai Yerleşim Fizik Planlama Zirai Planlama ve Bölgesel

bilindiği gibi dört tip kırsal yerleşim vardır :**Kibbutz, Moşav, Middle class Moshavim ve Mosav shitufi.**

1 — Kibbutz'un arazisi Jewish National Fund'e aittir. Mülkiyet, istihsal ve çalışma ve buna karşılık istihlâk ve yaşama şartlarının müşterek olduğu bir yerleşim birimidir. Ana özelliği aşırı ve hattâ tamamiyle toplumsal karaktere sahip olmasıdır. Özel mülkiyet ve ekonomik faaliyetlere müsaade edilmez.

2 — Bir kooperatif köyü olan Moşav'ın arazisi İsrail'de hemen bütün ziraî topraklarda olduğu gibi genel bir kontrol altında bulunur ve itibarî bir ücret mukabilinde çiftçilere kiraya verilir. (31)

Moşav'ın sosyal bünyesi iki ana prensibe dayanmaktadır. Ferdiyetçilik ve kooperatifçilik. Moşav köylerinin arazisi Jewish 'National Fund veya Hükümete aittir. Çiftçiye optimal işletmeler halinde eşit bir şekilde taksim edilmiştir. Hiç kimse arazisini genişletemez veya başkalarına ait araziye kiralayamaz. Arazi aile fertleri arasında da taksim edilemez. (32)

3 — Middle Class Moshavim de arazi hem ferdin ve hem de kooperatifin olabilmektedir.

4 — Moshav Shitufi'da arazi mülkiyeti aynen Kibbutz'unkine benzemektedir.

Görüldüğü gibi bizim köylerde toprak düzenini kurarken önceki tecrübelerden de istifade etmekte yarar olacağı açıktır.

Köy-kentin mikro düzeydeki yerleşim birimini Merkez-köy olarak saptadıktan sonra buradaki toprak düzeninin nasıl olması gerekir sorusuna İsrail modelinden de esinlenerek cevap vermeğe çalışacağım.

İnkişaf Kursu, Emanuel Yolan Sh. 22

(31) The Other Socdety Darin Drabkin Sh. 79.

(32) Pattern of Cooperative Agriculture in İsrail Sh. 89.

Köy-Kentin gayesine ulaşabilmesi için toprak düzeni değişecektir. Bu nasıl olacaktır? Tekrar tekrar sormamız gereken soru bu.

Köy-Kent kurulması tasarlanan yörelerde mutlaka toprak reformuna gidilmeli ve istihlâk edilen topraklar aşağıda izah edilecek kooperatiflere borçlandırılmak suretiyle verilmelidir. Toprak reformu ile elde edilen araziler optimal işletmeler halinde Moşav'dakine benzer ailelere eşit olarak dağıtılmalıdır. Bu eşitliği bozacak girişimlere karşı tedbirler getirilmelidir. Kısaca ve açıkça Toprak ve Tarım Reformunu tahakkuk ettirilmiş merkez köylerde İsrail'deki Moşav hareketine yakın toprak düzenine ve örgütüne taraftarım.

Toprak reformunun Türkiye çapında tahakkuku uzun bir süreyi gerektirecektir. Bu durumda gidilecek iki yol vardır. 1 — Köy İşleri Bakanlığının düşündüğü gibi köy-kentlerin kuruluşlarını 20 yıla yaymak. Yani sabırla beklemek. 2 — Köy-Kentin kuruluşunu toprak ve tarım reformunun tahakkukunu beklemeden ülke çapında örgütlemek.

Bu değişkenlerin ikisinin de cazib ve mahzurlu yönleri söz konusudur. Toprak ve Tarım Reformu Devletin gücü çerçevesinde tatbik sahasına konurken, diğer yandan toplum kalkınması ışığı altında ve kısa bir sürede köy-kentlerin örgütlenmesine gidilmelidir. Kuracağımız sistemin gereklerine uygun eğitim faaliyetlerine de başlanmalıdır.

Buraya kadar,

Köy-Kent birimini ve toprak düzenini tesbit ettik. Şimdi bunu ne şekilde örgütleyelim? Köy-Kentin iç bünyesi ne olmalıdır? Dışarı ile münasebetlerini ne şekilde yürütmelidir?

Bunu tesbit etmeden önce İsraile bir göz atmamızda yarar vardır.

Kibbutz'un yapısının tamamen demokratik olduğu iddia edilmektedir. Bunun bariz örneklerini; sık sık yapılan toplantılarda, seçilmiş organların faaliyetlerinde, üyelerin temayül ve isteklerini en geniş tarzda dikkate almalarında, zorlamalar yerine müzakere yöntemleriyle ikna etme yolunu seçmede bulabiliriz. (33)

«Esas itibariyle idealizm ve hür düşünce üzerine oluşturduğunu» iddia eder.

Kibbutz'ların dış dünya ile sıkı ilişkisi vardır. Bu cümleden olmak üzere siyasi partilerle sıkı ilgisi vardır. İsrail işçi hareketinin bütünleyici bir parçasını teşkil eder. Sionist teşkilâtıyla kuvvetli bağları vardır. Yahudi millî kurtuluş hareketinin bir parçası olarak düşünülebilir.

İsrail'in merkezî ve mahallî idarelerine bu kadar tesirli olabilen Kibbutz'larm şu organları vardır.

1 — Genel Kurul :

Kibbutz'un en yüksek organıdır. Bir çok bakımlardan Mahallî İdarelerin gayelerine hizmet ederler.

2 — Sekreteryâ :

İşlevsel İdarî organ.

3 — Komiteler .

Çeşitli sosyal ve ekonomik faaliyetleri yürütürler.

4 — Branş işçiler grubu : (34).

Görüldüğü gibi Kibbutz'lar üyelerinin faal görev olmalarıyla hem toplumsal yaşantıları içinde hem de dışarıda hâkim rollere sahiptirler.

Moşavlarda ise bütün pazarlama ve alışverişler ve ihtiyaç temini kooperatifler vasıtasıyla yürütülür. Kooperatif idarelere hâkimidir. Ben de Moşavdan esinlenerek önerimi kooperatifler üzerine kuracağım Köy-Kent modelimizde örgütlenmeyi kooperatifler temeli üzerine oluşturmamız.

Köy-Kent ile ilgili kuruluşlar ve düşünürler kooperatiflerinin Köy-Kent örgütünün ana nüvesi olmasında herkes fikir birliğine varmıştır.

(34) İbid. Sh. 98,

1) CHP'nin, 1969 seçim bildirgesinde; «Kooperatif birliklerinin bu görevi yapacağı zikredilmektedir.»

2) CHP'nin 1973 seçim bildirgesinde «Üretici kooperatifleri, kooperatif üst kuruluşları, kooperatif bankasının Köy-Kentin amaçlarını tahakkuk ettireceklerini ifade etmektedir.»

«Ayrıca Köy-Kent projesiyle bütün kamu hizmetleri, Devlet yatırımları ve yerinden yönetim sistemi ona göre düzenleyeceği ortaya konmaktadır.

3) Köy İşleri Bakanlığı Toprak İskân Genel Müdürlüğü Köy-Kent ön-raporunda bir köy-kent modeli geliştirilmiş, bu madde kooperatifçiliği esas almakta, kırsal kesime hizmet ve yatırım sunacak kuruluşlar arası işbirliği; iletişim ve eş güdümü sağlayacak bir örgüt gerekli görülmektedir.

4) Dr. Yaküp Kepenek : «Kooperatif örgütlenmesini salık vermekte ve üst kuruluşların oluşmasına işaret etmektedir. Ayrıca bir merkez örgütün, girişimlerin, olabilirlik, plana uygunluk, kaynak v.b. sorunları çözümleyecek organlardan oluşmasını öngörmektedir. ⁽³⁵⁾

5) Prof. Dr. Muhittin Aran Köy-Kent konusunu Halk Sektöründen ayrı olarak düşünmüyor. Köy-Kent ile ilgili düşüncelerini Halk Sektörü hakkındaki düşüncelerinden esinlenerek kıyas yoluyla çıkarmağa çalışacağım. «Prof. Dr. Muhittin Alan» «Daha çok dar gelirli ve orta halli yurttaşların küçük tasarruflarını ve emeklerini bir araya getirerek ekonomik gücü ve verimliliği artırma hedefi güden kooperatifleri salık vermektedir. Küçük sermayenin büyük işler yapmasına elverişli olabilmek belli başlı iki örgüt tipi olduğunu ileri sürüyor. 1 — Kooperatifler, 2 — Halka açık anonim ortaklıklar.» ⁽³⁶⁾

6) Doç. Dr. Hamid Beşiroğlu : «Kırsal alanda yer alan ekonomik girişimleri içeren örgütlenme biçimi genellikle kooperatifler olması zorunluluğunu ve köy-kentlerin Halk Sektörünün kırsal yöredeki görüşlerini yüklenecek tarzda örgütlenmesi gerektiğini düşünmektedir.

(35) Köy-işleri Bakanlığı Halk Sektörü Semineri, Sh. 20.

(36) İbid. Sh. 9.

Ayrıca kırsal yörenin yararlarının korunacağı, ulusal ve bölgesel düzeyde yeni bir yasal yapının oluşup uygulanması gereğini ileri sürmektedir. (37)

Prof. Dr. Gülten Kazgan : «Köy kalkınma kooperatifleri, tarım satış kooperatifleri ve diğer kooperatifler, halka açık ortaklıklar ve bunların üst örgütlerini önermektedir.» (38)

«Projelerin hazırlanması, üretimin yerleşmesi, kooperatif ya da ortaklığın hukukî düzenlemesi, bir banka tarafından yapılmasını ileri süren sayın Kazgan bir köy-kent yatırım bankaları kurulmasını ve bu bankaların büyük bir Holding kuruluş olarak merkezde bir yönetim birliğine kavuşmasını öngörmektedir.» (39)

«Bu bankalar aynı zamanda mahallî kaynakları değerlendirecek ve gelir bölüşümünü daha adil kılacak, faaliyetleri yürütecek anonim şirketlerin kuruluşlarını sağlayacaktır.» (40)

Prof. Dr. Cahit Talaş: «Tarım kesiminde kooperatifçiliğin tam bir değişme ve yerinden örgütlenme biçimini önermektedir.» (41)

Merkez Köy düzeyinde kurulacak köy kentin örgütlenmesinde mutlak kooperatifleşmeye gitmek gerekmektedir.

1 — Toprak Reform uygulamasına geçilen yerde Mosav'dan esinlenerek bir kooperatif örgütlenmesine;

2 — Toprak ve tarım reformu uygulanmasına henüz geçilemeyen yerde ise gene bir kooperatifleşmeğe gitmemiz gerekmektedir.

3 — Köy-Kentte kuracağımız kooperatifler: Çok amaçlı, üyelerin yönetim ve kararlara etkin bir şekilde katılacağı, şahsî çıkar engelleyici, bürokratik yığılmaya meydan vermeyecek, demokratik ve etkin denetim biçimine yer veren, köy kent ile ilgili bütün Devlet kuruluşları-

(37) İbid. Sh. 26-29.

(38) İbid Sh. 3.

(39) İbid Sh. 17

(40) İbid Sh. 21.

(41) İbid Sh. 10.

nın yönetimine etkin biçimde katılabilen, yerel yönetimlerde ağırlıklarını duyurabilen bir örgüt olmalıdır.

Köy-Kent'te Sanayi:

Köy-Kentin ekonomik özelliklerinden biri de İsraildeki Kibbutzlar-daki gibi ziraat ve sanayi arasında bir bağ kurmuş olmalarıdır. Tarım Kibbutz ekonomisinin ana branşı olmasına rağmen gelir ve istihdam yaratmak için sanayi tesisleri kurmuşlar ve geliştirmişlerdir. Sadece giyim, mobilya ve ev âletleri ihtiyacını karşılayan işletmeler değil, fakat piyasa için daha geniş istihsal yapan sanayi kuruluşları da Kibbutz'ların bünyesinde bulunmaktadır.» (42)

Köy-Kentin önemli amaçlarından biri olan istihdam yaratmak için ve başta da belirttiğimiz gibi köylünün ürününü değerlendirmek için sanayi kuruluşlarına gitmek gerekmektedir.

Köy İşleri Bakanlığınca önerilen köy-kentler için önerilen yatırım tutarı, 94.281.185 TL. dir. Bunun 73.250.000 TL. sı sanayi yatırımı olup, 10.987.500 TL. sının halk katılımı olarak beklenmektedir.

Toprak ve Tarım reformunun uygulandığı Köy-Kent biriminde kooperatifleşme örgütlenmesi tamamlandıktan sonra katı kalıplar içinde kalmadan uygun sanayi yatırımlarına hemen gitmeli; ancak

Toprak Reformu tatbik edilmeyen yerlerde kurulacak kooperatif sadece Köy-Kent idealini oluşturacak tarzda çalıştırılmalıdır. Kooperatifin hâkim zümrelerin eline geçmemesi için gerekli tedbirleri düşünmekte geç kalınmamalıdır.

İsraildeki uygulama bu yöndedir. Buna karşılık kırsal alanların ve geri kalmış yörelerin sanayileşmesi Hindistanda değişik yöntemlerle gerçekleştirilmek istenmektedir.

Hindistanda geri kalmış yörelerin dengeli bir şekilde kalkınmasını temin için bulunmuş bir yöntem Industrial Estates'dir.

Bu bölgelerin dengeli kalkınması ile büyük şehirlere aşırı nüfus akımının önleneceği ve bunun getireceği şehircilik problemlerinden kur-

tulunmuş olacağı iddia edilmektedir. Endüstrinin geri kalmış yörelere genişletilmesi ve bu bakımdan önemi haiz olmaktadır.

İndüstriyal Estates uygun yörelerde ekonomik denge üzerine kurulmuş sanayi kuruluşlarıdır.

Dikkat edilecek olursa amaç bizim planlamak istediğimiz köy-kent amacına birçok yönlerden benzemektedir. Bu tatbikattan yararlanabileceğimiz hususlar olabilir.

Endüstriyal Estates önceleri daha ziyade şehirler ve oldukça büyük kasabalarda kuruluyordu. Fakat zamanla geri kalmış yörelerin kalkınmasında vasıta olarak kullanılmağa başlandı. Hindistanda İndustrial Estates nüfus esasına göre dağılımı şöyledir:

20.000	nüfustan az bölgelerde	25
25.000	-50.000 arası bölgelerde	25
50.000	-100.000 arası bölgelerde	21
100.000	nüfustan fazla bölgelerde	<u>48</u>

Yekûn 119

70 adedi ekonomik bakımdan gelişmiş bölgelerde 50 adedi geri kalmış bölgelerde bulunmaktadır. 20 tanesi özel olarak geri kalmış ve diğer 20 adedi genellikle kırsal veya yarı şehirsel bölgelerde seçilmiştir.

İndustrial Estatesin büyüklükleri de çok değişik olabilmektedir.

Bunlar sırasıyle iktisaden ileri bölgeler, geri kalmış yöreler ve kırsal alanlarda olmak üzere yersel olabildikleri gibi işlevsel de olabilirler.

1 — GELİŞMİŞ BÖLGELERDE İNDUSTRIAL ESTATES :

Ana sanayi yatırımları genel olarak gelişmiş bölgelerde oluyor ve bunların sermayesinin % 60 ma kadar **Life Insurance Corporation of india** tarafından kooperatifler veya küçük teşebbüs sahipleri şirketlerine ödünç olarak temin edilebiliyor.

2 — GERİ KALMIŞ YÖRELERDE İNDUSTRIAL ESTATES:

Nüfusu 10.000 den 50.000'e kadar ekonomik bakımdan geri kalmış bölgelerde hükümet özel görevler yükleniyor. Bu gibi bölgelerde sanayi yatırımlarının sorumluluğunu Devlet üzerine alıyor.

3 — KIRSAL ALANDA İNDUSTRIAL ESTATES:

Nüfusu 500'den az olan yerlerde küçük endüstri tesisleri kurulması öngörülmektedir.

4 — İŞLEVSEL İNDUSTRIAL ESTATES:

Bunlar özel sanayi kolları olup yukarıda saydığımız üç tip İ. E. içine alabilir. Sanayi dalı olarak bizzatı kendisi kademeli imalât safhalarına ayrılmıştır. Bu imalât safhaları değişik yerlerin birimlerinde yapılabilir. Belki de bu sanayinin dış piyasa ile rekabeti daha da kolaylaşır.

Hindistan modeli gayeleri itibariyle bizim köy-kentin amaçlarına yaklaşmakta fakat organizasyonu itibariyle bizdeki geri kalmış yörelerin kalkınması için teşvik tedbirlerine benzemektedir. Biraz daha ileri giderek Devletin himayesi fazlalaşmaktadır. Belki bizde düşünülen halk sektörünün seyri bu yöne dönebilir. (43)

Bu sanayi kollarının aralarında hiç bir iş birliğine rastlanmamaktadır. Merkezî ve yersel idarelerle işbirliği yapılması öngörülmektedir.

Tarıma dayalı sanayinin bünyesine uygun olan köy-kentlerin mikro düzeydeki örgütlenmesini tekrar özet olarak ifade edelim.

Devlet Planlama Teşkilâtınca tesbit edilen merkez köylerde Kibbutzların bünyesindeki benzer sanayi kuruluşlarında kapsayan Moşav sistemine uygun kooperatif örgütlenmesine gitmek suretile Köy-Kentin mikro düzeydeki örgütlenmesi tamamlanmış olur.

Buraya kadar verdiğimiz izahatla Köy-Kent örgütünün ana süreci çok amaçlı kooperatifler olduğu kabul edilmiştir. Buradan hareketle mikro düzeydeki örgütlenmesinin tamamlanması gerekmektedir. Mikro düzeyde kalan bir kooperatifin gelişmesi söz konusu değildir.

(43) P. C. Alexander, Industrial Estates in India'dan geniş ölçüde yararlanılmıştır

Merkez köylerde oluşan Köy-Kent kooperatiflerinin kendi aralarında bir uyum sağlaması ve modern işletme standartlarına uygun sanayi kuruluşlarına gidebilmeleri için aralarında rasyonel bir işbirliğine gitmek gereklidir. Bu işbirliğine giderek ulusal düzeydeki işbirliğine kadar ulaşmalıdır.

İlçe düzeyinde Köy-Kent kooperatiflerinin bir birliği kurulmalıdır. İlçe merkezinde Köy-Kent kooperatiflerinin köy-kentteki ziraata dayalı küçük sanayinin daha büyüğüne ve şartlara göre tarım dışı sanayiye geçmesi olasılığına kavuşacağı için önemi artmaktadır.

Zincirimize bir halka daha eklersek il düzeyinde ilçeler düzeyindeki Köy-Kent kooperatifler birliklerinin bir federasyonu ve ulusal düzeyde Köy-Kent kooperatifleri Konfederasyonunu örgütlemekle Köy-Kentin mikro ve makro düzeydeki örgütlenmesini tamamlamış olduk. **Köy- Kent kooperatifleri merkez-köy düzeyindeki kuruluş ile ulusal düzeydeki kuruluşu arasında uyumu sağlamak Köy-Kentin gerçekleşmesi bakımından önemlidir.**

Ulusal düzeydeki kuruluşlar daha ziyade uzun vadeli planlamalar yapmalı, yerel kaynakların sanayi aracılığıyla değerlendirilmelerinde gerekli planlama ve fizibilite raporlarının hazırlanmasına öncülük etmeli, kooperatif kuruluşlara ekonomik ve malî konularda olduğu gibi teknik, kültürel ve sosyal faaliyetler ve kalifiye eleman temini gibi konularda yardımcı olmalıdır. Kredi ihtiyaçlarını karşılayacak bir Kooperatifler Bankası proje yapımı için **Köy-Kent Yatırım Bankası**, Köy ve İthalât ve İhracatı ve mamullerini piyasalaşacak ticaret birliğini kurmakla federasyon bünyesinde örgütünü tamamlamış olacaktır. İsrail örneğinden bu bakımlardan yararlanabileceğimiz bir çok tecrübeler vardır.

Yersel ve Ulusal düzeyde örgütlenmiş köy-kentler üreticinin mahsulünü, üreticinin emeğine ve sermayesini katmasıyla değerlendirirler. İstihlâk edeceği malları en ucuza temin ederler.

Köy-Kentlerin sanayi yatırımlarında karşılaşılabilecekleri finansman güçlüklerini ortadan kaldırmak için halk sektörünün kaynaklarını köykent projelerine çekmek için gayret sarf etmeli midir? Tarıma dayalı veya doğrudan sanayi yatırımları yüksek kârlar getirecek kanunlara yönelmiş olursa tabii olarak Halk Sektörü ile karşılaşmış olunacaktır. Köy-Kentin gayelerinden saptırmamak için bu konuda hassas davranmak gerekir.

Köy-Kent ile Halk Sektörünün birçok yönlerden gaye ve amaçları birbirlerine benzemektedir.

Bu bakımdan bilim adamlarından bazıları bu konuyu birbirleriyle karıştırmışlar ve köy-kentlerin örgütlenmesinde anonim ortaklık dahi teklif etmişlerdir. Bunlar yukarıda zikredilmiştir. Burada önemle üzerinde durmamız gereken konu: Köy-Kentte Türk köylüsünün maddî ve manevî potansiyelinden istifade etmektir. Halk sektöründe ise beklenen sadece sermaye birikimidir. Bu önemli noktayı dikkatlerimizden uzak tutarsak; Almanya işçisinin döviz, orta ve üst düzeydeki memur ve işçilerin, esnaf ve sanatkarların tasarrufları duruma hâkim olarak yapılan yatırımlar bölgesel olsa dahi köy-kentler halk sektörünün hâkimiyeti altına girmiş olacaktır.

Türk köylüsünün dinamizminden kaynak alacak Köy-Kentlerin Halk Sektörünü hâkimiyetlerine alması yani öncülüğün köy-kentlere verilmesinde büyük yarar görmekteyim. Halk Sektörü ancak çok büyük yatırımlar söz konusu olunca köy-kentlerin katkısından da yararlanarak müstakil faaliyetlerde bulunmalıdır.

Köy-Kent Halk-Sektörü konusuna da değindikten sonra Köy-Kentin yerel ve merkezî yönetimle olan münasebetlerini inceleyelim. Köy-kentler zamanla ulusal düzeyde ekonomik, sosyal ve kültürel yönlerden ağırlıklarını hissettireceklerdir. Bu şekilde güçlü köy-kentleri merkezî ve yerel idare ile olan ilişkileri ne olacaktır? Merkezî ve Yerel İdareler yeniden mi ele alınacaktır?

KÖY KENTLERİN MERKEZİ VE YEREL YÖNETİM ÖRGÜTLERİ İLE İLİŞKİLERİ :

İdarenin yeniden düzenleneceği Akgünlerde belirtilmiştir. Köy İşleri Bakanlığı köy-kente hizmet ve yatırım sunacak kuruluşlar arası işbirliği, iletişim ve eşgüdümü sağlayacak bir örgüt kurulması gereğinden bahsetmektedir. Sayın Hamid Beşiroğlu ise kırsal yörelerin yararlarının korunacağı, ulusal ve bölgesel düzeyde yeni bir yasal yapı gerekliliği üzerinde durmaktadır.

Anayasamızın 115 inci maddesine göre : «Türkiye, merkezî idare kuruluşu bakımından, coğrafya durumuna, İktisadî şartlara ve kamu hizmetlilerinin gereklerine göre, illere; iller de diğer kademeli bölümlere ayrılır. 116 ncı maddesi : Mahallî idareler, il, belediye ve köy hal

kının müşterek mahallî ihtiyaçlarını karşılayan ve genel karar organları halk tarafından seçilen kamu tüzel kişileridir.»

Bugünkü merkezî ve yöresel yönetimler ile köy-kentler arasında bir uyum sağlayabilmek için bu idarelerde bazı değişiklikler yapılması ve hattâ yöresel idarelerle ilgili olarak Anayasamızda bazı değişiklikler yapılması gerekmektedir.

KÖY KENT MERKEZÎ YÖNETİM İLİŞKİLERİ:

Köy-Kentin amaçlarının tesbiti, örgütlenmesi finansman kaynaklarının sağlanması ve bunlardan daha önemlisi toplum kalkınması yöntemleri uygulanarak toplumun köy-kent fikrinin benimsetilmesi kanaatimce tamamen merkezî yöntemin görevi olmalıdır. Bu noktada İsrail uygulamalarından ayrılmak durumundayız. Türkiye'nin gerçekleri ve toplum yapısı bunu öngörmektedir. Yapılacak yatırımların fizibilitesinin hesaplanmasında merkezî örgüte bağlı Devlet Planlama Teşkilâtının Köy-Kent kooperatifler Konfederasyonuna geniş ölçüde yardımı olmalı. Köy İşleri Bakanlığı alt yapı tesislerini yaptırmalı, Millî Eğitim Bakanlığı eğitim masraflarını üzerine almalı ve köy-kent ruhuna uygun eğitim sisteminin geliştirilerek uygulanmalıdır. Bunun gibi köye hizmet götüren birimler birbirleriyle uyum içinde hizmetlerini köy-kente yöneltmelidirler. Bunlar yapılırken daha ziyade ihtiyaç ve istekler dikkate alınmalı, politikanın müdahalesi oya göre değil, köy-kentin başarısına göre olmalıdır. Kısaca merkezî yönetim köy-kent kooperatif örgütleriyle işbirliği yapmalıdır. Merkezî Yönetim Köy-Kent üstünde bir kuruluş olduğu düşüncesi kalkmalıdır.

Türk milleti artık, kendini kalkındıracak yöntemleri saptayacak kadar gelişmiştir.

Sadece kuruluş ve eğitim safhalarında merkezî yönetimin taşra organları olan Kaymakamlık ve Valilik müessesinden yararlanmak kaçınılmaz bir memleket gerçeğidir.

Merkezî yönetimin hiç bir organı Kaymakamlık ve Valilik müessesesi kadar bu konuda verimli olamazlar.

Halk için halkla beraber ilkesini tatbik edecek yegâne kuruluş bugün için bunlardır. Kaymakamların muayyen bir süre Köy-Kent kooperatiflerinin organlarında görev almaları dahi düşünülebilir.

KÖY KENT YEREL YÖNETİM İLİŞKİLERİ:

Köy-Kentler için yukarıda ifade edildiği gibi yeni bir yönetim birimi teklif edilmektedir.

Yerel yönetim için yapılacak yenilikler için yukarıda ifade ettiğim gibi Anayasa'da değişiklik gerekir.

Köy-İşleri Bakanlığı belediye kurulmasını teklif etmektedir. Şimdi köy statüsünde dahi olsa kuruluşundan en kısa bir süre sonra belediye statüsüne kaçınılmaz olarak geçilecektir. Bunun için herhangi bir yasal değişikliğe gerek yoktur.

Köy-Kentlerde yerel yönetim birimi olarak köy veya belediye olacağına göre, hiç değilse şimdilik, çok yönlü kooperatifler ile ilgisi ne olacaktır?

Yerel yönetimde bu kooperatiflerin önceleri seslerini duyurabilecekleri ve zamanla hâkimiyetleri altına alabilecekleri yönde değişiklik yapmak gereklidir.

Bu da köy ve belediye kanunlarında değişiklik yapmakla mümkün olabilir.

Buraya kadar Köy-Kentin amacı, örgütlenmesi ve merkezî ve yerel yönetimle ilişkilerini kısaca izah ettim. Netice olarak Köy-Kentin tam bir örgütlenme modelini vermeğe çalışalım.

KÖY KENT MODELİ:

Köy-İşleri Bakanlığı bir Köy-Kent örgüt taslağı geliştirmiş. (Şema: 1)

Bu taslak ile oluşturmağa çalıştığım Köy-Kent modeli arasında çok fark var. Bir kere bu taslakta her safhada hâkimiyetini savunduğum kooperatiflere hiç değinilmemiştir. Alışageldiğimiz merkezî hükümetin ve eşrafin hâkim olduğu bir yönetim tarzı intibasını bırakmaktadır.

A — Merkezi köy seviyesinde Köy-Kent kooperatifi organları;

a) Köy-Kent Kooperatifi Genel Kurulu: Eşit oy esasına göre tüm üyeleri kapsar,

b) Kooperatif Yönetim Kurulu Genel Kurulca seçilir.

c) Komisyonlar (Genel Kurul tarafından seçilen üyeler ve tasvib edilen dışarıdaki üyelerden oluşur.)

Bunlar alım, satım, kültür, sağlık, sanayi gibi ihtisas komisyonlarıdır.

Bu komisyonlara öğretmen, imam, sağlık memuru, ziraatçı, ebe gibi elemanlar alınabilir.

d) Temsilciler: Genel Kurul veya acele hallerde komisyonlarında kooperatifin hak ve taleplerini dile getirirler.

B — İlçe düzeyinde: a) Genel Kurul ilçede mevcut köy-kentlerin eşit oranda gönderecekleri delegelerden oluşur.

b) Birlik Yönetim Kurulu: Genel Kurulca seçilen üyeler ve kısa bir müddet için kaymakamlardan oluşur.

C — Komisyon: Köy-Kentlerin kendi başlarına halledemeyeceği konularda ve ilçe düzeyindeki sanayi kuruluşlarının çalışması, sağlıklı yürütebilmesi için kurulan komisyonlardır. Genel Kurul tarafından seçilen delegelerden ve Genel Kurulca tasvib edilen dışardan gelen üyelerden (Tabip, Orman Mühendisi, Ziraat Mühendisi, Bankacı gibi merkezî hükümet temsilcileri) teşekkül eder.

d) Temsilciler: Genel Kurulca seçilir. Köy-Kent temsilcilerinin ayrı görevleri ifa ederler.

Ç) İl Düzeyinde: Ayrıca organları, ayrı görevleri ifa ederler.

D) Ulusal Düzeyde: Aynı organlardan kurulur.

Bu düzeyde yukarıda da ifade ettiğim gibi a) Kooperatifler Bankası, b) Sanayi ve Yatırım Bankası; c) ihracat ve Ticaret Birliği gibi alt kuruluşlar kurulur. Bu alt kuruluşların yönetimi tamamen Konfederasyonun hâkimiyeti altında olmalı, Konfederasyonun organları olan komisyonlara durumu devamlı izlemelidir. Bu komisyonlara dışarıdan teknokrat alınmasında hiç bir sakınca yoktur.

Özet olarak; dört safhada örgütlenmesi tamamlanan Köy-Kentler için hiç bir zaman katı kalıplar tavsiye edilmez. Bütün oluşumlar değişkenlere göre yerine getirilir.

En açık misalimizi şöyle verebiliriz: Kurulacak sanayi birimi ille ilçede veya ilde veya herhangi bir bölgede kuracağız, diye bir ön yargıyla işe başlamamalıyız. İcabında merkez- köy durumunda bir köy-kente bir sanayi yatırımı yapabiliriz. Buna karşı bir ilçe merkezinde hiç bir sanayi yatırımı yapmıyabiliriz.

Modelini böylece geliştirmeye çalıştığımız Köy-Kent başarıya ulaşacak mı?

KÖY KENTİN BAŞARI ŞANSI:

1) Özel Sektör gerek kooperatifçilik hareketine gerekse öteki kuruluşların tasarruflarını yatırımlara yöneltmelerine taraftar görülüyor. «Kaynağı, gayesi, fonksiyonları belli olmayan, hiç bir medenî ve demokratik ülkede uygulanmasını görmediğimiz bu anlayışın yerini bulmakta güçlük çektiğimizi ifade etmek isteriz.

Türk köylüsünün kooperatifler kurmasına, ücretini arttırmasına kimse karşı değildir. Modern çağdaş ekonomilerde olduğu gibi Türkiye’de de kooperatifçilik anlayışının muayyen bir yeri olacaktır. Ekonomik gelişmenin kooperatiflere aşırı derecede ağırlık verilerek gerçekleşmesi ise mümkün olamamaktadır. Kooperatifleşmeye dayanarak gelişme fikri bugün ekonomilerde genel olarak kabul görmemekte ve demode bir metod olarak vasıflandırılmaktadır.» (44)

2) Toprak kutuplaşmasının çok olduğu yörelerde bu kooperatiflerin istenilen yönde bir başarı kazanacakları şüphelidir. Tarımda tüm makinalaşmaya geçilmedikçe köylerin toplulaşması mümkün değildir. Toprak reformu yapılacak tarımsal üretim kooperatifler halinde düzenlenmemesi halinde kırsal yerleşme sisteminin böyle köy-kentlere dönüşmesi beklenemez.

Tüm sistemde bir dönüşüm olmadan bazı servis merkezleri kurulsa, bu servis merkezlerinin de hareketliliği düşük olan az topraklı çift-

(44) Prof. Dr. Cahit Talaş, 15.4.1974 tarihli Cumhuriyet Gazetesi.

çiler aleyhine, hareketliliği yüksek toprak sahipleri yararına olacağı söylenir.

Kredi - Pazarlama Kooperatiflerinin ancak toprak kutuplaşmasının önemli hale gelmediği kesimlerde başarılı olabileceğidir. Toprak kutuplaşmasının olduğu yörelerde ya pazar için üretim yapan büyük çiftçi ya da çok küçük topraklara sahip tarımsal işçi haline gelmiş köylüler vardır. Bu yörelerde kurulacak kooperatifler istenilen amaçları gerçekleştirmekte yararlı olamayacaktır. (45)

3) Köy-Kent sosyalizasyon, köy enstitüleri ve toplum kalkınması gibi başarısız olmaması isteniyorsa Köy-İşleri Bakanlığının teklif ettiği 90 milyonluk yatırımın ilk planda yapılmaması gerekir.

Kooperatifler kendi malî imkânlarla kavuşmadıkça başarıya ulaşmıyacağına göre bunun nasıl temin edilebileceği ve önümüze çıkan güçlüklerin neler olabileceğini saptamamız gerekir.

Önemli güçlük fakirliğin fâşist dairesini kırmaktır. Köy-Kent için yapılacak yatırımlara Devletin gücü yetmeyeceğine ve hattâ Devletin ve özel teşebbüsün yatırım yapması Köy-Kent projesinin ana prensibine aykırı geleceğine göre gerçek halkın Köy-Kente hâkim olmasını temin için ne yapmalı? Köy-Kente gerçek halk hâkim olamaz ise iş bitmiş ana fonksiyonunu yitirmiş demektir. Devlet Planlama Teşkilâtı bu bakımdan bu projenin başarıya ulaşamayacağı, Köy-Kentlerin ve halk sektörünün orta ve üst orta tabakanın hâkimiyeti altına gireceği görüşünü benimsemiştir.

Akgünler, Köy-İşleri Bakanlığı ve İ. Nejat Ölçen ise bu konuda aşırı iyimserdiler. Derler ki Türk köylüsü tasarruf kabiliyeti çok yüksektir. İş biraz da karikatürize edecek olursak; Köy-Kentleri ve Halk Sektörü ortaya çıkar çıkmak vatandaş vatan millet uğruna tasarruflarını yatırımağa koşacaklardır.

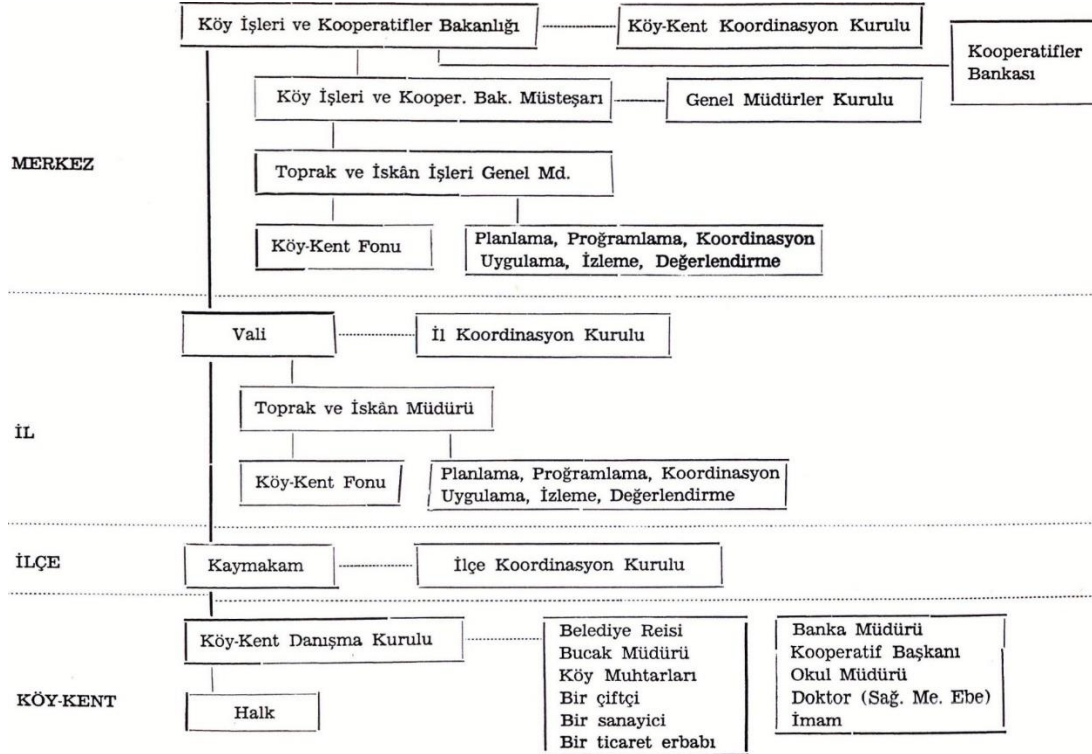
Ben ise DPT kadar çok karamsar ve fakat diğerleri gibi de iyimser değilim.

4) Köy-Kentlerin başarıya ulaşması insan unsuruna da bağlı olacaktır. Geri kalmış yörelerde yaşayan insanların adaletleri, kadere inan-

(45) İ. Tekeli, Y. Gülöksüz ve T. Okyay - Köy-Kent önerisi. Bugünkü haliyle bekleneni vermez. Milliyet Gazetesi 14. Mart. 1974.

malları, eğilim yetersizlikleri yeni ve sosyal değer hükümlerine karşı direnişlerini tabii karşılamakla beraber, bunların ortadan kaldırılması ile ciddi olarak mücadele edilmez ise Köy-Kent projesinin başarıya ulaşması mümkün olamayacaktır.

Buraya kadar olan izahtan Köy-Kent projesinin aleyhine olduğum veya başarısızlığa uğrayacağı hususunda kesin kanaatim olduğu sanılmamalıdır. Mücadele edilecek şartlar ne kadar güç olursa olsun toplumun mutluluğuna kendisini adanmış yürekli ve inançlı aydınlarımızın artması oranında Köy-Kentin başarıya ulaşacağına ve Köy-Kentin ülkemizin demokratik gelişmesine ve halkımızın refah ve mutluluğuna katkısı olacağına inanıyorum.



ŞEHİRCİLİKTE METRO ÇAĞI

MEHMET TARCAN

Merkez Valisi

I — GİRİŞ

Bir şehrin var oluşunun üç nedeni vardır:

1 — Ekonomik - Ticarî

2 — Siyasî - İdarî

3 — Kültürel - Entellektüel

Batıda ideal olarak, bir şehrin var oluş sebeplerinin her üç yönünde bünyesinde toplamış olması gerektiği kanısı yaygındır. Avrupanın belli başlı başkent ve büyük şehirleri gerçekten kentleşmenin bu üç nedenini varlığında toplamıştır.

Bir şehrin var oluş sebeplerinin bu şekilde bünyesinde birleşmesi, burasını önüne geçilmez cazibe merkezi haline getirmiştir. Avrupanın Başkent ve diğer büyük kentleri, onların ulusal varlıklarını bütünleydi birer parça olmuştur. Çoğu zaman bu şehirlerin varlığı ulusal birliğin meydana gelmesinde önemli rol oynamıştır. Hiç bir Fransız Paris'siz bir Fransa, hiç bir Alman Berlin'siz bir Almanya düşünemez.

19. yüz yılın ilk yarısından itibaren batı ülkelerinde görülen sanayileşme sonucu, toprağa bağlı nüfus endüstri merkezleri ve büyük şehirlere göç etmeye başlamıştır. Bu şehirlerde sanayi geliştikçe, kırsal bölgelerden nüfus akını başlamış, şehirlerin nüfusu gittikçe artmıştır. Bunun geticesi, büyük şehirlerde gıda maddeleri sağlanması, konut, içme ve kullanma suyu, şehir içi ulaşım, eğitim gibi çeşitli sosyo - Ekonomik sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu şehirlerin yayıldıkları alanların gittikçe genişlemesi, hükümetleri özellikle, şehir içi ulaşım sorununu en kısa zamanda ve radikal şekilde çözüme zorlamıştır.

Bu durumun yarattığı bunalım 19. Yüz yılın ikinci yarısından sonra daha şittetlendiğinden, başta LONDRA olmak üzere Avrupanın büyük şehirlerinde önce tranvay ve sonra metro yapımına başlanılmıştır.

II — TARİHİ GELİŞİM

Şehirlerde gürültünün önlenmesi, temizliğin sağlanması, sokak ve yollarda trafik tıkanıklığının giderilmesi eski çağlardan beri üzerinde durulan önemli bir konu olmuştur.

Eski MISIR ve özellikle eski ROMA’da bu konuları düzenleyen önemli tedbirler alınmıştır. Eski Romada, bazı sokak ve yolların yalnız yayalara tahsis edilmesi, taşıt araçlarının günün belli saatlerinde veya geceleri bazı yollardan geçmesine izin verilmiş olması, meydanlara açılan yol ağzlarının genişliği ve civar binaların yüksekliğinin tesbiti, kilise ve katedrallerin etrafının açık olması, ön meydanlarının genişliği bu tedbirler arasında sayılabilir.

Ortaçağda, başkent ve diğer büyük şehirlerde bu gibi tedbirlere şehrin sağlığı, huzuru, imar ve güzelliği bakımlarından daha çok önem verilmiştir.

Daha XV. yüz yılda büyük şehirlerin trafik sıkıntısını düşünen LEONARD DE VİNCİ, şoselerin taşıt araçlarına, zeminden belli bir yükseklikte yapılmış etrafı ağaçlı veya ağaçsız yol ve sokakların yayalara tahsis edilmesini, şehrin merkezinde ve diğer kalabalık ve işlek yerlerinde taşıt araçları için yeraltı yollarının yapılmasını önermiştir.

Bu görüş şehir mimarlarınca benimsenmiş ve yüz yıllar boyunca geliştirilmiştir.

Modern urbanistler, bu fikirden mülhem olarak şehirlerde üç seviyeli bir ulaşım sistemi savunmuşlardır:

- 1 — Tren ve metro için yer altı yolları,
- 2 — Yerden belirli yükseklikte motörlü araç garajları ve havaî yollar,
- 3 — Yayalar için yollar.

Bu üç hususun birlikte gerçekleştirilmesi önemli malî ve teknik zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu bakımdan bazı büyük şehirlerde diğer çarelere baş vurulmuştur. Söz gelimi, Kanadanın MONTREAL şehrinin VILLE-MARİE meydanında modern urbanist VİNCENT PONTE yeraltı şehrini gerçekleştirerek şehircilik ve mimarîde devrim yapmıştır.

Bu yeraltı şehri, 80 hektarlık bir alanda 4 lüks otel, 2 demir yolu, garı, 6 büyük mağaza, 20 büyük ticarî müessese ve 10.000 arabayı alacak bir garajı kapsamaktadır. Günde 100.000 kişi kışın kar, çamur, fırtına ve soğuşunu, yazın sıcağını duymadan, trafik kazası endişesi olmadan dolaşmaktadır. Bu yeraltı şehrine BONAVENTURE ve VÍCTORIA meydanları altında yapılan yeraltı şehirleri de eklenmiştir. Bunlardan sağlanan gelirle yıllardan beri özlemi duyulan metro projesi kısım kısım gerçekleştirilmiştir. Metro şebekesi, şehrin ana meydanları arasında bağlantı kurmakla kalmamakta, yerüstü treni ile irtibat temin ederek uzak banliyö ve yeni hava alanının ulaşım bağlantısını da sağlamış bulunmaktadır.

Bu genç urbanist, Dallas, Miami, Atlanti ve Melburn şehirlerinin bu konu ile ilgili projeleri üzerinde de çalışmıştır. ⁽¹⁾

III — YAYALARA AYRILAN SOKAKLAR

Urbanistlerin yayalara mahsus sokaklar «Rues Pietonnieres» dedikleri taşıt araçları girmeyen yollar, Avrupa şehirlerinde insanı şaşırtan bir hızla artmaktadır. Daha şimdiden bu sokakların adedi 130 u geçmiştir.

Gürültü, duman, trafik tıkanıklığı ve trafik kazalarından kurtulmak için birçok sokak, taşıt araçlarının girmesine yasaklanmıştır.

Pariste bir çok seçkin lokanta ve sinemanın bulunduğu İLOT SAINT-SEVERİN meydanı ve sokağı, Fransa'nın LİLLE-, Grenoble ve Marsilya şehirlerindeki bazı sokaklar yayalara ayrılmıştır.

İsveçin ikinci büyük şehri olan GÖTEBORG'da 1950 - 1970 yılları arasında şehir içi trafiğinde çalışan motörlü taşıt araçlarının miktarı 8800 den 125.000 e çıkmıştır. Yetkili makamlar bu artışın şehrin merkez bölgesinin huzurunu tehdit ettiği kanısına varmışlar ve seçkin urbanist CURT ELMBERG'den bu duruma bir çözüm bulmasını istemişlerdir.

C. Elmberg, Bremen şehrinde uygulanan sistemi model alarak şehrin merkezini beş sektöre, bölmüş, bunların her birini bir metre yüksekliğinde beton direk ve duvarla çevirerek motörlü taşıt araçlarının bir kesimden diğerine geçmesini önlemiştir. Bu araçların gidiş gelişleri düzenlenen çevre yolundan sağlanmıştır. Bu suretle şehrin merkezindeki sokaklar, etrafı çimenli, çiçekli, ağaçlı yollar haline getirilerek yayalara

(1) Montreal, Çite souterraine Par J. D. Ratcliff Selection AOU 1972

tahsis edilmiştir. Bu sessiz ve temiz sokaklarda lokanta, dükkân, kahve terasları ve diğer istirahat yerleri meydana getirilmiştir.

Kopenhag şehrinde bu sistem 1962 de benimsenmiş ve STROGET yayalara mahsus cadde haline getirilmiştir. Tüccarlar önce buna itiraz etmişlerse de sonra işlerinin daha geliştiğini görünce belediye başkanına şükranlarını sunmuşlardır.

Fransanın ROUEN şehrinde bu sistemin uygulandığı bölgedeki dükkânların yıllık ticarî muameleleri % 15, Batı Almanyanın COLOGNE şehrinde % 25, ESSEN'de % 33 nisbetinde artmıştır.

Romada yayalara ayrılan yolların miktarı gittikçe artmaktadır. ES-PAGNE, NAVONE ve TREVİ ÇEŞMESİ meydanları ile BORGHES VİLLASI bahçelerine taşıt araçlarının girmesi men edilmiştir.

Münih şehri, yayalara en geniş bölgeyi ayıran bir Avrupa şehridir. Bu karar 1972 Olimpiyat Oyunlarından önce alınmak suretiyle yerli ve yabancı tûristlerin huzur ve rahatı sağlanmıştır.

LA HAYE'de ünlü ticarethanelerin bulunduğu 800 metre uzunluğundaki bir sokak LA PALEİS PROMENADE adı ile yalnız yayalara mahsus yol haline getirilmiştir. Bu denemenin halkı ve ticarethane sahiplerini memnun etmesi karşısında LA CİTY PROMENADE ve LA PLE- İN PROMENADE adı verilen yollar da buna eklenmiştir. Bu şehirde bu gün yayalara ayrılan yol uzunluğu 2700 metredir.

Batı Almanyanın OLDENBURG şehri önce 200 metrelik STAUST-RASSE'yi yayalara ayırmış, sonra önemli ticarî merkezleri bünyesinde toplayan AHTERNSTRASSE ve şehrin merkezindeki diğer yolları buna eklenmiştir. Bu şehirde halen yayalara mahsus yolların yüz ölçümü 25.000 metrekaaredir.

Motörlü araçların çıkardığı gazlardan kirlenen bu bölgelerin havasında, bu sistem uygulandıktan sonra, önemli düzelme görülmüştür. Söz gelimi, bu sistemin uygulandığı bölgelerde havanın kirliliği, Göteborg'da % 90, Viyana'da % 70 ve Marsilya'da % 80 oranında azalmıştır.

Londra şehir içi ulaşımının planlanması ile görevli DAVID BAY- LİSS,

— Otomobil insanın yaşantısına, örf ve âdetine girmiştir. İnsanları bundan vazgeçirmek, araba kullanmalarına mani olmak çok güçtür.

Asıl mesele, arabaların nerelerde, ne zamanlar bulunacağını, yaya-

lan rahatsız etmeden nerelere kadar girebileceğini tayin ve tesbit etmektir, demiştir. (2)

IV — METRO YAPIMINI ZORUNLU KILAN NEDENLER

Metro, büyük şehirlerde, semtler arasında yolcu taşımak için düzenlenmiş yeraltı ve bazan da havaî demiryoludur.

Kalabalık şehirlerde hızlı bir trafik sağlamak zorunluluğu, şehir içi yollarda kesişmeyen, trafik tıkanıklığına sebep olmayan ayrı bir yol şebekesinin yapılmasına yol açmıştır. Bu nedenle yeraltı demiryolları ve yerden belirli bir yükseklikte inşa edilen havaî hatların yapımına tevessül edilmiştir.

Hem şehrin gürültüsüne yeni bir gürültü katmamak, hem de yer üstünden daha hızlı ve daha emniyetli hareket etme imkânını sağlamak maksadı ile yeraltı trenleri tercih edilmektedir.

Halen dünyanın kırk kadar önemli şehrinde, genellikle banliyölere kadar uzanan metrolar mevcuttur.

1960 - 1970 yılları arasında Batı Avrupada otomobil miktarı % 150 oranında artmıştır. Bu devre zarfında, büyük şehirlerde havanın kirlenmesi iki misline çıkmıştır. Arabaların artışı, şehirlerin rastgelen yerin de özellikle tretuarlarda park yapılmasına sebep olmakta, bu durum trafik kazalarını artırmakta, yayaların gidiş gelişini zorlaştırmaktadır.

1952 yılında, trafiğin yoğun olduğu saatlerde (Heures de pointe) otomobil sahipleri ortalama saatte 22 Km. yol alırken bu miktar bu gün 10-12 Km. düşmüştür. Otobüsler ise, şehir içi ulaşımında saatte 8- 10 Km. yol alabilmektedir. Bu hız, 1905 deki otomobil süratinin yarısından azdır.

Şehir içi ulaşım uzmanlarına göre, bir metro katarına 1000 kişi binebilir. Bu miktar 15 otobüs veya 700 özel arabanın taşıyabileceği yolcuya tekabül eder.

Trafiğin yoğun olduğu saatlerde, yeraltı trenleri, şehir içi motörlü taşıt araçlarından 2-4 misli süratle gitmektedir.

Teknik ilerleme nedeni ile bu gün tüneller daha kolay açılmakta, toprak ve kaya parçaları daha kolay ve süratle toprak üstüne çıkarılmakta, istenilen yere taşınabilmektedir.

(2) Desrues sans voiture Par James Lincoln Coltur Selection Mars 1974 Sh. 143.

Mühendisler, tünel açmada yeni teknik metodlar kullanmaktadırlar. Söz gelimi, LASER Işınları vasıtasıyla kayalar parçalanmakta, kimyevî maddeler, kullanılarak eritilmekte, hattâ beton mermiler kullanılarak galerilerde bombardımana bile baş vurulmaktadır.

V — METRO YAPIMINDA KARŞILAŞILAN BAZI GÜÇLÜKLER

Metro inşaatı, Münih'te jeolojik kazaların zuhuru, Romada arkeologların müdahalesi ile karşılaşmıştır.

Milanoda meşhur DOME'un hasara uğramasını önlemek için, 15. yüz yıldan kalan bu tarihî katedralin altında inşa edilmekte olan metro galerisinin duvarlarını önemle takviye etmek zarureti ortaya çıkmıştır.

Viyana metrosunun iki hattı, meşhur SAINT-ETIENNE katedralinin önündeki meydanın altında kesiştiğinden, bu tarihî yapının temeli 4 metre uzunluğunda 50 adet çelik-beton konstrüksiyon kazıklar ile takviye edilmiştir.

Franfurt metrosu yapılırken 18. yüz yılın büyük mimari eseri meşhur GARDE binası, her taşı ayrı numara verilmek suretiyle yıkılmış, tünel kazımı bittikten sonra takviyeli ve itinalı şekilde yeniden inşa edilmiştir.

Pariste OPERA meydanı altında metro yapılırken, zemine kimyevî madde enjekte edilerek toprak önce esaslı şekilde sağlamlaştırılmış, bu ameliye sonunda meydanı çeviren binaların 12 mm. yükselmesi sağlanmış, ve sonra 6 mm. tekrar inerek tarihî opera binasına vukuu muhtemel hasar önlenmiştir. (3)

Şehir içi ulaşım uzmanlarınca, dünyanın büyük şehirlerinde 10-15 yıl içinde metro yitipimma harcanacak paranın en az 50 milyar dolar olacağı ileri sürülmektedir.

VI — DÜNYADA MEVCUT METROLAR

LONDRA METROSU:

ilk şehir içiyeraltı treni - METRO - Londra'da yapılmıştır. 1863 yılında hizmete girmiştir. İlk metronun uzunluğu 6,4 Km. idi. Önceleri buhar kuvveti ile çalışan bu metro 1890 da dünyada elektrikle işleyen ilk yeraltı treni haline getirilmiştir.

(3) L'Europe âl'heure du metro Par James Arwater Selectiron Mai 1974 Sh. 78.

Halen Londra metrosu 405 Km. lik 7 hattan meydana gelmektedir. Bu hatların 144 Km. kısmı yer altındadır. Metroda 277 işletme ve 43kavşak istasyonu vardır. Zemin sağlam olmadığı için tüneller genellikle çok derinde açılmıştır. Ortalama 23 ipetre, en derin kısmı 66 metredir. İstasyonlarda birçok asansör ve yürüyen merdiven vardır. Taşıt ücreti mesafeye göre değişmektedir.

7 milyon 400 bin kişinin yaşadığı Londra'da, şehir içi ulaşımını günde 6500 otobüs, 405 Km. uzunluğunda yerüstü ve yeraltı tren hattı ile 10.000 taksi sağlamaktadır.

Londra şehrini kuzey-batı ve Güney-doğu istikametinde kesen ve Trafalar Square altından ve SAINT-PAUL katedrali boyunca geçen yeni bir hat mevcut metro şebekesine bağlanmıştır.

1990 yılına kadar İngilterenin 20 büyük şehrinde metro yapılması plan ve programa alınmıştır.

PARİS METROSU

Pariste ilk metro 1855 yılında tasarlanmış ve ilk hat 1900 yılında Porte-de-Vincenne ile Porte-Maillot arasında işletmeye açılmıştır. Bu hattın yapımı iki yılda tamamlanmıştır. Bu gün Paris metrosunun toplam uzunluğu 180 Km.yi bulan 14 hattan meydana gelmektedir. Hatların büyük bir kısmı toprak altında olup yalnız 9,6 Km. kısmı viyadük üzerindedir. Paris metrosu SEİNE Nehrini muhtelif yerlerden 5 tünel ve 3 viyadük ile geçmektedir.

Pariste şehir içi ulaşım uzmanlarınca gerçekleştirilen Réseau Express Régional (R. E. R.) hattı vasıtasıyla Opera meydanı ile SAINT- GERMAIN-EN-LAYE arasındaki 25 Km. lik mesafe 23 dakikada kat edilmektedir. R.E.R. teşkilâtının 1980-1985 yılları arasında yapacağı ilâve metro şebekesi 5 milyar franka mal olacaktır.

Merhum Cumhurbaşkanı Pompidou R.E.R. için,

— Bu basit bir metro değildir. Yeraltı ulaşımında bir devrimdir, demiştir.

Bu yeni şebekenin en dikkate şayan istasyonu Opera yanında AU- BER istasyonudur. Toprak altı 10 kat halinde inşa edilmiş olup 73 mekanik merdiveni vardır. Küçük beyaz seramikler ile kaplı muazzam kubbesi topraktan 18 metre aşağıda ve su tabakasının 6 metre altında bulunmaktadır.

Bu istasyonda insan kendisini bir hava limanında sanmaktadır. Zarif ışık tertibatı, tatlı müziği, yürürken ses çıkarmayan kauçuk zemini, süzölmüş ve klimatize edilmiş havası ile dikkati çekmektedir. İçerdeki hava dışardakinden daha temizdir.

4-5 vagonlu olan yeraltı treni, trafiğin yoğun olduğu saatlerde 1 dakika 45 saniye aralıkla hareket etmektedir. Ticarî sürat saatte 35 Km. dir. Metroya binış fiyatı vagonların sınıfı ve yolcuların kategorisine göre değişmektedir.

MOSKOVA METROSU

1935 yılında işletmeye açılan Moskova metrosunun halen toplam uzunluğu 80 Km. olup 6 hattan meydana gelmektedir.

Bu şebeke genişleme halindedir. 340 mil kareye yayılmış olan şehrin iç ulaşım ihtiyacının giderilmesinde önemli rol oynamaktadır.

6-8 vagonlu olan yeraltı treni 1 dakika 45 saniye aralıkla hareket etmektedir, istasyonları çok ilgi çekici tezyinat, mimarî motif ve dekorasyon ile donatılmıştır. Bazı istasyonlarda 3-4 yürüyen merdiven vardır. Yolcular jöton kullanmakta ve bütün hatlar için tek tarife sistemi uygulanmaktadır. (4)

BERLİN METROSU:

1902 de işletmeye açılan Berlin metrosunun toplam uzunluğu 90 Km. olup II hattan meydana gelmektedir.

MADRİD METROSU:

1919 da işletmeye açılan Madrid metrosu, toplam 30 Km. uzunluğunda dört hattan oluşmaktadır.'

ROMA METROSU:

Çok yeni yapımı olan Roma metrosu, 11 Km. lik tek bir hattan meydana gelmiştir. Ticarî sürati saatte 40 Km. dir.

MİLANO METROSU:

4 hattan meydana gelen bu metronun ilk hattı 1964 yılında işletmeye açılmıştır. Şebeke her yıl programlı olarak uzatılmaktadır.

STOCHOLM METROSU:

Bu şehrin iç ve dış ulaşımı eskiden su yolu ile sağlanmakta idi. 1870 yılında inşa edilen tranvay, zamanla banliyölere kadar uzatıldı. 20, yüz yılda kurulan üç büyük banliyö demiryolu ile şehre bağlandı.

(4) Bir Moskova gezisinden özelemler Yazan M. Alaaddin Aşna Cumhuriyet 22 Ağustos 1973.

Nüfusun hızla artması ve motörlü taşıt araçlarının çoğalması şehirde trafiği düzenleyici bir takım tedbirlerin alınmasını gerektirdi. Stockholm'a kuzeyin Venedik'i denilmektedir. Adalar üzerinde kurulmuş olan bu şehirde metro yapılırken bir yandan da mevcut yolların genişletilmesine, köprülerin yapılmasına başlanılmış, bu suretle trafik tıkanıklığı topluca giderilmek istenilmiştir.

Stockholm'un ilk yeraltı treni olan TUNNEL BANAN'ın ilk istasyonu 1930 da işletmeye açılmıştır. Halen metro şebekesinin toplam uzunluğu 40 Km. olup şehrin merkezi ile yeni banliyöleri bağlayan metro hatlarının yapımına devam edilmektedir.

Bu şehirde metro inşaatı çok pahalıya mal olmaktadır. Kayalar LA SER İŞİNLARI ve dinamitle parçalanmak suretiyle tüneller açılmakta dır.

ROTTERDAM METROSU:

1965 de hizmete giren 7 istasyonlu 6 Km. lik klasik tipte tek hattar oluşan bir metrodur.

AMSTERDAM METROSU:

Bu şehirde toprak 1.50 metre kazıldığında su çıkmaktadır. Metre tünelinin yapımında kullanılacak üstüvane şeklinde beton bloklar dışarda imal edilmekte, sonra kazılmış hendeklere arzu edilen derinliği indirildikten sonra kuvvetli su tazyiki ile etrafındaki çamurlar temizlenerek beton ve diğer kimyevî maddelerle tecrit ve takviye edilmek suretiyle tünel inşa edilmektedir .

OSLO METROSU:

18 Km. uzunluğunda 8 hattan oluşan bir şebekedir.

NEW - YORK METROSU:

Yeraltı treni şebekesi 1904 den itibaren yapılmaya başlamıştır. Viyadük ve yeraltı hatlarından meydana gelen 381 Km. uzunluğunda, 2\ hatlı, 482 istasyonlu bir şebekedir. Ticarî sürati saatte 37 Km. dir. Yeraltı treni 6-10 vagonlu olmaktadır. Jöton kullanılmak suretiyle te] tarife sistemi uygulanmaktadır.

ŞİKAGO METROSU:

34 Km. anahat ve buna bağlı çok sayıda şube hatlardan meydana gelmektedir.

BUENES AİRES METROSU :

35 Km. uzunluğunda beş hattan oluşmaktadır.

MEXİCO METROSU:

Lastik tekerlek sistemli, üç hatlı, toplam 32 Km. uzunluğunda bir şebekedir.

TOKYO METROSU:

İkinci dünya savaşından sonra Tokyo şehrinde hava bombardımanlarının sebep olduğu yıkıntılar kaldırılarak yerine yeni binalar yapılmakla iktifa edilmemiş, şehir üç seviye itibariyle yeniden inşa edilmiştir.

1 — Dev bir örümcek ağının telleri gibi şehrin merkezi üstünde çaprazvarî birbirini kesen ve yerden belirli bir yükseklikte inşa edilmiş bulunan havaî yol şebekesi (Voie aerinne),

2 — Tamamiyle yeniden düzenlenen toprak yollar. Bu yolların etrafındaki yapıların yüksekliği 1956 yılında dondurulmuş olup azamî yükseklik 31 metredir. Bu binalar depreme mukavemet edebilecek teklik esaslara göre yapılmıştır.

3 — Toprağın 60 metre altında bulunan büyük yeraltı şehri. Bu şehirde uzun caddeler, büyük mağazalar, lüks lokantalar güneş ışığı alanda gibi parıldamaktadır.

1956 yılında şehrin nüfusu 8 milyon olup 250.000 motorlu araç mevcuttu. Genişletilecek tek bir meydan yoktu. Trafik sıkıntısı, gürültü, hazanın kirlenmesi gibi çeşitli nedenler yer altı şehrinin yapımını zorlamadan önemli faktörlerden bazılarıdır.

Yeraltı şehrinde yolların uzunluğu halen 7 Km. olup her gün bir milyon yüz bin kişi dolaşmakta, çeşitli ihtiyaçlarını gidermektedir. Yeni lâveler ile 1975 yılında Japonyanın en büyük şehirlerinden biri olacak Bu şehre 21 yerden mekanik merdivenle inilmektedir. Bu yeraltı şehri üstün Japon Ürbaniستی MASAO YAMADA'nın teknik dehası ve seçkin muhayyilesinin eseridir.

Bu yeraltı şehri havalandırma, aydınlatma, yangını önleme, su ihtiyacını sağlama, deprem ve su baskınına karşı konuma ve özellikle klinatizasyon tesisleri ile ün almıştır. Mimari bir ilham ve tekniğin zaferi diye anılmaktadır.

Tokyo’da 1955 yılında iki hat halinde mevcut olan metro şebekesinin uzunluğu 20 Km. idi. 1970 yılında 7 hat halinde 133 Km. ye ulaştı.

Tokyo metrosu dünyada mevcut beş ünlü metrodan biridir. Metronun bu yaygınlığı karşısında, inşaat alanından yararlanmak için yeni yapılar toprak altına 5-8 kat inmektedir.

Yabancıları özellikle etkileyen yerden belirli yükseklikte otorutlardır. Bu havaî yollar, şehrin üzerine gerilmiş geniş şeritler gibi her yöne uzanmaktadır. Bazı yerlerde bu yolların üç veya dördü kruazman yapmakta, biri diğerinin üstünden geçmektedir. Şehrin üstünde bu gün 90 Km. havaî yol vardır. 1975 de bu miktar iki misline çıkarılacaktır. Elde edilen hasılat inanılmıyacak süre içinde harcamaları amorti etmektedir. (5)

DİĞER ŞEHİRLER :

Avrupada Barcelona, Budapeşte, Glasgovv, Hamburg, Münih, Frankfurt, Kiev, Leningrad, Viyana, Lizbon, Prag.

A.B. Devletlerinde Boston, Toronto, Cleveland, Philadelphia, San Fransisko,

Asyada Nagova, Osaka, Bakü, Tiflis, Hayfa şehirlerinde metro vardır.

Dallas, Miami, Melburn, Rio da Janeiro, Montevideo, San paulo, Kalküta, Bombay, Varşova, Bükreş şehirlerinin metro projeleri kesinlik kazanmak üzeredir.

VII — BİZDEKİ DURUM :

Çağdaş Türk toplumu baş döndürücü bir şehirleşme süreci içindedir. 1950 de halkımızın beşte biri bile şehirlerde oturmaz iken, 1960 da nüfusumuzun % 26,4 ve 1970 de halkımızın % 33 ü kentlerde yaşamaktadır.

Kapalı köy ekonomisinin gerektirdiği bağlar koparılmakta, köylerden sınai ve ticarî yönlerden gelişen şehirlerimize nüfus akımı gittikçe artmaktadır.

iç göçler, genel olarak, tarım kesimi ile tarım dışı kesim arasında olmaktadır. Bu süreç, çeşitli yönlerden, köylerin itmesi ve şehirlerin çekmesi nedenleri ile ortaya çıkmaktadır.

Şehirlerde, sanayileşme, daha iyi sosyal ve fizik çevre, şartları, eğitim ve sağlık hizmet imkânlarının bulunması nüfusun kırsal bölgelerden şehirlere çekilmesi olayını yaratmaktadır.

1950 de yüz binden fazla nüfuslu şehir sayımı 4 iken, 1960 da 9 ve 1970 de 20 ye çıkmıştır.

İstanbul ve Ankara'ya yönelen iç göç, bu iki şehrimizin sosyo-eko- nomik yapısını derinliğine ve genişliğine etkilemekte, nüfus patlaması yanında istihdam patlamasına sebep olmaktadır. Bu durum adı geçen şehir belediyelerini yerine getiremeyeceği hizmetleri ifaya zorlamaktadır. Bu hizmetlerin başında şehir içi trafik probleminin çözümü gelmektedir.

İstanbul ve Ankara'nın trafik sorununu çözecek tek çarenin METRO olduğunda hemen hemen herkes fikir birliğine varmış bulunmaktadır.

Şehircilik prensiplerine göre, nüfusu bir milyonu aşan şehirlerde metro bir ihtiyaç, kaçınılmaz bir zaruret olarak kabul edilmektedir. Bütün dünya ürbaniizmin bu önemli ilkesini benimsemiştir. Modern bir şehirde her gün nüfusun yarısından fazlası şehir içi taşıt araçları ile taşınmaktadır.

VIII— İSTANBULUN DURUMU :

İstanbul'da İ.E.T.T. arabaları günde ortalama 600-700 bin kişi taşımaktadır. Bu kadar yolcu, serviste bulunan 550 ye yakın otobüs ve tro leybüs ile taşınmaktadır. İdarenin elinde 800 e yakın otobüs varsa da bunların ortalama % 25 miadını doldurmuş olması, yedek parçasızlık gibi çeşitli sebeplerle çalıştırılmamaktadır.

Şehir içi yolcu taşımada otobüs işletmeciliği bütün dünyada en masraflı işletme sistemi olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle nüfusu milyonu aşan şehirlerde yıllarca önce metro işletmeye açılmıştır. Gerçek gideri karşılayacak tarifeler dünyanın hiç bir şehrinde, çeşitli nedenlerle, uygulanamamaktadır. Bu yüzden bu işletmeler her yerde açık vermekte, bu açık belediye veya devlet bütçesinden karşılanmaktadır. İstanbul'da bu açık 34 yıldan beri elektrik fazlası ile kapatılmaktadır.

Dolmuş ve minibüslerin ifa ettikleri hizmet yanında şehir trafiğini aksatmaları daha ağır basmaktadır. 20 dolmuşun toplam yolcusunu bir otobüs ile taşımak mümkündür. 20 dolmuşun işgal ettiği trafik şeridi ile bir otobüsünki mukayese edilirse İstanbulun trafik tıkanıklığının nedeni daha kolay anlaşılır.

Dolmuşun ne zaman, nerede, ne şekilde, ve ne kadar müddet duracağı belli olmayan bir taşıt aracı olduğu düşünülürse sorunun önemi bütün açıklığı ile belirir. Bu halin vahametini gidermek için otobüs sayısının 2000 e çıkarılması önerilmekte ise de yukarıda açıklandığı gibi bu hem büyük masrafi gerektirmekte ve hem de şehir yolları bu miktarın sirkülasyonuna elverişli bulunmamaktadır, İstanbul da otobüs sürati ortalama saatte 8-12 Km. dir.

Otobüs işletmesi metroya göre pahalı, yavaş, emniyetsiz, süreksiz, konforsuz, devamlı bakım, onarım, ve yatırımı gerektirmektedir.

İstanbulda metro yapımına 1908, 1956 ve 1970 yıllarında olmak üzere üç defa teşebbüs edilmişse de, çeşitli nedenlerle, bir türlü gerçekleştirilememiştir.

Metronun devlet bütçesine yük olmadan yapılması mümkündür . Belediye sınırları içinde bazı vergi ve resimlere yapılacak cüzî bir zam ile bu iş halledilebilir. Her gün azap çeken vatandaş bu sıkıntıya severek katlanır. Yapılacak bir anket bu görüşün ne kadar gerçeğin ifadesi olduğunu ispatlayacaktır.

Yapılan hesaplara göre, metronun kilometre inşaat maliyeti 90-100 milyon lira tahmin edilmektedir. Bu iş için lüzumlu dış finansmanın dış ülkelerden uzun vadeli, düşük faizli kredi ile sağlanması mümkündür. (6)

İç finansman ise bazı vergi ve resimlere (METRO YAPIM VERGİSİ) adı ile lüzumlu ilâveler yapılarak özel bir fonda toplanabilir. Bu görüş uygun görülmezse, belediye kanunu ve diğer ilgili mevzuatta değişiklik yapılarak yabancı veya yerli şirket veya kuruluşlara imtiyaz verilerek ya da mixte kuruluşlar tesis edilerek bu sorun çözüme bağlanabilir.

İstanbul un nüfusu 1950 de bir milyon 50 bin iken, 1960 da bir buçuk milyona ve 1970 de iki buçuk milyona yaklaşmıştır. Yapılan hesaplara göre 1985 de 5 ve 2000 yılında 7,5 milyon olacaktır.

İstanbul şehir içi ulaşımını otobüs ve trolleybüs ile sağlayarak çözmede ısrar etmek, vatandaşın çektiği ve ileride tahammül edilemeyecek azabı gözden ırak tutmak demektir.

IX — ANKARA’NIN DURUMU :

EGO Genel Müdürlüğü Otobüs İşletmesinin 1428 hareket personel şoför ve bileteçi olmak üzere 1973 yılında 2347 daimî personeli vardır

(6) Metro mutlaka yapılmalıdır. Yazar Saffet Gürtav Milliyet 7-8 Ocak 1971.

1973 yılında trolleybüs 15.567.000, otobüs 109.371.000 kişi olmak üzere 124.938.000 yolcu taşımıştır. Bu işletme yılı içinde trolleybüs 13.175.000, Otobüs 88.579.000 TL. olmak üzere 101.754.000 TL. hasılat sağlamıştır. Aynı yıl içinde trolleybüs için 22.053.000, otobüs için 135.916.000 TL. olmak üzere yapılan gider toplamı 157.969.000 TL. dir. Bu hesaba göre trolleybüsün zararı 8.877.000 TL. ve otobüsünki ise 47.336.500 TL. olmak üzere 56.214.000 TL. dir.

Sözü geçen yıl içinde mevcut 56 trolleybüsün günde ortalama % 55, mevcut 306 otobüs günde ortalama % 70 çalışabilmiştir. 1973 yılında sefere çıkan araba sayısı günlük ortalama 230-260, yolcu sayısı ise 310-371 bindir. Halen trolleybüs mevcudu 56, otobüs 321 olup günlük ortalama yolcu sayısı 400-410 bindir.

Otobüs sayısının 1000 e çıkarılarak ihtiyacın karşılanabileceği önerilmekte ise de, bir otobüsün gümrük resmi dahil bir milyon liraya, dahilde monte edilenin ise 650 bin liraya mal olduğu, yukarıda yapılan açıklamalar göz önünde tutularak, düşünülürse bunun ne büyük harcamaya mal olacağı anlaşılır.

Ankara'nın nüfusu son 15 yılda iki misline yaklaşmıştır. Halen iki milyona yakındır. Yapılan hesaplara göre 1985 de 4 milyon olacaktır.

Ankara, oturanların büyük çoğunluğu itibariyle, memur şehri olduğundan, özellikle trafiğin yoğun saatlerinde ve okulların öğrenime açık bulunduğu aylarda trafik sıkıntısı bazen tahammül edilmez hal almaktadır.

Ankara'da metro yapımını gerektiren çeşitli nedenlere, her yıl şiddet ve yoğunluğu gittikçe artan havanın kirlenmesi sorunu eklenince, metro yapımına bir an önce başlanması zorunluluğu ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Modern toplumun sorunları komitesinin (CCMS) 1970 yılı ekim ayında Brükselde yaptığı üçüncü genel kurul toplantısında motor!ü araçların sebep olduğu kirlenme ile ilgili bir öneri kabul edilmiştir. Buna, düşük kirlletmek enerji sistemlerinin geliştirilmesi programı (LPPSD) adı verildi. Bu program, yeni enerji sistemleri veya içten yanmalı motorların egzozlarının kontrol altına alınması suretiyle yeni görüşlerin denenmesi yolu ile kirlletmesi daha düşük araçların geliştirilmesi ön görülüyordu.

İncelemenin çalışma grubu ilk kez 1970 yılı mart ayında Ankara'da toplandı. Mevcut bilgilerin kullanılmasını göstermek ve teşvik etmek üzere düzenlenmiş olan çalışma programı kabul edildi.

İnceleme iki döneme ayrıldı:

Birinci dönem, incelemenin kapsamına giren havada yüzen toza benzer çok küçük kirlenici madde ve kükürt oksitlerine uygulandı.

İkinci dönem, karbon monoksit, hidro karbonlar, bütün oksitleyiciler ve azot oksitleri dahil olmak üzere, otomobille ilgili kirlenicilere uygulandı.

Çalışma grubu Türkiyede Ankara, Almanyada Frankurt bölgesi Birleşik Amerikada St. Louis bölgesini seçti. İncelemenin tamamlandığı ilk şehir Ankara oldu. (Kent 1,7 milyon nüfuslu ve bu nüfusun çoğunluğu geçimini memurlukla sağlıyor. Kentin kirlenmesi sorunları arasında düşük nitelikteki yakıtların yakılması ve ısının çok sık değişiklik göstermesi yani hava kirlenmelerinin atmosfere dağılmasını engelleyen hava olayı var.

İnceleme, Ankaradaki hava kirlenmesinin ciddi bir sorun olduğunu ve önleyici tedbir alınmadığı takdirde sorunun 1990 yılına kadar daha çok ciddileşeceği sonucuna vardı. Ankara, otomobillerin sebep olduğu kirlenmenin, otomobil sayısının artışı ile birlikte yükselmesi bekleniyor.

Bu arada Türk Hükümeti bir yakıt ve enerji konseyi kurdu. Bunların hepsinden daha önemlisi, inceleme Türkiyede Kamuoyuna yeterince duyuruldu ve bu ülkede etkili bir hava kirliliği kontrolüne doğru kuvvetli bir KAMU BİLİNCİ doğdu.) (7)

Yukarıdaki yazı pasajı, Ankaranın hava kirliliği bakımından karşılaştığı ciddi durumu yeterince açıklamaktadır.

X — SONUÇ:

Ekonomik ve sosyal kalkınmada, planlı ve programlı devrenin açık ve seçik niteliklerinden en önemlisi, geniş halk kitlesini ilgilendiren sorunların planda ön görülen süre içinde kesinlikle ve radikal tedbirler ile çözümünün sağlanmasıdır.

Geniş halk kitlesinin çektiği sıkıntının paliyatif tedbirlerle giderilmesi yoluna baş vurulması, ileride yaratacağı ağır durumu önceden göremek ve dolayısıyla yapılan masrafların boşa gitmesine göz yummak demektir.

(7) Temiz hava için Uluslararası işbirliği. Yazan Dr. Kay H. Jones Ufuk Dergisi Cilt 5 Sayı 4 Sayfa 32.

İki büyük şehrimizde metronun yapımını zorunlu kılan nedenlerin gittikçe şiddet ve etkisini artırdığı düşünülürse, bu hayırlı ve verimli teşebbüse bir an önce girişilmesi yalnız bu iki büyük şehrimizde oturanların sıkıntısını gidermekle kalmıyacak, lüzumsuz harcama, yeteneksiz ve aşın istihdam, yersiz ve ömürsüz yatırım, gibi geçici tedbirleri önlemek suretiyle millî ekonomiye geniş ve etkili yararlıklar sağlayacaktır.

Bu işletmeler belediyelere ve devlete yük olmadan hizmet ifa edecek, hâsılat artışı ya şebekenin genişletilmesine veya halka yararlı başka alanlara aktarılacaktır. Bu durum, iki büyük şehrimizin belediye teşkilâtının malî gücünü artıracak, belediye kanununda sayılan hizmetlerden bazılarının da halkı tatmin edecek şekilde ifasına zemin hazırlayacaktır.

BOĞAZ KÖPRÜSÜ bunun belirgin örneği olmuştur. Hizmet ve hasılat yönünden işletme iktisadı ilkelerinin doğruluğu ve verimliliğini ispatlamıştır. İstanbul ve Ankara metroları, bu konuda ikinci girişim olmalıdır.

ADİLCEVAZ İLÇESİNİN İDARÎ COĞRAFYASI

MÜFİT YAVUZ

Adilcevaz Kaymakamı

PLAN

- 1 — Coğrafi Durum
 - a) İlçenin yeri
 - b) Doğal yapı
 - c) İklim ve bitki örtüsü
 - d) Ulaşım
- 2 — Tarihi
- 3 — İdarî durum
- 4 — Nüfus ve yerleşme durumu
- 5 — Kültürel ve sosyal durum
 - a) Eğitim
 - b) Sosyal durum
 - c) Emniyet ve asayiş
- 6 — Sağlık hizmetleri
- 7 — Ekonomik durum
 - a) Hayvancılık
 - b) Tarım
 - c) İşçilik
- 8 — Ticarî ve İktisadî durum 9 — Bayındırlık hizmetleri
- 10 — İlçenin Turizm durumu
- 11 — İlçenin kalkınma imkân ve çareleri

1 — Coğrafi durum :

a) İlçenin yeri: Bitlis iline bağlı olup, İl merkezine 89 Km. mesafede olup Van gölü kıyısında şirin bir Doğu Anadolu ilçesidir. Doğuda Van gölü, Kuzeyde Erciş, Batıda Patnos ve Malazgirt, Güneyden de Ahlat ile çevrilidir.

b) Doğal yapı: İlçenin yüz ölçümü 812 Km², dir. Denizden yüksekliği 1646 metredir. İlçenin üç yanı dağlarla çevrili olup, tektonik bir bölgede olmasına rağmen ilçenin yerleşme yeri sağlam bir temel üzerindedir. Türkiye'nin ikinci yüksek dağı olan Süphan dağı ilçe sınırları içindedir. Süphan dağı ilçeye ayrı bir özellik vermektedir. Süphan dağının yüksekli 4434 metredir. Kuzeydeki dağların eteklerinde Sutey yaylası bulunmaktadır.

İlçede büyük akarsular mevcut değil ise de ilçe merkezinin kuzeyinden çıkan bir hidro-elektrik santralının kurulduğu çalağan çayı adında büyük bir dere vardır. Süphan dağı eteklerinden çıkan ufak ufak dereler mevcuttur.

c) İklim ve bitki örtüsü: İlçenin doğu ve güneyinde Van gölünün bulunması iklimin oldukça ılık geçmesini sağlamaktadır. Kış aylarında ısı çok zaman sıfırın üzerinde, yaz aylarında ise gölgede 30 dereceye kadar çıkmaktadır. İlçede en düşük sıcaklık Kasım, Aralık ve Ocak ayları olup —4 derecenin altına inmemektedir. Kışın ortalama kar kalınlığı 18 Cm dir. En fazla kar kalınlığı 57 Cm.yi bulmuştur.

Yazın en yüksek sıcaklık 30 dereceyi geçmez. En sıcak aylar ise Temmuz ve Ağustos aylarıdır. Yağış ilkbahar ve sonbahar aylarıdır.

İlçenin yayla kısmı çayır otları ile ovalık kısımları ise muhtelif tip bodur otlarla örtülüdür. İlçede orman olmayıp yalnız ilçe merkezinde 200.000 üzerinde muhtelif meyvalı ve meyvasız ağaçlar bulunmaktadır.

İlçenin yayla kısmında tatlı sulu Aygır gölü ile ovada suyu sodalı Arın gölü mevcuttur.

d) Ulaşım: Adilcevaz İlçesi 89 Km.lik bir stabilize yolla Bitlis ili ile, 60 Km.lik stabilize yol ile Erciş ilçesi, 69 km.lik stabilize yol ile Patnos ilçesi ile irtibatlı bulunmaktadır. Bitlis, Erciş ve Patnos ile fevkalâde hava şartları olmadığı takdirde yaz ve kış ulaşım yapılmaktadır.

2 — Tarihî durum : Tarih yönünden zengin olan Adil cevazda Milâttan önce 2000 yıllarında URARTO Türkleri yaşamıştır. Urarto medeniyetinin kalıntılarına Kef kalesinde rastlanmaktadır. Her sene Dil, Tarih,

Coğrafya fakültesinin Prof. Emin Bilgiç nezaretinde yapılan kazılarla bu medeniyet hakkında yeni yeni bilgiler edinilmektedir.

Adilcevas Milâttan önce 600 yıllarında İranlıların, Milâttan önce 330 yıllarında da Makedonyalıların istilâsına uğramıştır. Milâttan sonra 7. yüzyılda Halife Ömer'in orduları buralara gelerek İslâmiyetin yerleşmesini sağlamışlardır. 1040 yılına kadar Araplarla Bizanslıların harplerine sahne olmuş ve 1071 de Alpaslanın ordusunun Bizans imparatoru Romen Diyojenin ordusunu Malazgirtte yenmesi ile buralar kati olarak Selçukilerin hâkimiyetine girmiştir. 1071-1230 tarihleri arasında Adilcevas Anadolu Selçukilerinin hâkimiyetinde kalmıştır. Daha sonra bu topraklarda, Osmanlı imparatoru Yavuz Sultan Selim tarafından Osmanlı hâkimiyeti başlamıştır.

1914 yılında Rus işgali ve ilçe halkı Anadolunun mühtelif yerlerine göç etmişlerdir. 1918 tarihinde yapılan Gümrü anlaşması ile tekrar Osmanlı hükûmetine verilmiş ve halk tekrar ilçeye dönmeye başlamıştır.

1926 yılında yapılan idari değişiklik ile Adilcevas nahiye haline getirilmiş ve Ahlat ilçesine bağlanmıştır. 27 yıl nahiye olarak kalan ilçe 1953 yılında tekrar ilçe haline getirilmiş olup, Bitlis'in Tatvandan sonra ikinci büyük ilçesidir.

3 — İdarî durum: Adilcevas ilçesinin bir bucağı ve 26 köyü bulunmaktadır. Bu köylerden 13 tanesi merkeze, 13 tanesi de Göldüzü bucağına bağlıdır. Sadece merkezde belediye teşkilâtı mevcut olup ilçede 7 mahalle bulunmaktadır. Bu mahalleler şunlardır: 1 2 3 4 5 6 7

- 1 — Orta Mahalle
- 2 — Kaleboynu Mahallesi
- 3 — Drakpur Mahalesi
- 4 — Hıdırşah Mahallesi
- 5 — Çayır Mahallesi
- 6 — Alacaatlı Mahallesi
- 7 — Digis Mahallesi

Merkez ilçeye bağlı olan 13 köy şunlardır:

- 1 — Aygır Gölü Köyü
- 2 — Aşağı Süphan Köyü
- 3 — Bahçedere Köyü
- 4 — Cihangir Köyü
- 5 — Çanakyayla Köyü
- 6 — Erikbağı Köyü

- 7 — Harmantepe Köyü
- 8 — İpekçayır Köyü
- 9 — Gölüstü Köyü
- 10 — Yıldız Köyü
- 11 — Yolçatı Köyü
- 12 — Yukarı Süphan Köyü
- 13 — Karakol Köyü

Göldüzü bucağına bağlı köyler:

- 1 — Göldüzü Köyü
- 2 — Akçıra Köyü
- 3 — Aydınlar Köyü
- 4 — Esenkıyı Köyü
- 5 — Gümüş döven Köyü
- 6 — Heybeli Köyü
- 7 — Karaşeyh Köyü
- 8 — Karşıyaka Köyü
- 9 — Kavuştuk Köyü
- 10 — Kömürlü Köyü
- 11 — Mollafadıl Köyü
- 12 — Örentaş Köyü
- 13 — Yarımada Köyü.

İlçede aşağıda isimleri yazılı kuruluşlar bulunmaktadır.

İçişleri Teşkilâtı:

Kaymakam, Tahrirat kâtibi, Nüfus memuru, Nüfus kâtibi, 2 odacı.

Jandarma teşkilâtı :

3 Astsubay, 2 uzman çavuş.

Emniyet teşkilâtı:

Bir Komiser muavini, 6 polis memuru, 5 gece bekçisi.

Maliye teşkilâtı:

Malmüdüdü, 7 memur, 2 tahsildar, 2 müstahdem.

Tapu teşkilâtı:

Tapu memuru, tapu kâtibi, bir odacı.

Adliye teşkilâtı:

Bir savcı, iki hâkim, bir başkâtip, 2 kâtip, 1 müşabir, 3 gardiyan, bir odacı.

Diyanet teşkilâtı:

Müftü, müftü kâtibi, bir odacı, 12 kadrolu köy imamı.

Millî Eğitim teşkilâtı:

İlköğretim müdürü, 6 ilkokul müdürü, 67 ilkokul öğretmeni, bir tane Halk Eğitim Müdürü, bir ilköğretim kâtibi, 6 tane odacı mevcut olup, ayrıca bir lise müdürü, 6 tane lise öğretmeni, bir lise kâtibi ve 2 odacı bulunmaktadır.

Sağlık teşkilâtı:

Bir doktor, bir sağlık memuru, iki hemşire, 3 ebe, bir tıbbî sekreter, bir şoför ve bir de odacı.

Tarım teşkilâtı:

a) Ziraat Mühendisliği: bir teknisyeni, 2 ziraat öğretmeni, 1 selektör makinisti, bir şoför.

b) Veterinerlik: Bir veteriner hekim, bir şoför, bir odacı

c) Meteoroloji: 2 Meteoroloji memuru.

d) Ziraat odası: Bir Başkan bir kâtip.

Askerlik teşkilâtı:

Bir askerlik şubesi başkanı (Yarbay) bir askerlik şubesi başkan yardımcısı (Teğmen) bir daktilo memuru

Mahallî İdareler:

a) Özel İdare: Bir özel idare memuru, bir köy kâtibi, bir tahsildar, bir odacı.

b) Belediye: Bir Başkan, bir muhasip, bir tahsildar, bir zabıta memuru, bir kâtip, iki su ustası, iki elektrik ustası, bir odacı.

İktisadî Devlet Teşekkülü:

a) P.T.T. Müdür, 2 telefon hizmet memuru, bir bakıcı,, 2 yaya dağıtıcı, 2 köy dağıtıcı, 2 muhafız.

b) Ziraat Bankası: Müdür, Muhasebeci, Veznedar, bir şef muavin, 3 gişe memuru, bir daktilograf, 2 odacı.

c) Toprak Mahsulleri Ofisi : Bir Müdür, bir muhasip, 2 depo memuru, 3 bekçi.

Ayrıca ilçemizde Esnaf Kefalet Kooperatifi ile, İstihsal, İstihlâk ve Kalkınma Kooperatifi olmak üzere iki kooperatif faaliyette bulunmaktadır.

Tekel teşkilâtı:

Bir tekel Memuru, bir odacı.

4 — Nüfus ve yerleşim durumu :

Adilcevaz ilçesinin Cumhuriyetten önceki nüfusu bugünkü nüfustan oldukça fazla idi, zira o devirde Ermeni azınlığı Adilcevazda büyük bir yekûn teşkil ediyordu. Birinci Cihan Harbinde Rusların istilâsı ile halkın çoğu Güneydoğu Anadolu'daki şehirlere yerleştiler.

1970 nüfus sayımına göre ilçe merkezinde 7523, köylerde de 10,701 nüfusa sahip olup Adilcevaz ilçesinin toplam nüfusu 18.224 dır.

Yerleşme yeri bakımından ilçe merkezinden sonra en kalabalık köyler şunlardır : Aydınlar (1686), Akçıra (858), Çanakyayla (630), Harmantepe (613), En az nüfusa sahip köyler ise Yıldız (97), Örentaş (120) dir.

Nüfus artışı şöyledir:

Merkez	Köyler			
Yılı	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1970	3671	3688	4583	4608
1971	3700	3697	4698	4871
1972	3854	3814	4882	5087

İlçemiz köylerinin beş tanesi hariç diğerleri büyük yerleşme merkezleri halindedir. Köylerin çoğu Adilcevaz ovası üzerinde kurulmuş olup ziraatla meşgul olurlar, 6 köyümüz yaylada kurulmuş olup hayvancılık yaparlar.

5 — Kültürel ve sosyal durum :

Adilcevaz Bitlis iline 89 Kim stabilize yolla bağlı bulunmasına rağmen Bitlis ili ile ekonomik ve sosyal ilişkiler çok azdır. İlçe halkının daha ziyade Tatvan ilçesi ile ekonomik ve sosyal ilişkileri vardır. Köy halkının çoğu da civar ilçelerle (Erciş, Patnos) ve Van ili ile ekonomik ve sosyal ilişkileri mevcuttur. Halkın okul ve eğitime ilgisi çoktur. Okuma yazma oranı % 70 dir. ilçe merkezinde okuma yazma oranı % 80, Köylerde ise % 45 civarındadır. 6 yaşından yukarı nüfusun okuma yazma durumu şöyledir.

Okuma yazma bilen			Okuma yazma bilmiyen			Okuma yazma oranı	
Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2340	5850	8190	5473	2739	8212	% 30	% 70

a) Eğitim : İlçe merkezinde 6 ilkokul, bir lise, köylerde 23 ilkokul bulunmakta olup, okulu olmayan 3 köy Bunların da mevcuttur, çok az olduğundan okul nüfusu açılmamaktadır.

1972 yılı mevcutlarına göre ilçe merkezindeki öğrenci durumu aşağıya çıkarılmıştır.

1 — İlköğretim:

Okulun Adı	Öğrenci mevcudu	Öğretmen adedi
Atatürk İlkokulu	236	8
Hürriyet İlkokulu	60	3
Işık İlkokulu	184	7
Kale İlkokulu	83	2
Merkez İlkokulu	389	13
Süphan İlkokulu	85	3

2 — Akşam kız sanat okulu, üç öğretmen, 43 öğrencisi mevcuttur.

3 — Orta öğretim: İlçemiz lisesinde 6 öğretmen 619 öğrenci mevcuttur.

b) Sosyal durum: İlçede 20 sene evveline kadar aile toplulukları çok geniş bir çatı altında iken, bugün aileler küçülerek, anne, baba ve çocuklardan ibaret kalmıştır. Köylerde aile toplulukları daha geniş ise de bunlar da gittikçe küçülmektedir. Aile reisi erkektir.

İlçe ve köylerde oturan evlerin mühim kısmının mimarî yapısı iptidai olmakla beraber, her yıl ileriye doğru bir adım atılmakta ve daha iyi meskenlerde oturulma çabası artmaktadır.

İlçe merkezinde kadınlar evde ailenin yemek, içmek ve giyimini hazırlamakta, köylerde buna ilâveten kadın tarlada erkeğin yardımcılığını yapmaktadır.

İlçe ve köy halkı daha çok muhafazakâr bir tutum içinde bulunmakta olup, halk arasında kan davaları ve buna benzer kötü âdetler mevcut değildir.

Düğünler oldukça kalabalık ve imkân nisbetinde yemekli yapılmakta, dinî bayramlarda herkes biri birini evinde ziyaret etmektedir. Millî bayramlarda erkekler kadar kadınlarda merasimleri takip etmektedirler.

Çarşaf hemen hemen tamamen kalkmış bulunmaktadır. Çok yaşlılar hariç erkek giyinimleri medenî insan topluluklarının giysileridir.

Her mahallin kendine has atasözleri bulunduğundan, İlçemizde de mahallî ata sözleri mevcuttur. Bunlardan bazıları şunlardır :

Kurt dumanlı havadan haz eder.

Yatan aslandan ise gezen tilki iyidir.

Boyuna bakmaz, Süphan dağına kar yemeye gider.

Gecenin ayazma, itin beyazına, Çingenenin namazına inanma.

Halen ilçemizde beş dernek mevcuttur. 1 — Türk Hava Kurumu, 2 — Memurlar Kulübü, 3 — Adilcevaz Cami Yaptırma Derneği, 4 — Gençlik Süphan Spor Kulübü, 5 — Turizm derneği. Çalışma sahasının az olması dolayısıyla ilçe merkezinde 14 adet kahve mevcuttur.

c) Emniyet ve asayiş: ilçede Emniyet teşkilâtı mevcuttur. Asayişe müessir fiiller nadiren vuku bulmaktadır. Halk umumiyetle sakin bir mizaca sahiptir. Ekseri olaylar tokatlaşma ve yumruklaşma olaylarıdır.

ilçede herhangi bir zararlı cereyan bahis konusu değildir.

6 — Sağlık hizmetleri:

ilçe merkezinde ve Göldüzü nahiyesinde birer adet sağlık ocağı mevcuttur. İlçemizin orta mahallesi ile Harmantepe, Aydınlar ve Kömürlü köylerinde de birer sağlık evi bulunmaktadır.

Sadece ilçe merkezindeki sağlık ocağında bir doktor bulunmaktadır. Ayrıca merkez sağlık ocağında bir sağlık memuru, iki Hemşire, üç ebe, bir odacı ve bir şoför bulunmaktadır. Göldüzü nahiyesindeki sağlık ocağında ve Harmantepe, Kömürlü köylerindeki sağlık evlerinde birer ebe bulunmaktadır.

Ayrıca ilçemizde özel idarenin bir hamamı mevcut olup temiz ve sıhhi bir şekilde çalıştırılmaktadır.

6 — Ekonomik durum :

Adilcevaz ilçesinin ekonomik kaynağı, hayvancılık, tarım ve işçiliktir.

a) Hayvancılık: İklim ve tabiat olarak ilçe bol otlaklarla ve geniş yaylalara sahiptir.

İlçede küçük çapta da olsa sanayi dalında hiç bir kuruluşun olmayışı, hayvan Hatlarının devamlı yükselişi, otlakların ve yaylanın fazla olması halkı ister istemez hayvancılığa yöneltmektedir.

İlçedeki hayvan mevcudu :

Koyun	100.000
Kıl keçi	20.000
Tiftik keçi	140
Sığır	10.300
Manda	1.300
At	462
Eşek	550

Hayvancılık çok yaygın olup, en fakir köy ailesinin dahi 20-30 koyunu bulunmaktadır. Fakat hayvancılık bilinçsiz ve eski usullere göre yapılmakta, teknik anlamda besicilik ve süt hayvancılığı yapan hemen yoktur. Bundan dolayı da hayvan ürünlerinden gereği gibi faydalanamamaktadırlar. Daha çok mer'a besisine dayanan bakım kifayetsizliği alman ürünün düşmesine yol açmaktadır.

1973 yılında temeli atılan Tereyağ ve Peynir fabrikasının faaliyete geçmesi ile birlikte halkın yerli ıktan vaz geçerek cins sığırlar yetiştirmesi ile elde edilen ürünlerin çoğalmasına ve değerlendirilmesine geçilebilecektir.

Hayvancılık daha ziyade yayla köylerinde (Çanakayla, Karakol, Cihangir) yapılmaktadır.

b) Tarım: İlçemiz tarım sahasında da tatminkâr bir durum göstermemektedir. Halkın ziraatı geleneksel usullerle yapması, gübre kullanılmaması, rakımın 1600 metrenin üstünde olması mahsulün tam olarak yetişmesine ve hasadın yapılmasına pek imkân vermemektedir.

Âdilcevaz ilçesinin ziraat yapılabilen arazisi 250.000 dekadır. Bu ilçemizde nadaslama yapıldığından her sene 125.000 dekar ekilmekte geriye kalan 125.000 dekar arazi de nadasa bırakılmaktadır.

Arazinin kullanılış sahası aşağıdaki gibidir.

Arazinin nev'i	Miktarı
Ekilmeye müsait arazi	250.000
Her yıl ekilen arazi	125.000
Mer'a	151.000
Tabii çayır	73.000
Suni çayır	8.000
Bahçe	17.000

Halkın büyük kısmı tahıl ziraatı yapmaktadır. Yetiştirilen mahsuller Buğday, Çavdar ve Fiğdir, iklim müsait olduğu seneler istihsal miktarı tatmin edici seviyede olabilmektedir.

Makineli ziraat yapılmakta olup 250 civarında Traktör bulunmaktadır. İlçede 6 biçerdöver, 80 tane pulluk mevcut olup, motorlu ziraat süratle çoğalmaktadır.

c) İşçilik: Halk geçimini hayvancılık ve ziraatle temin etmekle beraber, geçimini temin edemiyenler ek bir gelir kaynağı bulmak zorunda kalmışlardır. Bu da işgücü ihracı şeklinde belirlenmiştir. Halk çalışmak için Antep, İskenderun, Adana ve Mersine daha ziyade kış aylarında gitmektedirler. Her sene çalışmaya gidenlerin sayısı artmakta olup şimdilik 1000-1200 civarındadır. Halen kooperatif aracılığı ile yurt dışına çalışmaya gidenlerin sayısı 38 dir. Dışarı gitmek için de 100- 120 kişi sırada beklemektedir. Dışarda çalışanlar aileleriyle bağlarını kopartmamış olup, devamlı olarak maddî yardımda bulunmaktadırlar.

7 — Ticarî ve İktisadî durum :

İlçede ticarî sahada bir canlılık göze çarpmamakta, halk ziraat ve hayvancılıkla uğraşmaktadır.

İlçe merkezinde 150-200 kadar esnaf bulunmaktadır. Bu esnafın çoğu çeşitli şeyleri bir arada bulundurmaktadır. Bir manifaturacıda, ayakkabı, makarna, şeker, konfeksiyon gibi şeylere rastlamak mümkündür. Son zamanlarda durum biraz değişmiş manifaturacı manifatura işlerini, tuhafiyeci tuhafiyeci işlerini satmaya başlamışlardır. Esnaf ihtiyacını, Diyarbakır, Antep, İstanbuldan almaktadır. Esnafın dağılımı şu şekildedir. Otel: 3, Lokanta: 4, Fırın: 2, Manav: 8, Bakkal: 80, Berber: 6, Kahveci: 14, Tüccar: 20, Kitapçı: 1, Benzin İstasyonu: 3, Terzi: 7, Marangoz: 8, Kaynakçı: 3, Tenekeci: 4,

Murat arabaların çokluğu ilçede de kendisini hissettirmiş olup halen 8 tane Murat araba taksi olarak çalışmaktadır. 10 tane de münibüs mevcut olup köylere ve civar ilçelere çalışmaktadır. Ayrıca 20 nin üye

rinde kamyon mevcut olup, ot, saman, ekin ve hayvan nakillerinde kullanılmaktadır.

Bitlisin bir ilçesi olmasına rağmen Bitlis ile ne ekonomik ne de sosyal hiç bir irtibatı yok gibidir, ekonomik ve ticarî ilişkiler daha ziyade civar ilçelerlidir.

Tereyağı ve süt fabrikasının faaliyete geçmesi halkın ekonomik durumunu büyük ölçüde* etkileyecektir.

9 — Bayındırlık hizmetleri:

a) Karayollarının durumu: Adilcevaz ilçesini Bitlise, Ercişe ve Patnosa bağlayan yolların yapımı, bakım ve onarımları Karayolları teşkilâtına ait bulunmaktadır.

Bunlardan Adilcevaz - Bitlis yolunun, Adilcevaz - Tatvan arası stabilize yol olup yaz ve kış ulaşımına açık bulunmaktadır. Yine aynı şekilde Adilcevaz - Erciş, Adilcevaz - Patnos yolları stabilize bir yol olup kötü hava şartlarında Adilcevaz - Patnos yolu kapanabilmektedir.

Üçüncü beş yıllık plana alınan Van gölü sahil yolu etüdü tamamlanmış olup 1974 yılında yapılmaya başlanacaktır.

b) Y.S.E. faaliyetleri :

1 — Yol durumu: İlçenin bütün köy ve merkezleri ile yol irtibatı sağlanmış bulunmaktadır. Yolu olmayan yerleşim merkezi yoktur. Bu yollar yaz-kış açık olup ulaşım yapılmakla beraber, Harmantepe, Cihangir yolu ile Aydınlar - Gültepe mezrası yolu kışın fazla kar yağdığı zamanlar ulaşımına kapanmaktadır. Çanakyayla, Cihangir, Kömürlü, Gümüşdöven yollarını Heybeli, yol ayırımı - Mollafadıl, yol ayırımı - Örentaş, Adilcevaz, Yıldız köy yollarından maada öbür köy yolları stabilize olup her sene bakımı muntazaman yapılmaktadır.

2 — Su durumu: İlçe merkezi ve köylerin hepsinde içme suyu tesisleri yapılmış bulunmakta olup, 2 mezra dışında bütün yerleşme yerlerinin içme suyu mevcuttur. İlçenin içme suyu Kef kalesi mevkiinden temin edilip debisi 22 litredir. Sertlik derecesi 35 dir, borularla evlere dağıtılmış olup 6 kilometrelik bir şebekedir. 700 kadar su abonesi vardır.

3 — Elektrik hizmetleri: Sadece ilçe merkezinde elektrik mevcut olup, 1 682 617 liraya mal olmuştur. Su turübünü ile çalışmakta olup 985 abonesi mevcuttur. Köylerin hiç birinde elektrik tesisatı bulunmamaktadır.

c) Resmî bina hizmetleri: İlçemizde Hükümet binası mevcuttur. 1972 yılında hizmete açılan Hükümet binasında Kaymakamlık, İlköğ

retim, Nüfus, Özel İdare, Müftülük, Maliye, Askerlik şubesi ve Adliye daireleri bulunmaktadır.

Jandarma, Hükümet veterinerliği, Ziraat mühendisliği ve sağlık ocağının kendilerine ait binaları mevcut olup ayrıca bu dairelerin lojmanları da mevcuttur. Sadece Emniyet kirada kalmaktadır.

İktisadî devlet teşekküllerinden T.M. Ofisinin kendine ait binası ve lojmanı mevcuttur. Ziraat Bankası ve Tekel Memurluğu kirada kalmaktadır. P.T.T. nin yeni inşa edilen binası bazı eksiklikler yüzünden hizmete açılmamıştır.

İlçemizde üç köy hariç hepsinde okul mevcuttur. Yalnız bir kısmının tamire ihtiyacı vardır.

10 — İlçenin Turizm Durumu:

Âdilcevaz bir Vangölü kasabası olarak etrafının dağlarla çevrili oluşu, Süphan dağının bulunması ve iklimin çevreye göre ılıman oluşu özelliğiyle bir turistik kasaba hüviyetindedir.

İlçenin Kuzeyindeki Kef kalesinde son 13 yıldır yapılan kazılar neticesinde Urartu medeniyetinin kalıntılarına raslanması ilçemizin turistik tik olmasında büyük önemi vardır. Yabancı devletlerin turist literatüründe Kef kalesinde bulunması sonucu yazları Fransız, İngiliz, Amerikan turistleri ilçemize uğramaktadırlar, yakın bir gelecekte Van gölü kıyıları ve ilçemiz hareketli bir turist bölgesi olacağı kantatındayız.

Yaz aylarında Âdilcevaz bir şehirden ziyade bir ormana benzemektedir. İlçenin Van gölü kıyıları güzel tabii plajlara sahiptir. Adilcevaza 7 Kim mesafedeki Uri plajının zevkine doyum olmaz.

İlçeye 9 Kim uzaklıktaki Aygır gölü, masmavi suyu ve tatlı su balığı ile ilçenin önemli turistik yerlerinden biridir. Bu göl kıyısına yapılacak olan dinlenme evi buraya daha fazla renk katacaktır.

Turistik büyük değerlerden birisi de Süphan dağıdır. Denizden 4434 metre yüksekliği bulunan Süphan dağında yaz kış kar mevcut olup, yazın ilçe yeşillikleri arasından görünen kar daha da hetbetli bir görünüm kazandırmaktadır.

Yapılacak olan bir kaç turistik tesisle ilçemiz daha da turistik bir manzara arzedebilecektir.

11 — İlçenin kalkınma imkân ve çareleri :

İlçemiz ekonomik ve sosyal yönden gelişmeye oldukça müsaittir

İlçenin kalkınması için halkın eğitilmesi ön sorun olarak belirlenmektedir. % 70 i okuryazar olan ilçe halkının zihniyetini değiştirmek neme lâzımcılık ve her şeyi devletten bekleme fikrinin izalesi ile çok şeyler yapılabileceği kanaatindeyim. Devlet ve halkın elele vererek yapılacak çalışmalar ilçenin görünüşünü, ekonomik ve sosyal durumunu büyük ölçüde değiştirebilecektir.

Sığırcılığın ve koyunculuğun ilçemizde çok fazla olması dolayısıyla ürünlerinin değerlendirilmesi ilçe halkının ekonomik ve sosyal gücünü artıracaktır. 1973 yılında temeli atılan ve 1974 yılı sonlarında faaliyete geçecek olan Tereyağı ve Süt fabrikası ilçe halkına fikrî bakımdan büyük değişiklikler getirmiştir. Daha şimdiden yerli sığırcılıktan vazgeçip, cins sığır beslemek için halkta büyük bir istek doğmuş bulunmakta olup halen 4 aile montofon sığırcılık yapmaktadır. Devletin sağliya- cağı yardımlarla montofon sığırcılık yaygın hale gelebilir.

130 binden fazla koyun besiciliği yapılmaktadır. Koyunyününden sadece keçe, köy kilimi, köy halısı, yatak yapılmaktadır. İlçemize bir hah veya kilim fabrikası yapıldığı takdirde koyunyünü tam manası ile değerlendirilmiş olup, ekonomik bir ürün haline getirilebilir.

Ziraat eski usulle yapılmaktadır. Motorlu çiftçilik var ise de toprağa bakım mevcut olmayıp sunî gübre hemen hemen hiç kullanılmamaktadır. Yapılacak toprak tahlilleri ile sunî gübre kullanma fikri aşılandığı takdirde ziraattan elde edilecek tahıl miktarı bugün elde edilen haşatın 4-5 misli olabileceği kanaatindeyim.

Halkın ekin sahaları Süphan dağı eteklerinden Van gölüne kadar inmektedir. Arazi tamamıyla susuz olup, susuz ziraat yapılmaktadır. Yapılacak olan etütlerle sulama kanalı yapıldığı takdirde bahçecilik te yapma imkânı olacaktır. İlçe halkının ekonomik ve sosyal yönden kalkınması sulama kanalının yapımına bağlıdır.

Yukarıda önermiş olduğumuz ekonomik ve sosyal tedbirlerin bir kısmı için teşebbüse geçilmiş olup, tamamının gerçekleşmesi halinde ilçe halkının ekonomik ve sosyal görünümü bugünkünden bambaşka ve daha da yüksek bir seviyede olabilecektir.

KARARNAME

4. derece kadrolu Kırşehir Vali Muavini İbrahim Şahin'in, 4. derece kadrolu Malatya Vali Muavinliğine,
4. derece kadrolu Bilecik Vali Muavini R. Necdet Aktaş'ın, 4. derece kadrolu Afyon Vali Muavinliğine,
4. derece kadrolu Gümüşhane Vali Muavini Fuat Çapanoğlu'nun, 4. derece kadrolu Kırşehir Vali Muavinliğine,
4. derece kadrolu Nevşehir Vali Muavini Adnan Buhurcu'nun, 4. derece kadrolu Burdur Vali Muavinliğine,
4. derece kadrolu Bitlis Vali Muavini Hami Kırımca'nın, 4. derece kadrolu Bilecik Vali Muavinliğine,
4. derece kadrolu Tunceli Vali Muavini Doğan Ünlüsoy'un, 4. derece kadrolu Nevşehir Vali Muavinliğine,
4. derece kadrolu Malatya Vali Muavini İhsan Öztürk un, 4. derece kadrolu Kayseri Vali Muavinliğine,
4. derece kadrolu Burdur Vali Muavini A. Turan Sarıca'nın, 4. derece kadrolu Siirt Vali Muavinliğine,
3. derece kadrolu Afyon Vali Muavini Vedat Okay'ın, 3. derece kadrolu Hatay Vali Muavinliğine,
3. derece kadrolu Denizli Hukuk İşleri Müdürü Faruk Melli'nin,
3. derece kadrolu Edirne Vali Muavinliğine,
4. derece kadrolu Sakarya Hukuk İşleri Müdürü Necat Yardımcı'nın,
4. derece kadrolu Kütahya Hukuk İşleri Müdürlüğüne,
4. derece kadrolu Bilecik Hukuk İşleri Müdürü Münip Özdemir'in, 4. derece kadrolu Çanakkale Hukuk İşleri Müdürlüğüne,
3. derece kadrolu Alaşehir Kaymakamı M. Tahir Demirkurt'un 3. derece kadrolu Kuşadası Kaymakamlığına,
3. derece kadrolu Kuşadası Kaymakamı İsmail Güzelış'in, 3. derece kadrolu Alaşehir Kaymakamlığına,
4. derece kadrolu Erbaa Kaymakamı A. H. Sinan Güven'in, 4. derece kadrolu Sandıklı Kaymakamlığına,
4. derece kadrolu Samandağ Kaymakamı Utku Acunun, 4. derece kadrolu Beypazarı Kaymakamlığına,
4. derece kadrolu Özlük İşleri Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Orhan Aykan'ın, 4. derece kadrolu Özlük İşleri Genel Müdürlüğü Eğitim Uzmanlığına,
4. derece kadrolu Özlük İşleri Genel Müdürlüğü Şube Müdürü

Şeyda Balkan'ın 4. derece kadrolu Özlük İşleri Genel Müdürlüğü Eğitim Uzmanlığına,

4. derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Fethi Derici'in 4. derece kadrolu Nüfus İşleri Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne,

4. derece kadrolu Burdur Hukuk İşleri Müdürü A. Nedim Çetin'in, 4. derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne,

Lice Kaymakamı Hami Arıtürk'un, Devrek Kaymakamlığına Kulp Kaymakamı Aydemir Ceylan'ın, Elmadağ Kaymakamlığına, Çelikhan Kaymakamı Sıtkı Aslan'ın, Vakfikebir Kaymakamlığına, Kâhta Kaymakamı Selâmi Teker'in, Yenice Kaymakamlığına, Hazro Kaymakamı Şenol Engin'in, Gördes Kaymakamlığına Tortum Kaymakamı Muzaffer Ecemiş'in, Malkara Ka3makamlığına,

Samsat Kaymakamı Yavuz Mete'nin, Osmaniye Kaymakamlığına, Pülümür Kaymakamı M. İhsan Uğurcan'ın, Pazarcık Kaymakamlığına,

Yusufeli Kaymakamı A. Müslim Özteki'nin, Eşme Kaymakamlığına,

Hani Kaymakamı Adil Özulucan'ın, İslahiye Kaymakamlığına, Karakocan Kaymakamı Şükrü Samurun, Besni Kaymakamlığına, İdil Kaymakamı Yücel Bölgen'in, Akseki Kaymakamlığına, Gemerek Kaymakamı Hanefi Demirkol'un, Nusaybin Kaymakamlığına,

Devrekânî Kaymakamı Özer Turay'ın, Akçakale Kaymakamlığına, Mahmudiye Kaymakamı Nevzat Özgül'ün, Tuzluca Kaymakamlığına,

Şuhut Kaymakamı Y. Erdal Nal'ın, İdil Kaymakamlığına,

Aşkale Kaymakamı Turan Çataloğlu'nun, Tufanbeyli Kaymakamlığına,

Seben Kaymakamı İsmet Karadöl'ün, Hani Kaymakamlığına, Datça Kaymakamı Arif Köndel'in, Ömerli Kaymakamlığına, Oğuzeli Kaymakamı Cemal Ertem'in, İspir Kaymakamlığına, Ağlasun Kaymakamı H. Yılmaz Özen'in, Aralık Kaymakamlığına, Mudurlu Kaymakamı Günalp Varol'un, Yusufeli Kaymakamlığına, Gündül Kaymakamı Kutluay Öktem'in, Lice Kaymakamlığına,

Lalapaşa Kaymakamı Hamdi Okçuoğlu'nun, Karakaçan Kaymakamlığına,
 Gölbaşı Kaymakamı Ş. Ergün Özakman'ın, Sason Kaymakamlığına,
 Pozantı Kaymakamı A. Zeki Şengül'un, Doğubayazıt Kaymakamlığına,
 Şarkikaraağaç Kaymakamı Hikmet Özbağcı'nın Pülümür Kaymakamlığına,
 İlgaz Kaymakamı N. Kemal Zeybek'in, Tortum Kaymakamlığına,
 Sarayönü Kaymakamı Tuncer Perçinler'in, Torul Kaymakamlığına,
 Türkeli Kaymakamı Ceyhan Arkun'un, Samsat Kaymakamlığına,
 Türkoğlu Kaymakamı Hikmet Tan'ın, Tekman Kaymakamlığına, Hanak Kaymakamı Orhan Alpdoğan'ın, Beytüşşebap Kaymakamlığına,
 Beytüşşebap Kaymakamı Ali Soylu'nun, Hazro Kaymakamlığına,
 Ömerli Kaymakamı Aslan Yıldırım'ın, Hanak Kaymakamlığına, Nusaybin Kaymakamı M. İrfan Kurucu'nun, Kulp Kaymakamlığına,
 Tufanbeyli Kaymakamı E. Rumi Yıldız'ın, Ortaköy Kaymakamlığına,
 Akçakale Kaymakamı Z. Bekir Toksoy'un, Kahta Kaymakamlığına,
 Ortaköy Kaymakamı Nurdoğan Kaya'nın, Çelikhhan Kaymakamlığına,
 Aralık Kaymakamı Yener Ünliier'in, Susuz Kaymakamlığına, Felâhiye Kaymakamı Haydar Özgün'ün, Yeşilova Kaymakamlığına,
 Ortaköy Kaymakamı Osman Eroğlu'nun, Çayıralan Kaymakamlığına,
 Çardak Kaymakamı Fahir Işıksız'ın, Mahmudiye Kaymakamlığına,
 Koyulhisar Kaymakamı A. Zeki Tuğ'un, Eldivan Kaymakamlığına,
 Hafik Kaymakamı Ahmet Kayır'ın, Feka Kaymakamlığına, Adilcevaz Kaymakamı A. Müfit Yavuz'un, Kalkandere Kaymakamlığına,
 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 76. Maddesi gereğince Naklen,

4. derece kadrolu İçel Vali Muavini Nihat Ergün'ün, 2. derece kadrolu Erzurum Vali Muavinliğine,
4. derece kadrolu Özlük İşleri Genel Müdürlüğü Eğitim Uzmanı Fuat Eren'in, 3. derece kadrolu Özlük İşleri Genel Müdürlüğü Müşavirliğine,
4. derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürü Hayri Güler'in, 3. derece kadrolu Tetkik Kurulu Üyeliğine,
4. derece kadrolu Hatay Vali Muavini Mehmet Özseçen'in, 3. derece kadrolu Balıkesir Hukuk İşleri Müdürlüğüne,
3. derece kadrolu Ayvalık Kaymakamı İ. Nihat Özgen'in, 2. derece kadrolu Ceyhan Kaymakamlığına,
4. derece kadrolu Gediz Kaymakamı Mustafa Aşkm'ın, 3. derece kadrolu Ayvalık Kaymakamlığına,
5. derece kadrolu Vize Kaymakamı Erdoğan İzgi'nin, 4. derece kadrolu Tavşanlı Kaymakamlığına,
6. derece kadrolu Bucak Kaymakamı Güner Orbay'ın, 4. derece kadrolu Dörtöyl Kaymakamlığına,
6. derece kadrolu Malkara Kaymakamı Erdoğan Ertekin'in, 4. derece kadrolu Kaman Kaymakamlığına,
6. derece kadrolu Korkuteli Kaymakamı Mehmet Gürsoy'un, 4. derece kadrolu Kırkağaç Kaymakamlığına,
6. derece kadrolu Hacıbektas Kaymakamı Seyfettin Ercan'ın, 4. derece kadrolu İznik Kaymakamlığına,
5. derece kadrolu Torul Kaymakamı Necat Aksu'nun, 4. derece kadrolu Özlük İşleri Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne,
7. derece kadrolu Gördes Kaymakamı Cemalettin Köseoğlu'nun,
4. derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne,
7. derece kadrolu İspir Kaymakamı Nurettin Turan'ın, 4. derece kadrolu Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 68. Maddesinin 1ve 2. bentleri gereğince Naklen ve Terfian,
5. derece kadrolu Of Kaymakamı Ünver Ünal'ın, 4. derece kadrolu Bitlis Vali Muavinliğine,
7. derece kadrolu Ardeşen Kaymakamı M. Faruk İslâm'ın, 4. derece kadrolu Tunceli Vali Muavinliğine,
7. derece kadrolu Suluova Kaymakamı Tacettin Pakelgin'in, 4. derece kadrolu Gümtüşhane Vali Muavinliğine,

7. derece kadrolu **Doğubayazıt** Kaymakamı Alaattin Turhan'ın, 4. derece kadrolu Özlük İşleri Genel Müdürlüğü Şube Müdürlüğüne, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 68. Maddesinin B bendi gereğince Naklen ve Terfian,

BAG-KUR Genel Müdürlüğü Malî İşler Müdürü Metin Özkmay'ın 4. derece kadrolu **Tosya** Kaymakamlığına, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 74. Maddesi gereğince Naklen, **Eynesil** eski Kaymakamı S. Yaşar Kurunun, 5. derece kadrolu Pınarbaşı Kaymakamlığına 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 92. Maddesi gereğince Yeniden, Atanmaları uygun görülmüştür.

2 — Bu Kararı İçişleri Bakanı yürütür.