

Karabük'ün Çalışma Müessesesi ve Sosyal Şartları

Dr. Âmiran Kurtkan

Konferansına başlamadan önce Karabük ziyaretimin hikâyesini anlatacağım.

İktisat Fakültesine mensup bir hoca ve talebe grubu halinde otobüsle Karabük'e hareket ettik. Güneşli bir bahar sabahı Beyazıtta başlayan yolculuğumuz, kahvaltı ve öğle yemeği için verilen iki kısa fasılaya da içine alarak, Karabük'de sona erdiği zaman saat 15 e yaklaşıyordu. Gurubumuz Karabük'ün "Sosyal Bina" denilen konforlu misafirhanesinin holünde, misafirhane müdürünün verdiği izahat üzerine alâka duyduğumuz konulara göre iki kola ayrılarak şehrin muhtelif yerlerini ve D. Ç. fabrikasını gezdik ve tetkiklerimizi değerlendirmeye çalıştık. Benim grubum Karabük'de küçük sanayi ve Demir Çelik Fabrikasında işçi produktivitesi konularına alâka duyan talebelerin katıldıkları bir gruptu. Takdir edersiniz ki dört gün gibi çok kısa bir müddet zarfında Karabük'ün sosyal meselelerinden hiç birini derinlemesine incelemek mümkün değildir. Fakat, hiç değilse umumi problemlerin neler olduğunu teşhis etmeye çalışmış ve alâkahıların yardımları ile kurulması kararlaştırılmış olan İ. ve İ. E. Karabük Araştırma Merkezi'mizin ilerideki çalışmaları için gerekli ilk adımları atmış oluyoruz.

Karabük, coğrafi görünüşü itibarile adeta bir tavaya benziyor. Etrafı dağlarla çevrili. Fabrika sahasının dağlarla çevrili oluşu harp halinde müdafaa bakımından kolaylık sağlar diye fabrikanın kasden böyle bir yerde kurulduğu rivayet ediliyor. Fakat, zamanımızın harp tekniği, vaktile bir fayda olarak mülâhaza edilen coğrafi çevre hususiyetini, bu gün bil'akis mahzur haline getirmiştir, denebilir.

Fabrika 3. Nisan. 1937 de yeni kurulmağa başlandığı zaman, coğrafi çevre şartlarının ileride harp emniyeti bakımından mahzurlu bir du-

rum yaratacağı nasıl tahmin edilemedi ise, büyük sanayi şehri olarak kurulan Karabük'ün aynı zamanda bir küçük sanayi merkezi halinde inkişaf etmesi ihtimali de her halde hiç kimsenin hatırına gelmemiştir. Halbuki bu gün, bir büyük sanayi merkezi olan Karabük, aynı zamanda, çoğunun sermayesi bir kaç milyon lira değerinde 27 haddehaneye, bir çok boru fabrikalarına ve dökümhanelere sahip bir küçük sanayi şehridir. Bu haddehanelerin sahiplerinden çoğu fabrikanın (yani, büyük sanayiini) yetiştirdiği kimselerdir. Kütük halindeki demiri fabrikadan kilosu 155 kuruşa alan bu küçük sanayi işletmeleri ince demir haline getirdikten sonra piyasaya 155 kuruştan demir sürüyorlar. Halbuki aynı incelikte ve aynı evsiftaki demiri fabrika ancak 175 kuruştan satabilmektedir¹.

Ziyaretimiz sırasında Karabük'deki büyük ve küçük işletmelerin satış fiyatları arasında, küçük işletmeler lehine kilo başına yirmi kuruş gibi çok bariz bir farkın mevcut oluşu bu konu üzerinde ehemmiyetle durmamızı gerektiriyor. Mevzuubahis fark ya küçük işletmelerin daha ucuza imalât yapabilmelerini mümkün kılan veya fabrikanın maliyetinin yükselmesini intaç eden, yahut her iki halin birden tahakkukuna yol açan bazı faktörlerin mevcudiyetinden mütevellit olabilir. Bu sebeplerden hangisinin müessir bir role sahip bulunduğunu tayin edebilmek için evvelâ küçük işletmelerin ve sonra da fabrikanın istihsal şartlarından bazılarına biraz teferruatlı olarak temas etmek istiyoruz.

A — Karabük'de Küçük Sanayi İstihsal Şartları:

Karabük'de mevcut küçük işletme mahiyetindeki demir haddehanelerinin hayatiyetlerini Demir-Çelik Fabrikası'na borçlu oldukları bir hakikâttir. Fabrika evvelâ onların ham maddelerini, yani kullandıkları kütük demiri temin eder. İkinci olarak da bunların vasıflı işçilerini hattâ patronların yetiştiren müessese Demir-Çelik Fabrikası'dır. Bu patronlardan bazıları evvelce fabrikada usta olarak çalışmış, bilâhare serbest teşebbüs sahasına atılmış kimselerdir. Hattâ fabrika ile ve demirci ustalığı ile hiç bir alâkası olmadığı halde bu gün bir haddehane sahibi olan kimseler dahi demir haddehanesi kurabilmenin gerektirdiği kapitalist sezgiyi ancak Karabük gibi bir büyük sanayi şehrinde yaşamının verdiği imkânlarla borçludurlar.

1) Karabük'ü 1961 Mayısında ziyaretimizi takip eden günlerde D.Ç.İ. satış fiyatında bir miktar indirim yapmıştır. Ancak bu indirimin küçük işletmelerin ham maddesini teşkil eden kütle veya kütük demir fiyatları için de mevzuubahis bulunması ve bu işletmelerin dahi maliyetlerinin ve satış fiyatlarının düşmesine yol açmış olması muhtemeldir.

Bu patronların yetişmeleri ve iş hayatına atılmaları hakkında bir fikir verebilmek için iki tipik misâl üzerinde duracağız. Bunlardan birincisi (İsmail Güven) ilk küçük haddehanenin sahibi olduğu halde fabrikada hiç çalışmamış, fakat haddehane açabilmek hususunda teşebbüse geçebilmesi fabrika ile vaki temasları neticesinde mümkün olmuştur. Şöyle ki, kendisi 1927 de Safranboluda bakkal dükkânı işletiyorken 1942 de bunu kapatmış ve yine o sene bir fotoğrafhane açmış, 1946 da fotoğrafhaneyi de kapatarak Karabük'e taşınmış ve orada tuğla, demir gibi inşaat malzemesi satmaya başlamıştır. Böylece, Demir-Çelik Fabrikası ile temasa geçen İsmail Güven bu defa nakliyat komisyonculuğu yapmaya başlamış ve demirin satış ve nakil şartları hakkında bilgi sahibi olduktan sonra da imali ile iştiğal etmek üzere 1952 de yan hissesi kendisine, diğer yarısı başkasına ait bir haddehane açmıştır.

İkinci tipik misal, 13 sene Demir - Çelik Fabrikasında usta olarak çalıştıktan sonra hususî teşebbüs sahasına atılan Osman Yücel'e ait işletmedir. Halen 20 işçinin çalıştığı bu işletmede en az 15, en çok 50 lira yevmiye ödenmektedir. Haddehanedeki yatırım takriben 2.5 - 3 milyon lira değerindedir. İşçilerin %50 si muvakkat olarak çalışan işçilerdir. Bunların içinde sadece altı ay çalışan da, on beş gün çalışıp köyüne dönen de vardır. İşletmede devamlı çalışmayan bir de muhasebeci istihdam edilmektedir. Osman Yücel işletmesini daha da genişletmek tasavvurundadır. Şimdi yalnız kok ile işleyen bir fırını vardır, fakat mazotla işleyecek olan bir fırın daha faaliyete geçmek üzeredir. Üç saatte bir ton demir tavlayan kok fırınına mukabil mazotlu fırın bir saatte beş ton demir tavlayacaktır. Kok ile işleyen firma demir aynı kapıdan verilip alındığı için vardiya usulü tatbik edilememektedir. Halbuki mazotlu fırına bir kapıdan verilen demir diğer kapıdan tavlanmış olarak alınabildiği için 60.000 liraya mal olan bu fırın çalışmaya başladığı zaman vardiya usulü tatbik edilebilecek ve sermayenin devir sür'ati daha da artacaktır. On üç sene Demir - Çelik Fabrikasında çalışarak 1946 da kereste ve demir üzerine müteahhitlik ve komisyonculuk yapmaya başlayan, 1952 de ise 30 - 35.000 lira sermaye ile küçük bir haddehane kuran Osman Yücel ilk mektep mezunudur ve Kayserilidir. Kendisi bu gün yalnız ham maddesi için günde 40 - 50.000 lira ödenen ve günlük kân 500 ile 5.000 lira arasında değişen bir işletmenin patronu durumundadır.

Bu iki misâli Karabükteki demir haddehanelerinin sadece iki tipik nümunesi olarak zikrediyoruz. Karabükde bulunduğumuz günler zarfında daha başka haddehaneleri de gezdik ve bunların istihsal ve satış şartları hakkında bazı umumî hükümlere varmaya çalıştık.

Evvelâ şu noktayı belirtmek icap eder ki, bu işletmelerin Demir - Çelik Müessesesine nazaran daha ucuza satış yapabilmeleri her hususta müsait şartlara sahip bulunmalarının bir neticesi değildir. Bazı bakımlardan bunlar büyük işletmeye nazaran çok daha az avantajlı durumda bulunuyorlar. Meselâ, Demir - Çelik Müessesesi kendi işçilerine (tamamı müesseseye ait bulunan Yenişehir arazisi üzerinde inşa edilmiş) ucuz kirali lojmanlar ve odalar temin etmek suretile onları devamlı çalışmaya cezbedebildiği halde bunlar böyle bir imkâna sahip bulunmuyorlar. Ucuz veya bedava yemek verme imkânlarına da malik değiller. Demir - Çelik Fabrikasında nazan dikkati çeken düşük yerlerine ve temizlenme mahallerine bu küçük işletmelerde rastlamak keza mümkün değil. Bütün bu gayri müsait şartlardan ötürü işçilerine Demir - Çelik'den daha fazla ücret vermeye mecbur bulunuyorlar. Buna rağmen bunların işçi devrinin daha fazla olmasını ve daima yeni ve acemi işçilerle karşılaşmalarını tabii karşılamak lâzım geliyor. Bütün bunlar emeğin produktivitesini düşüren ve dolayısıyla maliyet masraflarının yükselmesine sebep olan amillerdir. Üstelik elektrik enerjisinin kilovatım 40 kuruştan satın almak mecburiyetinde olmaları da faaliyetlerini tahdit edici bir faktör olarak nazan dikkate alınmalıdır.

Fakat, bütün bu menfi şartlara mukabil mevzu bahis işletmeler bazı avantajlara da sahip bulunuyorlar. Bu müsait şartları şöylece tespit edebiliriz:

1 — Bu küçük işletmeler müşterinin ihtiyacına göre sipariş kabul ettiklerinden, ancak muayyen ölçülere uygun istihsalde bulunan Demir - Çelik Fabrikasının tatmin edemediği bir çok alıcıyı kendilerine celbedebiliyorlar. Meselâ Demir - Çelik Müessesesi 10 veya 11 eb'adında çubuk imâl ettiği halde bunlar 10.5 eb'adında da çubuk imal etmek suretiyle bu ölçüye uygun talepte bulunan müşterileri kendilerine çekebiliyorlar. İstihsal imkânlarındaki bu elâstikiyet, yani her talebe uygun imalâtta bulunabilme kabiliyeti işletme kapasitesinin son haddine kadar istihsalde bulunabilme imkânını sağlamak suretile bu işletmelerin maliyet masraflarının düşmesinde müessir oluyor.

2 — Müşterinin ödeme kabiliyetini tahkik işini masrafsızca başatabildikleri için veresiye satış yapabiliyorlar. Hattâ çok defa müşteriden bir teminat mektubu istemiye dahi lüzum görmüyorlar. Böylece, satış imkânlarının artması keza, maliyet masraflarının düşmesinde müessir oluyor. Halbuki Demir - Çelik Fabrikasının kredili satış yapabilmesi çok müşküldür. Orada patron bir hususi şahıs değildir. Satış işleriyle meşgul servisdeki vazifeliler ise mesuliyet altında büyük meblağların cirosuna

tavassut eden memurlardır. Perakende alıcılara veresiye satış yapılması muazzam tahkik masraflarının doğmasına yol açabilir ve işletme kârı üzerinde ağır bir menfi tesir ihusule getirebilir.

Burada şu nokta üzerinde biraz düşünmeliyiz. Acaba perakende demir alıcısının faydalandırıldığı bu kredili satış mekanizmasının alıcı ile küçük işletme arasındaki mahdut sahalı bir muamele halinden çıkarılıp, Demir - Çelik Fabrikasının satış servislerine kadar teşmil edilmesi mümkün ve her üç taraf için de kârlı olmaz mı? Bu hususta bir karara varabilmek için bilinen bazı hakikatleri sıralayalım:

a) Demir - Çelik Müessesesinin mallarını satamadığı zamanlar olmuş, fakat bu gibi hallerde dahi kendilerine açık kredi mukabilinde kütük demir verilmesini talep eden haddehane sahiplerinin bu talepleri reddedilmiştir.

b) Küçük işletmeler ise döner sermaye sıkıntısı çekmektedirler. Çünkü bu işletmelerde sermaye (patronların ifadelerine göre) ayda 4-5 defa devir yapabilmektedir. Bu itibarla kredi ile demir tedarik edebildikleri takdirde daha fazla miktarda kütük demir satın alabilecekler ve bunu her çeşit talebi tatmin edebilecek tarzda bir istihsal ameliyesine tabi tutarak daha geniş bir alıcı kütesinin ihtiyaçlarını karşılayabileceklerdir.

c) Karabük'de sinai kredi veren bankalar da yoktur. Bu itibarla haddehane sahipleri ancak ticari kredi ile işlerini yürütebilmektedirler.

d) Piyasanın durgunluk arzettiği devrelerde veresiye satış yapmak suretile müşteri celbetmek üzere perakende demir alıcısının durumunu tahkik etmek Demir - Çelik Müessesesi için çok masraflı olabilir. Fakat müessese haddehane sahiplerinin ödeme imkânlarının fazla masraf yapmadan da tahkik edebilir.

Şu halde demir alıcısı ile küçük haddehane sahibi arasında ceryan eden kredi muamelesine benzer bir kredili alış verişin Demir - Çelik Fabrikası ile haddehane sahipleri arasında da tahakkuk ettirilmesi keyfiyetinin müspet neticeler vermesini gerektiren şartlar mevcuttur. Gerçi böyle bir muamelenin tevhit edeceği mamzurları etüd etmiş değiliz. Ancak, yukarıda zikredilen avantajların (ileride Araştırma Merkezi'miz tarafından ortaya konulabilecek mahzurlarla karşılaştırıldıktan sonra) nihai bir hükme varılmak üzere nazarı dikkate alınmalarında herhalde fayda mevcut olsa gerektir.

3 — Küçük işletmelerin patronları Demir - Çelik Fabrikasının tatbik ettiği imtihan ve puan usullerini tatbik etmemekle beraber işçinin kabiliyetini ve verimini tezgah başında ölçebilmektedir. Demir - Çelik'de

tatbik edilen imtihan usulü işçi terfilerinde çok adilâne bir şekilde tatbik edildiği takdirde ne kadar faydalı ise gayri adil bir tarzda tatbik edildiği zaman o kadar zararlıdır. Tatbikatın adilâne olabilmesi ise amirlerin sadece hüsnüniyet sahibi olmaları ile mümkün kılınmaz. Tesadüfi amirlerin rolünü bertaraf edebilmek lâzımdır. Halbuki küçük işletmenin patronu her gün yakından, tezgâh başındaki çalışmalarını müşahade ettiği işçisinin verim kabiliyeti hakkında uzun bir süre boyunca devam eden denemelere dayanan, tesadüflerin tesirinden uzak, kesin bir bilgiye sahiptir. Onun ücretini kendiliğinden arttırmak istemese bile çekilip gitmesi halinde uğrayacağı zarar hesaplamasının kendi menfaati icabı olduğunu bilir. Çünkü bu zarar büyük bir işletmenin işçi ile devamlı teması olmayan bir imtihan heyetine nazaran daha yakından ve daha iyi görebilmektedir.

4 — Nihayet, küçük işletmede beşeri münasebetlerin daha sıcak bir atmosfere sahip olduğunu ifade edebiliriz. Fabrika muhitinde müşahade ettiğimiz (müteakip sahifelerde izah edilecek olan) sosyal gerginlik küçük işletmede mevcut değildir. Dolaştığımız haddehanelerden birinin bir kaç milyona sahip patronu bize ustalarından birini takdim ederken ona davranış tarzı, aralarında aşırı bir mesafenin mevcut olmadığını açıkça belli ediyordu. Patronla vasıflı ve vasıfsız işçiler arasındaki yakın münasebet ve sıcak davranışın işçi produktivitesini arttırıcı tesirleri olabilir. Diğer taraftan sosyal sigorta imkânlarından bu işçilerin de faydalanmakta olduklarını ayrıca hatırlatmamız gerekiyor.

Buraya kadar küçük işletmede maliyetlere tesir eden âmiller üzerinde durduk. Bu haddehanelerin istihsal faaliyetleri kütük demiri ince demir haline getirme ameliyesinden ibaret olduğuna ve Demir - Çelik Müessesesinde ise ham demirin önce kütük, sonra ince demir haline getirilmesi gibi daha uzun bir istihsal faaliyetinde bulunulduğuna göre istihsal süreleri farkını şu şekilde belirtebiliriz:

Demir - Çelik'de : Ham Demir - Kütle Demir - İnce Demir
Küçük İşletmede: Kütle Demir - İnce Demir

Görülüyor ki, Demir - Çelik'de ve hususi haddehanelerde birbirinin aynı olan istihsal safhası kütle demir imalinden sonraki istihsal vetiresidir. O halde, Demir - Çelik'le küçük işletmelerin maliyetlerini ve produktivite şartlarını mukayese etmemiz gereken istihsal safhası ancak bu safha olmalı ve üzerinde düşüneceğimiz meseleler şöylece vaz edilmelidir: Acaba, Demir - Çelik'de kütle demirden sonraki istihsal safhasında, yani ince demir istihsal ameliyesinde istihsalin produktivitesi hususi had-

dehanelere nazaran daha yüksek mi yoksa daha düşük müdür ve bunun sebepleri nelerdir? Bu konu üzerinde ileride yapılacak çalışmalarda ikinci olarak şu nokta da nazarı dikkate alınmalıdır: Demir - Çelik müessesesindeki istihsal vetirelerinden "Ham Demir - Kütük Demir" safhasında maliyet ve prodüktivite şartları "Kütük Demir - İnce Demir" safhasına nazaran nasıl bir durum arz etmektedir?

Bu suallerden birincisine vereceğimiz cevap küçük işletmelerin lehine olduğu, yani ince demir imalinde muayyen eb'adda demirlerin maliyeti küçük işletmelerde daha düşük olabildiği takdirde Demir - Çelik müessesesinin faaliyetlerini daha ziyade kütle demir istihsal safhasına teksif etmesi ve bu kütle demirleri (perakende müşterilerin çeşitli taleplerine daha iyi cevap verebilme kabiliyeti olan) küçük işletmelere satması terviç edilebilir. Fakat, Demir - Çelik Fabrikası ince demir imalinde de küçük işletmelerden daha müsait imkânlarla çalışabildiği ve ince demiri onlardan ucuza mal edebildiği takdirde dahi, ince demir imalinden kısmen vazgeçerek daha ziyade kütle demir imal etmekle daha kârlı duruma geçebilir. Eğer müessese kütle demir ve ince demir imali safhalarından birincisinde diğer safhaya nazaran nisbî olarak çok daha rasyonel çalışma imkânlarına sahipse, meselâ, bir kilo ince demiri küçük işletmelere nazaran ancak 1/4 nispetinde daha ucuza imal ettiği halde aynı miktarda kütle demiri bizzat kendisinin imal ettiği ince demirin maliyetine nazaran 1/3 nispetinde daha ucuza mal edebiliyorsa o takdirde yeni finnlara açarak faaliyetlerini daha ziyade kütle demir imali safhasına teksif etmekle yine daha kârlı duruma geçeceği meydandadır.

Görülüyor ki, Karabükteki küçük sanayi işletmeleri bir taraftan Karabük'ün bir büyük sanayi şehri oluşunun neticesini teşkil etmekte iken, diğer taraftan da bizzat büyük sanayi işletmesinin istihsal politikası üzerinde oldukça kuvvetli bir tesir kabiliyetine sahip bulunmaktadırlar. Fakat, bu tesirin tam manâsile nazarı dikkate alınabilmesi, evvelâ bizzat Demir - Çelik müessesesinin muhtelif imalât safhaları itibarıyla istihsal masraflarının sıhhatli bir şekilde mukayesesinin yapılmış olmasına, bilâhare küçük işletmelerin dahi istihsal şartları tetkik edildikten sonra nihâî bir karara varılmış bulunulmasına bağlıdır. Demir - Çelik'deki istihsal amillerinin ne dereceye kadar prodüktif çalışma şartlarına sahip buldukları keyfiyetinin esaslı bir etüd konusu yapılmış olduğunu zannetmiyoruz. Orada geçirdiğimiz dört gün zarfında bu konuya girebilecek kadar vaktimiz de yoktu. Fakat Karabük'de kurulmakta olan Çalışma Merkezi'miz tarafından ileride yapılacak etüdlere bir başlangıç olmak üzere fabrikanın istihsal amillerinden sadece işçinin prodüktivitesine

tesir eden sosyal şartlan işletmenin bütünü itibarile nazarı dikkate aldık. Bu şartlan kısaca belirtmekle iktifa edeceğiz.

B — KARABÜK'DE BÜYÜK SANAYİN İŞ GÜCÜ İLE ALÂKALI İSTİHSAL ŞARTLARI :

Karabük Demir ve Çelik Fabrikası'nın kuruluş yeri ile alâkalı istih-sal şartlanı (bunlar gayn müsait şartlar da olsalar) bu gün için bir veri olarak kabul etmek mecburiyetindeyiz. Fakat, say ile alâkalı istih-sal şartlan için aynı şey söylenemez. İstih-salde kullanılan işçinin verimini imkân nispetinde arttırmak elimizdedir. Bu da, işçinin prodüktivitesini yükseltici tedbirlerin alınması ile mümkün olabilir.

Ancak, işsizler nispetinin yüksek bir seviyeye vardığı, buna muka-bil sermaye kıfayetsizliği sebebiyle yatırımların ve istihdam imkânlanının kıt olduğu Türkiye gibi az gelişmiş bir memlekette işçi prodüktivitesi konusunun, yatırım imkânlan bol memleketlere nazaran daha az ehem-miyetli olduğu zannedilebilir. Nitekim, Karabükde işçi prodüktivitesi hakkında kendilerile görüşmeler yaptığımız alâkalılardan bazıları sefalet içindeki işsiz kütlelerin mühim miktarlara varması sebebiyle her yıl iş ta-lebinde bulunmak üzere Fabrikaya müracaat eden işçilerin çok fazla ol-duğunu belirtiyor ve bu şartlar altında az miktarda işçi istihdam edip bunlan yüksek prodüktivite ile çalışmaların temin edici tedbirler ala-cak yerde daha az yevmiye ile imkân nispetinde fazla işçi çalıştırmanın sosyal adalet noktai nazaran daha isabetli olacağı kanaatine sahip bulduklarının ihsas ediyorlardı.

Halbuki, büyük işletmelerin teknik bünyesi daima prodüktif istih-sal şartlanı zaruri kılmaktadır. Büyük işletmede işçinin boş geçirdiği veya gerektiği kadar değerlendirmeye muvaffak olamadığı her saat veya her dakika muazzam sabit masraflara, enerji ve amortisman paylanınm he-ba olmasın yol açar. Bu durum istih-salin pahalıya mal olmasını intaç ederek işletmenin istih-sal ettiği mamullerin satış fiyatlanı yükseltir ve bu fiyat yükselişi diğer maddelere de sirayet ederek say gelirden geçinen zümrenin reel hayat seviyesinin daha da düşmesine sebep olur. Böyle-ce, imkân nispetinde fazla işçiye iş temin edilmiş olmakla beraber dü-şük reel gelir elde eden bu zümrenin tasarruf imkânlan ve hattâ istih-lâk seviyeleri dahi düşük kalır ve müstakbel nesillerin daima aynı sosyal adalet endişesi ile az ücret mukabili gayri müsmir bir tarzda çalıştırılma-larına devam edildiği takdirde, fakirliği ebedi kılan bir fasit daireye gi-rilmiş olur. Bu fasit daireden çıkış yolu ancak işçi prodüktivitesinin yük-

selti mesidir. Açıkta kalan işçileri massedebilecek olan sektör ise sermaye kesafetinden ziyade iş gücü kesafeti yüksek olan küçük sanayi sektörü olmalıdır.

Bu umumî müalâhazalardan sonra Karabük Demir ve Çelik Fabrikasında işçinin prodüktif çalışma şartlarına tesir eden amilleri ele alabiliriz. Bu amiller, işçinin fabrikaya girişinde, çalıştığı süre esnasında ve işi terkedişi anında olmak üzere üç grupta mütalâa edilebilecek tedbirlerle ilgilidir.

1 — İşçinin seçilmesi ile alakalı tedbirler:

Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri Umum Müdürlüğü İş Yeri Daimî Tâlimatnamesi'nin 3 üncü maddesi işe alınacak işçilerin okur yazar olmalarını ve çalışmalanna mâni sıhhi bir anızaları bulunmadığının İşletme Sağlık Teşkilâtı veya Hekimliğince tesbit edilmesini şart koştadır. Yine aynı tâlimatnâmenin 5 inci maddesi işe "yeni işçi alınırken işin mahiyetine göre, müracaat edenlerin kabiliyetlerinin tesbiti ve işe en uygun olanlarının seçilmesi gayesiyle test usulünün tatbiki" esasını vaz etmektedir.

Talimatnâmenin kabul ettiği bu esaslar işçi prodüktivitesinin yüksek olmasını temin bakımından zarurî ve faydalı olmakla beraber kâfi değildir. Çünkü bunlar her bir işçiyi tek başına bir denemeye tâbi tutmakta ve bu deneme, işçinin sadece işe giriş ânında sahip bulunduğu hususiyetleri tesbite matuf bulunmaktadır. Halbuki, her hangi bir işçi işe alınırken kendisinden evvel işe alınmış çeşitli vasıflara sahip binlerce işçinin işletmede geçirdiği çalışma hayatı boyunca ortaya çıkan neticelerden istifade edilebilir ve işçi namzedinin prodüktif çalışma kabiliyeti hakkında bir tahmin yapılabilir. Bütün mesele, işe alınan işçiye bazı sualler sormaktan ibarettir. Evli olup olmadığı, çocukları bulunup bulunmadığı, anne ve babasıyla birlikte oturup oturmadığı, birlikte oturuyorsa bunların ayrıca gelirleri olup olmadığı, ebeveyninden birinin üvey olup olmadığı, nereli olduğu, vaktiyle gurbete çıkmış olup olmadığı, çıktysa ne kadar zaman sonra köyüne döndüğü, köyünde arazisi varsa genişliği, v.s. Bu suallere alman cevaplar işçilerin (müteakip sahifelerde izah edeceğimiz) puan plânına göre muhtelif imtihanlarla muhtelif iş kademelerini atlama kabiliyeti ile karşılaştırılmak suretiyle diğer şartlar aynı kaldığı takdirde hangi hususiyetlerin işçinin ilerleme imkânları ve dolayısıyla prodüktivitesi üzerinde en ziyade müessir olduğu hususunda az çok sarih bir fikir edinilmesine imkân verebilecek ve böylece yeniden

işçi alınırken aynı derecede sıhhatli oldukları işletme hekimliğince test edilmiş olan ve giriş imtihanında aynı derecede muvaffak olan işçi namzedleri arasında dahi bir seçim yapılmasını mümkün kılacaktır. Karabük'te kendisiyle görüştüğümüz bir usta çalıştırdığı işçilerin, az evvel bahis mevzuu ettiğimiz bazı hususiyetlerine göre, verim kabiliyetlerinin değiştiğini farketmiş bulunmaktadır. Fakat bu deneme daha geniş ölçüde, işletmenin personel servisleri tarafından muntazam kayıtlar ve istatistikler tutulmak suretiyle yapıldığı takdirde daha kat'i ve faydalı neticeler elde edilebilir ve bu neticeler ileride işçi seçimi hususunda faydalı bir rehber olabilir. İşletme idarecileri ne kadar merhametli olurlarsa olsunlar işçi olmak üzere müracaat eden namzetlerden bir kısmını nasıl olsa açıkta bırakmak mecburiyetinde olduklarına göre, aranan vasıflara sahip bulunmayanların açıkta bırakılması her halde en isabetli hareket tarzı olacaktır.

2 — İşçinin çalışma süresi esnasında alınabilecek tedbirler:

Bu tedbirlerin başında, halen işletmede tatbik edilmekte olan puan plânı zikredilmelidir. 1954 senesi başından itibaren tatbik edilmekte olan bu plân, her işçinin vâzifesi ve müesseseye sağladığı fayda ile mütenasip bir ücret alabilmesi gayesiyle iş yerlerinin değerlendirilmesi ihtiyacından doğmuştur. İş yerlerinin vasıflan dört ana grupta toplanmıştır:

- a) İşin icap ettirdiği ustalık;
- b) İşin icap ettirdiği gayret;
- c) İşin icap ettirdiği mes'uliyet;
- d) İşyerinin çalışma şartları (toz, sıcaklık, duman, v.s.).

Bu faktörlere göre muayyen işyerlerindeki işçilerin yaptıkları işin farklı puanlar verilmek suretiyle değerlendirilebilmesi için muayyen "İş Tarifleri" yapılması zaruridir. Puan plânının muvaffakiyetle tatbik edilebilmesi için de bu iş tariflerinin, taallük ettikleri işin (mevzubahis dört faktörle ilgili) hususiyetlerini tam olarak aksettirebilecek tarzda yapılmış olmaları lâzımdır. Binaenaleyh mevzubahis plânın, işçinin teşviki suretiyle prodüktivitesinin artmasını mümkün kılacak tarzda tatbik edilmekte olup olmadığını anlayabilmek işletme içerisinde bizzat servisleri dolayarak muhtelif işlerin mahiyeti ve zamanla değişen hususiyetleri hakkında bilgi toplamağa ihtiyaç göstermektedir. ve bizzatıhi metod daima islah muhtaç bir karakter taşımaktadır. Bu itibarla mevzubahis metodla ilgili

çalışma sahası "Araştırma Merkezi" mizin ilerde faaliyetlerini en çok tek-sif edeceği bir saha olarak kabul edilebilir.

Burada, üzerinde asıl durmak istediğimiz nokta işçinin prodüktivite-sine tesir eden sosyal faktörler ve bilhassa beşerî münasebetlerdir. İşçiye yapılmakta olan bütün sosyal yardımlara rağmen beşerî münasebetler konusunda Karabük Demir Çelik İşletmesi'nin bizde bıraktığı intiba pek müsbet olmamıştır. Ümit ve temenni edelim ki bu intibamız kısa süre-li bir araştırmanın kifâyetsizliğinden mütevellit bir aldemiş olsun.

İşçi çevrelerinde yaptığımız temaslar esnasında işçi ve idareciler ara-sında gerginlik yaratan muhtelif meselelerin mevcudiyetini farkettilik. Me-selâ, işçilerin ev tevzii komisyonunda bir de işçi temsilcisinin bulundu-rulması hususundaki talepleri nazarı dikkate alınmamaktadır. İngilizlerin vaktiyle klüp olarak inşa ettikleri bir binâ bu güne kadar hastahane ola-rak kullanlagelmıştır. Haricî ve dahilî hastabklardan muzdarip olanlar hep bu binada tedavi edildikleri gibi doğum evi olarak da aynı bina kul-lanılmaktadır. Yüksek hararetle alışılmasını icap ettiren iş yerlerinde sıcaklığın tahammül edilmez derecede oluşu buraların havadar tutulma-sını gerektirmekte, bu durum sıcak ve soğuk havaya aynı zamanda ma-ruz kalmamanın tevhit ettiği romatizma ve tüberküloz gibi hastalıkların nis-betini arttırmaktadır. Diğer taraftan iş yerlerindeki havanın yüksek nis-bette zehirli gaz ihtiva etmesi de ciğer hastalıklarına sebebiyet vermek-tedir. Fakat, bütün bunlara rağmen romatizma ve tüberküloz maluliyet sebebi ittihaz edilmiş değildir. Bu durumun yarattığı mahzurlu neticeyi "1954 - 1960 yıllarında işlerinden ayrılan işçilerin ayrılış sebeplerini gös-terir cetvel" in 6 ncı ve 7 inci sütunlarında takip etmek mümkündür. Müteakip sahifelerden birinde mevcut olan bu tablonun mevzubahis iki sütunundaki rakamların tedkikinden de anlaşılacağı gibi mevzubahis hastalıkların, mesleğin icrasını imkânsızlaştıran hastalıklar sayılmış ol-maması sıhhi sebeplerle işten ayrılanların miktarını arttırdığı halde ma-lûliyet sebebiyle ayrılanların hiç mevcut olmadığı hissini uyandırmak-tadır.

Halbuki, bacağına felç inen bir atlet nasıl atletlik yapamıyacak ha-le gelmişse, sıcağa ve soğuğa maruz kalarak ve zehirli gaz teneffüs ede-rek çalışmak mecburiyetinde olan ve sağlam ciğerlere sahip olması gere-ken bir demir - çelik işçisi de ciğerlerinden hastalandığı takdirde mesle-ğinin ifası bakımından malûl hale gelmiş demektir. Böyle bir işçi mesleki faaliyetten mütevellit malûliyetin gerektirdiği bütün sosyal yardımlara hak kazanmış sayılmalıdır ki sağlam işçinin de mâneviyatı kuvvetli ve prodüktivitesi yüksek olabilsin.

Dahili Talimatnâmenin bütün maddelerinin sadakatle tatbik edilmemesi hususu da şikâyet konularından birini teşkil etmektedir. Meselâ Talimatnâmenin 25 inci maddesi işçinin ihmal ve dikkatsizliği sebebiyle makine, alât ve edevatın hasara uğraması hallerinde hasarın tesbiti ile vâzifeli heyette bir de işçi mümessilinin bulunmasını, âmir olduğu halde tatbikatta bu hükme pek riayet edilmediği belirtilmektedir.

Bütün bu misâller işçilerle teknik idareciler arasındaki gerginliği açıkça gösteriyor. Bu gerginlik işçinin mânevi huzuru ve dolayısıyla produktivitesi üzerinde her halde menfi tesirlere sahiptir. Ayrıca idareciler ve işçiler arasındaki hissi rabitanın da soğuk olduğu ifade edilebilir².

İşçi ve idareci münasebetlerinin işçi mâneviyatını kırıcı bir tesire sahip oluşu işçinin sendikaya duyacağı itimadı da sarsabilir. Nasıl olsa hiç bir teşebbüsün müsbet netice vermeyeceğine kâni olan bir işçiyi grev hakkından da mahrum bir sendikaya bağlayabilmek çok zordur. Böylece, istikbalini mensup bulunduğu işçi teşekkülünün faaliyetlerinden ziyade kendi kaderine terketmiş olan işçinin iç huzurunun ve produktivitesinin düşük olacağı da muhakkaktır. Bu menfi psikolojiyi yenmek gayretiyle sendika idarecileri bazı teşebbüslere girişmiş bulunuyorlar. Güttükleri gaye işçinin sendikaya olan emniyetini ve itimadını arttırmaktır. Meselâ işçi ailelerinin boş zamanlarını kıymetlendirmek için Güzel Sanatlar Akademişinden Prof Kenan Özbel ile birlikte Orhangazi'ye giderek durvar halısı tezgahlarını görmüş ve beğenmişler. Bilahare Yapı Kredi Bankasının halk sanatlarını koruma fonundan faydalanarak 30 tezgah sipariş edilmiştir. Karabük'te Halk Bankası olmadığından bedelinin %2.5 u-

2) Bizden iki ay evvel Karabük'e giden Amerikalı Profesör Miller işçileri ve idarecileri müştereken alâkadar etmesi gereken bir konuda (beşeri münasebetler konusunda) bir konferans vermek istediği zaman kendisine idarecilerin ve işçilerin bu konferansı ancak ayrı ayrı dinleyebilecekleri bildirilmiş, bu sebeple mevzu bahis konferansın şehir kütüphanesinde verilmesi zarureti hasıl olmuştur. Halbuki adı geçen Profesör sınıai sosyoloji meselelerinin başında bulunan "Beşeri Münasebetler" teorisinin son derecede inkişaf ettiği ve bu konunun işçi produktivitesi bakımından haiz olduğu ehemmiyetin çok iyi takdir edildiği bir memlekete mensuptur. Bu memlekette produktiviteyi arttırmak için işçilerin daha ışıklı yerlerde çalıştırılmaları, daha fazla istirahat müddetlerinden istifade ettirilmeleri gibi çok mütenevvi tedbirlere baş vurulduğu halde bu tedbirlerden hiç birinin değil, fakat ancak işçiye insanî şekilde muamele etmenin produktivite üzerinde müsbet bir tesiri olduğu tecrübelerle tespit edilmiştir. Mamafih biz D.C.İ. nde yapılan bu dinleyici tefriki işinin, o anda bir idareci elemanı tarafından nasılsa yapıldığını sanıyor ve D.C.İ. nin mânevî şahsiyetile alâkadar görmüyoruz.

nu peşin yatırmak suretiyle Sümerbank şubelerinden yün satın almıyor. Şimdi bir hoca getirerek halıcılık kurcu açacaklarını ve sendikamızın malı olan bu 30 tezgahı sendika mensuplarının ailelerine kur'a ile dağıtacaklarını belirtiyor ve böylece sendikaya daha fazla üye celbedilmesinin mümkün olacağını ümit ediyorlar. Karabük'te mevcut iki sendika (Demir Çelik Ağır Sanayi İşçileri Sendikası ile Demir Çelik İşçileri Sendikası) birleşmiş olup üye nisbeti % 40 civarındadır. Sendika idarecileri yeni bir kararla küçük işletmelerde çalışan işçileri de aynı sendikaya celbetmek arzusuna sahip bulduklarını ifade ediyorlar.

Demir Çelik Müessesesinde iş gücü produktivitesine tesir eden sosyal âmiller hakkında bu umumî bilgileri edindikten sonra işçi produktivitesinin muhtelif yıllar itibariyle nasıl bir seyir takip ettiğini rakamların yardımıyla müşahade etmek istedik. Fakat bu maksatla bize verilen döküman bir neticeye vasil olabilmemiz hususunda tatmin edici olmaktan uzaktır. Çünkü işletmenin kok fabrikası, yüksek fırınlar, çelikhane, haddehane, boru fabrikaları ve asit fabrikaları gibi muhtelif kısımlarındaki istihsal rakamların elde edebilmiş olmakla beraber işçilik saatlerini sadece 1960 yılı için elde edebildik. 1960 yılı ile ilgili olan bu rakamlar aşağıda aynen kaydedilmiştir.

<i>İşletme Kısımları</i>	<i>İstihsal</i>	<i>İşçilik Saatleri</i>
Kok fabrikaları	549.609	503.505
Yüksek fırınlar	247.582	460.387
Çelikhane	265.434	1.023.814
Haddehane	214.867	1.911.756
Barı fabrikaları	15.049	1.346.735
Asit fabrikaları		
60 Bé 20.373		
66 Bé 7.313		
S.Fos. 11.548	39.234	181.138

İşletmelerin muhtelif kısımlarındaki işçi mevcudunu muhtelif yıllarıyla öğrenebilmiş olmakla beraber ancak sene sonu işçi mevcudu olarak tesbit edebildik. Fiili vasatı işçi adedi hakkındaki rakamları temin edemedik. Mamafih bundan sonra yapılacak çalışmalar bu konuda daha teferruatlı bilgi edinilmesine ve bu bilgilerin tefsirine imkân verebilir. Şimdilik sadece meselelerin ana hatlarını belirtmekle iktifa etmek mecburiyetindeyiz.

3 — İşçinin işi terketmesiyle alakalı tedbirler:

Devamlı işçi, işyerini benimsemiş ve işi az çok öğrenmiş olduğundan prodüktivitesi yüksek işçidir. Bundan ötürü işçi devri nisbeti ile işçilerin işi terk sebeplerinin bilinmesi son derece mühimdir.

Aşağıda 1954 den beri Demir Çelik Müessesesine giriş ve çıkışlara göre işçi devri hakkında bir fikir edinilmesine yarayacak bir tablo mevcuttur.

1954 - 60 yılları arasında işçi hareketlerini gösterir tablo

Seneler	Yılbaşı mevcudu	Giren	Çıkan	Yıl sonu mevcudu.
1954	4.147	848	532	4.463
1955	4.463	1.227	870	4.820
1956	4.820	1.063	771	5.112
1957	5.112	1.313	882	5.543
1958	5.543	1.410	887	6.066
1959	6.066	1.566	1.018	6.614
1960	6.614	1.001	784	6.831

Bu tablo işi terkeden işçilerin bir hayli yüksek nisbetlere vardığını gösteriyor. O halde işi terk sebepleri hakkında bir fikir edinmek mecburiyetindeyiz. Demir Çelik İşletmelerinde 1954 - 60 yıllarında işlerinden ayrılan işçilerin aynış sebepleri aşağıda bir tablo halinde gösterilmiştir.

Görülüyor ki en yüksek nisbet istifa etmek suretiyle ayrılanlar nisbetidir. Fakat bu tabloda istifa sebepleri belirtilmemiştir. İkinci derecede ehemmiyet arzedeni askerlik sebebiyle vâki ayrılmalarıdır. Üçüncü derecede muvakkat yani kısa süreli işlerde çahştmıan işçiler dördüncü olarak da devamsızlık sebebiyle ayrılanlar gelmektedir. İşlerine son verilmesi sebebiyle ayrılanların yekûnu da hayli kabanktır. Bütün bu sebepler bilhassa istifa, sıhhi durum, işe son verme ve devamsızlık işletmenin kendi mes'uliyetini asgariye indirmesi için geniş ölçüde gayret sarfetmesi gereken ayrılış sebepleridir. Tıpkı işe yeni alınan işçi için tavsiye etmiş olduğumuz sualler gibi çeşitli münasip sorular işten ayrılan işçiye de tevcih edilebilir ve bu hususla ilgili kayıtlar işçinin işletme içinde geçirdiği çalışma süresindeki faaliyetleri, ilerleme imkânları, kendisine yapılan ihtarlar veya tatbik edilen cezalar ve bunların sebeplerine mütedair kayıtlarla ve şahsî ve ailevî vasıflarıyla karşılaştırmak suretiyle bir netice-

1954 - 60 yıllarında ayrılış sebepleri

Sebepler	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
İstifa	181	370	296	293	370	350	253
Devamsız	72	111	44	37	111	84	61
İşe son	28	42	20	22	42	24	38
Vefat	10	9	11	14	12	15	16
Askere	81	95	35	63	95	155	212
Malül	2	—	—	—	—	—	—
Sıhhi durum	27	45	49	41	45	57	43
Memuriyete nakil	8	—	79	16	—	12	26
Başka mües. Nakil	4	—	—	—	—	1	—
D. Ç. Montajına	—	—	—	—	—	203	5
İş bitimi veya ça- alışma süresinin sona ermesi	119	184	230	394	208	114	98
Emekli	—	4	7	12	4	3	2

ye ulaşmak mümkün olabilir. Bu netice işçinin produktivitesini arttırmak için işletme dahilindeki beşerî münasebetlerde yapılması gerekli ıslahatın neler olabileceği hususunda idarecileri aydınlatıcı bir rol de oynayabilir.

Netice itibarıyla şunu ifade edebiliriz: Karabük'teki çalışmalarımız I. ve İ. E. Karabük Araştırma Merkezi'mizin ileride yapacağı etüdler için ancak bir ilk adımdan ibarettir. Fakat yapılacak daha teferruatlı tedkikler çok faydalı neticeler verebilir ve bu tedkikler esnasında gerek idarecilerin ve gerekse işçilerin kıymetli alâka ve yardımlarını aslâ esirgemeyeceklerinden kat'î surette emin olunabilir.

Ziyaretimiz esnasında bize her türlü ilgi ve sevgiyi gösteren idareci ve işçi emek erbabına şahsım ve grubumuz adına teşekkür ederek konuşmama son veriyorum.