

Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesinde Uygulanan Teşvik Primi Sistemleri ve Neticelerine Bir Bakış

AHMET DEMİROĞLU *

ÖZET :

Bu yazıda Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesinde yeraltı işçileri için uygulanan teşvik primleri ve bunların faydalı veya adil olup olmadıkları incelenmiştir. *

İstatistikî makamlar, objektif olarak en iadil (sistem olan hesabi prim uygulamalarının altında büyük adaletsizliklere sebep olduğunu göstermektedir. ı

İşçiye dana fazla iş yaptırmak gaye,î ile ortaya çıkmış olan prim sistemlerinin (standart zamanın tam olarak ölçülemeyeceği ve verimliliğin sıkı İbir iş disiplini ve takibi ile artabileceği bir iş kolu olan madencilikte uygulanmamaları gerekir.

SUMMARY :

In this article the bonus systems which have been used in Ereğli Coal Mine Enterprise, and whether they are useful or equitable are studied.

The statistical figure, have shown that seemingly being most Just, give rise to unjust the application of formulated bonuses, although situations.

The bonus systems which have been created in order to make the workers do more work must be stopped for mine operations where the efficiency can only be increased by work discipline -and close work control and it is impossible to measure the standard time for a given job.-

Memleketimizin yegâne Taşkömür Havzasını işletmekte olan Ereğli Kömürleri İşletmesi (EKİ) müessesesinin işçiler için uyguladığı prim sistemleri ve bunların neticeleri, son zamanlarda üzerlerine büyük ilgi çeken iki konu «zararlı çalışan İktisadî Devlet Teşekkülleri ve Toplu Sözleşmeler» yönünden ekonomik tahlilleri gerekir. Bununla beraber bu yazının ana gayesi uygulanan prim sistemlerinin faydalı ve bilhassa adil olup olmadıklarını ortaya koymaktır.

EKİ Müessesesi, bir İktisadî Devlet Teşekkülü olan Türkiye Kömür İşletmeleri Ku-

rumunun büyük bir müessesesidir. Dolayısıyla müessese, İktisadi Devlet Teşekküllerinin faaliyetlerini düzenleyen ve bu faaliyetlerinde teşekküllere geniş özerklik tanıyan 440 sayılı kanun hükümlerine göre idare edilmektedir. Müessesenin teklifi ve yönetim kurulunun onayı ile müessese her türlü tasarrufta bulunabilir. İşçilere ödenen primler de şüphesiz böyle bir tasarrufun çerçevesi içindedir.

Uygulanan prim sistemleri ve neticelerine geçmeden önce EKİ'deki işçilikleri kısaca gözden geçirmek gerekir.

Müessesede çalışan bütün işçiler aşağıdaki üç ana gruptan birine mensuptur.

(*) Maden Y. Mühendis EKİ Etüd-Tesis Müdürlüğü Zonguldak

- 1 — Ana istihsal işçiliği
- 2 — Yardımcı istihsal işçiliği
- 3 — Yardımcı servisler işçiliği

Bunlardan Ana İstihsal işçiliği :

- a — Yeraltı İşçiliği
- b — Ocaklar Dışarı İşçiliği
- c — Lawar-Herman İşçiliği

Yardımcı İstihsal İşçiliği de

- a — Mekanik ve Elektrik Atelye İşçiliği
- b — İnşaat ve Bakım Servisleri işçiliği

Yardımcı Servisler İşçiliği ise

- a — Gıda ve Malzeme Ambarları
- b — Ulaştırma hizmetleri
- c — Sosyal Servisler
- d Sağlık Hizmetleri

işçiliklerinden ibarettirler.

Dağıtılan primlerin büyük bir çoğunluğu ana istihsal işçilerinden yeraltında çalışanlara verildiğinden sadece bu işçilik grubu ve bunlara uygulanan prim sistemleri ele alınmıştır.

Yeraltı işçiliği aşağıdaki sınıflardan müteşekkildir :

- 1 — Nezaretçi sınıfı
- 2 — Kömür kazı ve tahkimat sınıfı
- 3 — Kazıya yardım sınıfı (Kömür içi hazırlığı)
- 4 — Tamir-tarama sınıfı (Galeri ve taban yolları tamiri)
- 5 — Nakliyat sınıfı
- 6 — Hazırlık sınıfı (Taş içi hazırlığı)
- 7 — Yeraltı elektro - mekanik sınıfı
- 8 — Muhtelif (Puvantör, ambarcı, santalci sıhhiye v.s.)

İşçilere ödenen primler müesesece hazırlanmış olan Prim Yönetmeliklerine uygun olarak ,

- A — Takdiri prim
- B — Hesabî prim

olmak üzere iki ana grupta toplanır. Yukarıda 8 sınıf halinde gösterilen yeraltı işçilerinden 1, 2 ve 7 nci sınıflar hem takdirî prim

ve hemde Hesabî prim alabilmektedirler. Yani bu sınıflardaki bir işçi yalnız takdiri veya hesabi prim alabildiği gibi takdiri + hesabi prim de alabilmektedir. 3 ve 6 ncı sınıflar sadece hesabi prim diğer sınıflar ise yalnızca takdiri prim alabilirler.

A — TAKDİRÎ PRİMLER :

Bir iş yerine (Bölge, bölüm veya kartiye) verilecek takdiri prim miktarı $\sqrt[3]{m}$ bazı esaslar mevcut olup genel olarak Çüvenan kömür istihsalı ile orantılıdır. İş yerine verilen primin işçiler arasında taksimi işyeri amirinin takdirine bırakılmıştır. Ancak bir işçiye verilecek takdiri prim miktarı bir aylık devre için işçinin (10) yevmiye tutarını geçemez. Kısmen bir esas dahilinde dağıtılan bu primden başka birde fevkalâde primler vardırki bunların miktarı (10) yevmiye limitini geçebilir. Ancak fevkalâdeden prim alacak işçinin diğer işçilere örnek olabilecek fevkalade bir iş başarmış olması şarttır.

Elde katî istatistiki rakamlar olmamakla beraber yılda ödenen toplam primler büyük çoğunluğunu hesapî primlerin teşkil ettiğini söyleyebiliriz. Mesela l^o7Q-y4h-tejinde T3litf mez ve Kozlu Bölgesi nezaretçi 1er i ne 2.128.82&P TL. hesapî prime karşılık 304.316,-TL. takdiri prim ödenmiştir.

B — HESABÎ PRİMLER :

Vazedilmiş prensipler dahilinde dağıtılmakta olan hesapî primlerin fiilî dağılımlarındaki anormal farklılıklara ve prim sisteminin sakatlıklarına işaret etmeden Önce uygulanmakta olan hesapî prim esaslarına kısaca da olsa değinmek gerekir.

Hesabî primler;

- a — İstihsal
- b — İlerleme

miktarları üzerinden dağıtılırlar.

a — İstihsal Hesabî Primleri :

Yalnızca nezaretçi ve kömür kazı sınıfı için uygulanan istihsal prim formüllerinin istinat ettiği kriterler tuvenan ve satılabilir is-

tihsal, işçi randımanları, maden direği sarfiyatı, tuvenan kömür külü, ve demerajdır.

I — Nezaretçi İstihsal Hesabı Primleri :

Bunun için aşağıdaki formül vazedilmiştir.

$$P = M.H.$$

P = Nezaretçi aylık prim tutarı TL.

M = Brüt istihkak tutarı. TL. (Yevmiye fiyatı x yevmiye adedi).

$$H = S + R + D + K < .$$

$$S = K, \hat{I} \hat{Z} \wedge L \quad D = K_3^D P - D^f$$

$$R = K_s R_t - R_b \quad K = K_4 K_p - K_{k_p}$$

Burada K₁; K₂; K₃; IQ birer katsayı olup şartlara göre zaman zaman değişebilmektedir.

S_i = Prim devresi içinde nezaretçinin çalıştığı iş yeri ünitesinin toplam fiili satılabilir istihsalı (Ton).

S_p = Prim devresine tekabül eden aynı iş yeri ünitesinin program satılabilir istihsalı (Ton).

R_i = Prim devresi içindeki fiilî işçilik randımanı.

R_p = Program işçilik randımanı.

ı

>P = Ton başına program direk sarfiyatı.

Bfej= Ton başına fiilî direk sarfiyatı.

Kp'= Program tuvenan kömür külü (%)

Kf = Fiilî tuvenan kömür külü (%)

H katsayısının yukarıdaki formülle bulunacak değeri genellikle (+) olup pek çok hallerde (1) den büyük bazı hallerde 2, 3 ve hatta 4'e kadar çıkmaktadır. H değeri (—) veya çok küçük çıktığı takdirde iş yeri amiri nezaretçiye takdiri prim verebilmektedir.

Nezaretçi sınıfı yukarıdaki formülle bulunan primden başka demeraj ve son zamanlarda fiilî yevmiye başına 100 - 300 Krş. arasında değişen fiiks prim alabilmektedir.

Demeraj priminin esası şöyledir. Ayın ilk 7 günü program istihsaline eşit veya üzerin-

de fiilî istihsal yapan iş yeri (kartiye) nezaretçilerine ilk 3 günlük fiilî istihsalın beher tonu için ortalama 2,— TL. prim verilir ve bu miktar nezaretçiler arasında iş yeri amirince taksim edilir.

II — Kömür Kazı Sınıfı İstihsal Hesabı Primleri :

Prim hesabında kömür kazı alanları veya özel ifadesi ile «Uzun Ayaklar» müstakil birer ünite teşkil edip her uzun ayağın primi ayrı ayrı hesap edilir. Her uzun ayak için aylık devreler itibari ile hesap edilen «Ayak Primi» burada çalışan bütün işçilere tesbit edilen prensipler dahilinde taksim edilir.

Bir uzun ayağın primi aşağıdaki formülle bulunur.

$$P = L (I_i - R_p . N)$$

P = Uzun ayağın aylık toplam primi : TL.

L = Ayak program istihsalinden fazla üretilen fiilî istihsalın her tonu için müesesece tesbit edilen prim faktörü (katsayı).

I_i = Ayağın aylık fiilî istihsal toplamı. Ton.

R_p = Ayak için tesbit edilen program kazmacı randımanı.

Hesap edilen P toplam ayak priminin o ayakta çalışan işçiler arasında taksimi ise kabaca aşağıdaki esaslar dahilinde yapılır.

Toplam primin % 60 kazmacı ve yedeklerine % 40 da tahkimatçı ve diğer işçilere verilir. Kazmacı ve yedeklerine ayrılan primde aşağıdaki formüle göre taksim edilir.

$$a = \frac{P_k}{3,5 . Y} . n . h$$

a = Bir işçinin alacağı prim TL.

P_k = Kazmacılar hissesine düşen prim TL.

Y = Kazmacı ve yedeklerin toplam fiilî yevmiye adedi.

h = Hisse miktarı. Kazmacı = 2 hisse
Yedek = 1,5 hisse

n = İşçinin toplam fiilî yevmiye adedi. Burada da toplam primin sıfır veya küçük olması halinde işçilere takdiri prim verilebilmektedir.

b — İlerleme Hesabî Primleri :

I — Lâğım İlerleme Hesabî Primi :

Bir lâğımda belirli bir sürede yapılan belirli bir ilerlemeye verilecek prim miktarını tayin için, her şeyden önce, bu süre zarfında lâğımda yapılan fiilî ilerleme ölçülerek aynı devrede çalışılan fiilî iş günü adedine bölünmek suretiyle lâğımın «Günlük ilerlemesi» tesbit edilir. Bundan sonra aşağıdaki formüle göre lâğıma verilecek prim hesap edilir.

$$P = \left(L \cdot a \cdot \frac{S}{10} \right) + M$$

Burada :

P = Lâğıma verilecek prim tutarı. TL.

L = Prim devresi zarfında yapılan fiilî, ilerleme m.

a = Günlük lâğım ilerlemeleri için zamana ve şartlara göre müesseseye tesbit edilen prim faktörü (katsayı). Daha fazla ilerlemeyi teşvik için prim faktörü a ile günlük lâğım ilerlemeleri arasındaki münasebet lineer olmayıp $Y = X^b$ gibi hiperbolik bir eğeridir.

S = Lâğımın faydalı kesit alanı (m²)

M = Demirbağ bağlanması, ray ve boru döşenmesi, dinamit ve kapsül sarfiyatı gibi faktörler için ilâve olarak ödenen primdir. Bunlar içinde zaman ve şartlara göre değişebilen prim baremleri tesbit edilir. Meselâ taş cinsine göre metre başına program olarak tesbit edilen dinamit sarfiyatından fiilî sarfiyat az olursa aradaki farkın para olarak değeri lâğıma ilâve prim şeklinde verilir, fakat fazla olursa kesilir.

Hesaplanan primin işçiler arasında taksimi aşağıdaki formüle yapılır.

$$P_i = \frac{P}{9 \cdot Y} \cdot n \cdot h$$

Pa = Bir işçiye verilecek prim TL.

P = Lâğım toplam primi TL.

Y = Lâğımda çalışan işçilerin toplam fiilî yevmiye adetleri.

n = İşçinin toplam fiilî yevmiye adedi,
h = İşçi hissesi.

Lâğımcı ustası	4	Hisse
Usta yardımcısı	3	»
Diğer işçiler	2	»

II — Taban İlerleme Hesabî Primi :

Bilindiği üzere tabandan kasıt, yatay olarak kömür damarı içinde sürülen yollardır. Bunların ilerlemesinde, uygulanan prim formülü lâğım prim formüllerinin aynısıdır. Sadece formüldeki a prim faktörü için tesbit edilen barem değişiktir. Ayrıca kömür damarı kalınlığı da formülde nazarı itibara alınmıştır.

$$P = \frac{1}{D \cdot X} \left[L \cdot a \cdot \frac{S}{10} + M \right] \text{ dir.}$$

D = m. cinsinden damar kalınlığı ve

X = < 1 olmak üzere bir katsayıdır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere E.K.İ.de yeraltı işçilerine tatbilen prim formülleri Hats'ey, Rowan, Gantt Bedaux gibi klâsik prim plânlarından farklıdır. Bununla beraber bütün prim sistemlerinin tek ortak tarafları, hepsinde işçilerin temel ücretlerinin garanti edilmiş olmasıdır.

Halsey ve Rowan prim sistemlerinde, işin standard yapılma süreleri tesbit edilir. Eğer işçi işi standard süreden daha kıfca zamanda yaparsa aradaki süre farkı işçinin temel saat ücreti ile çarpılarak bulunacak miktarın tamamı veya bir kısmı (genellikle standart zaman tesbitinde hassasiyet arttıkça bu nisbet azalır) işçiye prim olarak ödenir. İşçi işi standart süreden daha uzun zamanda yaparsa bu takdirde garanti edilen temel ücretini alır. Gantt ve Bedaux prim sistemleri biraz daha geliştirilmiş olup bunlarda da temel ücret esasdır. Eğer işçi muayyen sürede yapılması tesbit edilen standart iş miktarından daha fazla iş yaparsa yaptığı fazla işin standart zamana tekabül eden fiyatını prim olarak alır.

İşçiye prim verilmesinin muhtelif gerekçeleri arasında ana gaye tekdir : İşçiden da-

ha fazla iş almak ve alınan işle orantılı olarak işçiye fayda temin etmek. Bu prensip her işçiye her zaman ve her yerde aynı ölçüler dahilinde uygulanabilirse prim sistemi hem işçiye ve hem de işverene bir fayda temin eder ve üzerinde münakaşa dahi edilemez. Fakat acaba, EKİ'deki prim sistemleri bu ana gayeyi yerine getirebiliyor mu ve bilhassa dağılımları adil oluyor mu? Aşağıdaki tabloları tetkik ettiğimiz takdirde ne yazık ki bu soruya müsbet cevap verme olanağı yoktur.

Herşeyden önce, karakteri icabı standard yapıma süreleri tam olarak ölçülebilen işler için bir prim sistemi uygulanması ne derece faydalı ve lüzumlu ise, karakterleri icabı yapıma süreleri çok değişiklik arzeden ve bu yüzden standard zamanı tam olarak ölçülemiyen işlerde prim uygulaması aynı derecede sakıncalıdır. Meselâ; bir konserve fabrikasında çalışan bir işçinin işi sadece kutular üzerinde yafta yapıştırmak ise (ki böyle bir işe akord ücret sistemi de uygulanabilir). İşin standard zamanını hassas bir şekilde ölçmek mümkün olacağından tatbik edilecek prim sistemi işçilerin kazançları hakikaten adil ve mütecanis olacaktır. Buna mukabil, şehirlerde caddeleri temizleyen temizlik işçilerine, caddenin pisliği çok değişiklik arzedeceğinden, uygulanacak prim sistemleri hiç bir zaman adil ve mütecanis olmayacaktır.

•Yeraltı kömür madenciliğinde bahusus Zonguldak'ta (Jeolojik şartların fena olması nedeni ile) durum çok daha karışıktır. Biran için herhangi bir uzun ayakta çalışan bir kazmacıyı düşünelim. Vazedilmiş olan prim formülünde kazmacının muayyen bir devrede kazanacağı prim, aynı devre için müesseseler tarafından tesbit edilen ayağın program istihsalı ile kazmacı randımanı ve fiilî istihsalin bir fonksiyonudur. Burada müesseselerce tesbit edilen program istihsal ve kazmacı randımanı oldukça sübjektiftir. Ayağın herhangi bir kısmı için tesbit edilen rakamlar belki tam idealdir, ama ayağın bütün boyu ve uzunluğu söz konusu olunca aynı şeyi söylemek imkânsızdır. Zira Zonguldak'ta Jeolojik şartlar o derece bozuktur ki değil 100 - 150 m. boyunda ve birkaç yüz metre

uzunluktaki ayaklar için standard bir rakam tayin etmek, pek çok hallerde, jeolojik şartlar değiştiğinden, 5 - 10 m. aralıklarda bile Standard rakam tesbiti doğru değildir. Demek ki primin bağlı olduğu bir değişken olan program rakamlarını etkileyen tabiat şartları çok değişiktir ve bunları tam olarak ölçmeye imkân yoktur.

Birde işçinin kendi çalışma kapasitesine bağlı olan değişkene yani fiilî istihsale bakalım. Hiç şüphe yok ki fiilî istihsal miktarı işçinin çalışması ile ilgilidir. Fakat bundan başka ve en az onun kadar mühim aşağıdaki faktörlere de bağlıdır ki bunların değişiminde işçinin en küçük bir rolü yoktur.

1 — Tabii (Jeolojik) şartlar.

a — Damar meylinin değişmesi,

b — Damar kalınlığı ve sertliğinin değişmesi,

c — Tavan - taban taşlarının değişmesi.

• 2 — Sun'i şartlar :

a — Nakliyat sistemindeki avantaj veya arızalar,

b — Basıncılı hava sistemindeki arızalar,

c — Kömür kazı teçhizatındaki arızalar,

d — Malzeme teminindeki aksaklıklar,

e — Ayak çalışmasının bir bütünlük arz etmesi nedeni ile diğer çalışmayan işçilere bağımlılık.

Yukarıdaki faktörlerin biri veya birkaçı arıza olarak meydana geldiği takdirde icabında işçi hiç bir istihsal yapmadan iş yerinden ayrılmaktadır. Nitekim bu tabii ve sun'i şartlar yüzündendir ki aynı bölümde aynı kartiyede ve hattâ aynı ayakta ve fakat farklı vardiyelerde çalışan işçilerin prim kazançlarında anormal farklılıklar olmaktadır.

İşçiler ve nezaretçiler arasında bu derece farklı prim kazançları gayri adil bir durum yaratmakta ve neticede prim sistemi fayda yerine muhtemelen zarar getirmektedir. Gerçekten ilerleme yönünden bazı avantajlara (meselâ nakliyat kolaylığı) sahip lâğımlara tertip edilme veya edilememe yüzün-

den gerek işçiler gerekse işçi - nezaretçi arasında büyük çapta kavga ve münakaşaların olduğu bir nevi «Lâğım Ağası» yaratıldığı varittir.

Hiç kimse iddia edemez ki, müessesenin birbirine en yakın veya en uzak iki iş yeri ünitesinde (Bölüm) çalışan iki nezaretçiden birisi her ay bilfarz 1000 - 1500 TL. prim kazanırken öbürünün hiç veya çok az kazanmasının sebebi az çalışmasıdır. Eğer prim kazançları arasındaki anormal farklılıklar sadece bîr kaç kişiye münhasır kalsa idi yani büyük çoğunluğun prim kazançları nisbeten birbirine yakın olsa idi yukarıdaki iddia doğru olabilirdi. Bu farklılığın tek sebebi yukarıda işaret ettiğimiz işçinin elinde olmayan tabii ve sun'i faktörlerdir.

Kuvvetle muhtemeldir ki yukarıdaki şart- 'icisimen namüsaid olan yerlerde çalışanlar diğerlerinden daha fazla emek sarfedecekler fakat daha az prim kazanacaklardır.

. Standard zamanı ölçülemiyen işler için uygulanan prim usulünün bir diğer zararlı tarafı da şudur. İnsan arzusuna dur demek veya bu arzuları tatmin etmek imkansız olduğuna yöre, bu yönde bilhassa takdirî primlerin verilmesi zararlıdır. Zira her ay veya sık sık belirli yahut değişen miktarlarda takdiri prim alan şahıs zamlı bu prime kanaksıyor ve daha fazlasını bekliyor; Sanki verilen prim mükteseb hakkı imiş gibi verilmediği takdirde çalışmasını yavaşlatıyor.

Netice olarak şu sorunun sorulması artık kaçınılmaz olmaktadır. Mevcut prim sistemleri istenilen gayeyi sağlamıyor ve gayri adil durumlar tevliid ediyor ise ne yapmak gerekir?

Bu soruya cevaptan önce şu hususu açıkça ifade etmek gerekmektedir. Bir kül olarak, işçilerimizin, aldıkları primin fazla olduğu veya daha az kazanmaları gerektiği id-

diasında değilim. Aksine, Zonguldak Maden İşçileri, çalışma koşulları icabı, daha fazlasına lâyıktırlar.

Bu durumda yapılacak iş şunlar olabilir:

1 — Her şeyden önce müessesede esaslı bir «iş sınıflandırması» ve her sınıf işin objektif olarak ve ehil kimseler tarafışdan puanlama suretiyle değerlendirilmesi yapılır.

2 — Son yıl veya son birkaçı yılda her sınıfa ödenen primler ve en son Toplu Sözleşme şartları da göz önüne alınarak her sınıf işin temel ücreti tesbit edilir. Bu suretle primler temel ücretlere iblağ edilmiş olacaktır;-;

,3 - ^-Birlş sınıfından diğeri bir iş sınıfına geçéfoilmek, iş ve işçi kontrolü, terfi ve kıdem zamları konusunda esaslı bir Yönetmelik hazırlanır.

4 — Yukarıdaki hazırlıklar tamamlandıktan sonra fevkalâde prim hariç diğeri prim usulleri kaldırılır.

5 — Böyle bir sistemle işçiye şu hususa telkin edilmeye çalışılmalıdır^ -İşçi bilmjJPg dir ki «eğer ben şu işte çalışırda vazifemi tam yaparsam şu kadar kazanırım. Eğer vazifemi aksatırsam amirim beni alır bir başka işe gönderir ve bu yüzden kazancım şu kadar eksilir». İş sınıfları arasında temel ücretini hatırı sayılır derecede farklı olması halinf-p hiç bir işçinin böyle bir cezayı göze alamıyacağı açıktır. Bu suretle işçi ne alacağını ve iş veren de ne ödiyeceğini bilir.

Herkesin kabul edeceği gibi madencilik ağır ve kaba bir meslektir. Bu meslekte çalışanlarda dürüstlük vé karakter, işlerin yürütümünde de sıkı bir disiplin en önde gelir. Bu itibarla, işçisinden mühendisine kadar hiyerarşik sistemde iyi bir iş disiplini ve işçi kontrolü kurulduğı takdirde yukarıdaki sistemin yürümemesine sebep yoktur.

TABLO: 1
Rastgele seçilmiş 7 bölümün nezaretçilerinin aylık vasati prim kazançları (TL.)

Bölüm Adı	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Vasati
Karadön	447	342	390	259	518	624	965	675	647	658	761	368	555
Kilimli	212	128	185	136	148	142	429	525	540	582	767	1270	422
Asma	145	251	737	391	485	382	430	1045	415	252	333	237	425
Dilâver	12	78	442	441	439	507	934	716	995	471	427	291	471
Ali Soydaş	581	264	193	159	693	748	944	361	349	160	161	122	395
İncirharmanı	210	92	409	460	671	731	891	503	705	790	408	334	517
İhsaniye	562	501	782	808	648	203	532	479	1013	766	778	686	646

TABLO : 2

Karadon, Bölgesi Kilimli Bölümü nezaretçileri kartiyeler itibarıyla 1970 yılı prim kazançları (TL.)

İş Yeri Ünitesi (Kartiyeye)	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Vasati	
I	Vasati													
	Prim TL.	133	238	253	106	133	140	197	768	1389	1270	1027	1200	571
	İndex: 1	100	179	190	80	100	105	148	577	1044	955	772	902	—
	İndex: 2	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	135
II	Vasati													
	Prim TL.	117	104	163	124	145	149	189	927	194	201	1310	1577	433
	İndex: 1	100	89	139	106	124	127	162	792	166	172	1120	1348	—
	İndex: 2	88	44	64	117	109	106	96	121	14	16	128	131	103
III	Vasati													
	Prim TL.	265	127	149	236	188	167	677	323	529	487	1071	908	427
	İndex: 1	100	48	56	89	71	63	255	122	200	184	404	343	—
	İndex: 2	200	53	59	223	141	119	344	42	38	38	104	76	101
IV	Vasati													
	Prim TL.	405	75	150	143	149	111	161	418	155	816	198	1485	356
	İndex: 1	100	19	37	35	37	27	40	103	38	201	49	367	—
	İndex: 2	305	32	59	135	112	79	82	54	11	64	19	124	84
V	Vasati													
	Prim TL.	142	94	209	72	129	140	923	189	435	138	228	1183	324
	İndex: 1	100	66	147	51	91	99	650	133	306	97	161	833	—
	İndex: 2	107	39	83	68	97	100	469	25	31	11	22	90	77
Bölüm	Vasati													
	Prim TL.	212	128	185	136	148	142	429	525	540	582	767	1270	422
	İndex: 1	100	60	87	64		67	202	248	255	274	362	599	100

TABLO : 3
7 bölümde en çok ve en az kazanan 2 kartiye nezaretçilerinin prim kazançları (TL.)

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Vasatı
Kozlu Bölgesi İhsaniye Bölümü Kartiye : 3	873	718	1038	1143	798	442	1426	966	1745	1441	2013	1514	1176
Üzülmaz Bölgesi Asma Bölümü 3 üncü Ocak	—	108	—	—	54	411	104	621	—	192	178	601	189

TABLO : 4

**Karadon Bölgesi Gelik Bölümü 2 nci Kartiye Ayaklarında, Çalışan
 Kazmacıların Aylık Vasatı Prim Kazançları. TL.
 (1970 Yılı II nci 6 ay)**

Ayak Adı	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Vasatı
50/ - 150 Tb. Acılık	429	518	465	450	700	—	427
.50/ - 150 H. Memiş	1130	1083	932	1049	1069	828	1015
.50/ - 150 Milipero	300	633	500	732	517	313	499
.50/ - 150 Sulu	—	—	—	—	—	546	91

TABLO : 5

Karadeniz Bölgesi Gelik Bölümü Kazmacılarının Kartiyeler İtibari İle Aylık
Vasati Prim Kazançları TL. (1970 Yılı II nci 6 Ay)

İş Yeri Ünitesi (Kartiyeye)	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Vasati	
I	Vasati Prim	160	285	255	322	261	227	252
	İndex : 1	100	178	159	201	163	142	—
	İndex : 2	100	100	100	100	100	100	100
II	Vasati Prim	485	542	455	657	525	441	520
	İndex : 1	100	112	94	135	108	91	—
	İndex : 2	303	190	178	204	201	194	206
III	Vasati Prim	268	287	294	338	331	283	300
	İndex : 1	100	107	110	126	123	106	—
	İndex : 2	167	101	115	105	127	125	119
IV	Vasati Prim	555	560	396	520	536	551	520
	İndex : 1	100	101	71	94	96	99	—
	İndex : 2	347	350	155	161	205	243	206
V	Vasati Prim	59	99	241	250	96	131	146
	İndex : 1	100	168	408	424	163	222	—
	İndex : 2	37	35	94	78	37	58	58