

Sanayiimizdeki Yüksek İşçi Devrinin Tesirleri ve Bu Hususta Alınabilecek Tedbirler

Dr. Nusret M. Ekin

Bundan evvel neşrettiğimiz işçi devri mevzuundaki tetkiklerde, işçi devrinin nazari esaslarını tesbit [1] ve işçi devri ile ilgili olarak memleketimizde yapılmış araştırmalarla, bu araştırmalardan elde edilen neticelere temas etmiştik [2]. Müteakip izahlarımızı ise iki kısımda ele almak, birinci kısımda sanayiimizde kaydedilen yüksek işçi devrinin işçi, işveren ve millî ekonomi üzerindeki tesirlerini tetkik etmek ve ikinci kısımda bu aşırı derecede yüksek işçi devri nisbetlerinin mâkul hadlere indirilmesi hususunda alınabilecek tedbirleri gözden geçirmek istiyoruz.

BİRİNCİ KISIM

YÜKSEK NİSBETTEKİ İŞÇİ DEVRİNİN İŞÇİ, İŞVEREN VE MİLLÎ EKONOMİ ÜZERİNDEKİ TESİRLERİ

1. Yüksek nisbettteki işçi devrinin umumî tesirleri :

Yüksek nisbettteki işçi devrinin ilk ve en mühim tesirlerinden biri, halihazır ve müstakbel sanayiimizin muhtaç olduğu, devamlı, vasıflı, şuurulu, ilerleme, meslek kademelerinde yükselme arzusuna sahip bir işçi sınıfının teşekkülüne imkân vermeyişidir. Nitekim işçilerimiz devamlı surette sanayi müesseselerinden içeri ve dışarı

[1] Bk. EKİN, Nusret M.; İşçi Devrinin Nazari Esasları; İktisat Fakültesi Mecmuası; cilt: 19; sayı: 1-4; s. 49 ve devamı.

[2] Bk. EKİN, Nusret M.; Memleketimizde İşçi Devri Mevzuunda Yapılan Araştırmalar ve Ortaya Koydukları Neticeler; Sosyal Siyaset Konferansları; Dokuzuncu Kitap - Onuncu Kitap - Onbirinci Kitap; Fakülteler Matbaası; İstanbul, 1960; s. 123 ve devamı.

doğru bir harekete tâbi oldukça, sık, sık işyeri ve meslek değiştirdiğiçe, vasıfsız alelâde bir işçi olmaktan öteye gidememekte, inkişaf etmekte olan sanayiimiz bu suretle şiddetle muhtaç olduğu vasıflı ve daimî işgücüne bir türlü kavuşmamaktadır. Şüphesiz bu husus bütün işgücü ile alâkalı olduğu kadar, bilhassa köylü - işçi zaviyesinden daha da önemli bulunmaktadır. Ziraat ile sanayi arasında devamlı bir harekete tâbi olan bu tip işçi ne doğru dürüst bir ziraat işçisi ve ne de vasıflı bir sanayi işçisi olabilmektedir. Sanayide çalışma, daha ziyade ziraat faaliyetlerinden arta kalan zamanları değerlendirme şeklinde ortaya çıktığına göre, bu hareketlilikten bilhassa sanayiinin daha zararlı çıktığı âşikârdır. Endüstriyel faaliyetler ekseriya bütün bir seneye şâmil olarak devam ettiği için, senenin muayyen ay ve mevsimlerinde işgücünün bu şekilde yer değiştirmesi sanayi müesseselerinin personel kadrolarında ehemmiyetli temevvüçlere sebep olmaktadır. İşgücünün ziraatla, sanayi arasında gidip gelişi bizatihi işgücünün vasıf derecesini düşürdüğü gibi, ziraat faaliyetlerinden çok farklı zihniyet, davranış ve çalışma rejimine sahip endüstrinin muhtaç olduğu işgücünün teşekkülüne de ciddi bir mâni teşkil etmektedir. Ayrıca bu gidiş - geliş içinde çalışma hayatının bir çok müesseseleri, hususiyile, işçilerin bizzat kendilerinin yarattığı organizasyonlar (sendikalar) teşekkül edememekte, iş mevzuatı tatbik zemini bulamamakta, böylece işgücündeki bu istikrarsızlık bütün sanayi hayatımıza sirayet etmektedir. «Türkiye sanayi politikasının en önemli konusu olarak ele alınması gereken yüksek randıman ve ucuz maliyet dâvasının işçi cephesinden karşılaştığı çeşitli ve birbirine girift güçlüklerin hareket noktası, tâbir caizse bu kör düğümün ipucu, sanayi işletmelerimizce devşirilen amele kitlelerinin daimî, profesyonel, devamlı emek sahiplerinden mürekkep kalifiye bir nüveden mahrum bulunuşları vakiasıdır.»

«Bu itibarla sanayi hayatımızda işçilik mevzuunda karşılaşılan çetin ve müdil, bütün meselelerin anahtarı, çeşitli dertlerin, en radikal hâl sureti, maden ocaklarımızda, fabrikalarımızda, sanayi amelesi kılığına girmiş böyle bir ruh ve vicdan taşıyan, profesyonel, daimî, devamlı ve kalifiye bir işçi kütlesinin yer almasıdır.»^[3]. Ereğli Maden Havzasında olduğu gibi, hemen hemen bütün işletmelerde çalışan işçilerimizin «fikir seviyeleri çok düşük, zihniyetleri

[3] Bk. ÖZEKEN, A. Ali; Türkiye Sanayinde İşçilik Mevzuunun İktisadi Problemleri; Ord. Prof. İbrahim Fazıl Pelin'in Hâtrasına Armağan; s. 267.

iptidâî, endüstrinin icap ettirdiği çalışma şartları hakkındaki görüşleri mahdut bulunmaktadır. Köylerdeki hayat şartlarının geriliği yüzünden, fabrika ve madenlerimizin muhtaç bulunduğu işgücünün köylerden derlenmesi köylü - işçinin teknolojik bir cemiyet-teki sanayi işçilerinin hususiyetlerini teşkil eden görüŖe, ilerleme gayret ve hırsına, maharet ve sebata, meslekî Ŗuura ve sınıf tesanüdüne sahip bir fabrika işçisi haline getirilmesi...» büyük güçlükler arz etmektedir [4]. Ayrıca, daimî ve vasıflı bir işçi sınıfının teşekkül etmeyiŖi «...fabrikalarımızda ve maden ocaklarımızda işçi randımanlarının düşük oluŖuna, sınaî tesislerin zaman, zaman tam iştigal derecesi ile çalışmamalarına, bu yüzden istihsal faaliyetlerinde yavaşlamalara, duraklamalara, randımanları yükseltebilecek bir çok tedbirlerin meselâ, modern ve rasyonel bir ücret politikasının tatbikine, istihsalin daha ileri bir ölçüde makineleştirilmesine ve diğerk teknik rasyonalizasyon tedbirlerinin alınmasına mâni olmakta», sosyal siyaset tedbirlerinin yapabilecekleri müsbet tesirlerin sathî ve mevzîî kalmasına sebebiyet vermektedir. Bu yüzden endüstrimizde işgücü ile ilgili bir sürü problemin ortaya çıkardığı fâsit dairelerin kırılması, rasyonel işletme şartlarının teessüsü, hemen daima müstakar bir işçi sınıfının teşekkülüne bağılı kalmaktadır. Memleketimizde «İşçi dâvası bir fâsit daire güçlüğü içindedir: istihsalin artması, randımanların yükselmesi ve maliyetlerin düşmesi için kalifiye işçi yetiŖtirmek, bunların hayat ve sıhhatlerini kazalara, hastalıklara karşı muhafaza etmek, huzur ve güvenlerini çeŖitli sosyal politika tedbirleriyle, hal ve istikbal için teminat altında bulundurmamak, dikkat ve gayretlerini, çalışma Ŗevkini kamçılacak rasyonel bir ücret sisteminin tatbik edilmesi, ilh... lâzımdır. Fakat bütün bu icaplara verimli bir şekilde başvurulabilmesi bu tedbirlerin tesirli bir surette tatbik edilmesi için ise, işçilerin profesyonel, devamlı hattâ kalifiye bir kütle teşkil etmeleri şartına bağılıdır. Ŗu halde işçi problemi ve dolayısıyla randıman ve maliyet dâvaları ancak kendi rızalarıyla gelen ve aileleriyle iskân edilmiş bir amele kütleŖi vücut bulduktan sonra halledilmiş olacaktır.» [5].

[4] Bk. TUNA, Orhan; Ereğli Kömür Havzasında İşçilerin BoŖ Zamanlarının Değerkendirilmesi Meselesi; İkt. Fak. Mec.; cilt: 16; sayı: 1 - 4; s. 252.

[5] Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayiinde İşçilik Mevzuunun İktisadî Problemleri; a.g.m.; s. 267.

«Bütün sanayi işletmelerimizin müŖterek zaafını teşkil etmekle beraber, maden işletmelerinde bilhassa der'in ve müzmin bir Ŗekil almıŖ bulunan işçi

Oldukça uzun ve köklü bir sınaî mazisi olan, daha ziyade devlet sektörüne ait üç beş fabrika hariç, iki neslin bir fabrikada, meselâ baba ile oğulun aynı müessesede çalıştığı pek nadir olduğu gibi menşeleri ile alâkası kesilmiş tek gelir kaynaklı tipik sanayi işçisini de görmek mümkün olamamaktadır. Şüphesiz muhtelif nesillere mensup aile fertlerinin aynı müessesede çalışmaması sanayi mazimizin kısalığı ile alâkalı olduğu kadar, ziraat ile sanayi arasında devamlı gidiş geliştiren doğan hareketlerle de ilgilidir. Nitekim Def-

derdini, unsurlarına şu suretle irca etmek kabil olabilir:

1 — Maden işçiliğini kendine sanat ittihaz etmiş devamlı çalışabilecek kâfi miktarda amele temin edilememesi,

2 — Kalifiye işçi yetişmemesi ve yetiştirilmesi için girişilen teşebbüslerin, sarfedilen gayretlerin menfi neticeler vermesi veya ancak cesaret kıran, zayıf başarılar temin edilebilmesi, ve bu iki sebebin tesiri altında:

3 — İstihsal randımanlarının milletlerarası normlara nazaran fevkalâde düşük olması,

4 — Bu suretle, istihsalde yavaşlamalar, duraklamalar bazen de büyük zararlar, mevzif, hattâ umumî inkıtalarla karşılaşılması, nihayet bütün bu hâdiselerin neticesinde umumî randımanların bir kat daha düşmesi.»

«İşçi problemini ilk bakışta, iklisi müessir ve diğer ikisi de netice şeklinde görülen dört unsura irca ederken, şu noktaya da ehemmiyetle işaret etmeği faydalı buluyoruz: Maden işçiliğini kendine meslek edinerek ocaklarda devamlı bir surette çalışan bir amele kütesinin mevcut bulunmaması (birinci nokta), kal'fiye işçi yetişmemesinin (ikinci nokta) sebeplerinden biridir. İşçilerin havzada kaldıkları kısa müddet zarfında kalifiye işçi olarak yetişmemeleri de, bu mesleğe bağlanmamaları, Havzaya ancak başı sıkıştıkça uğramaları keyfiyetinde âmîl olmaktadır. (Birinci nokta) diğer taraftan işçilerin meslekten ve kalifiye olmamaları (birinci ve ikinci noktalar) istihsal randımanlarının düşmesine ve ayrıca istihsalde ârizalar, mevzif ve umumî inkıtalarla karşılaşılmasına sebebiyet vermektedir. Bu son nokta da, ayrıca randımanların düşmesinde müessir olmaktan halî kalmaz. Nihayet, işçilerin kalifiye olmayışı, randımanların yükseltilmesine yardım edebilecek olan tedbirlerin alınmasına, ezcümle akord ücret sisteminin tatbikine, istihsalin makineleştirilmesine de mâni teşkil etmektedir.»

«Görülüyor ki, gerek âmiller (birinci ve ikinci noktalar) ve gerek neticelerin (üçüncü ve dördüncü noktalar) arasında karşılıklı tesir ve münasebetler mevcut olduğu gibi, bizatihi âmillerle neticeler arasında da aynı tesir ve aksitesirler müşahade edilmekte ve böylelikle işçi ve randıman dâvaları çözülmesi güç bir (kördüğüm) manzarası arz etmektedir. Bu dört nokta arasında fâsit daireler (cycle vicieux) deki karşılık ve karşılıklı münasebetlerin hâkim bulunduğu âşikâr olmakla beraber, işçi problemini ele alırken, herhalde kâfi miktarda daimî ve devamlı amele noksanı vak'asından hareket etmek icap edeceğini kabul etmeliyiz.» Bk. ÖZEKEN, A. Ali! Türkiye Kömür Ekonomisi Tarihi; Millî Mecmua Basımevi; İstanbul; 1955; s. 180.

terdar fabrikasında yapılan bir araştırmada [6] şöyle denmektedir: «Defterdar, asıl işçi tipinin Türkiye'de belirdiği bir müessesese, Eyüp muntkası da bu tipin yaşadığı bir Türkiye köşesidir. Burada asıl işçi tipi sözü ile kastedtiğimiz şey diğer içtimâî sınıfların vasıflarından ayrı, ameleliğin, topraktan ve köyden kopmuş olma sanayi işçiliğini an'ane olarak benimseme... gibi karakterlerdir. Bu karakterlerin en müşahhas ifadesi, mutlak olmamak suretiyle nesilden, nesile, aileden aileye muayyen bir çalışma tarz ve şeklinin intikalidir. Türkiye'nin iş ve çalışma hayatını gösteren muntkalarım az çok görmüş, gezmiş biri sıfatıyla diyebiliriz ki, babadan oğula sanayi işçiliğinin intikal eylediği ilk iş bölgesi olarak Eyüb'ü, burada da Defterdar'ı bulduk.» [7]:

Garip cemiyetlerinin sanayileşmesinde menşeleriyle bütün alâkaları kesilmiş daimî bir işçi sınıfının endüstrileşmenin hızı üzerindeki müsbet tesirleri bilinmektedir. Nitekim sanayileşmenin daha ilk devrelerinde sınıf şuuruna ermiş sanayi işçiliğini bir meslek olarak benimsemiş, nesillerdir bu mesleği devam ettirmiş bir endüstriyel işgücü teessüs etmiştir. Bilhassa maden istihraç sanayiinde kuvvetli bir meslekî ihtisaslaşma meydana gelmiş, ekseri maden işçisi, aile fertlerinden birini ya bir çökme hâdisesinde, ya bir grizu infilâkında kaybetmiş ve bu meslek nesillerden nesillere intikal eden bir karakter kazanmıştır [8].

[6] Defterdar fabrikasıyla ilgili araştırmada aynı müessesede çalışan baba ile oğula ait bazı isimler tesbit edilmiş, Hereke fabrikasında da aynı nesil devamlılığı hâdisesinin mevcut olduğu, diğer sanayi müesseselerinde de bu halin görülmesi için onların da bu fabrikalar kadar uzun maziye sahip olmaları lüzumuna işaret olunmuştur. Gene aynı araştırmadan bu fabrikadaki işçilerin menşelerindeki ziraî münasebetleri toprak ve mülkiyet bağlarını kestiklerini, geldikleri memleket köşesinden herhangi bir aynı ve nakdî gelirin elde edilmediğini anlıyoruz. Bk. FINDIKOĞLU, Z. F.; Defterdar Fabrikası Hakkında Bir Tatbiki ve Sinaî Sosyoloji Denemesi; İstanbul; 1954; s. 4, 15, 22.

[7] Bk. Ibid; S. 31.

[8] «... maden işçiliği, ancak bu sanatı kendine hattâ çok defa çocuklarına daimî meslek diye seçerek, seve seve çalışan, işinin güçlüklerinden gurur ve kazandığı maharet ve başarıdan zevk duyan müsterek duygulara, itiyatlara, meslek ve ahlâk bakımından kollektif kıymet hükümlerine sahip bir zümre içinde inkişaf etmeğe muhtaçtır. Garbm eski sanayi memleketlerinde Almanya'da, İngiltere'deki maden amelelerinde kolaylıkla müşahade edilecek olan bu meslekî ve maşerî vicdan tezahürleri diğer sanayi işçileriyle mukayese edilemeyecek kadar ileri bir derecededir.» Bk. ÖZEKEN; Türkiye Kömür Ekonomisi Tarihi; a.g.e.; S. 184.

Maamafih şunu da dikkate almak lâzımdır ki, «lonca sisteminin hâkim

19. asırda Batı Avrupa'da, kapitalist bir ekonomik nizam içinde sınıf cemiyetinin en saf şekli ortaya çıkmış, makine en önemli istihsal vasıtası, büyük işletmeler de en önemli istihsal şekli haline gelirken büyük endüstri bölgelerinde kısa bir zamanda sayıları milyonları aşan yeni bir sınıf teşekkül etmiştir. «Bu yeni sınıf, her tarafta tipik ve eşit şartlar içinde bulunmaktadır. Bu şartların başında sadece günlük geçimi karşılayan ve sermaye biriktirmeyi hattâ her türlü tasarrufu imkânsız kılan bir gündelik, makine tekniğinin yeknesak ve kalitesiz, dolayısıyla ikamesi kolay bir hale getirdiği çalışma tarzı, taşradan bağları kopmuş sadece ücrete dayanan bir şehir hayatı, nihayet her ekonomik buhran halinde veya düşen konjonktürde başgösteren işsizlik tehdidi yer almaktadır. Bütün bu şartlar son derece yeni ve bariz bir sınıf durumu yarattılar. O kadar ki, bu şartlar daima objektif bir şekilde meydana gelen ve önlenil-

olduğu devirde mesleğe sadece bir kazanç kaynağı gözüyle bakılmıyor, kaide olarak meslek değiştirilmiyor, ekseriya aynı soy içinde nesiller boyu devam etmek temayülü gösteriyordu. O zamanki telâkkilere göre meslek Tanrının kulu için münasip gördüğü bir hayat şekli, mukaddes ve kutsal bir vazife olarak kabul ediliyordu. Halbuki mesleğin mahiyeti zamanımızda çok değişmiştir. Aynı meslek mensupları arasında büyük gelir farkları bulunmakta, hayat tarzı gelire bağlı bir âmil olmaktadır. Meslekdaşlar arasında tesanüt duygusu ve insanın mesleğine bağlılığı da zayıflamıştır. Meslek artık sık sık değiştirilmekte ve esas itibarıyla bir kazanç vasıtası mahiyetini almış bulunmaktadır.» Bk. SARC, Ö. Celâl; İktisadî İstatistikler, Meslek İstatistikleri ve İşyeri Sayımları; Sermet Matbaası; İstanbul; 1953; S. 3.

Bugünkü garp cemiyetinde mesleğin babadan oğula intikal nisbetinin düşük olduğu görülmektedir. İntikal nisbeti âzami % 70, asgarî % 3-10 ve vasatî olarak % 20-60 arasında bulunmuştur. Prof. Sorokin dört nesil üzerinde yaptığı bir araştırmada, mesleklerin büyük dededen dedeye intikalini % 72, dededen babaya geçişinin % 39, babadan oğula geçişinin ise % 11 e düştüğünü tesbit etmiştir. Diğer bir araştırmada dede ile babanın meslek ayniyetinin %67, baba ile oğulun ise % 42 olduğu görülmüştür. Amerika'da bir sigorta şirketi sigorta olma anıyla ölüm arasında meslek değiştirenlerin nisbetinin % 58 olduğunu tesbit etmiştir. New York'ta çalışan 16-18 yaşları arasındaki çocuklar hakkında yapılan bir tetkikte bunlardan % 23 hiç meslek değiştirmedikleri, % 25 bir defa, % 23 iki defa, % 12 üç, % 11 inin dörtten fazla meslek değiştirdiği, % 50 sinin mesleklerinde 6 aydan az kaldıkları anlaşılmıştır. Almanya'da bazı fabrikalarda yapılan tetkiklerde, erkeklerin %75 inin, kadınların %45 inin aynı meslekte kalmakla beraber işyeri değiştirdikleri anlaşılmıştır. «Bunun başlıca sebepleri, feodal ve hukukî mânilerin ortadan kalkması, sanayi inkılabı, işbölümünün artması, nakil vasıtalarının çoğalması, nüfustaki ufki seyyahiyetin fazlaşmasıdır.» Bk. YALÇIN, Aydın; İçtimai Sınıflar Meselesi; İkt. Fak. Mec.; Cild: 8; Sayı: 1-4; S. 27 ve devamı.

mesi imkânsız bir sınıf durumunun (prototipi) olarak ele alınmağa elverişlidirler.» [9]. İşgücünü ziraat bir kaynaktan temin eden endüstri bölgelerinin teşekkülünde sanayi mntikalarına dolan bu kitleler menşelerinde ziraat işçisi, yarıcı, yanaşma v.s. şeklinde geçimlerini temin ediyorlar, bir kısmı da ev ve el sanatlarıyla meşgul bulunuyorlardı. Meydana gelen geniş çaptaki göçler neticesinde bunlar mesken değişikliği yanında esas olarak sosyal bir atmosfer değişikliğine maruz kalmışlar, kendilerini yepyeni bir dünyanın içinde bulmuşlardır.

Göç edenlerin büyük bir kısmı fabrika işçisi haline gelmiş, bütün meslekî hayatları âniden büyük bir değişmeye tâbi olmuştur. «Ziraat faaliyet yerine, makina başında çalışma, köyevi yerine şehirleşmiş bir bölge veya büyük şehrin kocaman bir binasında kiracı sıfatıyla oturma, çeşitli aynı yardımların kesilmesi ve sırf gündeliğe dayanan maddî bir hayatın idamesi gibi olaylar, çok derinlere kadar işleyen sosyal değişikliklerdir. Bu hallerde eski muhitten kalma tip ve özellikler bir müddet sonra silinmektedir.» [10]. Ortaya çıkardığı ehemmiyetli sosyal problemlerinden sarfınazar bu çeşit sanayi işçisinin endüstrileşme bakımından gösterdiği avantajlar âşikârdır.

Halbuki memleketimizde bir yandan köylünün sahayi işçiliğine karşı gösterdiği kuvvetli psikolojik mukavemet, şehir ve sanayi hayatı yerine köy ve ziraat hayatı tercih edışı [11], diğer yandan sistemli bir mesken politikası takip ve endüstrileşmeyi teşvik etmek v.s. gibi bir takım faktörlerin kifayetsiz kalışı yüzünden ötedenberi şehirleşmiş bir sanayi işçisi çok geç ve güç inkişaf etmekte bulunmuştur [12].

[9] Bk. FREYER, Hans; Sosyolojiye Giriş; Ajanstürk Matbaası; Ankara; 1957; S. 104.

[10] Bk. İbid; S. 121.

[11] Kuvvetli, ananevi bir köy ve cemaat hayatına istinat eden içtimai bünyemizde ziraat işçisi kolaylıkla şehir ve sanayi işçisi haline gelememektedir. Aynı şekilde Rusya'da ziraat ve sanayi arasında devamlı surette gidip gelen işçilerin mevcudiyeti yüzünden işçilik mesleğini kendilerine mutad sanat edinmiş ve şuur sahibi olmuş fabrika işçilerinden mürekkep bir sınıfın teşekkülü ancak çok yavaş bir şekilde vukua gelmiştir. Bk. KESSLER, Gerhard; İçtimai Siyaset; Millî Mecmua Basımevi; İstanbul; 1945; S. 105.

[12] Nitekim İmparatorluğun son devirlerinden bu yana bu problem memleketimizde devam edip gitmiştir. Öteden beri köylülerimiz «... mahsul mevsimlerine göre büyük tarlalarda gündelikle çalışırlar. Burada iş bittiği za-

Mamafih işgüçlerinin şehirlerde ve sanayi mıntıklarında toplanarak şuurulu bir işçi sınıfının teşekkülü hususunda büyük arzular olmasına rağmen [13], bu fikirlerin gerek nazarı sahada [14] ve gerekse memleketimizde ciddi bir mukavemetle karşılaştığı görülmüş ve bu şekildeki temerküzün ehemmiyetli meseleler doğuracağı iddia edilmiştir. Bu bakımdan meselâ işçi evlerinin inşasında bahçeli ve arazili şeklin tercih edilmesi «köylünün birdenbire toprakla alâkasının kesilmesinden doğacak psikolojik mahzurların bertaraf edilmesi...» [15], vasıflı olmak için «... bir işçinin toprağından sökülecek işyerinde halkolunacak sun'î bir içtimai nizam içine sokulması» lâzım gelmediği [16], köylüyü toprağına bağlamak suretiyle «...sanayileşme ile şehirlere doğru ister istemez başlayacak topraksız insan akımını durdurmak ve köylerin boşalmasını önlemek ve bu suretle muazzam bir proleter sınıfının doğmasıyla ortaya çıkacak girift bir

man bir inşaat işinde amelelik ederler. Bu şekilde ziraat, inşaat, seyyar esnaflık, maden ameleliği yapan, vilâyetleri dolaşan bir kütle meydana gelmiştir. Bu kütle da'mî olarak bir işte çalışmağı ve ihtisas işçisi olmağı imkân bulamamıştır.» Bk. AVNİ, Hüseyin; Bir Yarım Müstemleke Oluş Tarihi; Sinan Matbaası; İstanbul; 1932; S. 60.

[13] İnsan kaynaklarımızın bir iktisadî kalkınma için kâfi sayılabilmesi yüzünden sevinmemiz lâzım gelmediği, çünkü bu işgücünün 40 bin köye atomlar gibi yayılmış olduğu, bu kütlelerin hazır ve müstahsil bir işgücü haline gelebilmesinin zarureti iddia edilmiş ve bunların müstahsil işgücü olabilmesi için de dağınıklığın önlenmesi, şehirleşme, iç iskân ve muhaceret yoluyla gerekli sosyal yatırımlar yapılarak bunların sanayi merkezlerinde toplanması lüzumu ifade olunmuştur. Bk. Bir İçtimai Değişme ve İktisadî Gelişme Sistemine İhtiyaç; Forum; Sayı: 61; S. 2.

[14] Şüphesiz içtimai sınıf ve proleterleşme meseleleriyle alâkalı bu münakaşaların mevzuumuzun dışında bir vüs'at ve şumulü vardır. Bu meseleyle alâkalı münakaşalar ve Prof. Röpke'nin bu mevzuyla ilgili fikirleri için meselâ, Bk. TUNA, Orhan; İçtimai Siyasette Yeni Temayüller; Çalışma; Sayı: 2; S. 16 ve devamı.

[15] Bk. PINAR, Saffettin; Zonguldak Kömür Havzasının İşçi İskân Politikası; İş Mecmuası; Sayı: 38; S. 31, Bk. DİNCER, Celâl; Kömür İşçilerimiz ve Kömür İşlerimiz; Çalışma; Sayı: 6; S. 27.

«... fabrikalarda ucuz mesken inşası işiyle fabrika sistemleri ve bilhassa memleketimiz için çok ehemmiyeti haiz olan (Sanayi - Ziraat) işçisi yetiştirmeğe hâdim fabrikaya yakın mesafede köy teşkili şekilleri esaslı olarak tetkik edilmeli...» dir. Bk. BENERLİ, Reşat; Memleket İçinde Sanayi Kurulması, Nakliye Tarifelerimiz, Fabrikalarda İskân Mevzuu; Men. Mes. Der.; Haziran 1949; Sayı: 6; S. 115.

[16] Bk. BARKIN, Rebiî; Zonguldak Kömür Havzasında Kalifiye İşçi Dâvası; Çalışma; Sayı: 3; S. 20.

sosyal meselenin acı neticelerini de önlemek imkânının hasıl...» olacağı iddia edilmiştir [17]. Ayrıca üzerinde durulan diğer bir husus da şehirleşmiş işçi proletaryasının konjonktürel temevvüçlere ve işsizlik felâketine daha çok maruz olduğudur. Buna mukabil «Türkiye'de gelirli iş arayan, fakat bunu bulmakta zorluk çeken köylü umumiyetle destek olarak köyünde işletmesine maliktir, binaenaleyh o sonunda sığınmak üzere işletmesine dönebilecektir.» [18]. Bu arada sanayileşmemizin ilk yıllarında fabrikaların muhtelif bölgelere serpiştirilmesi, büyük işçi kitlelerinin teşekkül ve muayyen merkezlerde tekâsüf etmemesi için bir tedbir olarak mütalâa edilmektedir [19]. Son senelerde tertip edilen Zonguldak Kömür Havzası bölge plânında «ocaklarda çalışmakta olan ve çalışacak ameleinin rençperliği terketmelerinin doğru olmayacağını kabul edilerek» bütün plânlar ve hesaplar ona göre tanzim edilmiştir [20].

Netice olarak şunu söyleyebiliriz ki, işçilerimizin Garptaki misallerini gördüğümüz şekilde şuurlu ve vasıflı bir işçi sınıfı haline getirilmesi veya bunların muvakkat mahiyetlerini muhafaza ederek köylü - işçi halinde bırakılması bugün dahi hal çaresi bekliyen büyük bir dâvadır. Karşılıklı iddialar ne olursa olsun yüksek işçi devrinin ve bilhassa köylü - işçi tipinin memleketimizde daimî ve vasıflı bir sanayi işçisinin teşekkülüne ciddi bir mâni teşkil ettiği ha-

[17] Bk. ŞİBAY, Esat; Memleketimizin Ekonomik Kalkınmasının Esasları Hakkında Düşünceler; Çalışma; Sayı: 28; S. 6.

[18] Bk. HATİPOĞLU, Ş. Raşit; Türkiye'de Ziraat Buhranı; Yüksek Ziraat Enstitüsü Basımevi; Ankara; 1936; S. 88.

«Yarıncı Türkiye'yi hazırlayan büyük sanayi hayatının bugünkü işçisi memleketin demirini ve gelişimini hazırlarken bile ezeli köylü neşesini terketmiyor. Tabiatı, hayatı, kadını seven Türk köylüsünün bu neşesini yeni hayat kadroları içinde de muhafaza etmek ve onu bir kısmı Avrupa proletaryasının köksüzlüğünden uzak tutmak sırrını bulmağa çalışmalıyız.» Bk. FİNDİKOĞLU, Z. F.; Karabük'ün Teşekkülü; Memleket Tetkikleri Konferansları; S. 20.

Bk. NALBANTOĞLU, Reşat; Türkiye'de Ziraat İşçilerinin Durumu; İçtimai Siyaset Konferansları; Birinci Kitap; S. 21.

[19] Bk. ERİŞÇİ, Lütfü; Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi; Kutulmuş Basımevi; İstanbul; 1951; S. 22.

[20] Bk. YENEN, Mithat; Zonguldak Kömür Havzası Bölge Plânı; İkinci İskân ve Şehircilik Haftası Konferansları; S. 119, 131. Bk. Etibank Ereğli Kömürleri İşletmesi Mües. 1947 Raporu; S. 23, 24, Bk. Çalışma Bakanlığı İlk Yılı İlk Hedefleri; Beş Yıllık İş Programının Esasları; Akın Matbaası; Ankara; 1946; S. 13.

kikattir [21]. Esasında bu mevzuda sosyal ve iktisadî görüşler çarpışmaktadır. Fakat şüphesiz bu iki görüşün telif edilmesi sosyal mahzurlar doğurmayan, iktisaden müstahsil bir işgücünün temini imkân dahilindedir [22]. Bu meselenin şu veya bu şekilde halli tabiatıyla sanayimizdeki işçi devri nisbetlerinin vüs'atini tayin edecektir. Köylü - işçi tipi sosyal mülâhazalarla hareket edilerek muhafazaya çalışılırsa bu sebepten doğan yüksek nisbetleri ve rasyonel çalışma imkânının olmayışını da sineye çekmek icap edecektir. Böylece bir yandan yüksek işçi devri bir işçi sınıfının teşekkülüne mâni teşkil ederken, diğer yandan bu şekilde daimî bir endüstriyel işgücünün teşekkül etmemiş olması da işçi devri nisbetlerinin yüksek oluşunu intaç etmektedir.

İşgücünün gösterdiği bu istikrarsızlık iktisadî kalkınmaya daha dar bir ifadeyle sanayileşmeğe de ciddî bir mâni teşkil eder. Hususî teşebbüs kanalıyla yürütülmek istenen bir sanayileşme şüphesiz işgücünden gelen güçlük ve problemlerden ciddî bir surette müteessir olacaktır. Gerçi memleketimizde devlet eliyle gerçekleştirilmeğe çalışılan sanayileşmenin ilk yıllarında, bilhassa fabrikaların Anadolu'nun bir çok gayrı kesif nüfuslu bölgelerinde de kurulmasıyla geniş çapta bir işçi problemi ve yüksek işçi devirleri ortaya

[21] «Ötedenberi Türkiye'de işçi meselesi üzerinde durulunca, toprakla makine arasında istikrâr bulmamış bir çalışmadan bahsedilir. Bazılarına göre böyle bir istikrarsızlık iyidir, bazılarına göre de iyi değildir. İyidir çünkü, işçi kendisi için gerekli olan en mühim maddeleri topraktan kazanıyor, sonra boş zamanlarında makinelerde ve madenlerde çalışarak kendisine fazla bir gelir temin ediyor. İyi değildir, çünkü, bu istikrarsızlık içinde bilhassa sanat ve maden işleri kendilerine gerekli olan devamlı ve usta işçi tedarik edemediklerinden istihsal kabiliyetleri diğer memleketlerden düşük oluyor, maliyet yükseliyor.»

Bk. DALSAR, Fahri; Ayvalık Bölgesiude İşçilik; Çalışma; Sayı: 11; S. 61; Bk. TUNA, Orhan; Zonguldak'ta İşçi Meselesi; Memleket Tetkikleri Konferansları; S. 66. Bu makalede iddia ve müdafaalara işaret edildikten sonra bu iki görüşün telif edilmesi suretiyle bir hal tarzının bulunması tavsiye edilmekte, sosyal bakımından iyi neticeler veren köylü - işçi tipinin bir çok Avrupa memleketlerinde mevcut olduğu, meselâ İsveç'te konjonktürün yükselmesi halinde sanayi sahasına gelen işçilerin, buhran devirlerinde köylerine döndüğü ifade edilmekte, bu hususta içtimai bünyemize en uygun hal çaresinin iyice tetkik edilerek bulunması temenni edilmektedir.

[22] Bk. PINAR, Saffettin; Türkiye Sanayiinde İşçi Değişmeleri; Ulus Gazetesi; 10 Şubat 1944; S. 5.

Bk. KESSLER, G.; Türkiye'nin İçtimai Siyaset Meselelerine Dair Mülâhazalar; İkt. Fak. Mec.; Cilt: 2; Sayı: 3 - 4; S. 450, 451.

çıkmıştır. Fakat çok şümüllü gayeler peşinde olan Devlet sektörü geniş sosyal yatırımlara girmek suretiyle bu müşkülleri finanse etme imkânını bulmuş, kâr gayesi yanında tahakkuku arzu edilen diğer sosyal gayeler bu masrafların devlet tarafından deruhte edilmesine imkân vermiştir. Fakat aynı masrafların hususî sektör tarafından karşılanmak isteneceğini düşünebilir miyiz? Kuracağı fabrika yanında geniş çapta sosyal tesisleri (yol, mektep, lojman, meslekî kurslar, sıhî servisler v.s. gibi) de aynı anda tesis etmesi icap edecek olan hususî teşebbüs bunlardan sarfınazar etmeğe çalıştıkça işgücünden doğan müşküller artacak, yüksek işçi devirleri, düşük randımanlar, yüksek iş kazası nisbetleri, istihsaldeki duraklamalar, ham madde ve malzeme israfı devam edip gidecektir. İktisaden geri kalmış memleketlerde müteşebbislerin zihniyet itibariyle kısa vâdeli kazançlara karşı kuvvetli bir temayül göstermeleri diğer faktörler yanında onların yatırımlarını sanayi dışındaki diğer sektörlere kaydırmasına sebep olacak, işgücünden doğan bu problemler bu temayülü kuvvetlendirecektir. İktisadî kalkınmada bu bakımdan devlet sektörüne mühim vazifeler düşmektedir. Böylece iktisadî ve sosyal imkânlarıyla hususî teşebbüsün inkişafı için müsait bir inşaat zemininin hazırlanması mesuliyeti devlet sektörünün omuzlarına düşmektedir. Bilhassa vasıflı işgücü yetiştirmek iktisadî kalkınmanın tahakkuku için vazgeçilmez bir şart haline gelmektedir.

Şu halde tek bir faktör olarak ele aldığımız takdirde dahi işçi devri ile sanayileşme arasında kuvvetli münasebetler ortaya çıkmakta, işgücünün gösterdiği istikrarsızlık sınaî gelişme üzerinde bir fren tesiri yapmaktadır [23]. Ötedenberi iktisadî kalkınma mev-

[23] «... sanayileşme gayretlerinin tabii bir neticesi olarak köyünden ve kasabasından ayrılan ve şehirde yeni bir hayata başlayan işçiyi bu yeni muhitine alıştırmak, intibak ettirmek halli lâzım gelen pek çok meseleler ortaya çıkarmaktadır. Bunlar arasında üzerinde hususiyle durulması lâzım gelen bir mesele vardır: devamsızlık. Zira, devamsızlık ve işgücünün çok sık bir surette yer değiştirmesi sınaî gelişme üzerinde bir fren tesiri icra etmektedir.» Bk. TALAS, Cahit; Otuz Yedinci Milletlerarası Çalışma Konferansı.; Siy. Bil. Fak. Der.; Cilt: 9; Sayı: 3; S. 81.

«Kayseri dokuma sanayii 2000 kişilik bir işçi temin için 3000 kişi işe almak zorundaydı. Çünkü yüksek bir işçi devri mevcuttu ve işçiler iş saatlerine ve fabrika disiplinine muntazaman riayet etmiyordu.» «Nihai olarak söylebiliriz ki 1920 - 1940 arasında işgücü Türk endüstrisini tehdit eden bir faktördü ve yeni fabrikaların tesisi için ciddi bir engeldi.» Bk. RAMAER, J. C.; Turkey's Economic Stagnation Between 1920 and 1940, An Attempt To Un-

zuunda sermaye ve teknik teçhizat gibi faktörler daima ilk plânda mütalâa edildiği halde, işgücü ile ilgili meselelerin ekseriya ihmal edildiği görülmektedir. Yalnız sermaye ve teknik teçhizatla iktifa edilip işgücünden doğan problemlerle ilgilenilmezse ve bu arada bilhassa sosyal ve psikolojik âmiller nazarı dikkate alınmazsa inkişaf imkânsızlaşacak, iktisadî gelişme kendi içinde lüzumlu gıdasını bulamayacak bir duruma düşecektir. Bilhassa sanayileşmenin hızı geniş ölçüde işgücünden gelen meselelerle alâkalı bulunmaktadır. «Ümumî olarak sanayileşmenin hızı arttıkça işgücünün devşirilmesi ve işçilerin sanayie intibak ettirilmeleri meselesi komplike bir mahiyet alacaktır.» [24]. «Köy muntıklarındaki sefalet ve fakirlik bir çok işçiye şehirlerde iş aramağa mecbur etmektedir. Bunlar endüstrinin nimetlerinden istifadeden ziyade yaşamak için bir gelir elde etmek arzusundadırlar. Dolayısıyla az gelişmiş muntikalarda şehirlerde toplanmakta olan çalışan sınıf yüksek bir devamsızlık ve sık sık iş değıştirme temayülü ile, yer değıştiren kararsız bir ziraî proletarya karakteri taşımaktadır. İşçinin ziraî bağlarının kopmaması, şehirde iş bulamaması halinde büyük bir avantaj teşkil etmekte ise de, bunun neticesinde ortaya çıkan istikrarsızlık endüstrinin devamlı inkişafına ve sarsıntısız çalışmasına büyük bir engel teşkil etmektedir.» [25]. Böylece aşağı yukarı bütün memleketlerde sana-

derstand Its Causes; Institute of Social Studies; The Hague; S. 9.

«Denilebilir ki bugün hâlâ büyük sanayiimizin en mühim dâvâlarından biri olan işçi değışmeleri, sanayiimizi kurarken içtimai bakımından programlı ve plânlı bulunmaktığımlzım lüzumunu ispat eden en açık bir delildir.» Bk. PINAR, Saffettin; Yeni Endüstri Plâni ve İçtimai Siyaset; Çalışma; Sayı: 3; S. 38.

[24] Bk. KERR-HARBISON-DUNLOP-MYERS; Clark - Frederieh H. - John T. - Charles A.; The Labour Problems in Economic Development; International Labour Review; Vol. LXXI; No. 3; S. 229.

[25] Bk. The Organisation of Employment Services in Economically Underdeveloped Countries; International Labour Review; Vol. LXXII; No. 6; S. 319.

«Cumhuriyetin ilk on yılında birinci sanayi plânıyla devlet fabrikaları kurulurken, bu sanayi için yetişmiş ve hazır işgücü mevcut değildi. Yeni kurulan devlet fabrikalarına lâzım olan işçiler büyük nisbeti itibariyle köylerden gelen, ziraî karakterde işçilerdi. Bu işçiler endüstri çalışmalarının istilzam ettiği çalışma usullerine vakıf olmadıkları gibi, gıda alma tarzları da tamamiyle ziraatle meşgul olan köylü bünyesine göre ayarlanmıştır» «Bu vaziyette ise iki ihtimal mevcut oluyordu. İşçiler ya işi terkedip ziraat işçiliğine dönüyorlardı, yahut ta hastalanıncaya kadar çalışmakta ısrar ettikleri için umumi hastalıklara duçar oluyorlardı. Fakat yapılan müşahedeler göstermiştir ki o devir-

yileşmenin ilk yıllarında teşekkül eden yeni sanayi ile birlikte yüksek işçi devirleri ortaya çıkmaktadır. Bilhassa memleketimizin sanayileşmesi zaviyesinden büyük önem kazanan köylü - işçi tipi işgücü ile ilgili bir sürü problemin çözüm noktasını teşkil etmektedir. «Şehirlerde veya fabrikalarda çalışan köylü ne doğru dürüst bir köylüdür ve ne de bu işlerde çalışacak muayyen vasıfları haiz bir şehir veya fabrika işçisidir.» «Diğer taraftan fabrika ve şehirde çalışan köylü, işçilerinden muayyen bir seviye ve kalite isteyen ve ince mamûlât vücuda getirmekle meşgul bir sanayi için asla tatmin edici bir işçi olamaz. Böyle bir köylü sınaî işlerde çalışmak için zarurî olan tahsil ve terbiyeyi görmediğinden şehir ve fabrikada kendi teknik bilgi ve malûmatını değil, ancak bedenî kuvvet ve kudretini kullanabilecektir. Böyle bir köylü mütehassıs işçi olarak değil ancak vasıfsız ve gayrı muallim bir işçi olarak kalmak ve çalışmak mecburiyetindedir. Sınaî hayatın icap ettirdiği talim ve terbiyeyi görmemiş olan ve üstelik ancak muvakkat bir zaman için sanayide çalışmaya talip bulunan bu kabîl işçilerle, hiçbir sanayi kendisinden beklenen yüksek verim ve kudretle çalışamaz.» [26]. Gerçekten yüksek işçi devirleri modern sanayideki rasyonelleşme hamlelerini, işletmelerin bünyesinde yaptığı türlü menfi engellerle geciktirecek, zorlaştıracak, hattâ çok aşırı nisbetlere vardığı takdirde imkânsızlaştıracaktır. İşine bağlı, devamlı, istikrarlı bir işçi kadrosuna sahip olmadıkça normal ve rasyonel bir işletme faaliyeti kurmak ve devam ettirmek için en mühim şart yerine gelmemiş olacaktır. İşçiliği daimî bir meslek olarak kabul etmiş işçi kütlesi mevcut olmadıkça rasyonelleşmenin unsurları olan ihtisaslaşmış iş bölümü, sistemli bir organizasyon, işletmelerin bünyesine uygun dinamik ve elverişli bir ücret politikası, meslekî eğitim mümkün olamayacaktır. Bu elverişsiz ekonomik şartlar, düşük işgal derecelerini, randıman ve kapasite düşüklüklerini doğuracaktır. Böylece teknik inkişaf, istihsalin kalite ve kantitesinin yükselmesi, düşük maliyetler tahakkuk edemeyecektir. Daha başlangıçta bu duruma düşen bir endüstri

deki bu hâdise bir ücret seviyesi düşüklüğünün neticesi değildir.» Bk. PINAR, Saffettin; Türkiye'de İktisadî Siyaset Meseleleri; İktisadî Siyaset Konferansları; Dördüncü Kitap; S. 39.

[26] Bk. KESSLER; Türkiye'nin İktisadî Siyaset Meselelerine Dair Mü-lâhazalar; a.g.m.; S. 450.

Bk. TUNA, Orhan; Sanayileşmenin Çalışma Hayatındaki Tesirleri; Antalya Üniversite Haftası; S. 6.

müstakbel gelişme imkânlarını daha ilk adımda kaybetmiş, milletlerarası rekabet şartları içinde ekonomik avantajlarını bulamamış ve millî ekonomiye bir yük tahmil etmiş olacaktır. «Bu sebeplerden ötürü modern Batı endüstrisini kuranlar ve işletenlerin başlangıçta işçi değişmelerinin tezahürleri karşısında telâşlanmalarını anlamak ve bunda onları haklı bulmak gerekir. Bizim yeni modern işletmeciliğimizin bu sahadaki derterleri üzerinde de ne kadar durulsa yeridir. İşçi değişmelerini iş hayatımızın bir an evvel tedavi edilmesi icabeden marjlarından biri olarak kabul etmek ve bununla ciddi bir mücadeleye girişmek ve mühimsemek çok doğru olacaktır.» [27].

Bilindiği gibi işyerine giriş çıkış hareketlerinden doğan işçi devirleri bir iş piyasasında friksiyonel (ârizî) bir işsizliğe yol açmaktadır. Şu halde sanayimizdeki yüksek işçi devirleri ârizî işsizliğin geniş ölçüde artışına yol açacaktır. Bilindiği gibi istihdam seviyesi ne olursa olsun her ekonomide zarurî iş ve meslek değiştirmelerden mütevellit bir friksiyonel işsizlik vardır. Bu hem bertaraf edilmesi imkânsız ve hem de arzuya şayan bir durumdur [28]. Serbest çalış-

[27] Bk. PINAR; Türkiye Sanayiinde İşçi Değişmeleri; a.g.m.; S. 5.

Bk. S. A.; İşçi İstikrarsızlığı ve Menşei; Cumhuriyet Gazetesi; 10.5.1957.

Bk. ARIOĞLU, Halit; Memleketimizin İnsan Enerjisinden Azamî İstifade İmkânları; Ulusal Matbaa; Ankara; 1943; S. 8.

«Endüstrimizin bu günden karşılaştığı ve şiddetini daha da arttırması muhtemel bir cihanşümül kalite ve fiat mücadelesinde, onu ellerine teslim ettiğimiz insan kadrosunun sıhhat, zekâ, bilgi ve başarı derecesi, kendisine bağlanacak muvaffakiyet ümitlerinin en kuvvetli, yegâne emniyetli mesnedi ve aynı zamanda bir miyarı olacaktır. Bunun için de endüstri insan kadrosunun, bu dâvanın icaplarına uygun bir seviyede devşirilmiş, tescil ve tensik edilmiş, iş tekniği icaplarına göre teşkilâtlandırılmış, mesleğinin şeref ve zevkini duymuş ve her an artan bir iş heyecanı ve zevki içinde işe koyulmuş bulunması gerekmektedir. Fîlhakika genç endüstri kadromuz, tâbir caizse, beynelmîlî bir maç için hazırlanması icap eden bir ekibe benzetilebilir. Vazifenin ve dâvanın bu mahiyeti, ona modern varlığımızda en önemli mevkii almasını emretmektedir.» Bk. Sümerbank İşletmelerinde, İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 Yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 1.

[28] «Meslek değiştirme hareketleri yüzünden zuhur eden geçici işsizlik devrelerinde işgücü istihdam edilmez. Buna ârizî işsizlik adı verilir (Friksiyonel işsizlik)» «Ârizî işsizlik her ekonomide mevcut olan bir işsizliktir. Sa-
vuşturulması gayri mümkün, rastlanması muhakkaktır.» Bk. ÜLGENER, Sabri; Milli Gelir ve İstihdam; 1957/58 Ders Yılı 7/8 Söğestir Talehesi İçin Teksir Edilmiş Ders Notları; S. 9. Bk. Tam Çalıştırmayı Sağlamağa Matuf Millî ve Milletlerarası Tedbirler; Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Tarafından Tayin Edilen Bir Uzman Heyetinin Raporu; İstiklâl Mat. ve Gaz. Kol. O.; Ankara; 1952; S. 10.

ma nizamının, iş ve meslek değiştirme hürriyetinin bulunduğu her ekonomide, iktisadî imkânların gösterdiği değişiklikler karşısında, işgüçleri seyyaliyet derecelerine uygun olarak iktisadî fırsatları takip edecek ve daha iyi istihdam şartlarına doğru gitmek temayülünde bulunacaklardır. Fakat iş piyasasının iyi organize edildiği, işgücü arz ve talebi arasında büyük muvazenesizliklerin bulunmadığı ekonomilerde zarurî friksiyonel işsizlikler hemen ekseriya asgarî müddetlere inhisar edecektir. Bu bakımdan memleketimizdeki durumu ele alır ve iş piyasasının teşkilâtlandırılmağa yeni başladığı, İş ve İşçi Bulma Kurumlarının henüz iş piyasası üzerinde fazla müessir olmadığını ve bilhassa işgücü arzının talebe nazaran oldukça yüksek olduğunu düşünecek olursak sanayimizdeki yüksek işçi devri nisbetlerinin oldukça uzun friksiyonel işsizliklere yol açtığını kabul etmemiz icap edecektir. Böylece ekonomimizde mevcut gizli, mevsimlik, konjonktürel işsizliklere bir de müddetleri oldukça uzun süren friksiyonel işsizliği ilâve etmek lâzım gelecektir [29]. Bilhassa memleketimizde işsizlik sigortasının mevcut olmayışı iş değiştirmek arzusunda olan işçinin oldukça uzun süren işsizlik devresi içinde sefaletle duçar olmasına, bu devrenin sıkıntılarına tek başına katlanmak mecburiyetinde kalmasına sebep olacaktır. Kabiliyetine, temayüllerine, meslekî vasıflarına uymıyan bir işe girmesine yol açmak suretiyle de yeni işinde gösterdiği düşük mâneviyat ve verim yüzünden, hem kendisi, hem işveren ve hem de cemiyet mutazzarır bir hale gelecektir.

Mamafih friksiyonel işsizliğe maruz kalmış bir işçinin otomatikman işsizlik sigortasından istifade edeceğini düşünmek büyük bir hatadır. Hemen ekseri memleketlerde kanunlar, işsizlik ödeneği talep eden şahısların kendi ihtiyaçları dışında işsiz kalmış olmalarını şart koşmaktadır. Mamafih, bazı hallerde, işin oldukça makûl bir sebebe dayanılarak terkedilmesi halinde ödenek verilmesi kabul edilmiştir. Ayrıca bir çok memleketlerde işsizlik yardımına hak kazanabilmek için asgarî bir müddetten beri fiilen işçi sınıfına mensup olmak, önceden bir işte muayyen bir müddet çalışmış olmak şartı da aranmaktadır. İşsizliğe takaddüm eden devrede muayyen bir

[29] «Fihakika friksiyonel işsizlik esas itibariyle yer değiştirmelerden ve bir işten diğer işe geçişte zarurî olarak boş geçen devrelerde maruz kalan işsizliktir. İş ve İşçi Bulma servislerinin iyi organize edilmediği memleketlerde bu nevi işsizliğin süresi uzun olabilir.» Bk. TALAS, Cahit; İçtimai İktisat Dersleri; Yeni Matbaa; Ankara; 1955; S. 352.

müddet çalışmış olmak ve prim ödemek keyfiyeti bilhassa köylü - işçi zaviyesinden enteresan neticeler verecektir. Çalışma hayatım ziraat ile sanayi arasında bölün bir işçi, gerekli müddetleri dolduramadığı için prim verdiği halde ekseriya işsizlik ödeneğinden istifade edemeyecek, sigorta onun için bir nimetten ziyade bir külfet olacaktır.

Bundan başka işsizlik sigortasını tatbik eden memleketlerin hemen hepsinde, işsizlik ödeneğine işsiz kaldıktan itibaren muayyen bir müddet geçtikten sonra hak kazanılmaktadır. Bu bekleme müddeti muhtelif memleketlerin mevzuatına göre 1 - 15 gün arasında değişmekte, bu müddet zarfında işçiye hiç bir ödeme yapılmamaktadır. İşsizlik sigortası ödeneğine hak kazanmak için zarurî bekleme müddetlerinin konuluşunun sebebi, sık sık vukua gelen, fakat kısa müddet devam eden işsizlik hallerinden dolayı sigortanın idarî ve malî yükünü azaltmaktadır [30].

Diğer yandan hususiyle mesele memleketimiz zaviyesinden ele alınca işsizlik sigortası ihdasını bilhassa köylü - işçi tipinin imkânsız ve lüzumsuz bir hale soktuğu iddia edilmektedir. «Memleketimizde işçi sınıfının teşekkül etmemiş olması, bir çok işçilerin muvakkat bir zaman için köyden gelmiş kimseler olması yüzünden işsizlik sigortası için gerekli sosyal ve iktisadî zeminin hazırlanmış...» olmaması bu hususa sebep gösterilmektedir [31]. Memleketimizde işsizlik sigortası ihdas edilmiş olsa bile hiç olmazsa ilk tatbik yıllarında bilûmum mevsimlik işlerin ve köylü - işçi tipinin şümul dışı bırakılması düşünülmektedir. Bu iş ve işçiler arasında hareketliliğin çok fazla oluşu, teknik ve idarî güçlüklerin esasen bu yola gitmeyi zarurî kıldığı ifade olunmaktadır. Diğer yandan işsizlik sigortası kolunun işçimizin henüz tamamıyla bir sanayi işçisi haline gelmediği mülâhazasıyla lüzumsuz da olduğu hakkında fikirlere rastlanmaktadır. Nitekim Milletlerarası Çalışma Bürosu tarafından 1950 tarihinde Çalışma Vekâletine verilen Misyon Raporunda bu husus şu şekilde belirtilmiştir: «... işçi sayısındaki azalış ve artış muvakkat bir zaman için işsizlere yardım lüzumunu hissettirmedikleri cihetle faydalıdır. Zira İş ve İşçi Bulma Kurumu hâlen bu meseleyi

[30] Daha mufassal malûmat ve muhtelif memleketlere ait farklı müddetler için: Bk. Action Against Unemployment; International Labour Office; Geneve; 1950; S. 44.

[31] Bk. YAVUZ, Fehmi; Sosyal Sigortalarımız; Sty. Bil. Ok. Der.; Cilt: II; Sayı: 3 - 4; S. 335.

ele almak imkânına sahip değildir. Ziraat olmazsa işsiz kalacağı muhakkak olan bir çok işçileri ziraat âdeta yutmaktadır. Sanayi işçiliği tarım işçilerinden bariz bir şekilde ayrılmış bulunsa idi buna imkân olmayacaktı. Ayrıca şu ciheti de belirtmek önemlidir ki, meselâ Zonguldak madenlerindeki işçiler bu mütehavvil faaliyet sisteminin idamesine pek heveslidirler. Öte yandan İstanbul'daki tersanelerde olduğu gibi bazı işyerleri, bunu işin az olduğu zamanlarda işçilerine büsbütün yol vermekten kaçınma vasıtası saymaktadırlar.» [32]. İşsizlik sigortasıyla ilgili meseleler dışında hâlen memleketimizde carî bulunan bir çok sigorta kolları da ziraat ile sanayi arasında vaki bu gidiş geliş hareketinden müteessir olmakta ve sigorta tekniği zaviyesinden ortaya bir çok problem çıkmaktadır. Bu köylü - işçi tipinin memleketimizdeki sigorta tatbikatını ehemmiyetli derecede aksattığı, inkişaf temayüllerini baltaladığı, idarî, teknik ve malî bir çok meselenin ortaya çıkışına bir sebep teşkil ettiği âşikârdır [33].

[32] Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Misyonu Tarafından Türkiye Cumhuriyeti Hükümetine Sunulan Rapor; Ankara; 1950; S. 282.

Bk. HATİPOĞLU; Türkiye'de Ziraî Buhran; a.g.e.; S. 88.

Sadece işsizlik sigortası zaviyesinden değil, diğer bütün sigorta kollarının ihdası için bazı şartların teessüsü lâzım gelmektedir. «Ekonomisi derin bir surette iptidai ve ziraî bir karakter taşıyan, ziraî hayatlı henüz gelişmemiş ve binnetice, hemen yegâne gelirleri ücretten ibaret olan işçi sınıflarının doğmadıkları cemiyetlerde, sosyal sigortalar bir içtimai ve iktisadî zaruret olarak belirmezler. Çünkü ziraî cemiyetlerde henüz geniş bir işçi sınıfı teessüs etmemiştir. Fert aile içinde kalmaktadır. Müstakil bir iktisadî hürriyet iktisap etmemiştir. Çok zamanlar bizzat arazi sahibidirler. Bu durumda olmaları, daha açık bir ifadeyle esir vasfında bulunanlar da birbiriyle temas halinde değildir. Aym çalışma şartlarının ve hayat seviyesinin yarattığı sınıf ve mukadderat birliği suuru doğmamıştır. Çünkü herbirinin çalışma şartı, yaşama seviyesi, çalıştığı iktisadî ünite içindeki yeri başkadır. Bütün bunlar ve bunlara inzimamen ziraî sektörün çok dağımlıklığı ve bu sektörde çalışanların durumlarının tesbitinin fevkalâde güçlükler arzemesi dolayısıyla sosyal sigortalar, bu vasıftaki cemiyetlerde kolaylıkla doğup gelişemezler.» Bk. TALAS, Cahit; Türkiye'de Sosyal Sigortaların Gelişme Temayülleri; Siy. Bil. Fak. Der.; Cilt: 12; Sayı: 2; S. 1.

[33] İşçi hareketlerinin memleketimizdeki sigorta tatbikatı üzerindeki tesiri ve bununla ilgili teknik problemler için: Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Misyonu Raporu; a.g.e.; S. 93, 94, 107 ve devamı. «Sigortanın kuruluşundan beri her yıl tescil olunan işçi sayısı 13 numaralı cetvelde, yıl sonunda tescilli olarak bulunan işçi sayıları da 14 numaralı cetvelde gösterilmiştir. Bu son cetvelde görüleceği üzere 1957 sonunda tescilli işçi sayısı 1.829.037 yi bulmuş-

İşçilerimiz arasında görülen istikrarsızlığın ve sanayiimizde kaydedilecek yüksek işçi devri nisbetlerinin de işçilerin meslekî teşekküllerinin taazzuv ve inkişafı üzerinde geniş menfî tesirlerinin olacağı âşikârdır. Nitekim memleketimizdeki cılız sendikaları diğer bir çok faktörler yanında bu sebebe de bağlamak icap eder. Ziraat ile sanayi arasında devamlı gidiş gelişler vukua gelirken, işçilerimiz sık, sık iş ve meslek değiştirirken, böylece doğru dürüst şuurlu bir işçi sınıfı teşekkül edemezken tabiatıyla, sendikalarımız kuvvetli ve müessir bir organ vasfı iktisap edemeyeceklerdir [34]. Şüphesiz «Her memlekette olduğu gibi Türkiye'de de sendikalizm ancak iki ana şarta dayanarak gelişebilir. Bu şartlardan biri sınaî hayatın muayyen bir seviyeye erişmesi ve işçiliği meslek edinmiş sınaî bir işçi sınıfının doğması, diğeri de sendika kurma hak ve hürriyetine ve bağımsız sendikaların normal faaliyetine cevaz ve imkân veren bir politik ve hukukî rejimin mevcudiyetidir.» [35].

Sanayi hayatının inkişafıyla ortaya çıkan işçi sınıfı içinde, aşağı yukarı dünyanın her tarafında istikrarlı ve şuurlu olan vasıflı işçiler ilk defa organize olmuşlar ve kuvvetli meslekî teşekküller meydana getirmişlerdir. Tabiatıyla bu alelâde bir tesadüften ibaret değildir. Meslekî menfaatlerini ilk defa şuurla idrâk eden bunlar oldukları işgücünün en müstakar kısmını bunlar teşkil ettikleri için sendikalar kurabilme malî ve iktisadî kaynaklarıyla onu yaşatabilme imkânını kazanmışlardır. Bunlar arasında işçi devrinin düşük oluşu, işletmelerin personel kadroları-

tur. Sigorta kanunlarına tâbi işyerlerinde fiilen çalışan işçi sayısına nazaran tescilli sayısındaki bu büyük fark sigorta kanunlarına tâbi işyerleri ile diğer sektörler ve bilhassa endüstri - ziraat arasındaki işçi hareketinden ileri gelmektedir.» Bk. İşçi Sigortaları Kurumu 1957 Yılı İş ve Faaliyet İstatistikleri; S. 12, 52.

[34] «... sendikalarda, amele sınıfı hayrına, kendilerinden beklenen içtimai ve iktisadî rolleri, ancak devamlı, daimi, profesyonel, maden ve fabrikalar işçileri tarafından kuruldukları takdirde başarabilirler.» Bk. ÖZEKEN, A. Ali; Türkiye Sanayiinde İşçiyi Barındırma Problemi; İçtimai Siyaset Konferansları; Üçüncü Kitap; S. 107.

[35] Bk. TALAS; İçtimai İktisat Dersleri; a.g.e.; S. 265, Bk. TALAS, Cahit; Türk Sendikalızının Bugünkü Durumu ve Gelişme Şartları; Siy. Bil. Fak. Der.; Cilt: IX; Sayı: 4; S. 1.

«İşçilerimizin bir çoğu, devamlı işçi olmayıp bir müddet şehirlerde çalışıp köyelerine dönen çiftçiler teşkil ediyor. Bunlar bu kısa müddet zarfında köyelerindeki alışkanlıklarından kurtularak, bir endüstri işçisi durumuna giremediklerinden sendikaların önemini kavrayamamaktadırlar.» Bk. ALTAY, Bulut; Sendikalarımızın Gelişmemesi Sebepleri; Forum; Sayı: 83; S. 15.

nm en istikrarlı kısmını teşkil edişleri onlara ekseriya bu imkânı vermiştir. Buna mukabil vasıfsız işçiler çok daha geç ve güç bir şekilde organize olmuşlardır. Memleketimizde vasıfsız işgücünün büyük ekseriyet teşkil edışı ve bunların ekserisinin köylü - işçi tiplerinden meydana gelişi sendikaların inkişafı üzerinde menfi tesirler yapmaktadır. İşçilerimizin vasıf derecesi yükseldikçe daha istikrarlı daimî bir sanayi işçisi haline geldikçe şüphesiz sendikaların inkişafını baltalayan sebeplerden bir kısmı ortadan kalkacaktır^[36]. Zaten iktisaden geri kalmış memleketlerin ekserisinde sendikalar bir çok mânilerle karşılaşmaktadırlar. Geniş işçi kitlelerinin okuyup yazma bilmemeleri, işverenlerin sendikaların gelişmesine muhalefet etme temayülleri, mevzuattan doğan güçlükler âşikâr sebepleri teşkil etmektedir. Ücret seviyesinin çok düşük olması sebebiyle işçiler bağlı oldukları teşekküllere gerekli malî kudreti sağlamak için, icap eden aidatları verememektedirler^[37]. İşveren tarafından teklif edilecek şartlarla çalışmağa âmade bulunan binlerce işsiz insan ve köyünde çalışmak imkânını bulamıyan bir o kadar ziraat işçisi mevcutken sendikalara girmek veya üye olarak kalmak, sendikaların kifayetsiz faaliyetleri, sendikalı işçi üzerinde yapılan baskılar yüzünden, ekseriya lüzumsuz ve mânasız olmakta, bazen de menfi neticeler hasıl etmektedir. Bu memleketlerde sendikaların inkişafına en büyük sekteyi de kısa bir müddet muayyen bir fabrikada çalıştıktan sonra köyüne dönen ziraat menseli işçiler vurmaktadır^[38].

[36] Yüksek işçi devrinin «... memleketimizde sendikacılık hareketleri üzerinde aksatıcı tesirler husule getireceği ve sık, sık yer değiştiren işçilerle açık iş mücadelelerinin muvaffak şekilde organize edilemeyeceği âşikârdır.»

Bk. TUNA, Orhan; Grev Hakkı, İş Mücadelelerinde Yeri ve Ehemmiyeti; İsmail Akgün Matbaası; İstanbul; 1951; S. 99.

[37] «Sendika aidat nisbetlerinin pek düşük olması aidatın muntazam bir şekilde ve ücret bordrolarından tahsil edilemeyeşi, sendika âzasının kuvvetli bir flüktüasyona tâbi bulunuşu ve nihayet sendikacılık mazisinin üç beş seneden ibaret olması gibi sebepler hâlen sendikalarımızın malî kudretinin kifayetsizliği üzerinde müessir olmaktadır.» Bk. TUNA; Sanayileşmenin Çalışma Hayatındaki Tesirleri; a.g.m.; S. 14.

[38] Bk. DAYA, E.; Freedom of Association and Industrial Relations in Asian Countries; International Labour Review; Vol. LXXI; No. 4 - 5; S. 368.

«Memleketimizde muayyen bir meslekte çalışmayı ve ilerlemeyi kendisine iş edinen işçi sayısı pek azdır. Filhakika işçilerimizin büyük kısmı geçici işçidir, bizde işçi, asıl olarak çiftçidir.» «Halbuki böyle bir durum sendika teşkiline pek elverişli değildir, zira müşterek ve devamlı ihtiyaçlar ve menfaatlerin

Sendikalar üzerindeki bu menfi tesirleri yanında, sık sık işyerini değiştiren işçi, İş ve İşçi Bulma Kurumlarına da büyük bir külfet teşkil edecektir. Çünkü işçi devrine yol açan iş değiştirmeler yüzünden yeni bir iş bulmak arzusunda olan işçi, Kuruma kısa devreler içinde müteaddit defalar başvurmak zorunda kalacaktır. Bu ise zaten kifayetsiz kalan Kurumun iş piyasasına tesir derecesini düşürecek, plâsman rakkamlarını sun'î olarak kabartacaktır. Nitekim Misyon raporunda da aynı duruma işaretle: «İşçi durumunun istikrarsızlığı dolayısıyla aynı işçilerin bir çok defa işe yerleştirilmelerinin iş bulma faaliyetlerine ait yekûnun mühim bir kısmını teşkil etmesi muhtemeldir. Böyle bir vaziyet teşkilâtta istifade keyfiyeti'nin daha da mahdut olduğunu göstermektedir...» [39] denilmektedir. Mamafih elimizdeki istatistiklerde Kurum tarafından yapılan plâsmanların muayyen grup işçiler için kaçar defa olduğuna dair hiç bir malûmat yoktur. Bu bakımdan mükerrer plâsmanların vüs'ati bilinmemektedir. Yalnız çalışma hayatımızdaki yüksek işçi devri nisbetlerini dikkate alarak, sanayi müesseselerine giriş, çıkış hareketi yüzünden İş ve İşçi Bulma Kurumunun yüklerinin biraz daha arttığını söylemek icap edecektir.

Diğer yandan bu istikrarsızlık çalışma hayatımızın tamamına sirayet ederek bütün müesseseleri üzerinde menfi tesirler hasıl edecek, iş mevzuatımızın tatbikatını aksatacak, sanayileşmemizin başından beri arzu edilen çalışma münasebetlerinin muvazanel bir şekilde inkişafına da ciddî bir mâni teşkil edecektir.

Ayrıca sık sık iş ve meslek değiştirmek muhtelif çeşit sayımları güçleştirecek, neticelerin sıhhatini bozacaktır. Böylece sayım sırasındaki meşguliyet durumu ile normal meşguliyet durumu arasında esaslı farklar doğacaktır. Bilfarz munzam bir gelir elde etmek için fabrika ve madenlerde geçici bir müddet çalışan çiftçilerin durumunun ve bunların mesleklerinin tayinde, ehemmiyetli meseleler ortaya çıkacak, ziraate yahut sanayie mâl edilmelerinden dolayı

suurlanmasma mâni olur.» Bk. SAYMEN, F. Hakkı; Türk İşçi Sendikalarının Karakterleri; İctimaî Siyaset Konferansları; Birinci Kitap; S. 84.

«İşçi sendikalarının üye miktarı bakımından kesin bilgi temin etmek mümkün olamamaktadır. Sendikaların bünyeleri içinde üye giriş ve çıkışları fazla hareketlidir.» Bk. GÖNENLİ, Muhaddere; Türkiye'de Sendika Hareketleri; Çalışma Vekâleti Dergisi; Cilt: I; Sayı: 1; S. 68.

[39] Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Misyonu Raporu; a.g.e.; S. 297.

istatistik neticelerinin büyük çapta hatalı olmasına sebep olunacaktır [40].

Sanayi hayatımızda işgücünün gösterdiği bu istikrarsızlığın şüphesiz sosyal ve iktisadî bünyemiz üzerinde daha bir çok tesirleri vardır. Meselâ iş kazalarının artması yüzünden millî çapta insan gücü kaynaklarımızın israfı ile ortaya çıkan içtimaî, iktisadî meseleler, sanayiimizin produktivitesinin düşük maliyetlerinin yüksek oluşu ile ilgili problemler ve nihayet köy ile şehir arasında devamlı bir gidiş geliş halinde bulunan muvakkat işçinin ailevî, ahlâkî ve içtimaî meseleleri ilâh.. sayılabilir. Bunlardan bir kısmı dar bir tetkik konusuna tâbi tutularak incelenecek olan işveren ve işçi üzerindeki tesirler kategorisinde ele alınacaktır. Şu hususu ehemmiyetle dikkate almak lâzımdır ki, yüksek işçi devrinin tesirleri tetkik edilirken millî ekonomi, işveren ve işçi üzerindeki tesirler şeklinde yapılmış tasnif objektif olmaktan ziyade sübjektiftir. Çünkü meselâ yüksek işçi devri yüzünden ortaya çıkan iş kazalarını millî ekonomiye ait bir menfi netice olarak kabul etmek imkân dahilinde olduğu gibi, bu kaybı işverene ve bizzat kendi hayatı mevzuubahis olan işçiye de bağlamaya da imkân vardır. Bu husus meselâ verim, meslekî eğitim v.s. gibi diğer bütün faktörler için de doğrudur. Şüphesiz meselelere geniş bir zaviyeden bakıldığı takdirde bütün menfi neticeleri cemiyete mâl etmek imkân dahilindedir.

2. Yüksek nisbetteki işçi devrinin işveren üzerindeki tesirleri:

Yüksek işçi devrinin en ciddî, âşikâr ve kısa vâdeli tesirlerinin işletme ve işveren üzerinde olduğu bedihidir. Esasında problem bir işletme içinde ortaya çıkmış, uzun vâdeli tedbirlerden sarfınazar gene bizatihi kendi içinde hal çareleri bekliyen işletme içi bir mesele karakteri almıştır. Bilhassa kendini hiç bir kanunî ve fiilî vecibe ile yüklü kabul etmiyen köylü - işçi tipiyle çalışmak zarureti bir çok işverenlerin meselesini, verim, rasyonalizasyon, maliyet v.s. gibi oldukça ince problemlerden ziyade sadece personel kadrosunu idame ettirmek, istihsalde bulunmak için zarurî olan işgücünü elde tutmak gibi nisbeten kaba meseleler haline sokmuştur. Nitekim «... bir çok fabrikaların müdürleri, en büyük endişelerinin bu olduğunu söylemekte ve her sabah bürolarına giderken, o günkü işçi kadrosu hakkında hiç bir fikir sahibi bulunmadıklarını ilâve eylemektedirler.

[40] Bk. SARC; İktisadî İstatistikler; a.g.e.; S. 8, 9, 11.

Gerçi sosyal mevzuatımıza göre işyerini terketmek ihbar şartına bağlıdır ve ihbar müddetlerine riayet etmiyen taraf tazminat mükellefiyeti ile karşı karşıyadır. Ancak köylü - işçi tipinin kendini bu kabil kanunî mükellefiyetlere bağlı saymadığı da bir vakiadır»^[41]. Vasıfsız işçiler arasında karşılaşılan yüksek işçi devrine bir çare olmak üzere personel kadroları lüzumundan fazla geniş tutulmakta, böylece istihdam edilen işçi adedinde sun'î bir şişkinlik meydana gelmektedir. Bu fazladan istihdam edilen işçiler devamsızlık ve yüksek işçi devri yüzünden açık kalacak işler için âdeta bir rezerv vazifesi görmektedir. Tabiatıyla bu şekildeki irrasyonel tedbirler yüzünden masraflar artmakta ve maliyetler yükselmektedir. Ayrıca vasıflı işçiler arasında da vasıflı işgücü arzının kifayetsiz oluşu dolayısıyla karşılaşılan yüksek iş değiştirme temayülü, bu şekildeki istihisalle doğrudan doğruya alâkalı işçilerin ânî, habersiz bir şekilde fabrikayı terketmeleri yüzünden istihsalin devamı ekseriya tehlikeye girmekte ve işletmede mevzî inkıtalara vukua gelmektedir. Şüphesiz işletme idarecisinin ilk ilgileneceği mesele istihsal için zarurî bulunan vasıflı ve vasıfsız işçiyi devamlı ve sabit bir şekilde el altında bulundurmaktır. Karşılaşılan yüksek işçi devri ilk plânda buna mâni bir faktör olarak önem kazanmakta, istihsalin devamını tehdit eden bir âmil olarak, rasyonel çalışsın veya çalışmasın bütün işletme idarecilerinin dikkatlerini üzerinde toplamağa sebep olan hayatî bir problem vasfı iktisap etmektedir. Ayrıca yüksek işçi devri, işçilerin hizmet müddetlerinin düşük olmasına, vasıflı işçi yetiştirmeğe, iş kazalarının yüksek oluşuna, randımanların düşük, maliyetlerin yüksek olmasına, ham madde ve malzemenin israf edilmesine, işletme içinde alınacak rasyonelizasyon tedbirlerinin tesirsiz ve kifayetsiz kalmasına sebep olarak üzerinde ehemmiyetle durulması icap eden bir mesele haline gelmektedir.

Bilindiği gibi, işçi devri ile, hizmet müddetleri (işletme içi kıdem) arasında kuvvetli bir münasebet mevcut bulunmaktadır. Eğer bir işletmede yüksek işçi devri mevcutsa bu ekseriya çok kısa hizmet müddetlerine tekabül etmektedir. Böylece işçiler sık sık işyeri

[41] Bk. TUNA; Sanayileşmenin Çalışma Hayatındaki Tesirleri; a.g.m.; S. 6. «İşçiler bakımından pek çok vaki olan bir hareket tarzı, işyerlerini ihbar mühletine riayet etmeden bırakarak işverenleri güç duruma sokmaları ve umumiyetle sık sık işyeri değiştirmeleri ve devamlı, istikrarlı olarak çalışmamlarıdır.» Bk. Çalışma Bakanlığı ve Kurumları Çalışma Raporları 1946 - 1947, İşçi Sigortaları Kurumu Raporu, Çalışma Meclisi Raporu, İş ve İşçi Bulma Kurumu Raporu; Ankara; 1947; S. 23. Bk. ARIOĞLU; a.g.e.; S. 15.

değiştirdiklerinden dolayı her fabrikadaki hizmet müddetleri ekseriya kısa bir zamana inhisar etmektedir. Bir işletmede işçiler arasında istikrarın mevcut olup olmadığı hususunda hizmet müddetlerine göre yapılmış bir tablo ekseriya işçi devri nisbetlerinden çok daha sağlam ve hatasız bir karinedir. Çünkü işçi devri meselâ personel kadrosunun çok eüz'î bir kısmı için çok yüksek olduğu halde, diğerleri istikrarlı olabilir. O takdirde işletmenin işçi devri nisbeti oldukça yüksek bulunduğu halde aslında bu işletme için vahim bir işçi devri problemi yoktur. Halbuki hizmet müddetlerine göre yapılacak bir tablo ile personelin ne kadarının sabit ve ne kadarının mütehavvil olduğunu âşikâr bir şekilde takip etmek imkân dahilindedir. Maalesef gerek Murakabe Heyeti Raporlarındaki tablolardan ve gerekse işgücü anketi neticelerinden [42] işçilerimiz arasında istikrarsızlığın çok kuvvetli olduğunu ve hizmet müddetlerinin oldukça kısa bulunduğunu görüyoruz. Bu durumdan işçi devri hareketinin bütün işçiler arasında kuvvetli olduğu neticesini çıkarabiliriz.

Meselâ Selüloz Sanayiinde 1944 yılında işçilerin % 76 sının, 1945 de % 68 inin, 1946 da % 38 inin bir seneden az, 1947 de % 83 ünün, 1948 de % 74 ünün beş seneden daha az hizmet müddeti olduğu tesbit edilmiştir. 1944 de Türkiye Demir ve Çelik Fabrikalarında bütün işçilerin % 88 i, 1945 de % 93 ü beş yılı doldurmamış işçiler teşkil ediyordu. 1943 yılında Sümerbank Deri ve Kundura Sanayiinde % 75 nisbetinde beş seneden az kıdemliler, 1943 yılında Adana Mensucat Fabrikasmdakilerin % 70 ini, 1945 de % 47 sini, aynı sene Malatya fabrikasmdakilerin % 49 unu bir seneden daha az hizmet müddeti olanlar meydana getirmiştir. 1943 yılında Defterdar fabrikasıyla Japonya'daki bir mensucat işletmesi arasında yapılan mukayeseden şu netice elde ediliyordu :

TABLO 1.

	1—12 ay	1—2 sene	2—3 sene	3—4 sene	4—5 sene	5 seneden fazla
	%	%	%	%	%	%
Defterdar	46	21	10	4	3	16
Japonya'da bir işletme...	18	17	14	11	9	31

[42] Başvekâlet Umumi Murakabe Heyeti Raporları ve İşgücü Anketi neticeleri hakkında daha fazla malûmat için Bk. EKİN; Memleketimizde İşçi Devri Mevzuunda Yapılan Araştırmalar ve Ortaya Koydukları Neticeler; a.g.m.; S. 125 ve devamı.

1946 yılında Ankara Çimento Limited Şirketindeki işçilerin % 76 sı, aynı sene Çimento Sanayii Müessesesindeki işçilerin %58 i bir seneden daha az hizmet müddetine sahipti [43]. 1951 senesinde Bakırköy fabrikasında işçilerin % 48 i, 1952 yılında % 38 i bir senelik hizmet müddetli işçilerdi [44].

TABLO 2.

1951 - 1954 Devresinde Bütün Sümerbank Camiasındaki İşçilerin Hizmet Müddetleri İtibariyle Bölünüşü [45]

<i>Seneler</i>	<i>1951</i>	<i>1952</i>	<i>1953</i>	<i>1954</i>
1 seneden az	4.017	2.946	3.386	4.561
1 senè	3.230	3.354	3.297	3.573
2 sene	3.692	4.072	3.370	3.660
3 sene	3.457	3.262	3.876	3.102
4 sene	3.376	3.468	3.225	3.328
5 seneden fazla	12.317	13.120	13.372	15.614
<i>Yekûn</i>	<i>30.089</i>	<i>30.222</i>	<i>32.479</i>	<i>34.792</i>

Mamafih Devlet sektöründeki işçi devri nisbetlerinde görülen gittikçe düşüş temayülüne muvazî olarak hizmet müddetlerinin de gittikçe uzadığını görmekteyiz. İş ve İşçi Bulma Kurumu vasıtasıyla İstanbul'da yapılan bir tetkikte işçi devri nisbetlerinin çok yüksek oluşu sebebiyle «... hizmet müddetlerinin umumiyetle kısa sürdüğü müşahede edilmiştir. İşyeri ile temasa geçilerek bu müddetlerin tesbiti cihetine gidilmiştir. Aldığımız rakkamlardan biri resmî, diğeri de hususî iki müesseseyi misal olarak verelim :

[43] Nisbetler için mezkûr tarihli Başvekâlet Umumî Murakabe Heyeti raporlarına bakınız.

[44] Bk. Bakırköy Pamuklu Sanayii Mües. 1952 Raporu; S. ek 7. Ayrıca Defterdar, Bünyan ve İsparta Yünlü Sanayii Mües. 1952 Yılı Raporlarına bakınız.

[45] Bk. Sümerbank 1952 Yılı Raporu; S. 78, Bk. Sümerbank 1954 Yılı Raporu; S. 65.

TABLO 3.

Sene	Kazlıçeşme Semtinde	
	Resmî Bir Dokuma Fabrikası	Hususî Bir Dokuma Fabrikası
1 — 3	450	349
3 — 5	240	100
5 — 10	380	174
10 dan fazla	153	36
<i>Yekûn</i>	<i>1.223</i>	<i>569</i>

«Genel Müdürlüğün tetkikleri % 24 ünün 6 ayı, % 43 ünün de bir seneyi tecavüz etmediğini göstermiştir.» [46].

İstanbul işgücü «Hane halkı (aile) anketi» neticelerine göre işçilerin aynı işte çalışma müddeti itibariyle dağılışı şu şekildedir:

TABLO 4.

	Erkek	%	Kadın	%
5 ve daha fazla sene	2.490	59,7	275	48,3
5 sene	250	5,9	40	7,0
4 sene	280	6,6	60	10,5
3 sene	290	6,9	45	7,9
2 sene	350	8,3	55	9,7
12 ay	280	6,6	35	6,1
6 ay	75	1,7	20	3,5
3 ve daha az ay	145	3,4	25	4,4
Bilinmeyen	40	0,9	15	2,6
<i>Yekûn</i>	<i>4.200</i>	<i>100</i>	<i>570</i>	<i>100</i>

Erkeklerde aynı müessesede 5 seneden daha az çalışanların nisbeti %40, kadınlarda %52 dir. Mamafih bu nisbetlerin hakikati ifaden biraz uzak olduğunu söylemek icap eder. Nitekim işçilerle ya-

[46] Bk. ZADIL, Ekmel; İş ve İşçi Bulma Hizmeti; Mahiyet ve Vazifeleri; İqtimal Siyaset Konferansları; Dördüncü Kitap; S. 28.

pılan anket neticeleri çok daha yüksek nisbetler vermiş, 5 seneden daha az çalışma erkeklerde % 74 ve kadınlarda % 78 e çıkmıştır. İşçilerle yapılan anket neticelerine göre hizmet müddetinin bölünüşü şu şekildedir :

TABLO 5.

	<i>Erkek</i>	<i>%</i>	<i>Kadın</i>	<i>%</i>
5 ve yukarı sene	1.043	25,7	197	21,7
5 sene	176	4,4	39	4,8
4 sene	258	6,4	56	6,6
3 sene	427	10,5	80	9,4
2 sene	742	18,3	192	22,1
12 ay	635	15,6	163	18,8
6 ay	309	7,6	93	10,8
3 ay ve daha az	466	11,4	49	5,8
Bilinmeyen	4	0,1	—	—
<i>Yekân</i>	<i>4.060</i>	<i>100</i>	<i>869</i>	<i>100</i>

Cetvelden de görüleceği veçhile hizmet müddeti bir seneden daha az olanlar her iki cins içinde takriben % 35 i bulmaktadır.

Yüksek nisbetlere varan işçi devri, işletme içinde vasıflı işçi yetiştirmek hususunda alınabilecek bütün tedbirleri mesnetsiz bırakmakta, bu hususta kurslar tertip edilmiş bile olsa işçiler sık sık yenileneceği için tedrisatı da kifayetsiz hale sokmaktadır. İktisaden geri kalmış memleketlerde sanayiın muhtaç olduğu vasıflı işçileri yetiştirmek hususunda ekseriya müteşebbise ve bilhassa hususî teşebbüse güvenmeğe imkân yoktur. «İşçilerin tutulması ve bunların işde bilfiil çalıştırılarak yetiştirilmesi çok zaman alır ve pahalıya mâlolur. Bu işçilerin kıymetli âlet ve tesisatın kullanılmasında verimsiz, ziyankâr ve dikkatsiz olmaları gayet tabiidir. Eğer teşebbüs oldukça katiyetle bu işçilerin hizmetlerinden yetişme safhası geçip gerekli olan maharet temin edildikten sonra da istifade etmekte devam edeceğini bilebilseydi, teşebbüs bakımından bu işçilerin başlangıçta sebep oldukları ziyarı sineye çekmek makûl bir hareket olurdu. Ancak eğer bu işçiler yetişmeyi temin eden teşebbüsü terkedip başka bir teşebbüste çalışmaya başlarsa birinci teşebbüsün katlanmış olduğu masrafların meyvesini bu yeni müteşebbis

toplamaş olur. Sanayi bakımından gelişmiş bir cemiyette bu mülâhaza nisbeten ehemmiyetsizdir. «İşgücü devrinin» temin ettiği kazanç ve kayıplar münferit teşebbüste birbirlerini ifna edebilir. Az gelişmiş bir memlekette ise kazanç ve kayıpların birbirini ifna etmesi ihtimali hiç yok değilse bile çok daha azdır. Her ne kadar bir bütün olarak topluluk hiç olmazsa bazı âzalarının yetişmiş olmasından dolayı safî bir fayda temin etmiş olacaksa da, malî bakımdan münferit iş adamları bu yetişmenin gerektirdiği eğitimi sağlamak külfetini üzerlerine alamıyacaklardır.» [47]. Nitekim sanayileşmemizin başlangıcından bu yana hemen hemen hiç bir hususî teşebbüs bu masrafı üzerine almağa yanaşmamış, meslekî kurslar açılmasına dair mevzuat bulunmasına rağmen bu yoldaki tatbikata çok nadir rastlanmıştır. Diğer faktörler yanında, bu hususta en büyük rolü oynayan şüphesiz yüksek işçi devri olmuş, tabiatıyla hiç bir müteşebbis diğer bir müteşebbis için oldukça külfetli malî yükler altına girmek istememiştir. Diğer bir çok hususlarda olduğu gibi bu yolda da rehberliği devlet sektörü yapmış, hususî teşebbüsün muhtaç olduğu vasıflı işçiyi yetiştirmek hususunda âdeta parasız mektep rolü oynamıştır [48].

Şüphesiz memleketimizde daimî ve profesyonel bir işçi sınıfının teşekkül edemeyişi de işçilerimizin vasıf iktisap etmesine ve işverenler tarafından gösterilen gayretlerin semere vermesine mâni olmaktadır. Böylece bir yandan yüksek işçi devri bizatihi işçilerimizin vasıf iktisap etmesine mâni olan ehemmiyetli bir faktör olduğu gibi, aynı şekilde gene yüksek işçi devri bu yolda sarfedilecek gayretlere ciddî bir mâni teşkil etmekte, diğer yandan ise işçilerimizin vasıf derecelerinin düşük oluşu, vasıfsız işçiler arasında yüksek işçi devrine sebep olmaktadır. Böylece mevzuumuzun diğer faktörlerinde de görüldüğü gibi bir fâsit daireye girilmektedir. Fakat bu fâsit dairenin hareket ve çözüm noktasını yüksek işçi devri ve

[47] Bk. BARAN, Paul A.; Geri Kalmış Memleketler İktisadî Üzerine; Siy. Bil. Fak. Der.; Cild: VI; Sayı: 1-4; S. 153.

[48] Aynı duruma Japonya'nın sanayileşmesinde de rastlanmaktadır. Nitekim sanayideki yüksek işçi devrinin teknik ve meslekî öğretime mâni teşkil ettiği, hususî teşebbüsü bu yolda yatırımlarda bulunmaktan alıkoyduğu, hemen her yerde olduğu gibi bu tahsili finanse etmenin hükümete düştüğü ifade olunmaktadır.

Bk. LOCKWOOD, William W.; The Economic Deveelopment of Japan; Oxford University Press; London; 1955; S. 511.

bilhassa işçilerimizin devamlı bir sanayi işçisi haline gelemeyişleri teşkil etmektedir [49].

3457 sayılı sanayi müesseselerinde ve maden ocaklarında kurslar açılmasına dair kanun günlük ortalama işçi sayısı 100 den daha fazla olan yerlerde meslekî kurslar açılmasını âmir bulunduğu halde ötedenberi bu vecibeye pek riayet edilmemektedir. Şüphesiz diğer bir çok âmiller yanında bu hususta yüksek işçi devri de mühim bir rol oynamaktadır. İşgücü Anketi neticelerine göre 1958 yılında dahi bu kursların geniş bir tatbik zemini bulmadığını görüyoruz. Nitekim işyerleri anketi neticelerine göre durum şu şekilde tesbit edilmiştir.

TABLO 6.

Meslekî Kurslar Açan ve Açmayan Devlet ve Hususî Sektöre Bağlı İşyerleri (Mayıs 1957 - Nisan 1958)

Sanayi Kolları	İşyeri Sayısı				Nisbet	
	Devlet Sektörü		Hususî Sektör		İtibarile	
	Kurs Açanlar	Kurs Açmayanlar	Kurs Açanlar	Kurs Açmayanlar	Kurs Devlet	Kurs Hususî
0 — Ziraat	—	1	—	—	—	—
1 — Madencilik	—	—	1	—	—	100,0
2 — 3 İmalât	10	20	70	68	33,3	50,7
4 — İnşaat	1	11	—	7	8,3	—
5 — Elektrik, Gaz, Su	1	2	2	—	33,3	100,0
6 — Ticaret	—	1	4	3	—	57,1
7 — Nakliyat	2	14	—	1	12,5	—
8 — Hizmetler	2	2	1	11	50,0	8,3
Toplam	16	51	78	90	23,8	46,4

[49] «Bugünkü şartlar altında, yani kendini tamamiyle maden işçiliğine vermiş, serbest çalışan profesyonel bir amele kütlesi temin edilmedikçe, diğer teşebbüs ve tedbirler gibi, bu meslekî talim ve terbiye gayretlerinin de tesir itibarıyla sathî ve mevzî kalmağa mahkûm olduğu aşîkârdır.» Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayiinde İşçilik Mevzuunun İktisadî Problemleri; a.g.m.; S. 267.

«İşverenler işlerini sık sık terkedip giden genç veya yetişkin işçiler için yetiştirme kursları teşkiline pek de heves etmiyorlar. Bazı müesseseler bu güçlüğü yenmek için hususî tedbirler almışlardır. Meselâ İzmit Kâğıt Fabrikasıyla İstanbul'daki tersaneler çıraklarına, çıraklık devresine münhasır olmak üzere bir iş mukavelesi tanzim etmek mecburiyetini tahmil etmektedir. Fakat mesele çok daha umumî bir mahiyettedir ve işçilerin işe girip çıkma hareketleri normal sayılabilecek bir istikrar iktisap etmedikçe bu işin halline de imkân yoktur.» Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Misyonu Raporu; a.g.e.; S. 309.

İşgücü Anketinde 100 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin tamamı ankete tâbi tutulduğundan, bu suretle en büyük sanayi merkezimizde kanun tatbikatını açıkça öğrenmek imkân dahilindedir. Böylece 100 den fazla işçi çalıştıran müessesenin 94 ünde yani % 40 mda kurs açıldığını, kurs açma nisbetinin Devlet sektöründe % 24, hususî sektörde ise % 46 olduğunu görüyoruz. Kursların geniş ölçüde açılmasıyla ilgili olarak işçi devri zaviyesinden şu hususu tesbit edilmiştir: «... kurs masraflarını işveren ödediği halde, kursta yetişen işçilerin hiç değilse muayyen bir müddet için, işverenlerin hizmetinde çalışmalarını teminat altına alacak bir müeyyidenin mevcut olmaması, Kanununun en çok tenkit edilen bir eksikliğini teşkil etmektedir. Esasen işçinin geniş ölçüde istikrarsız oluşu karşısında işveren kendisi için çalışacağından emin olmadığı istikrarsız bir işçi için kurs külfetini ihtiyardan çekinmektedir.» [50]

İşçinin sık sık işyeri değiştirmesi, onun aynı zamanda iş kazalarına çok daha müsait bir hale gelmesine yol açmaktadır. Fabrikaya girmiş yeni ve acemi işçiler makinelerin, âlet ve tesisatın bakımı, işleyişi ve korunulması için icabeden hususlar hakkında ekseriya kifayetsiz bir malûmata sahip olduklarından sık sık iş kazalarına uğramaktadırlar. Nitekim diğer sanayi memleketlerinde yapılan araştırmalarda da iş kazalarının en ziyade hizmet müddeti kısa olan işçiler arasında vukubulduğu görülmüştür. İngiltere'de 65 fabrikada yapılan bir araştırmada kazaların % 51 i işin ilk altı ayı, % 23 ü müteakip altı ay zarfında ve ancak % 3 ü de iki sene meslekî tecrübeden sonra vukua gelmiştir. Sebepler itibariyle yapılan tasniflerde maharetsizliğin ve meslekî tecrübesizliğin mühim rol oynadığı görülmektedir [51]. Şüphesiz sanayileşmenin vüs'ati, sanayi bünyesi ve iş kazalarına karşı gerekli emniyet tedbirlerinin alınıp alınmaması da iş kazaları miktarını tâyin eden bir faktördür. Fakat memleketimizde diğer sanayi memleketlerine nisbetle iş kazalarının fazla vukua gelmesi, şüphesiz diğer faktörler yanında bil-

[50] Bk. Prodüktivite ve Memleketimizde Prodüktiviteyi Arttıрмаğa Matuf Tedbirler; Çalışma Vekâleti Dergisi; Cilt: I; Sayı: 2-3; S. 46.

[51] Macaristan'da 1941 senesinde vukua gelmiş 51 bin kazadan % 50 s'ne yakın bir kısmının dikkatsizlik ve maharetsizlikten, gene aynı sene Yeni Zelanda'da kazaların % 45 inin ilk sene zarfında, 1943 de Pensilvanya'da ölümle neticelenen kazaların % 41 inin, ölümle neticelenmeyen kazaların % 46 sının ilk sene zarfında vukua geldiği görülmüştür. Bk. İş Kazalarının Şümûlü ve Akisleri, Sanayide ve Harpte İnsan Kayıpları; Çalışma: Sayı: 28; S. 45, 46.

hassa yüksek işçi devri ile münasebet halindedir. Bu durumun gerek millî ekönomimiz zaviyesinden gerek işveren ve gerekse işçiler bakımından âşikâr menfi tesirleri bulunmaktadır [52]. Uzun müddet nazarı ve tatbiki sahada iş kazalarını önlemekle ilgili olarak itinayla hazırlanmış kanunlar yoluyla işverenlere emniyet tedbirleri almak hususunda mükellefiyetler tahmil etmenin lâzım ve kâfi olduğu düşünülmüştür. Bu suretle idarî ve téknik sahada alınan tedbirlerle sanayi memleketlerinde bir hayli mevzuat çıkarılmıştır. İkinci doktrin daha yenidir ve Amerika'da doğmuştur. (Safety First) tesmiye olunan bu sistem bütün ümidini bizzat amelenin göstereceği disiplin ve anlayışa bağlamaktadır. Zira tecrübeler gösteriyor ki, vukubulan kazaların dörtte üçü amelenin makineleri kâfi derecede tanımamalarından ve netice itibariyle ehliyetle kullanmalarından ileri gelmektedir. Binaenaleyh kanunlar ve nizamnameler ne kadar ihtimamla hazırlanırsa hazırlansınlar eğer bunları kullanacak insan tam bir bilgi ile mücehhez olmaz ve teknik tedbirler yanında amelenin yetiştirilmesine hususî bir ehemmiyet verilmezse, kazaları önlemek için alınacak emniyet tedbirleri daima gayri kâfi kalacaklardır.» [53].

Bilhassa memleketimizin zaviyesinden daimî, vasıflı bir işçi sınıfı haline gelemiyen köylü işçi tipinin iş kazalarına çok daha müsait olduğu âşikârdır. Sanayi müesseselerinde kısa devrelerle çalışan bu işçiler devamlı sanayiye muhtaç olduğu dikkatli, müdebbir, makine ve teçhizatın teknik hususiyetlerinden anlıyan vasıflı bir sanayi işçisi haline gelmediklerinden maden ocaklarında [54] ve diğer sanayi müesseselerinde yüksek nisbette iş kazalarına sebep olmaktadır. Böylece bilhassa vasıfsız işçiler arasında sık, sık iş kaza-

[52] İş kazaları «... 1954 yılında 500 bin sigortalı işçiden her iş günü 7600 kişinin işten geri kalmasına, bu işçilerin senede 14 milyon lira tutarında daha az yevmiye almalarına, millî servetlerimizden 56 milyon lira eksilmesine nihayet İşçi Sigortaları Kurumununun tedavi ödenekleri ve idarî giderler şeklinde 8 milyon lira sarfiyatına sebep...» olmuşlardır.

Bk. TOPUZOĞLU, İsmail; İş Kazaları ve Korunma Tedbirleri; Çalışma Vekâleti Dergisi; Cilt III; Sayı 3; S. 2.

[53] Bk. TALAS; İçtimai İktisat Dersleri; a.g.e.; S. 153.

[54] Bk. KESSLER, G.; Zonguldak ve Karabük'teki Çalışma Şartları; İçtimai Siyaset Konferansları; İkinci Kitap; S. 13.

Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayinde İşçilik Mevzuununun İktisadî Problemleri; a.g.m.; S. 265.

larına rastlanmaktadır [55]. Sanayi mazimizin kısa oluşu, işyerlerindeki kötü iptidaf ve en basit emniyet tedbirlerinden mahrum istihdam şartları, ve nihayet işgücümüzün gösterdiği büyük istikrarsızlık, yüksek kaza nisbetlerinin teşekkülünde mühim bir âmil olmakta, bu durum millî ekonomi zaviyesinden büyük bir kayıp ve yük olduğu gibi, ayrıca işverenlerin masrafları artmakta, iş kazasına uğrayan her işçi, yerinin doldurulması için işvereni yeni bir işçi almağa zorlamaktadır. Böylece iş kazası yüzünden malûl olan ve ölen işçi yerine işçiler almak yüzünden işçi devri nisbetleri yükselirken, aynı zamanda yüksek işçi devri de iş kazalarına sebep olmakta ve işletme içinde diğer bir fâsit daire teşekkül etmektedir.

Memleketimizde iş kazaları sanayileşmemizin inkişaf seyrine muvazi olarak gittikçe artmaktadır [56].

TABLO 7.

<i>Vaka yılı</i>	<i>Sayı</i>	<i>Endeks</i>
1951	21.702	100,—
1952	24.217	111,59
1953	26.479	122,01
1954	26.982	124,33
1955	31.211	143,82
1956	35.167	162,04

Nitekim 1951 senesi 100 kabul edilirse bu artış 1956 senesinde muntazam bir inkişafı 162 ye çıkmıştır.

[55] «Soruşturmalarımız neticesinde kazaların ekseriya müessesenin yetiştirme kurslarını tâkip etmemiş, az çok kalifiye olmamış işçiler arasında daha çok vâki olduğunu, zaman ile ve mümarese kazanma ile kazaların önlenildiğini göstermektedir.» Bk. FİNDİKOĞLU; a.g.e.; S. 44.

Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Mısyonu Raporu; a.g.e.; S. 176 ve devamı.

[56] Bk. İşçi Sigortaları Kurumu 1956 Yılı Çalışma Raporu ve Bilâncosu; Doğu Ltd. O. Matbaası; Ankara; 1957; S. 20.

TABLO 8.

1953 - 1957 Devresinde Memleketimizde İş Kazalarının İşçinin İşyerindeki Kıdemine Göre Dağılışı [57]

M	1	2-7	8-30	1-3	3 Ay	1-2	2-5	5-10	fazla	Bilin-	
Yıllar	Gün	Gün	Gün	Ay	-1 Yıl	Yıl	Yıl	Yıl	Yıl	meyen	Toplam
1953	121	469	1009	2071	4599	2968	4493	2029	660	8705	27124
1954	162	524	1508	2845	5539	2130	5075	2390	876	4969	27036
1955	154	517	1975	3803	2962	4065	6115	2884	1246	3874	31505
1956	150	684	2495	5387	8134	4922	6936	3426	1326	192	33622
1957	154	779	2517	5337	10553	6175	8422	4257	1847	106	10147

Cedvel şu hakikati ortaya koymaktadır ki bilhassa düşük kıdemli işçiler arasında iş kazaları bariz derecede yüksektir. 1957 senesinde iş kazalarının % 25 i 3 ay ile 1 yıl kıdemliler, % 50 si ise 1 yıldan az kıdemliler arasında vukua gelmiştir. Sanayimizdeki yüksek işçi devrine muvazi olarak milletlerarası mukayeselerle de tesbit edilebileceği veçhile, endüstrimiz büyük ölçüde iş kazalarına sahip bulunmaktadır [58].

Diğer yandan işçilerin sık sık işyeri değiştirmesinden mütevellit olarak vasıflı bir işgücü teşekkül edemediğinden işçilerimizin randımanları da çok düşük bulunmaktadır [59]. Randımanların düşüklüğünde işçimizin yüksek işçi devri yüzünden vasıflı işçi haline gelemeyişleri yanında, işletmelerimizin devamlı surette makine ve tesisata yabancı yeni işçi kullanmak mecburiyetinde kalışlarından dolayı meydana çıkan randıman düşüklüklerini ve kadroların gösterdiği yüksek temevvüçler yüzünden sınaî tesislerin zaman zaman tam iştigal derecesi ile çahştırılmamasını, bu yüzden istihsalde meydana gelen duraklamaları da ilâve etmek lâzımdır. Ayrıca yüksek işçi devri randımanların yükseltilmesi yolunda alınabilecek rasyo-

[57] Bk. İşçi Sigortaları Kurumu 1957 Yılı İş ve Faaliyet İstatistikleri; İşçi Sig. Kur. Um. Mü.; Yayın No: 41; Ankara; 1958; S. 85.

[58] Bk. Annuaire des Statistiques du Travail; Bureau International du Travail; Geneve; 1957; S. 486, 488.

[59] «Şimdiki halde ortalama işçi verimimiz başka memleketlerle kıyaslanmağa elverişli değildir. Meselâ kömür havzalarından bahis açarsak ortalama günlük istihsal başka memleketlerdekinden hayli düşüktür.» Bk. İR-MAK, Sadi; Sosyal Politika ve Çalışma Dâvalarımız; Çalışma; Sayı: 3; S. 27.

nel tedbirlerin ihdasına da mâni olarak müsbet yolda yapılacak tegebüsleri de bertaraf etmekte, bu suretle işletmelerde randımanla ilgili meseleler içinden çıkılmaz bir hale gelmektedir. Bilhassa randımanların yükseltilmesinde kuvvetle müessir olabilecek olan modern ve rasyonel bir ücret politikasının takibine, istihsalin geniş ölçüde teknik malzeme ile teçhizine, mekanizasyonun inkişafına, işçi randımanları üzerinde müsbet tesirleri bulunan sosyal siyaset tedbirlerinin sathî ve kifayetsiz kalmasına sebep olmak suretiyle de işletme içi yüksek işçi devri, randımanlarla direkt olarak temas halinde bulunmaktadır [60]. Gerçi sanayileşmenin ilk senelerinde bütün memleketlerde düşük randımanlara rastlanmışsa da, millî sanayimiz, endüstrinin tesisinden bu yana devamlı suretle düşük işçi randımanları göstermiştir. «Randımanın bu azlığı kısmen teknik şartlarla ilgili olmakla beraber, kısmen de bizzat işçiden gelmektedir. İşçinin verimsizliği de bilhassa mesleğinde meleke ve ihtisas kazanmış olmamasından doğmakta ve buna en ziyade, bulunduğu işde çok kalmayıp bir müddet çalıştıktan sonra fabrikadan ayrılması sebep olmaktadır.» [61].

[60] Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayiinde İşçilik Mevzuunun İktisadi Problemleri; a.g.m.; S. 236 ve devamı. Bk. ÖZEKEN, A. Ali; Türkiye'de Sanayi İşçileri; İctimai Siyaset Konferansları; Birinci Kitap; S. 56 ve devamı. Bk. ÖZEKEN; Türkiye Kömür Ekonomisi Tarihi; a.g.e.; S. 179 ve devamı. Bk. ÖZEKEN, A. Ali; İstihsal Cephesinde Tasarruf; İkt. Fak. Mec.; Cilt: IV; Sayı: 2! S. 144, 145. Prof. ÖZEKEN zikredilen bu makalelerinde, Türkiye Sanayiinde randımanların düşük ve dolayısıyla maliyetlerin yüksek oluşu noktasından hareketle bilhassa işçi istikrarsızlığı ile randımanlar arasındaki münasebetleri tetkik etmekte, ayrıca maden istihraç sanayiindeki randımanlarımızın milletlerarası mukayeselerini yapmaktadır. Randımanlarla işçi devri arasındaki münasebetler hakkında fazla malûmat için yukarıdaki makalelere bakınız. Ayrıca Bk. BARKIN; a.g.m.; S. 16 ve devamı. «İşçilerin çoğunluğunu, geçici bir müddet için madenlere gelen köylülerin teşkil etmesi, ihtisas görgüsü olmayıp bu ameleden yüksek randıman alınmasına imkân bırakmamaktadır.» Bk. SEREN, S.; Madenciliğimiz Hakkında; Çalışma; Sayı: 19; S. 50.

[61] Bk. SARC, Ö. Celâl; Sanayi Dâvamız; Altıncı Üniversite Haftası, Konya; S. 7, 16, 17. «Kömür İşletmelerinde yapılan tetkiklerde bugün çıkarılan kömürün tekmiil ameleye taksiminden çıkan, bir ameleye isabet eden vasatî istihsal miktarı 550 Kg'dır. Bölge plânının tatbikiyle yapılacak olan iskân ve terfih ameliyesiyle ve mütehassıs amelenin doğrudan doğruya ocaklara bağlanmasıyla de bu istihsal nisbetinin % 50 artması kabildir.» Bk. YENEN; Zonguldak Kömür Havzası Bölge Plânı; a.g.m.; S. 130, Bk. Çalışma Bakanlığının İlk Yılı ve İlk Hedefleri; a.g.e.; S. 12.

Filhak'ka bugün istihsal ve verim kabiliyetini arttırmak hususunda, geniş ölçüde müessir olan bütün teknik icat ve terakkilere rağmen, istihsalin sıklet merkezini insan unsurunun teşkil ettiği ve etmekte devam edeceğine şüphe yoktur. Zira en mütekâmil âlet ve makineler dahi insan tarafından idare ve işletilmekte olduğuna göre, randuman düşüklüklerini diğer bir çok âmiller yanısıra insan unsuruna bağlamakta büyük bir isabet vardır. Tabiatıyla bütün istihsal faktörlerinin teker teker verimleri mevzu bahis edilebilir. Fakat işçinin âlet ve makinesiyle çalıştığı ve yalnız kendi emeğine dayanmadığı âşikârdır. Böylece verim kabiliyeti bakımından insan ve makine unsurunun birbirine ayrılmaz bir şekilde bağlı bulunduğu ve işçinin âlet ve makineleri mullanmada usta ve mahir bulunmasının verim kabiliyetinin yükselmesinde başlıca âmillerden biri olduğu âşikârdır. «... İnsan unsurunun istihsal maliyetindeki payını mümkün olduğu kadar asgarî bir hadde indirmek endişesiyle ucuz ve dolayısıyla ehliyetsiz işçi istihdamı bugünkü modern produktivite telâkkisine uygun düşm'iyen geri bir anlayışı temsil etmektedir. Bu usulün, düşük verim kabiliyeti dolayısıyla, güttüğü gayeyi bizzat yok ettiği, yani maliyeti arttırdığı bir hakikattir.»^[62]. Tabiatıyla sık sık işyeri değiştirmekten mütevellit olarak işçinin meslekî maharetini kaybedeceği, yeni girdiği fabrikada makineleri, âlet ve teçhizatı yeni yeni tanımağa başladığından, makine ile arasında bazı intibaksızlıkların meydana geleceği, bu yüzden verimin bir kat daha düşeceği, ayrıca yüksek işçi devri yüzünden meydana gelecek düşük ücretin veriminin daha da düşmesi hususunda müessir olacağı âşikârdır. İşçi devri ile verim arasındaki münasebetler birbirine çok girift ve oldukça muğlâk bir karakter göstermektedir. Bu arada yüzlerce sebep netice münasebeti tesis etmek mümkündür. Nitekim verimin tâyininde istihdam şartları, bilhassa ücretler, iş saatleri ve fizikî iş şartları ile beşerî münasebetler, iyi bir nezaret sisteminin ihdası, mekanizasyon derecesi, ham madde ve malzemenin evsafı v.s. gibi muhtelif faktörler müessir olacağı gibi, aynı faktörlerin büyük bir kısmı işçi devri nisbetlerine de tesir etmektedir. Fakat gene verimin tayininde rol oynayan işçinin vasıf derecesi, ücreti, iş kazaları gibi âmiller üzerinde işçi devri nisbetlerinin vüs'at derecesi önemli rol oynamakta, hususiyle yüksek işçi devri işçinin vasıf derecesini düşürdüğü gibi aynı zamanda bu yolda alınabilecek

[62] Bk. Produktivite ve Memleketimizde Produktiviteyi Arttırmağa Matuf Tedbirler; a.g.m.; S. 39.

tedbirleri, bilhassa işçi eğitimi meselesini imkânsız hale sokarak işçi randımanlarının kifayetsiz kalışında bir faktör rolü oynamaktadır [63] «... İşçi devrinin ve devamsızlığın fazlalığı hasebiyle artan maliyet masrafları, sayet fiatları yükseltmek kabil değilse, rantabiliteyi tahdit etmekte, ücretler zaviyesinden bir tazyik görmiyen işveren kârını sabit tutmak için artan maliyet masraflarını ücretlere in'ikâs ettirmekte ve ücret zammını kısmaktadır. Bu suretle görülüyor ki işçi devri, devamsızlık ve dolayısıyla verimlilik ile ücretle arasında müteakıl tesirler mevcuttur. Zira işçi devri ile devamsızlığın artması, bir taraftan verimliliği düşürmekte ve azalan verimlilik işçi ücretlerinin sukutunu intaç etmektedir (âzami ücret tediye kapasitesini düşürerek). Diğer yandan da ücret hadleri aynı kalsa bile fiilen çalışılan iş müddeti azaldığı için yıllık ücret geliri tenakus etmektedir. Buna mukabil hem ücret gelirinin, hem de ücret haddinin ayrı ayrı azalması bir taraftan (gıdasızlık ve bakım imkânlarının daralması hasebiyle) işçi veriminin azalmasına, diğer yandan da düşük ücretler dolayısıyla devamsızlığın ve işçi devrinin artmasına sebep olmaktadır. Bu durumda fâsit bir daire içinde kalan sanayi hayatı inkişafa ve o sanayi içinde bulunduğu cemiyette refaha kavuşmak imkânını kaybetmiş olur.» [64].

Randımanların düşük oluşu üzerinde müessir olan diğer bir faktör de vasıfsız ve acemi işçiler elinde makine ve tesisatın gününden evvel yıpranmasından meydana gelen makine ârizaları, kısmî istihsal duraklamalarıdır. Bu gibi işçiler elinde hoyrat kullanı-

[63] Bk. ZÂİM, Sabahaddin; İstanbul Mensucat Sanayiinin Bünyesi ve Ücretler; Sermet Matbaası; İstanbul; 1956; S. 318.

[64] Bu duruma mâni olmanın çaresi ücretleri müstahsiliyet nisbetine göre tesbit etmektedir. Bilhassa işçinin müstahsiliyetini arttırma yolunda rasyonelasyonu inkişaf ettirmek, beşerî münasebetleri tanzim etmek lâzımdır. Böylece ortaya müsbet yönde inkişaf eden yeni bir fâsit daire çıkar, «şöyle ki: artan ücretler düzelen iş şartları verimliliği arttırır, işçi devri devamsızlık ücret had ve gelirlerine tekrar müsbet yönde tesir eder. İşte böyle bir devir başladıktan sonradır ki, sadece ücret v.s. maddî iş şartları işçi verimini daha ziyade arttırmağa kâfi gelmez olur. O zaman beşerî münasebetler diye ifade edilen çerçeve dahilinde mânevî unsurların inkişaf ettirilmesi ön plânda bir önem kazanmış olur. İstanbul Mensucat Sanayi bugün henüz birinci menfi fâsit daire içinde bulunmaktadır. Gittikçe daralan bu çemberi yarmak için atılacak ilk adım; reel ücretleri müsbet bir istikamete tevcih etmek olmalıdır.» Bk. Ibid; S. 318, 319.

Bk. TILLES, S.; Productivity in Underdeveloped Countries; International Labour Review; Vol. LXXII; No: 6; S. 496 ve devamı.

lan, iyi bakım ve tamir görmiyen malzeme kısa zamanda bozulmakta, böylece bir yandan maliyetler yükselirken diğer yandan randımanlar düşmektedir [65]. Bilhassa memleketimiz zaviyesinden makinelerin kısa zamanda yıpranması, ham madde ve malzemenin israfı büyük önem taşımaktadır. Çünkü mahdut döviz kaynaklarımızın bu şekilde israfı işveren için olduğu kadar millî ekonomi zaviyesinden de mühim bir kaybı ifade etmektedir.

Böylece sanayimizdeki yüksek işçi devri, işçilerin sık sık iş değiştirmeleri yüzünden vasıflı ve daimî bir işçi karakteri almalarına, kadrolardaki devamlı temevvüçler, istihsalin devamına ve fabrikaların tam kapasite ile faaliyetine mâni olmak suretiyle [66], randımanlar üzerinde direkt tesirler yapmaktadır. Ayrıca gene yüksek işçi devri, işletme içinde rasyonelleşme yolunda alınabilecek bazı tedbirlerin hususiyle mekanizasyonun inkişafı, istihdam şartlarının ıslahı [67], meslekî eğitimin ihdası v.s. gibi müsbet tedbirlerin ahn-

[65] «Tecrübeler iyi bir işçi ile, kötü bir işçi arasında verim bakımından % 100 dahi bir fark olabileceğini göstermiştir. Personel kitlesinin üst kademelerinde bu faktörün daha da büyük rol oynayabileceği aşikârdır.» Bk. M. M. D.; İşe Uygun Adam, Adama Uygun İş; Men. Mes. Dergisi; Cilt: VI; Sayı: 6; S. 199. Bir Murakabe Heyeti Raporunda işçi devrinin umumî mahzurları şu şekilde belirtilmiştir :

«aa — Yeni gelen acemi işçilerin çok kerre meslekî bakımdan kifayetsizlik ve yabancılıkları dolayısıyla işde ünsiyet kazanıncaya kadar sebep oldukları makineleri, âletleri yıpratıcı kullanışları,

bb — Yeni giren işçilerin verim düşüklüğü dolayısıyla istihsal kayıpları,

cc — Her sene mühim yekûnlara varan girme çıkımlar arasında istihsaldeki âhenk ve istikrardan doğacak inkişaf ve rasyonelleşmenin selp oluşu,

dd — Sık değişmeler dolayısıyla meslekî bakımdan yetişmenin aksaması ve bu suretle kalifiye işçilere malik olunamayışın randımanları azaltıcı tesirleri.» Bk. Malatya Bez ve İplik Fabrikaları T.A.Ş. İşçi Meseleleri ve İçtimai Teşkilâtı Hakkında 1942 Raporu; S. 8.

[66] 1940 senesinde Rusya'da Kırmızı Üçken Lâstik Fabrikasında 9 pres operatörünün habersiz olarak işe gelmemeleri istihsalin 6000 çift azalmasına sebep olmuştur. Bu 9 kişinin 5 i b.r gece evvel bayram olduğu için ertesi günü işe gidecek vaziyette değildi, 4 tanesi ise gitmemek suretiyle fabrikadan atılmayı ve daha iyi bir işe girmeyi düşünmekteydi. Bk. DOBB, Maurice; Soviet Economic Development Since 1917! Routledge and Kegan Paul Ltd.; London; 1953; S. 446.

[67] «Sanayi hayatına devamlı surette mal olmamış geçici işçi kitlesi için katlanılan malî külfetleri —netice itibarıyla— heyelân halinde bulunan bir arazinin bereketini arttırmak gayretiyle nadaslamak, gübrelemek için girişilecek kısır masraflara benzetebiliriz.» Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayiinde İşçiyi Barındırma Problemi; a.g.m.; S. 107.

masına mâni olmak, iş kazalarının artmasına, malzemenin yıpranmasına ve israfına, ücretlerin düşmesine sebep olmak suretiyle de randımanlar üzerinde endirekt olarak menfi neticeler meydana getirmektedir. Şu halde yüksek işçi devrinin tabii bir neticesi olarak hemen ekseriya düşük bir verimin mevcudiyetini ileri sürmek yanlış olmayacaktır.

Ayrıca sanayideki yüksek işçi devri, daha mütakâmil ücret sistemlerinin tatbikini imkânsızlaştırdığı gibi [68], bilhassa ücret gelirlerinin düşmesine sebep olmakta, bu düşük ücretler ise yüksek işçi devrinin yeniden sebebi haline girmektedir. «Devlet sanayi işletmelerinde yakın zamanlara kadar ödenilen ücretlerin % 90'ından fazlası (zamana göre ücret) şeklinde hesap edilmekteydi. Son yıllarda işçinin randımanını arttırabilmek için kalitesine, miktarına, ham madde ve enerji sarfiyatından yapabileceği tasarrufa prim vermek suretiyle (akord ücreti) sistemlerinin tatbiki düşünülmekte ve bu istikamette şimdilik mahdut ölçüde bazı tecrübelerle girilmiş bulunmaktadır. Fakat şu nokta gözönünden uzak bulundurulmamalıdır ki, primli ücret prensibine dayanan Bedeaux, Halsey, Rowan ilh. gibi ücret sistemlerinin tatbiki için de her şeyden önce sanayi işletmelerine daimî ve devamlı bir amele nüvesi temin etmek..» lâzımdır [69]. Aynı şekilde en mütakâmil bir sistem olan iş değerlendirilmesinde hareket ve zaman etüdlerinin yapılabilmesi için imâlât sırasında işçinin her hareketi yaptığı zamanın tesbiti icabeder.

[68] «Havzada ücretler hemen her yerde tamamen zamana göre ücret sistemine göre ödenmektedir. Filhakika daha önce de izah etmiş olduğumuz gibi, daimî ve devamlı bir işçi kütlesi mevcut olmayan yerlerde akord ücret sisteminin tesirli bir şekilde tatbik edilmesi kolay değildir. Ücretlerin tayininde sosyal mülâhazaların, medenî halin ve çocuk sayısının pek nazarı dikkate alındığı iddia edilemez. Kanaatimizce böyle bir politikanın tatbiki de ancak aileleriyle beraber Havzada iskân edilmiş bir amele kütlesi teşekkül ettikten sonra kabîl olabilir.» «Akord ücret sistemleri için olduğu gibi Bedeaux sisteminin tatbiki de, modern ölçülerle hiç olmazsa vasatî amele seviyesine ulaşmış kalifiye işçilerin ve ayrıca bazı tesisatın vücuduna bağlıdır. İşçilerin değışmesi kadar, tesisatın da ârızalara uğraması bu sistemlerin tatbikini güçleştirmektedir.» Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayiinde İşçilik Mevzuunun İktisadî Problemleri; a.g.m.; S. 262, 263, Bk. ÖZEKEN; Türkiye Kömür Ekonomisi Tarihi; a.g.e.; S. 185.

[69] Bk. ÖZEKEN; İstihsal Cephesinde Tasarruf; a.g.m.; S. 146. Mafih bu durum oldukça eski bir tarihe ait olup, bugün bilhassa devlet sektörü tasvir edilen vaziyetten oldukça farklıdır. Hattâ bir çok devlet işletmelerinde en mütakâmil ücret sistemlerinden biri olan (iş değerlendirme sistemi) dahi geniş ölçüde tatbik zemini bulmuştur.

Bunun için de vasat işçinin, vasat bir sür'atle yapabileceği hareketleri uzun tecrübeler neticesinde tesbit etmek lâzımdır. «Bu ise şüphesiz yerleşmiş, daimî, en az 4 - 5 yıllık bir işçi kitlesini icab ettirir. İşçi devrinin hâd derecelere vardığı memleketimizde işletmelerdeki işçilerin büyük bir kısmı mütemadiyen tahavvüllere uğradığından, uzun sürecek etüdlerin tatbik edilmesi için lüzumlu olan daimî işçi kütlesini bulmak mümkün olamamaktadır.» [70].

Bilhassa vasıflı işgücü arasındaki yüksek işçi devri, bu işçilerin ücretlerinin oldukça yüksek olmasını intaç etmekte, böylece işverenin masrafları artmaktadır. İşletme idarecileri bir yandan müesseselerinde istihdam ettikleri vasıflı işçilerin kolaylıkla başka işletmeler tarafından ayartılmasına mâni olmak için ücretler itibariyle onları tatmine çalışırken, diğer yandan işletmenin muhtaç olduğu vasıflı işçilerin temininde biraz daha yüksek ücret vermek suretiyle diğer işletmelerden ayartılan bu işçiler, işletme için munzam bir yük teşkil etmektedirler.

Bütün bu menfi faktörlerin tabii neticesi olarak maliyetler çok yüksek bulunmaktadır. Esasında randımanlarla maliyetler arasında çok kuvvetli münasebetler mevcuttur. Bir yandan randımanların düşük oluşu, diğer yandan makinelerin, malzemenin kısa bir zamanda yıpranması, ham madde zayiati, eğitim ve sosyal yardım masraflarının kabarması, kalitenin düşmesi, istihsalde mevziî tıkanıklıkların meydana gelişi, maliyet masraflarını yükseltmektedir. Sanayiimizdeki yüksek işçi devirleri böylece hem acemi işçiler yüzünden işletme içinde bazı masraf kalemlerinin ortaya çıkışına âmil olurken, ayrıca bilhassa vasıflı işçileri işlerinde muhafaza edebilmek için onların ücretlerinin yüksek olmasına yol açmak suretiyle de ücret unsurundan gelen tazyikleri artırmaktadır [71].

[70] Bk. ZAIM, Sabahaddin; Türkiye Mensucat Sanayiinde Ücretler; Sosyal Siyaset Konferansları; Sekizinci Kitap; S. 35.

[71] «İşçi devrinin fazlalığı işgücü müstahsiliyetinin düşmesinde mühim bir âmil olmaktadır. Zira mütemadiyen değişen işçiler muayyen bir yerde ihtisaslaşma, işe ve muhite intibak hususlarında zaman kaybetmektedir. Belki muayyen bir dereceye kadar işçi devri işçi seyyaliyetinin bir nişanesi olmak itibariyle müsbet karşılanabilir. Fakat ifrata varması bir taraftan işgücü müstahsiliyetini azaltırken, diğer yandan ücret hadlerinin aynı kalmasına rağmen umumî işçilik masraflarını çoğaltır. Acemi işçilerin makineleri yıprandırması, ham madde ve malzemeyi israf etmesi, eğitim ve sosyal yardım masraflarının çoğalması, işin bozulması, hataların artması, kaza ihtimallerinin fazlaşması gibi hususlarla maliyet masrafları çoğalır.» Bk. ZAIM; a.g.e.; S. 309.

Maalesef işverenlerimiz işçi devrinin sebep olduğu masraflar hususunda fazla malûmat sahibi olmadıkları gibi işçi değişmelerinin sebep olduğu masrafların ehemmiyetini de müdrük bulunmaktadırlar. Nitekim işletme idarecilerinin vasıflı ve vasıfsız işçi değişmesinin sebep olduğu masraflar hakkında sarih kayıtlar tuttuğunu görmek bir hayli zordur. Sanayimizde işçi devrinin sebep olduğu masrafları tesbit hususunda monografik araştırmalara dahi pek rastlanmamaktadır. Tabiatıyla işçi devrinin sebep olduğu masrafların hesap edilebilmesi rasyonel işletme idareciliği prensibi ile sıkı sıkıya alâkalıdır. Mamafih işçi alma ve işe intibak ettirme hususunda ekseriya modern metodlar kullanılmadığı için, bu safhada işverenin masraflarının pek mevzuubahis olmadığını söylemek icab eder. Esas masraf kalemleri sık sık değişen, vasıfsız işçiyi istihdam etmekten doğmaktadır. Yüksek maliyetler en ziyade düşük randımanlarla ilgilidir. Ayrıca vasıf derecesi çok düşük bu işçiyi yetiştirmek hususunda ortaya çıkacak eğitim masrafları, işçiyi müesseseye bağlamak için katlanılacak mesken masrafları, sosyal yardımlar bu arada sayılabilir. Şüphesiz işverenlerimiz devamlı bir lojman siyaseti takip etmediklerinden kanunî ve fiilî zaruretler olmadıkça sosyal yardım yapmadıklarından, bu suretle doğacak masrafların çok cüz'î bulunduğunu söylemek icabedecektir. İşçi devri yüzünden ortaya çıkması zarurî masrafları şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. İşinden memnun olmıyan müstahdemın ayrılmasıyla açılan yere yeni bir şahsın yerleştirilmesi sırasında vukua gelen istihsal kaybı;
2. Yeni şahsın kaza yapmağa daha mütemayil bulunması,
3. Yeni şahsın yetiştirilmesi ve talimatları kavraması için sarfedilen zaman,
4. Malzemenin fire vermesi ve âletlerin kırılması ihtimalinin yeni şahısta daha fazla olması,
5. Grupta acemi bir işçinin yer almasıyla diğer tecrübeli şahısların da tabiatıyla yavaşlaması,
6. İşçiliğin daha düşük kaliteli olması ve ıskarta adedinin fazlalaşması,
7. Yeni şahsın kadroya dahil edilmesi, kendisiyle görüşülmesi, personel ve bordro forumlarının hazırlanması, heyet muayenesine sevk edilmesinin maliyeti,

8. Yeni şahsın işe alıştırılması zarfında nezaretçinin daha önemli başka işlere ayırabileceği vaktini bu hususa hasretmesi^[72].

İş Kanunumuz 13. maddesiyle iş akdinin feshi halinde bir müesseseye uzun zaman hizmet etmiş işçiye kıdemiyile mütenasip bir tazminat verilmesini derpiş etmiştir. Böylece akdin feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla her bir tam iş yılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında bir tazminat verilmesi mecburî tutulmuştur. «Kıdem ikramiyesi işçiyi aynı müesseseye bağlamak, iş akdi feshedilince bu işçiye toplu bir para temin etmek, işverene de işe intibak etmiş, tanıdığı ve güvendiği işçilerle çalışmak gibi bir takım faydalar sağlamakta ise de işveren için teşkil ettiği malî külfet dolayısıyla büyük bir mahzuru nefsinde cemetmekten halî değildir. Hakikaten kıdem ikramiyesi az çok uzunca bir zamanda sermayeyi yiyecek kadar mühim bir yekûn tutmaktadır.»^[73] Hizmet müddetleri uzun olan işçilerin işletmeden ayrılmaları bir yandan istihsalde tıkanıklıklara yol açarken, ayrıca vasıflı işçi bulmaktaki zorluklar yüzünden yerinin doldurulması büyük müşküller arzet-

[72] Bk. İş Ahengi; Vekâletlerarası Prodüktivite Komitesi, Sanayi Merkezi; Doğu Ltd. O. Matbaası; Ankara; 1957; S. 6. İş devamsızlık iş programlarının tekrar tertibini icabettirmek suretiyle yeni masraflara yol açarken, yüksek işçi devri de ayrıca büyük masrafları icabettirir. «Sınal araştırma müesseselerinin bildirdiklerine göre yeni bir işçinin işe alınması ve yetiştirilmesi vasat olarak 900 liraya mal olmaktadır. Bu doğrudur, çünkü işe alma masraflarından sonra yeni bir işçinin tecrübeli bir işçinin seviyesine gelebilmesi için birkaç haftalık, hattâ bazen daha uzun bir zamana ihtiyacı vardır.» «Bir iş kazasından dolayı bir işçi çalışmayacak duruma gelirse şirket yalnız bu işçinin hizmetini muvakkat olarak kaybetmekle kalmaz, fakat hastahane ücretleri, tazminat, sigorta ve mahkeme işleri gibi masraflar yapar. Mesai dahilinde bir işçinin verimli olarak istihdam edilmemesi, sadece işçiye çalışmadığı zaman için verilen ücret bakımından değil, fakat işleri zamanında yetiştirmek için fazla mesai talep edileceği için de imalât masraflarını arttırır.» Bk. Sanayide Nezaretçi; Vekâletlerarası Prodüktivite Komitesi, Sanayi Merkezi; Doğu Ltd. O. Matbaası; Ankara; 1956; S. 15.

[73] «Meselâ 2 milyon liralık bir şirket bin işçi çalıştırırsa ve vasatı olarak her işçinin gündeliği 7 lira bulunursa 10 sene sonra bu işçilere ödeyeceği kıdem ikramiyesi tutarı şöyledir: Her bir işçi için 10 senenin kıdemi $15 \times 10 = 150$ gündür. Vasatı gündelik 7 liradan $150 \times 7 = 1050$ lira eder. Bin işçi için bu meblâğ $1050 \times 1000 = 1.050.000$ liradır ki sermayenin yarından fazlasını tutmaktadır. Vergi kanunlarına göre işveren bunu maliyetine aksettirmemekte, vergiden istisna ettirmemekte, ihtiyat akçesine ayıramamaktadır.» Bk. SAYMEN, F. Hakkı; Türk İş Hukuku; İsmail Akgün Matbaası; İstanbul; 1954; S. 603.

mekte, ancak yüksek ücretlerle işçi ayartmak suretiyle bu evsafa-ki bir işçi temin etmek mümkün olmakta, nihayet işveren yüksek meblâğlara varan kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmaktadır.

Ötedenberi sanayimizde yüksek maliyet masrafları mevcut bulunmaktadır. Gerçi maliyetlerin yüksek oluşu iktisadî kalkınmanın ilk yıllarında hemen bütün memleketlerin karşılaştıkları bir hâdise ise de, yüksek maliyetlerin indirilmesi hususunda pek çok şey yapılabileceği tabiidir. Şu halde yüksek işçi devrinin işletme üzerindeki en âşikâr tesirlerinden biri düşük randımanlar ve yüksek maliyetlerdir. «Önümüzde elle tutulur, gözle görülür açık bir hakikat var: bir kilo şeker imal ederken, bir metre kumaş dokurken, bir ton demir veya bakır cevherini topraktan çıkartırken, ödenilen işçi ücreti herhangi bir memlekette olduğundan çok fazladır. İşte bu noktada, maliyetlerimizin pahalılığında hatırı sayılır bir rol oynamaktadır. Niçin? Bizde fabrika işçileri, maden ameleleri çok yüksek ücretler mi alıyorlar? Hiç de öyle değil, bilâkis işçi ücretlerinin ortalama seviyesi çoğu memleketlerde gördüğümüze nazaran bir hayli düşüktür. Hakikat şudur ki, işçiye ödenilen ücretler pek yüksek olmadığı halde, sanayi işletmelerinde, mamûl başına düşen işçilik bedelleri pahalıya gelmektedir. Çünkü fabrikalarımızda, maden ocaklarımızda, işçi başına düşen istihsal verimi çok azdır.» [74]. Randımanlarımızın niçin düşük olduğu noktası ise şüphesiz bizi işçi devrine götürecektir. Ekseri işverenlerimiz işçi alma hususunda ilmi metodlar kullanmadıklarından ve kapıda bekliyen veya şahsen müracaat edenlerden işçi seçtiklerinden işe alma masrafları hemen çok cüz'î bulunmaktadır. Ayrıca işçi yetiştirme hususunda masrafa pek katlanmadıklarından, lojman siyaseti tâkip etmediklerinden, ekseriya kıdemli işçiliği teşvik hususundaki müsevvik faktörleri ihmâl ettiklerinden, sosyal yardımlara başvurmadıklarından, bu suretle işçi devrinden veya işçi devrine mâni olacak politika takibi için katlanılan masraflardan meydana gelecek ödemeler büyük yekûn tutmaktadır. Ayrıca personel kadrolarının devamlı değişmesi yüzünden işletmede düşük bir moral ortaya çıkmakta, vasıflı işçilerin iş-

[74] «Görüyorsunuz ki randıman, ile maliyet bir gümüş liranın (ay yıldız) ve (yazı) tarafları gibi aynı şeyi karşılıklı iki cepheden göstermektedir. İstihsal maliyetlerinin pahalılığı randımanın düşük olmasındandır veya randıman yüksek olunca istihsalin işçilik maliyeti de düşer.» Bk. ÖZEKEN; Türkiye'de Sanayi İşçileri; a.g.m.; S. 59, Bk. ISAAC, Alfred; Türkiye Sanayii ve Maliyetlerin İndirilmesi Çareleri; Günün Ekonomik Meseleleri; S. 15 ve devamı.

letmeyi âni olarak terketmeleri yüzünden istihsalde kısmî duraklamalar olmakta, kalite düşmekte, işverenler işçi devamsızlığı ve devrine mâni olmak için kadroları sun'î olarak şişirmekte, bu yüzden randımanlar biraz daha düşerek maliyetler yükselmektedir. Fakat işverenlerimiz maalesef ekseriya bu masraf kalemlerinin farkında bulunmamaktadır. Halbuki bu hususta sanayi memleketlerinde birçok hesaplar yapılmış [75], her vasıflı ve vasıfsız işçi değişmesinin işletmeye tahmil ettiği masraflar teferruatlı bir şekilde hesaplanmıştır [76].

3. Yüksek nisbettteki işçi devrinin işçi üzerindeki tesirleri :

Şüphesiz işçi kendi ihtiyarı ile işini terketmişse, bunun ifade ettiği mâna, daha iyi istihdam şartlarına geçişin bir ifadesidir. Kon-

[75] «Amerika'da bir işçinin değişmesi ile yeni işçinin intibakı devresinde, vasatî olarak 120 dolar ziyan hesap edilmiştir. İşletmelerimizde görünmez masraflar yekûnunun bir kısmının bu işçi hareketinden ileri geldiği muhakkaktır.» Bk. İşe Uygun Adam, Adama Uygun İş; a.g.m.; S. 200, «Personeldeki istikrar müessir produktivitenin hayatî bir faktörüdür. İfrat derecede işe alma ve intibak ettirme büyük masrafları icabettirir. Yeni bir işçinin yetiştirilmesi farklı endüstrilerde değişik bulunursa da orta vasıflı bir işçinin yetiştirilmesi için 25 \$ la 100 \$ arasında bir masraf yapmak icabeder.» Bk. PATTERSON, S. Howard; Social Aspects of Industry; Third Edition; Mc. Graw - Hill Book Company; Inc.; New York and London; 1943; S. 429.

[76] İşçi devrinin sebep olduğu ehemmiyetli maliyet faktörleri şunlardır:

1. *İşçi alma masrafları:* a) İş ve İşçi Bulma Kurumu masrafı, b) Sıhhi muayene, c) İlân.
2. *Yetiştirme Masrafları:* Yetiştirme departmanı masrafları, ustabaşının yeni işçi ile meşgul olmasından doğan zaman kaybı.
3. *İlâve İşgücü Masrafları:* Parçabaşı kazançlara ilâve günlük ücretler, zaman esasına göre yüksek ünite istihsal masrafı, yeni işçilerin kifa-yetsizliğini tamamlamak için lüzumlu fazla işçi, yeni işçilerin kifa-yetsizliğinden doğan fazla mesai.
4. *İlâve İşletme Masrafları:* İstihsalin azalmasından doğan ilâve enerji, yağlama, ısıtma ve hizmet, makinelerin daha fazla aşınma ve yıpranması, kalitenin normalden fazla bozulması, öğrenme devresinde iş kazalarının artması,
5. *İlâve Yatırım Masrafları:* Faiz, amortisman, sigorta, vergi ve düşen istihsalin lüzumlu kıldığı ilâve yatırımların muhasebesi,
6. *Meslekî Kayıp:* Tecrübesiz işçiler tarafından mal ve hizmetlerin baştan sona kadar neşesiz ve vazife şuurundan mahrum olarak yapılması.» Bk. MEE, John F.; Personnel Handbook; The Ronald Press Company; New York; 1955; S. 462.

jonktürün yüksek olduğu devrelerde, işçiler sık sık işlerini terk ederek kendilerine daha yüksek ücret, daha iyi iş şartları sağlayan işletmelere gitmek isteyeceklerdir. Bu şekildeki iş değiştirmeler ekseriya işçinin lehine tecelli edecek, her iş değiştirme onun için daha iyi şartlara yükseliş olarak ortaya çıkacaktır. Fakat iktisadî hayatın durgun olduğu devrelerde işçi işini terketmeğe fazla mütemayil olmayacaktır. Çünkü işini terkettiği takdirde onun tekrar iş bulması oldukça uzun sürecek veya daha kötü bir işe razı olmak mecburiyetinde kalacaktır. Halbuki bu devrede işverenler işçi tensikati cihetine gidecekler, biraz kabiliyetsiz işçileri işten atmakta fazla tereddüt etmeyeceklerdir. Şu halde konjunktürün yüksek olduğu devrelerde ihtiyarî, depresyon devirlerinde ise tensikat ve işten ihraç etme suretiyle çıkışlar ehemmiyet kazanacaktır. Aynı şekilde refah devrelerinde işçi alma nisbetleri de yükselecek, işletme genişleme yoluna gidecek, posta çalışmaları, fazla mesai v.s. yüzünden bir taraftan millî ölçüde tam istihdama gidilirken, aynı zamanda işletmeler fazla işçi almaktan çekinmeyecek, bu suretle işçi devri, giriş nisbetleri de yükselecektir. Depresyon devrelerinde ise çıkış nisbetlerinin yüksekliğine mukabil giriş nisbetleri çok düşecek, işletme idarecileri yeni işçi almaktan ziyade işçi çıkarmağa gayret edeceklerdir.

Tabiatıyla iktisadî hayatın bu birbirinden farklı tezahürleri arasında işten ayrılmak —ne suretle olursa olsun— işçi için değişik durumlara tekabül edecektir. Mamafih umumî olarak kendi ihtiyarı ile işten ayrılmanın ekseriya işçi lehine neticelendiğini, onun daha iyi bir iş bulduğu için işini terkettiğini kabul etmek icap eder. Mesele memleketimiz zaviyesinden ele alınınca iktisadî hayattaki temevvüçleri, iş piyasasının vaziyetine ve nihayet işçinin vasıf derecesine göre farklı durumları dikkate almak lâzımdır. Umumiyetle vasıflı işçilerin işyeri değiştirmesinin onların lehine neticelendiğini kabul etmek zaruridir. Memleketimizde vasıflı işgücü arzının kifayetsiz oluşuna mukabil talebin her gün biraz daha genişlemesi bu işçilerin işlerini daha iyi istihdam şartları elde etmek için terkettiklerini açıkça ortaya koymaktadır. Yeni teessüs eden her yeni fabrika, daha yüksek ücret ve daha iyi şartlar temin ederek bunları eski işlerinden ayartmakta ve muhtaç oldukları vasıflı işgücünü ancak bu suretle temin edebilmektedirler. Daha evvelce izah ettiğimiz gibi vasıflı işçi ücretleriyle vasıflı olmayan işçi ücretleri arasındaki büyük fark da bu durumu teyit etmektedir. İktisadî durgunluk de-

virlerinde bile bunlar en nihayet tensikata tâbi tutulanlar grubunu teşkil etmektedirler. İşlerini değiştirmek suretiyle daha iyi istihdam şartlarına gitmeseler bile, işverenler sırf bunları işlerinde muhafaza etmek için daha da yüksek ücretler vermekten çekinmemekte, bu yüksek ücretlerin acısını vasıfsız işçilere düşük ücret vermek suretiyle telâfi cihetine gitmektedirler. Böylece vasıflı işçiler ekseriya işlerini kendi istekleriyle terketmekte ve bu terkediş ekseriya onların lehine tecelli etmektedir.

Halbuki vasıfsız işçilerin durumu çok daha kötüdür. Memleketimizde vasıfsız işgucu arzının bonugu yuzunden bunların kendi arzularıyla işlerini terketmeleri nazarı olarak pek mevzuubahis olmayacaktır. Çünkü bunlar işlerini terkettikleri takdirde uzunca bir işsizlik devresine rıza göstermeleri icabedecek, ayrıca terkettikleri işten daha iyi bir iş bulmaları da pek ihtimâl dâhilinde olmayacaktır. O hâlde bunlar arasında kendi isteğiyle ayrılmaların fazla olmadığını söylemek icabeder. Bunlar daha ziyade tensikata tâbi tutulma ve işten inraç edime şeklinde işlerine son verilerini teşkil edecektir. Tensikat hareketinin başladığı durgunluk devirlerinde iş bulma imkânları daha da mahdud olduğu için ner ne şekilde olursa olsun işten ayrılma bunlar lehine pek müsbet neticeler vermiyecektir. Memleketimizde iş piyasasının organizasyonu hususunda iş ve İşçi Bulma Kurumunun mahdud tesir derecesini ve bilhassa işsizlik sigortasının mevcut olmayışını düşünürsek, iş değiştirmek bu tip işçi için daha da vahim bir hal alacaktır. Kaldı ki işsizlik sigortası mevcut olsa bile kendi ihtiyarı ile iş değiştirenlere ekseriya ödeme yapılmaması, bekleme müddetleri, daha evvel bir işte muayyen bir müddet çalışma zarureti ve nihayet aldığı ücretten çok düşük işsizlik ödeneği onun mağduriyetini ancak kısmen bertaraf edebilecektir [77]. Halbuki memleketimizde işsizlik sigortasının olmayışı işmi terkeden işçinin kendi kaderiyle başbaşa kalmasına sebep olmakta, bir yandan gelir inkıtaa uğradığı için aile ve işçi sefalet duğar olurken, diğer yandan mukavemeti kırılan, beklemek hususunda hiç bir maddî dayanağı olmayan işçi düşük ücretlere, kabiliyet ve temayüllerine uymıyan işe razı olmakta, daha kötü istihdam şartlarına boyun eğmek mecburiyetinde kalmaktadır. Böylece yeni girdiği işle arasında bir sürü intibaksızlıklar olan ve morali çok dü-

[77] Bk. Action Against Unemployment; International Labour Office; Geneva; 1950; S. 44.

şük bulunan işçi, yeniden işini terketmeğe mecbur kalmaktadır. Şu halde vasıfsız işçinin bu şartlar altında işini terketmesinin onun fazla lehine olmadığını söylemek icabeder.

Kaldı ki sık sık işyeri değiştirmek işçinin meslekî ehliyetinin düşmesi ve alelâde bir işçi haline gelmesi suretiyle vasıfhlığının kaybolmasına ve bu suretle de ücretinin düşmesine yol açmaktadır. Düşük randıman gösteren işçi, eğer randımanına göre ücret alıyorsa, sık sık iş değiştirmesinden gene düşük ücret almakla kendi mutazarrır olacaktır. Bir işletmede eğer yüksek bir işçi devri varsa, işveren işçi devri yüzünden personel kadrosunun eksik kalmasına mâni ve daima istihsal için lüzumlu işgücünün el altında bulundurma için kadroları geniş tutmakta, böylece daha çok işçiye bölünen aynı ücret fonu beher işçi başına düşen ücretin daha düşük olmasına yol açmaktadır.

İşyeri değiştiren işçi yeni intisap ettiği müessesede makine, âlet ve teçhizata âşına olmadığından sık sık iş kazasına uğrama ihtimali içindedir. Böylece iş yeri değiştirme ona, belki bir uzvuna ve belki de hayatına mal olacaktır. Şüphesiz işçinin işçi devri yüzünden uğradığı en büyük mağduriyet hayatının tehlikede olmasıdır. Sanayimizde rastladığımız yüksek nisbette iş kazalarının büyük kısmının makinelere âşına olmıyan işçiler tarafından yapıldığını düşünürsek bu yüzden işçinin maruz kaldığı kayıplar âşikâr bir şekilde ortaya çıkar. İşyeri değiştirmekle işçinin maruz kalabileceği kayıplardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz :

1. Çalıştığı yeri değiştirmesi sebebiyle kıdem derecesini de kaybetmesi,
2. İki iş arasındaki ücret farkından doğan kayıp,
3. Yeni bir işe alırken ücret gelirinin azalması,
4. Yeni bir işe alırken kaza yapma veya kazaya duçar olma ihtimalinin daha fazla olması,
5. İşsizlik sigortası, tatil ve ikramiye plânları gibi avantajları elinden kaçırmaması [78].

Yeni işe girmiş işçinin karşısına çıkan diğer bir zorluk da işine ve muhitine intibak hususunda karşılaştığı müşküllerdir. İşe yeni giren bir işçi, yeni bir muhitte temasa geldiği için umumiyetle

[78] Bk. İş Ahengi; a.g.e.; S. 7.

çekingen ve mütereddittir. «Yeni işçiler, eskiler tarafından ekseriya şüphe ile karşılanır. Bunların çalışma gruplarına intibakı zamanla olur. İşe yeni girenlerin, henüz duruma tam mânasiyle intibak etmeden lüzumundan fazla göze çarpmaları mevcut işçiler üzerinde nâhoş tesir bırakır. Gayrı resmî bir staj devresi karakteri taşıyan bu süre zarfında yeni işçinin ihtiyatlı ve ölçülü hareket etmesi beklenir.» [79]. Yeni işin ve yeni muhitin bir takım psikolojik zorlukları yanı sıra, işçi yeni işinde her şeye yeniden başlıyor demektir. Ancak o zamanla fabrikada kendini gösterebilecek ve şahsiyetini bulabilecektir.

İşini değiştirmekle işçi geniş ölçüde kanunların kendisine temin ettiği avantajlardan ve imkânlardan da istifade edemeyecektir. Meselâ hizmet müddeti çok kısa ise işçi mümessili seçilemeyecek (asgarî olarak üç ay), feshi ihbar müddetleri kısa olacak (işçi altı aydan az çalışmış ise iki hafta, 6 - 18 ay ise dört hafta, 1,5 - 3 sene ise altı hafta, 3 seneden fazla çalışmış ise sekiz hafta evvel akdin feshinin ihbarı lâzımdır), üç seneden az çalışmış ise hiç bir şekilde kıdem tazminatı alamıyacak (iş akdinin feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla her tam iş yılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında bir tazminat verilir) tır [80]. Aynı şekilde gerek Sümerbank camiasında tatbik edilen ücretli senelik izinlerin hesabında ve gerekse ücretli senelik izinle ilgili olarak hazırlanan kanun tasarısında ve nihayet Basın mesleğinde çalışanlarla ilgili mevzuatta verilecek izinlerin müddeti daima hizmet müddetlerine göre hesap edilmektedir [81]. Ayrıca işçiler, işletmelerce tatbik edilen bir çok sosyal yardımlardan, kıdemli işçiliği teşvik primlerinden, mevzuatın ve dahili talimatnamelerin zarurî olarak tesbit ettiği müddetleri sık, sık işyeri değiştirmek yüzünden dolandıramadıklarından bu suretle mağduriyete uğramaktadırlar. Tabiatıyla sık, sık işyeri değiştirmek suretiyle İşçi Sigortaları tekniği ile ilgili bir çok mesele ortaya çıkmakta, yüksek işçi devri bu bakımdan da işçi üzerinde bir sürü menfi neticeler doğurmakta ve kanunî avantajlarının kaybına sebep olmaktadır.

[79] Bk. MIHÇIOĞLU, Cemal; Personel İdaresinde Beşerî Münasebetler; Son Havadis Matbaası; Ankara; 1955; s. 118.

[80] SAYMEN; Türk İş Hukuku; a.g.e.; S. 214, 556, 590.

[81] Bk. Teksif Kongre Raporları; Sıralar Matbaası; İstanbul; 1958; S. 83. Bk. UNGUN, Şefik; Sümerbank Topluluğunda İşçilerimizi İlgilendiren Kanunî ve Sosyal Yardımlar; Men. Mes. Der.; Sayı: 1; S. 11.

Eğer mesele köylü - işçi zaviyesinden ele alınacak olursa, köyle şehir arasında gidip gelmekten ortaya çıkan işçi devrinin bu tip işçi üzerinde âşikâr menfi tesirleri bulunmakta, fert bakımından olduğu gibi cemiyet zaviyesinden de önemli olarak ortaya bir sürü kültürel ve sosyal problem çıkmaktadır. Köyünden kopup ekseriya meçhul bir iş bulmak ümidiyle şehre gelen işçi bazı hallerde oldukça uzun zaman işsiz kalmakta, bu işsizlik devresinde açlığa ve sefalete mahkûm bulunmaktadır. Bunların büyük bir kısmı şehirlere giderken orada iş bulup bulamayacağı veya ne tip bir işte çalışacakları hususunda hiç bir malûmata sahip bulunmamakta, kendilerini tesadüflere terkederek ne şekilde bir iş bulabilirse çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Köylerdeki hayat şartları iptidai olduğu için daha kötü şartlara razı olmak suretiyle bir yandan istihdam şartlarının sanayi işçisi aleyhine daha da kötüleşmesine yol açarlarken, diğer yandan bu ağır şartların tesiri altında kendileri de kısa zamanda hastalanmakta ve yıpranmaktadırlar.

Şehre gelir gelmez derhal iş bulmak bu tip işçi için büyük bir şanstır. Ekseriya bu şekilde olmamakta, oldukça uzun süren işsizlik devresinde yiyecek bir şeyi, yatacak bir yeri bulunmadan hemşehri kahvelerinde uzun günler gelip geçmektedir [82]. Köy ve ailenin kontrolundan ayrılarak başıboş kalan gençler daha çok tehlikelere maruzdur. Gurbet hayatına alışkın olan tecrübeliler için tehlikeler nisbeten azdır. Bunlar çalışır, basit ve sade bir hayat geçirerek kazandıklarının mühim bir kısmını köye gönderir veya götürürler. Halbuki alışık olmıyanlar, han köşelerinde, bekâr odaların-

[82] «Karadeniz bölgesinden ve yurdun muhtelif yerlerinden gelen bir çok vatandaşlar yataklarıyla yatacak yeri bulamıyorlar ve Stadyum duvarlarının altlarına sığınarak geceyi geçirmeğe mecbur oluyorlar.» Bk. İş ve İşçi Bulma Kurumu 1951 Yılı Danışma Kurulu Toplantısı; Örnek Matbaası; Ankara; 1952; S. 41. (Bursa sendika münessili Recep Kırımlı'nın konuşması). «Ekseriya işsiz vatandaşlar ilk iş olarak iş bulma bakımından daha müsait şehir ve kasabalara kendilerini atıyorlar. Uzun zaman işsizliğin kendilerini düştürdüğü yoksulluk içinde bazı yayan, bazen Belediye yardımıyla akıllarınca iş sahası addettikleri şehre geldiklerinde ilk karşılaştıkları açlık ve barınacak yer olmamasıdır. Çoğunun başvurdukları çare, bütün hicapları perdeliyen gecenin karanlığı altında harabelerde sokak köşelerinde, sığınaklarda, hatta yağmurlu ve soğuk havalarda geceleri boş bulunan Belediye çöp sandıklarında barınmaktır.» Bk. İş ve İşçi Bulma Kurumu 1952 Yılı Danışma Kurulu Toplantısı; Örnek Matbaası; Ankara; 1953; S. 26 (İzmir Belediye temsilcisi Ali Arayan'ın konuşması).

da, otellerde, inşaat yerlerinde, cami avlularında barınan bu insanlar gıdasızlığın da inzimamiyle kısa zamanda hastalanırlar. Bundan başka şehir hayatının zararlı alışkanlık ve tesirlerinden de kendilerini koruyamazlar. «Ailesinden ve karısından uzak olan bir genç için bekâr gurbet hayatının çok sıkıcı tarafları olacağı şüphesizdir. İlk sapıtma, eğlenme ve cinsiyet bakımından kendini gösterir. İçki ve gayri meşru münasebet peyda etme bunların başında gelir. Fazla içmek, köyde evli olduğu halde gurbetteki uzun bekârlığa dayanamıyarak metres tutma, hattâ ikinci bir kadınla evlenme, gayrimişru çocuk, gurbet hayatının bu karışık, sıkıntılı ve düzensiz hayatından doğan kavgalar, cinayetler sık sık rastlanan hallerdendir. Bu yüzden köydeki aile ve kadın acıklı bir duruma düşer.» [83]. Köyde tek başına kalan kadın da büyük sıkıntılara duçar bulunmakta, kendisinin ve çocuklarının iâşesini temin için ya kendi veyahut başkasının tarlasında çalışmakta, kocasından uzun zaman haber alamamakta, çocuklarını bakıp büyütme külfetini tek başına omuzlarına yüklenmektedir. Köylü - işçi sanayi hayatının icab ettirdiği gerekli kaloriyi alamamakta, gelirini mümkün olduğu kadar tasarruf etmeğe çalışmakta ve gıda rejimini sanayi icaplarından ziyade köyde alışık olduğu şekilde tanzim etmekte, bu yüzden de sık sık hastalanmaktadır [84].

Hülâsaten söylemek icabederse bu tip işçinin köyünden ayrılarak gittiği şehirde derhal iş bulamaması onun açlığa ve sefaletle duçar olmasına, hanlarda, kahvelerde, kırlarda, izbe yerlerde çok kötü şartlar altında yatıp kalkmasına sebep olmaktadır. Eğer iş bulmuş olsa bile, bir yandan kötü istihdam ve ikamet şartları, diğer yandan alışık olduğu gıda rejimini sanayi faaliyetlerine göre tanzim edememesinden sık sık sıhhati bözülür. Köyün kuvvetli sosyal baskısından kurtulmuş işçi, çok kötü alışkanlıklara, kumara ve sefahate girmekte, böylece sıhhi ve ahlâkî durumu biraz daha

[83] Bk. KAZMAZ, Süleyman; İş Hareketlerinin Teşkilatlanması ve Gurbetçilik; Çalışma; Sayı: 12; S. 71. «Havzada çalışan binlerce amele, muvakkat amele oldukları için, bu muhitte gizli fuhuş evleri teşekkül etmiş, bekâr amele arasında gizli hastalıklar artmıştır. Fazla mesai, az gıda, kömür tozu ve gizli hastalıklar, amelenin bünyesi üzerinde fena tesirler yapmıştır.» Bk. AVNİ; Bir Yarım Müstemleke Oluş Tarihi; a.g.e.; S. 49. Bk. GÜNEL, Sadi; Yapı İşlerinde Çalışan İrgatlar; Çalışma; Sayı: 18; S. 45, 46.

[84] Bk. PINAR; Türkiye'de İktisadi Siyaset Meseleleri; a.g.m; S. 39.

sarsılmakta, cürme kabiliyetleri artmaktadır [85]. Ayrıca köyde bırakılan kadın da büyük sıkıntılara katlanmakta, her sene sanayi ile ziraat arasında gidış gelişten mütevellit olarak ortaya bir sürü sosyal, ahlâkî ve sıhî problem çıkmaktadır [86]. «Halk türküleri bu gibi işçilerin gurbette çektikleri yalnızlığın ifadesi ile doludur. Bir erkek evlenip yuva kurunca onun ilk mes'uliyeti kendi evine ve köyündeki tarlalarına bakmaktadır. Ancak durum eğer son derece ciddi ise, çocuğunu ve karısını bir akrabaya bırakarak başka yerlere iş aramak üzere köyden ayrılır. Şehirde çalışan köylü daima kendisi gibi gezici köylü işçilerle beraber bulunduğundan bir dereceye kadar şehrin tesirinden masundur. Fakat sinema ve eğlence yerleri gibi şehrin cazip taraflarına mukavemet etmesi güçtür ve şimdi köylüler arasında okuma yazma bilenlerin sayısı gittikçe artmakta olduğundan, şehrin cazibesine daha kolayca kendilerini kaptırırlar. Bu gezici işçilerden muayyen bir miktar —belki % 50 si— köyde daha az kalıyorlar ve nihayet bir gün ya karılarını şehre getiriyorlar yahut ta şehirde bir kadın buluyorlar.» [87].

[85] Bk. YALÇIN, Aydın; Şehirlerin Sosyal Fonksiyonları; Siy. Bil. Ok. Der.; Cilt: I; Sayı: 2; S. 384.

[86] Bk. RÜSTOW, A.; Teknik Terakki, Aşırı Nüfus ve Kitleleşme; Ord. Prof. İbrahim F. Pelin'in Hâtrasına Armağan; S. 303 ve devamı.

[87] Bk. HELLING, George ve Barbara; Sosyolojik ve İstatistikî Bakımdan Türkiye'de Köy; Ankara; 1956; S. 100.

İKİNCİ KISIM

YÜKSEK NİSBETTEKİ İŞÇİ DEVRİNİN AZALTIKMASI
HUSUSUNDA ALINABİLECEK TEDBİRLER

Şüphesiz daha evvelce işçi devrine sebep olarak gösterdiğimiz hususların bertaraf edilmesi, yüksek işçi devriyle mücadele için takip edilebilecek en kestirme yolu teşkil edecektir. Bilhassa işçi devrinin sebeplerini anlamaya, müessir bir mücadele metodunun tayin ve tesbiti bakımından ihtiyaç olduğuna göre, daha düşük işçi devri nisbetlerine sahip olabilme ümidimiz, geniş ölçüde sebeplerin anlaşılabilme derecesine bağlı olacaktır.

Daha önceki izahlarımızın ışığı altında şu husus oldukça katliyetle söylenebilir ki, bugün Türkiye sanayiinde kaydedilen yüksek işçi devri nisbetlerinin mes'uliyetini, işverenlerimize yükliyebileceğimiz kadar, aynı zamanda, memleketimizin umumî iktisadî şartlarına da bağlamaya geniş ölçüde imkân vardır. Esasında sosyal hâdiseleri basit bir sebep netice münasebeti olarak düşünmek bizi bir çok yanlışlara götüreceği gibi, muayyen bir işletmede meydana gelen işçi devri hâdisesini de sadece işletme içindeki üç beş faktöre bağlamak çok hatalı olacaktır. Bilhassa iktisaden*geri kalmış memleketlerde işletme dışı âmiller en az işletme içi âmillere kadar ehemmiyet kazanmaktadır. Şu halde memleketimiz zaviyesinden mesele ele alındığı takdirde, yüksek işçi devrini sadece işletme içi münferit bir teşebbüsün problemi olarak mütalâa etmek hatalı olacak, meseleyi bütün içten ve dıştan gelen sebepleriyle umumî olarak ele almak ve sanayileşme ile ilgili olarak beşerî yönden gelebilecek güçlüklerin başında gelen bir faktör olarak mütalâa etmek icap edecektir. Şu halde yüksek işçi devriyle müessir bir mücadele yapılabilmesi hususunda alınabilecek tedbirler işletme idarecilerinin basiretine bağlı olduğu kadar, millî ekonomiyi sevk ve idare edenlerin alabilecekleri kararların isabet derecesine de bağlı olacaktır. Nitekim Devlet eliyle sanayileşmenin tahakkukuna çalışıldığı endüstrileşmemizin ilk yıllarında, makinelerin işletilmesi, fabrika binalarının yapılmasıyla her işin bittiği neticesine sahip olunmuştu. Fakat müteakip devrelerde ortaya çıkan çok yüksek işçi devirleri, bir yandan düşük randımanları, yüksek iş kazalarını, kalite düşüklüklerini,

istihsaldeki tıkanıklıkları meydana getirirken, ayrıca fabrikaların faaliyetlerini devam ettirmesine ciddi bir mâni teşkil etmeğe başlamıştır. Bu suretle mevcut fabrikalar faaliyetlerini idame ettirememek tehlikesiyle karşılaşırken, tabiatıyla yeni teşebbüslere geçmek hususunda ciddi engeller ortaya çıkmıştır. Böylece işçi devri sanayileşmemizin istikbaliyle ilgili bir problem vasfı kazanmıştır. Bu halli güç durum karşısında mesele büyük bir hemmiyetle Murakabe Heyeti Raporlarında ele alınmış, 1940'ı takip eden devre zarfında raporlardan bir kısmı hassaten bu meseleye tahsis edilirken, aynı zamanda bazı hal çareleri de derpiş edilmiştir. Gene aynı devrede Sümerbank camiası içinde bir «Sosyal İşler Müdürlüğü» kurulmuş, işçi devri nisbetlerinin azaltılması hususunda ehemmiyetli tedbirler alınmış, milyonluk sosyal yatırımlar yapılmış, hususiyle vasıflı işçi yetiştirmek, sosyal yardımlar yapmak ve mesken meselesini ciddiyetle ele almak suretiyle, sanayimizin halihazır ve müstakbel ihtiyaçlarını karşılamak, daimî ve vasıflı bir işçi kitlesi yetiştirmek hususunda büyük gayretler sarfedilmiştir. Ancak bu sayede İkinci Cihan Harbini takip eden devre zarfında nisbetler gittikçe düşen bir trent takip edebilmiş ve Devlet sektöründe halihazır vaziyeti itibariyle düşük nisbetler, ve istikrarlı, vasıflı bir işçi zümresi teşekkül edebilmiştir. Alman tedbirler sayesinde, Devlet sektörünün nisbî bir istikrara kavuşmasına mukabil, son senelerde hususi teşebbüs kanalıyla yürütülmeğe çalışılan sanayileşme tekrar çok yüksek nisbetler kaydetmiştir. İlk devrede karşılaşılan geniş ölçüde masraflara ve köylü - işçi istihdamından doğan güçlüklerle [88] rag-

[88] «Bir işveren sanayiın konsantre olduğu ve bir işgücünün yaratılmış bulunduğu mahdut bölgelerden birinde faaliyette bulunmadığı takdirde, vasıfsız kitleleri sanayi işçisi haline getirmek mecburiyetinde kalacaktır. Yeni sanayiın hızla gelişmekte ve ziraatin bir değişme devrinde bulunduğu Türkiye gibi memleketlerde bugünün işçisi umumiyetle dünün köylüsüdür. Fabrika şöyle dursun bu insanlar hiç bir zaman bir şehir apartımanının içini dahi görmemişlerdir. Şehirde, köydeki âdetlerine uygun olarak basit bir hayat yaşamışlar, hiç bir zaman saate göre işe gidip gelme itiyadını kazanamamışlar, işverenlerin kendilerini tâbi tutmak istedikleri disipline intibak edememişlerdir. Bu gibi kimselerin kendilerine yepyeni bir hayat tarzı kurmaları icap etmektedir. Bu köylüler iktisadî taşıyıklar altında fabrikaya giderken kısa vâdeli bir tasarımları vardır. Sanayide çalışma, yeter derecede para kazanıp tekrar memlekete dönmek için bir yoldur. Umumiyetle işletme idarecileri sarfettikleri bütün gayretlerin semere vermediğini ve bunların tekrar köye döndüğünü görürler. Mesken, cami, dükkânlar, eğlence vasıtaları temin edildiği takdirde dahi, netice ümit kırıcıdır. Az gelişmiş memleketlerde endüstri hayatı henüz

men işçi devri nisbetleri gittikçe düştüğü gibi muvazeneli bir sanayileşme ve şehirleşme tahakkuk etmiş, büyük sanayi merkezlerinde milyonluk proleter kitlelerin teşekkülüne kısmen mâni olunmuştur. Aynı zamanda devlet fabrikaları yanında faaliyete geçmesi imkân dahilinde ve bu fabrikalardan her bakımdan istifade etmesi mevzu bahis olacak olan hususî sektöre ait işletmelerin Anadolu içlerine yayılmasına ve buralarda faaliyette bulunmasına müsait bir intaş zemini de teessüs etmiştir. Şu halde bir yandan sanayiinin desantrilize edilmesi suretiyle sosyal mahzurlar asgarî seviyeye indirilirken, diğer yandan muvazeneli bir sanayileşme ve şehirleşme ile birlikte çok kuvvetli sosyal yatırımlarla vasıflı ve daimî bir işçi sınıfının teessüsü gerçekleşmiş ve bu iktisadî imkânlar içinde hususî teşebbüsün inkişafı için zarurî iktisadî ve sosyal zemin hazırlanmış, devlet sektörü bu devreye has tarihî mes'uliyetini ve rehberlik vazifesini oldukça muvaffak bir şekilde başarmıştır.

Fakat mesele hususî sektör cephesinden ele alınınca, problem daha müdil bir hale girmekte ve işçi devri nisbetlerinin azaltılması imkânları daha az istikbal vâdetmektedir. Şüphesiz hususî sektörde Devlet sektörüne nazaran kâr saiki çok daha kuvvetli olduğu için o sanayi tesislerine yer ararken hemen daima büyük sanayi merkezlerini ve temerküz noktalarını seçecektir. Davranışlarında sosyal mülâhazalardan ziyade iktisadî âmiller daha mühim rol oynayacağından ekseriya büyük sanayi şehirlerini tercih edecektir. Bu suretle büyük şehirler daha da büyümek yoluna gidecek, sanayi muayyen merkezlerde bilhassa sahil bölgelerinde tekâsüf edecektir. Nitekim bunun açık bir delilini memleketimizde de görmek mümkündür. 1950 senelerine kadar kuvvetli bir şehirleşme tesbit edilemediği gibi, şehirleşme büyük şehirlerin daha da büyümesiyle değil de, küçük şehirlerin biraz daha inkişaf şeklinde vukua gelmiştir. Halbuki 1955 sayımı neticelerine göre şehirleşmenin hız kazandığını ve büyük şehirlerin daha da büyümek yolunda olduğunu görüyoruz. Bu suretle büyük şehirlerde mesken meselesi azametli bir dâva olarak ortaya çıkarken, bu hususta alınmış tedbirlerin hemen

bir çok kimseler için uzun vâdeli bir proje halinde değildir. İntibak yavaş ve üzüntü vericidir. Bu tip işçinin köyle münasebetleri hâlâ çok kuvvetli ve köye dönme ihtimalleri mevcuttur.»

Bk. ROSEN, Sumner M.; Labor Relation in Foreign Countries; Reprint No: 7! Bureau of Business and Economic Research Northeastern University; S. 140.

hiç mesabesinde bulunuşu, mesken meselesine bağı işçi devri sebeplerinin önem kazanmasına âmil olmuştur. Aynı zamanda hususî teşebbüs, işçi devrine mâni olmak hususunda lüzumlu masraflara katlanmamış ve gerekli sosyal yatırımları yapmaktan ekseri içtinap etmiştir. Meselâ lojman politikası takip etmemiş, vasıflı işçi yetiştirmeye ehemmiyet vermemiş, işçi devri sebeplerini araştırmak lüzumunu duymamış ve müessir bir mücadele yoluna girmek hususunu daima ihmal etmiştir. Esasında kaydedilen yüksek işçi devirleri karşısında işverenin tercih edebileceği iki sık bulunmaktadır: Ya yüksek işçi devrinin sebep olacağı masrafları, tahribatı ve kayıpları kabul etmek veya yüksek işçi devrine mâni olmak için bazı masraflara girişip onunla mücadele etmek. Bir yandan yüksek işçi devrinin sebep olduğu masraflar hususunda işverenlerimizin sarîh bir kanaatlerinin mevcut olmaması, diğer yandan işçi devrinin sebep olduğu masrafları ekseriya işverenlerin maliyetleri intikal ettirme imkânı buluşları, onların birinci şıkkı tercih etmelerine, yâni yüksek işçi devrine lâkayıt kalmalarına sebep olmaktadır. Böylece işverenler âşikâr masraflar yerine görünmez masrafları tercih etmekte, uzun vâdeli menfaatler yerine kısa vâdeli kazançları daha şayanı arzu bulmaktadırlar. Umumiyetle işverenlerimiz yüksek işçi devrini devamlı istihsalde bulunmağa mâni bir faktör olarak ele almakta, rasyonel çalışma yerine istihsalin idamesiyle daha yakından alâkalı bulunmaktadırlar. Nitekim bunun açık bir ifadesini şu tedbirde görmekteyiz. Bir kısım işverenler yüksek işçi devri yüzünden işçilerin fabrikayı sık sık ve ânî olarak terketmeleri sebebiyle istihsalin aksamaması için işçi devri sebeplerini tahlil edip müessir bir mücadeleye girişecek yerde personel kadrolarını lüzumundan geniş tutarak aktif bir mücadele yerine pasif bir tedbiri tercih etmektedirler. Bu suretle meydana gelecek masrafları ya ücretlere yahut da maliyetlere intikal ettirmektedirler. Şu halde iktisadî şartlar müteşebbisleri rasyonel çalışmağa zorlamadıkça, işverenler daima kısa vâdeli menfaatleri tercih ettikçe, sanayiimizde yüksek işçi devirleri sürüp gidecek, maalesef bunun acısını millî ekonomi ve geniş müstehlik kitleleri çekecektir.

İşçi devrini önleme hususunda alınabilecek tedbirleri başlıca iki kısımda mütalâa etmeğe imkân vardır. Bunlardan bir kısmı müeyyideli ve mecburî, diğerleri ise müeyyidesiz ve serbest usullerdir. Mecburî metod değışmeleri iş mükellefiyeti yoluyla önlenmesi hususunda alınabilecek kat'î ve kestirme tedbirleri muhtevidir. Serbest metod ise ihtiyarî bir şekilde alınabilecek sosyal, ekonomik,

idari ve psikolojik tedbirlerle işçi devrinin sebeplerine nüfuz ederek onu bu şekilde bertaraf etmeğe çalışan bir yoldur. Bu her iki usul de memleketimizde tatbik zemini bulmuştur. Belki âcîl ve fevkalâde zamanlarda şiddetli ihtiyaç karşısında yüksek işçi devri ve işçi tedariki hayati bir problem vasfı iktisap ettiği devrelerde iş mükellefiyeti usulünün kabili müdafaa tarafları olabilir. Mükellefiyet usulünün iktisadî, içtimaî ve hukukî zaaflarına mukabil sağlayabildiği en büyük fayda istihsalin devamlılığını kesin olarak garanti altına almásıdır. Münavebeli mükellefiyet usulünün tatbiki bilhassa işçi devrini muntazam bir hale sokacak, işçinin ânî ve habersiz bir şekilde işini terketmesinden doğabilecek istihsal duraklamalarını bertaraf edecektir. Ayrıca iş hayatında disiplinli ve muntazam çalışma itiyatları kazandırma hususunda münavebeli mükellefiyet sisteminin faydalı tarafları mevcuttur.

Bütün bu müsbet yönlerine rağmen mükellefiyet usulü, işçi devrini önleme hususunda alınabilecek tedbirlerin nihai ve en uygun yolu değildir. Bu usulle işçi devri tamamen bertaraf edilemediği gibi sadece tanzim edilmekte ve işletmeye gidış gelişler bir intizama sokulmaktadır. Tabiatıyla bu vaziyet karşısında mükellefiyet rejiminin kaldırılması halinde tekrar yüksek işçi devirleri ortaya çıkacaktır. Kaldı ki mükellefiyet rejimi bir mahkûm psikolojisi altında çalışan işçilerin randımanlarının çok düşük olmasına sebep olacağı gibi rasyonel çalışan bir işletme için hiç de sayanı tavsiye olmayan bir metod karakteri gösterecek [89], ayrıca bir sürü iktisadî, içtimaî ve hukukî meseleyi de peşinden sürükleyecektir. Nitekim 1930 senesinde kabul edilen 29 numaralı sözleşme ile Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı tarafından mecburî iş mükellefiyeti rejimi ilga edilmiş bulunmaktadır. «Bu sebeple ekonomi hayatımızın içtimaî bünyesini derinden derine, inceden inceye etüd etmek ve plânlaştırmak lâzımdır. İşçiliğin iskân, gıda, ücret, meslekî yetiştirme,

[89] «Mecburî çalışma sistemi havzaya kâfi derecede işgücü temin ve istihsalin her sene biraz daha artmasına hizmet etti, ancak bunlar istisna edildiği takdirde elde edilen netice hiçtir, ne meslekî bilgilerle teçhiz edilmiş madden işçi zümresi teessüs etti, ne de insan başına elde edilen istihsâl randımanı yükseldi». «Mecburî çalıştırmalar uzun müddet verimli bir halde devam ettirilemez. Zira böylelerinde hem her türlü meslekî gurur, hem de çalışma sevgi eksiktir. Mecburen çalışan işçi işini sevmez, ondan nefret eder, iş hasılası da az ve düşük kıymetli olur.» Bk. KESSLER; Zonguldak ve Karabük'te Çalışma Şartları; a.g.m.; S. 13.

sınai sağlık ve organizasyon meselelerine gereken ehemmiyeti küll halinde vererek onu boş ve sürprizli zamanların kısa süren ve ilk fırsatta kaçılması lâzımgelen bir (uğrak) ı olmaktan çıkarmak çareleri düşünülmelidir.» [90]. Şu halde işçi devrine mâni olmak için alınabilecek tedbirlerle ilgili olarak ilkönce iş mükellefiyeti rejimleriyle ilgili tatbikatı ve müteakiben de diğer tedbirleri dikkate almak lâzımdır.

Memleketimizde bilhassa maden istihraç sanayiinde iş mükellefiyeti rejiminin sık sık tatbik edildiğini görüyoruz. Fakat başlangıçta şu hakikati teslim etmek lâzımdır ki iş mükellefiyeti rejimleri işçi devrine mâni olmaktan ziyade istihsal için lüzumlu işgücünü tedarik maksadiyle ihdas edilmiştir. Mamafih bu vaziyette işçi devri, mevcut işçi tedariki problemini daha hâd bir safhaya sokan faktör rolü oynamak suretiyle, dolayısıyla işçi tedariki problemiyle alâkalı bulunmakta, hattâ bu iki âmil birbirine grift bir mahiyet göstermektedir. Nitekim ocaklara gelen işçiler bilhassa İkinci Cihan Harbi sıralarında millî ve fevkalâde ihtiyaçlar için lüzumlu fazla istihsalî temin bakımından kifayetsiz kaldığı gibi, aynı zamanda kuvvetli bir değişmeye tâbi oluşları sık sık ve âni bir şekilde işletmeyi terkedişleri, işçi tedariki problemini daha da hâd bir safhaya çıkarmıştır. Böylece 1940 dan sonraki devrede başlıyan iş mükellefiyeti rejimi, bir yandan istihsal için lüzumlu elemanların kifayetsizliğinden ve diğer yandan bunların sık sık ve âni bir şekilde işlerini terketmelerinden ve böylece mevcut kifayetsizliğin daha da arttırmalarından doğmuştur [91].

[90] Bk. PINAR; Türkiye Sanayiinde İşçi Değişmeleri; a.g.m.; S. 5.

[91] Daha 1865 senelerinde «DİLÂVER PAŞA» tarafından bir maden talimatnamesi yapılmış ve bu talimatnameye istinaden Kastamonu vilâyetine tâbi 14 kazanın köylüsüne onbeş gün tarlada ve onbeş gün ocakta olmak üzere mükellefiyet tahmil edilmişti. Ayrıca Osmanlı İmparatorluğu devrinde uzun seneler angarya usulü ile maden civarındaki köylülere mükellefiyetler tahmil edilerek maden istihraç olunmuştur. Bir madenin civarındaki köylülere her nevi vergilerden affedilmek şartıyla mükellefiyetler yüklenmiş, bunların maddenleri terketmelerine mâni olmak için de ciddi ve sıkı tedbirler derpiş edilmiştir. Bk. AVNİ; Bir Yarım Müstemleke Oluş Tarihi; a.g.e.; S. 47, Bk. AVNİ, Hüseyin; Reaya ve Köylü; Tan Matbaası; İstanbul; 1941; S. 42. Aynı mahiyetteki tedbirleri 1940 senesinden itibaren sanayimizde ehemmiyetle yer verilmiştir. Millî Korunma Kanununa istinaden, 1940 ve 1942 senelerinde çıkarılan iki kararname ile yeniden tesis edilmiş olan ücretli iş mükellefiyetinde, münavebe müddeti, evvelâ bir, daha sonra da bir buçuk ay olarak tesbit olun-

1865 senesinde Dilâver Paşa tarafından tatbikine teşebbüs edilen ve 75 sene sonra 1940 da başlayıp 26.8.1947 tarihinde nihayetlenen iş mükellefiyeti neticesinde, harpten evvelki işçi meseleleri bütün canlılığıyla tekrar avdet etmiş ve bilhassa Ereğli Havzası yüksek nisbette ve gayrı muntazam işçi devirleriyle başbaşa kalmıştır. Fakat bir yandan 7 senelik tatbikat esnasında işçilerin ocaklarla ünsiyet peyda etmeleri, diğer yandan mesken, gıda, sosyal yardımlar ve ücretler hususunda alman oldukça mütekâmil tedbirler ve nihayet işçi tedarik etme teşkilâtlarının daha müessir

muştur. «Maden ocaklarına yeter sayıda işçi tedarik etmek ve bu işçileri asgari bir müddet esnasında havzada muhafaza etmek, Cihan Harbine tekaddüm eden senelerde istihsâl programlarının tatbiki yolunda karşılaşılan güçlüklerin en ehemmiyetlisini teşkil etmiştir.» Bk. ÖZEKEN; Türkiye Kömür Ekonomisi Tarihi; a.g.e.; S. 187; Gene aynı devrede mevcut asker miktarının artırılması, işçi buhranını daha da şiddetlendirmiştir. 3780 sayılı Millî Korunma Kanununun 9 uncu maddesine istinaden 26 Şubat 1940 tarih ve 2/12399 sayılı bir kararname ile ücretli iş mükellefiyeti ihdas edilmiş ve Zonguldak Vilâyeti ahalisinden, kömür işlerinde az çok çalışmayı âdet edinmiş ailelere mensup çalışma yaşma gelmiş bulunan, veya hiç bir işi olmayanlara tatbik olunmakla birlikte, diğer vilâyetler halkından da bu işe ehil olanları da şümûlüne alacağı tasrih edilmiştir. İşçi tedariki ve bunların gidiş gelişleri zecri tedbirler sayesinde bir intizama sokulmuş, fakat 1941 senesinden sonra davete icabet etmeyenler, iş yerinden kaçanlar gittikçe artmağa başlamıştır. Bu durum karşısında, iş mükellefiyetini daha müessir bir hale getirmek için tedbirler ve teşkilâta değişiklikler yapılmış, bir yandan müeyyideler artırılırken, diğer yandan bir nevi askerî mükellefiyet ihdas eden iki yeni kararname çıkarılmış, ayrıca geniş ölçüde mahkûmlar da istihdam edilmiştir. Millî Korunma Kanununun 9 uncu maddesinin tatbikatı sadece Ereğli Kömür Havzasına münhasır kalmamış, muhtelif tarihlerde çıkarılan diğer kararnamelerle muhtelif müesseselere teşmil edilmiştir. Bu arada Nafia Vekâletinin yol, köprü, meydan ve iskele inşası işlerinde, Maarif Matbaasında, kömür havzası için lüzumlu maden direklerinin temini için orman nakliyat ve kat'iyat işlerinde, Etibank Garp linyitlerine bağlı Soma, Değirmisaz, Tavşanlı linyitleri işletmelerinde, demir yollarında lüzumlu tamirat işlerinde, Çertek linyit kömür madenlerinde, iş mükellefiyetleri ihdas edilmiştir. Bk. SAYMEN; Türk İş Hukuku; a.g.e.; S. 468. İş mükellefiyeti ile ilgili olarak daha fazla malûmat ve kararname hükümleri için Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayiinde İşçilik Mevzuunun İktisadî Problemleri; a.g.m.; S. 252; Bk. TUNA; Zonguldak'ta İşçi Meselesi; a.g.m.; S. 59 ve devamı, Bk. ERİŞÇİ; Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi; a.g.e.; S. 25, 26; Bk. BARKIN; a.g.m.; S. 15 ve devamı; Bk. TUNA, Orhan; Türk İş Hukuku ve Millî Korunma Kanunu; İkt. Fak. Mec ; Cilt: I; Sayı: 3; S. 344 ve devamı. Millî Korunma Kanununun iş mükellefiyeti ile ilgili maddeleri için Bk. SAYMEN, F. Hakkı; Sistematik Türk İş Hukuku Mevzuatı; Yenilenmiş Dördüncü Bası; İsmail Akgün Matbaası; İstanbul; 1958; S. 1100 ve devamı.

bir hale sokuluşu, işçiden doğan problemlerin vahametini biraz tahfif etmiştir. Şüphesiz çalışma hürriyetinin mevcut olduğu bir memlekette, bu gibi kısa vâdeli, sathî ve meseleyi kökünden halletme yerine, sadece bir intizama sokan, iptidai ve aynı zamanda hukukî, içtimai ve iktisadî mahzurları olan tedbirlerle sanayideki yüksek işçi devrini bertaraf etmeğe imkân yoktur [92].

YÜKSEK İŞÇİ DEVRİNE MÂNİ OLMAK İÇİN ALINABİLECEK UMUMİ TEDBİRLER

1) Her şeyden evvel yüksek işçi devrine direkt ve indirekt şekilde mâni olmak için mevzuatımızın boşluklarının doldurulması, modern endüstri münasebetlerine uygun mevzuat isdarına ihtiyaç vardır. 20 seneyi aşan tatbikatında İş Kanunumuz küçük tâdiller istisna edilirse, bünye ve mahiyeti itibariyle büyük değişikliklere uğramadığı gibi, günümüzün ihtiyaçlarına cevap vermekten uzak noksanlıklarının ve suiistimal edilmeğe imkân veren bir çok maddelerinin bulunduğu da görülmüştür. Çalışma hayatının dinamik gelişmelerini takip edebilmek ve işçi işveren münasebetlerinin âdil ve sağlam bir hukukî zemin üzerinde inkişafına imkân vermek bakımından, sosyal mevzuatın rolü ve ehemmiyeti âşikârdır. Potansiyel bir ihtilâf kaynağı olan iki zümre arasındaki münasebetler, eğer âdil bir şekilde halledilmezse, sanayi hayatımızda devamlı huzursuzluklar ortaya çıkacak ve bu duruma muvazi olarak yüksek işçi devirleri sürüp gidecektir. Mevzuatın tâdili yanında bilhassa tatbikatın kontrolüne de şiddetle ihtiyaç hissedilecektir. İyi teftiş mekanizması olmadığı takdirde, en mükemmel kanun maddelerinin tatbik zeminini bulamayacağı âşikârdır. Meslekî teşekküllerin, istihdam şartlarının tayin ve tesbiti hususunda çok cüz'î tesirlerinin bulunduğu memleketimizde, mevzuatın oynıyacağı rol çok daha fazla

[92] Hızlı bir sanayileşme geçiren Rusya'da da yüksek işçi devrine mâni olmak ve işçi tedariki meselesini halletmek için sık sık iş mükellefiyetine baş vurulmuştur. «Sovyet Hükümeti bu halleri önlemek için hattâ ağır cezalar tatbik etmek lüzumunu duymuştur. 26 Haziran 1940 tarihli bir emirnameye göre âmme işletmelerinden birinden keyfi surette ayrılan işçi ve müstahdemler (iki - dört) aylık hapse mahkûm edilecekler, özürsüz olarak devamsızlık edenlerin ücreti % 25 oranına kadar indirilecektir.» Bk. SARC; Sanayi Dâvamız; a.g.m.; S. 17. Bk. KESSLER; İçtimai Siyaset; a.g.e.; S. 111 - 115.

ehemmiyet kazanmaktadır. Sendikalarımızın istihdam şartlarının tesbitinde hemen hiç mertebesinde olan tesirleri yanında, mevzuat bir çok boşluklar gösterir ve sık sık işçi aleyhine suiistimal edilir ve tatbikat sıkı bir kontrol altında bulundurulmazsa, şüphesiz istihdam şartları, tahammülfersa bir mahiyet alacaktır. Böylece sanayi hayatımızda, uzun iş müddetleri, fazla mesailer, iptidai iş şartları, sıhhat ve iş emniyetine mugayir istihdam şartları, düşük ücretler v.s. işçilerimizin sık sık hastalanmasına, devamsızlığına, iş kazalarına uğramasına sebep olacak, işçinin gözü daima dışardaki daha iyi bir işte olacağından, işçi devirleri yükselecektir. Madem ki memleketimizde mevzuat, sendikaların fiilî bir müdahalesi olmadan bütün çalışma hayatını tek başına tanzim etmek mes'uliyetini üzerine almıştır, o halde bu fonksiyonunu tam mânasiyle ifa etmelidir.

Önceleri hukukun umumî prensiplerine tâbi olan iş akdinin hitama ermesi meselesi, basit bir kaç kaideden ibaret bulunurken, yahut Borçlar Kanunumuzun oldukça liberal hükümleriyle halle çalışılırken bugün bu vaziyet değişmiş, İş Kanunumuzun sosyal muhtevasına göre halledilmeye başlanmıştır. Bu suretle iş akdinin feshi alelâde bir bağın çözülmesi kabul edilmemekte, «...tarafllara ve bilhassa işçiye çalıştığı yerde kabil olduğu kadar büyük bir istikrar sağlamak bu mevzua hâkim bulunmaktadır. Fesih hususunda şekle ve esasa müteallik bir takım tahdidî şartlar, bazı gurup işçileri (mümessil işçiler) korumak için vazedilen hükümler, kıdemli işçilere tanınan bir çok haklar hep bu düşüncenin mahsulüdür. Kezalik hasta ve gebe işçi ile, askerlik vazifesini görmekte bulunan işçinin hususî himayeye mazhar olması da aynı fikre dayanır» [93]. Mevzuatımız gerçi işçilerin sık sık iş yeri değiştirmelerine, işverenlerin kolaylıkla ve hemen işçi çıkarmalarına mâni olmak için bir çok hükümler derpiş etmiştir. Meselâ kıdem tazminatı, feshi ihbar müddetleri, işçi ayartmalarına mâni olacak hükümler, tensikat halinde tekrar aynı işçileri işe alma mecburiyeti, işi ânî olarak bırakmaktan mütevellit cezaî mes'uliyetler vesaire gibi. Fakat bunlardan bir kısmı bazen işçi aleyhine işlediği gibi (meselâ kıdem tazminatı işçilerin bir işletmeye daha çok bağlanmalarına imkân verecek yerde, geri tepen bir silâh gibi işverenin müddet dolmadan işçi çıkarmasına sebep olmaktadır), bir kısmı da işinden çıkmayı aklına koymuş işçinin bu çıkışını geciktirmekten öteye gidememektedir. Bu mad-

[93] Bk. SAYMEN; Türk İş Hukuku; a.g.e.; S. 536.

delere güvenerek mevzuatın işçi devrine mâni olmak için lâzımgeleni yaptığını söyleyemeyiz. Bu hükümlerden bir kısmı çıkışa mâni olmak yerine, çıkışı sadece tanzim etmektedir. Son senelerde gerek iş mevzuatının şumulünün genişletilmesi, asgarî ücretin tayini, tahkim rejiminin yeni esaslara bağlanması vesaire gibi alınmış, ücretli senelik tatil [94], kollektif akit sistemi ile ilgili kanun tasarısının hazırlanması vesaire gibi alınacak tedbirlere rağmen, mevzuatımızın işçi devrine doğrudan doğruya ve dolayısıyla mâni olucu bütün tedbirleri muhtevi olduğu hiç bir zaman iddia edilemez. Bir yandan mevzuatın suiistimal edilmesinden doğan işçi devri sebeplerinin (meselâ kıdem tazminatı vermemek için işçi çıkarma, sendikali işçileri işten atma, hakem heyeti kararlarını mesnetsiz bırakmak için işçi çıkarma vesaire) bertaraf edilmesi, diğer yandan sendikaların istihdam şartlarının tayin ve tesbitinde müessir bir organ haline gelmelerine mâni hükümlerin (meselâ sendikaların kollektif iş mücadelesini ve kollektif pazarlık ve akit sistemine göre hareket etmelerine mâni hususların) bertaraf edilmesi, mevcut mevzuatın daha da tekâmül ettirilerek, müessir bir murakabe sisteminin teşekkülü zarurî bulunmaktadır [95].

2) Daha evvelce de izah ettiğimiz gibi memleketimizde ötenberi devamlı ve vasıflı bir endüstri işçi sınıfının teşekkülü için, sigorta kollarının ihdasının aslî bir şart olduğu iddia edilmiştir. Böylece işçinin meslekî hayatında vukua gelecek bütün rizikolar

[94] Yıllık ücretli izin sayesinde işçiler senede hiç olmazsa bir defa köylerine gitmek imkânını bulabileceklerinden işi terketmelerine lüzum kalmayacağı gibi, «Kıdemli işçileri daha fazla faydalandırarak bir ücretli mezuniyet sistemi, işçilerin işlerine devamlı surette bağlanmalarına yardım eden bir kıdem ve devam primi gibi teşvik edici bir tesiri de haiz olarak işletmelerimizin muhtaç olduğu işçi istikrarının tahakkukuna dolayısıyla hizmet etmiş olacaktır.» Bk. Çalışma Bakanlığının İlk Yılı ve İlk Hedefleri; a.g.e.; S. 40.

[95] Rusya'da yüksek işçi devri ve devamsızlık yüzünden işçinin iki haftalık ücretli tatile hak kazanması için 5,5 ay aynı müessesede çalışması şartı, 11 aya çıkarılmıştır. Çünkü bir çok işçiler 5,5 aylık çalışma sonunda iki haftalık ücretli izin aldıktan sonra, işlerini terketmek suretiyle bu imkânı suiistimal ediyorlardı. Ayrıca işçiler için çalışma defteri tutulması mecburiyeti konmuş ve bu deftere çıkış sebebinin yazılması ve her işe girişte bunun ibraz edilmesi derpiş edilmiştir. Sigorta mevzuatında da tadilat yapılmış, hizmet müddetlerine göre sigorta haklarından istifade edilmesi kararlaştırılmıştır. Bilhassa genç ve yeni işçiler arasında görülen sık sık iş değiştirme temayüllerini önlemek için, işletme idarecilerine haber vermeden, işten ayrılanların ve devamlı devamsızlık gösterenlerin cezalandırılması cihetine gidilmiştir. Bk. DOBB; Soviet Economic Development Since 1917! a.g.e.; S. 446.

garanti edilebildiği takdirde, devamlı bir sanayi işçisi haline gelebilecek, aksi halde ziraatle olan münasebetlerini devam ettirerek sanayi hayatının muhtemel menfi tecellilerine karşı kendini emniyete almak lüzumunu hissedecektir. Bu noktai nazardan hareketle bilhassa 1946 yı takip eden devre zarfında memleketimizde sigorta kollarının inkişafı tedricen geliştirilmiştir. Fakat buna rağmen sosyal emniyet sisteminin memleketimizde tamamen gerçekleştiği söylenemez. Bir yandan bazı sigorta kolları eksik olduğu gibi, ayrıca sigorta tatbikatının şümulü mahdut ve temin ettiği menfaatler kifayetsiz bulunmaktadır. Bilhassa işsizlik sigortasının mevcut olmayışı sanayi işçiliğinin cazibesini bir hayli azaltmakta ve şehirde her hangi bir vesile ile işsiz kalmış olan işçinin köyüne dönmesine sebep olmaktadır. Şu halde sanayi işçiliğinin sürekli bir meslek haline gelebilmesi için, sosyal emniyet sistemini bütün sigorta kollarının ihdası ile gerçekleştirmek bir zaruret haline gelmektedir [96].

3) Sendikaların da işçi devri nisbetlerinin makul hadlere indirilmesi hususunda mühim rolleri bulunmaktadır. Hemen bütün sanayi memleketlerinde sendikaların, kollektif pazarlık ve akit sistemiyle istihdam şartları üzerindeki müsbet tesirleri bilinmektedir. Sendikalar bir yandan iktisadî hayatın dinamik şartlarını takip ederek, diğer yandan kollektif iş mücadeleleri yolu ile her an daha mütekâmil istihdam şartları elde etmek için faaliyet göstermektedirler. Kuvvetli sendikalar sayesinde işçi çıkışlarının bütün şekilleri asgarî seviyeye indirilmiştir. Sendikalar bir yandan istihdam şartlarını ıslah etmek suretiyle ihtiyarî ayrılmalara mâni olurken, diğer yandan işten çıkarılmaya, sık sık tensikata tâbi tutulmaya da geniş ölçüde mukavemet göstermektedirler. 1930'u takip eden depresyon senelerinde A.B.D.'nde işçi kitlesinin heyeti umumiyesi, işsizliğin uzaması ve «Eğer bu işi sevmiyorsan başka bir iş bul» Sloganının sık sık kullanılmaya başlandığı devrelerde, ferdî olarak daha iyi ve yeni bir iş arıyarak halihazır iş şartlarını ıslah etmekten se gayretlerini birleştirmeyi daha emin bir hal çaresi olarak kabul ettiler. Bu gayretler hususiyle üç ana hedefe tevcih edilmiş bulunuyordu: a) Nisbî kıdem esasına müstenit mukavelevî iş hakkı, b) Ferdî niza ve haksızlıkların tashih ve halledilmesi, c) Kollektif

[96] «Umumiyetle sosyal sigortaların tatbikinden sonra, sigortanın temin ettiği menfaatleri kaybetmemek endişesiyle işçi hareketleri azalmış bulunmaktadır.» Bk. ZADIL; İş ve İşçi Bulma Hizmeti; a.g.m.; S. 27. Bk. Çalışma Bakanlığı İlk Yılı ve İlk Hedefleri; a.g.e.; S. 75, 81.

tazyik ve tesir yoluyla umumî istihdam şartlarının ıslahı. Kıdeme müteallik hükümlerin gayesi âzamî iş emniyetini sağlamak ve işletmeye uzun müddet hizmet edenleri mükâfatlandırmaktır. İstihdam şartları bakımından bu hükümler en yaşlı işçilerin işten en sonra çıkarılması ve işe en evvel alınmasını ifade eder. Mamafih kıdem hükümleri çok sert bir şekilde tatbik edildiği takdirde, işçiler ve işletme idarecileri bakımından bazı mahzurlar mevzu bahis olabilir. Fakat bu kabîl şekli ve objektif kaideler istihdam münasebetlerinin muhtelif safhalarında işçiler arasında tefrik ve adam kayırma ihtimallerini bertaraf eder. Mamafih kıdem hükümleri iki taraflı bir tesire sahiptir. Bir işçi işini değiştirmek suretiyle birikmiş kıdem haklarını kaybedeceği gibi, ayrıca diğer bir müessesede iş bulması da güç olabilir. Zira o müessesede tatbik edilen kıdem hakları ekseriya kendisine uygun bir işin bulunmasına mâni teşkil edecektir.

Sendikaların inkişafından evvel istihdam şartlarından memnun olmayan veya işverenle ciddi bir uyumsuzluk halinde bulunan işçinin yapacağı tek şey münferit olarak işi terketmekten ibaretti. Eğer işveren işçiden memnun değilse, işçiyi haklı veya haksız işten çıkarmasına mukabil bir şikâyet mercii ekseriya mevcut değildi. Bugün ise hemen bütün kollektif mukavelelerde iş uyumsuzluklarının ve işten çıkarmalardan doğacak ihtilâfların tetkik ve halli için nihaî karar verme yetkisini haiz organlar mevcut bulunmaktadır. İş ihtilâflarının bu şekilde âdil bir mekanizma içinde halline çalışılması, bir taraftan işvereni sık sık bu yola gitmekten alıkoyarken, ayrıca işçilerin iş değiştirme temayüllerini de çok azaltmış ve dolayısıyla de son yıllarda işi terketme ve işten çıkarılma nisbetlerinin düşmesine sebep olmuştur.

İstihdam şartlarını ıslah etme hususundaki gayretler ve daha iyi iş şartları elde etme hususunda beraber hareket etmeden doğan kuvvetli tazyik, işçi devri nisbetlerine tesir etmiştir. Uzun iş müddetlerinin verdiği bezginlik, ağır ve tehlikeli şartların yarattığı emniyetsizlik bir çok işçilerin bir kaç haftalık istirahat ve yeni bir iş bulmak için sık sık iş değiştirmelerine sebep olmaktadır. Halbuki kuvvetli sendikalar sayesinde işten ayrılmaya sebep olan şartlar bertaraf edildiği için, ferdi olarak işi terketmek yerine, kollektif olarak önünla mücadele etmek usulü kaim olmuştur [97].

[97] Bk. PETERSON, Florence; Survey of Labor Economics; Harper and Brothers Publishers; New York; 1951; S. 212, Bk. LETTER, Robert D.;

Ayrıca sendikalar grev, boykotaj vesaire gibi kollektif iş mücadeleleri, kollektif pazarlık ve akit sistemi yanında, işgücünün bünyesine tesir etmek, emek arzını azaltmak, emek talebini arttırmak v.s. gibi küllî tedbirlerle, istihdam şartlarının, hususiyle ücretlerin teşekkülüne müdahale etmek suretiyle daima şartları temsil ettikleri sınıf lehine tâdil etmektedirler [98]. Bugün sendikalar eskiden münhasıran işvereni ilgilendiren konular hakkında söz sahibi olmuşlar ve üyelerinin iş yeri içindeki hareketleri, meselâ işe alma işten çıkarma, terfi, ücret tesbiti, atölye içi disiplin, makinelerde değişiklik yapılması v.s. gibi meselelerde de müessir olmağa başlamışlardır. «Sendikaların kıdemin esas tutulmasında ısrar etmesi çok kere işten çıkarma ve terfi gibi işçiler için hayatî önem taşıyan meselelerde idarenin yetkilerini sınırlandırmak ve işlerin kontrolünü teşebbüsten sendikaya intikal ettirmek arzusunun ileri gelmektedir. Sendikalar işletme içi münasebetlere müdahale etmekle kalmamış ayrıca tesis ettikleri kontrolle işçinin işiyle olan münasebetlerini ve şahsî hürriyetlerini de tesir sahaları içine almışlardır. Bu takyitleri şu şekilde sıralamak mümkündür: a - işçi istediği işe giremez, hattâ herhangi bir sanatı öğrenemez, zira çırakların sayısı (apprenticeship) tahdit edilmiş olabilir; b - işçinin hareket serbestisi mahduttur, zira başka bir sanayie veya başka bir yerde aynı cinsten bir müesseseye girmesi menedilmiş olabilir, yahut da kıdemi ve dolayısıyla terfi hakkını kaybedeceği için bulunduğu işi terkedemez; c - yükselme imkânları kıdem prensibi ile tahdit edilmiştir; d - bazen istediği halde sendikayı terkedemez, zira aksi halde işsiz kalır; e - işçi şahsen tasvip etmese bile sendikanın güttüğü siyasete uymak zorundadır v.s.» [99].

Durum memleketimiz zaviyesinden ele alınırsa sendikaların gerek istihdam şartlarına ve gerekse işletme içindeki beşerî münasebetlere tesir ederek işçi devrine mâni olma hususundaki rollerini ne

Labor Problems and Trade Unionism; Barnes and Noble, Inc.; New York; 1952; S. 222.

[98] Bk. YAŞA, Memduh; İktisat Dersleri, Millî Gelir ve İnkisam Meseleleri; Fazilet Matbaası; İstanbul; 1957; S. 55.

[99] Bk. MIHÇIOĞLU; a.g.e.; S. 150; «Sendikanın haklı ve haksız daima işçi tarafını tuttuğu yerlerde arzu edilen işbirliği gerçekleşemez. Bu hususta Amerikan Sendikaları büyük anlayış göstermektedir. Bu sendikaların içinde devamlı kabiliyetsizlikleri görülen işçiyi himaye etmemesine mukabil, İngiltere'de bilhassa mahallî sendikalar bu gibi işçilerin işten çıkarılmasına grev tehdidinde dahi baş vurarak mukavemet etmektedirler.» Bk. İbid; S. 156.

kadar kifayetsiz kaldığını izaha dahi lüzum yoktur. Sendikalarımızın bir yandan lüzumlu hukukî imkânlardan mahrum oluşu, gerek sendika kurma hakkının çok yakın tarihlerde tanınmasından dolayı kuvvetli bir sendikacılık mazisinin olmayışı, sendikaların malî takatlerinin kifayetsizliği, sanayideki yüksek işçi devri yüzünden kuvvetli organizasyonların meydana gelemeyişi ve nihayet işverenlerin sendikalı işçilere gösterdiği mukavemet yüzünden sendikalar inkişaf edememekte ve müessir bir mücadele organı haline gelememektedirler. Böylece sendikaların kifayetsiz kalışı bir yandan sanayide istihdam şartlarından doğan işçi devrini arttırırken, öbür yandan yüksek işçi devri sendikaların inkişafına mâni olmakta böylece bir fâsit daire meydana gelmektedir. Fakat bu mûdil vaziyetin çözümlenmesi noktası sendikaların kollektif mücadele imkânına sahip olmalarına bağlı kalmaktadır. Hususiyle iktisaden geri kalmış memleketlerde sendikaların, sanayi inkişafı ve işçi devri nisbetlerinin düşürülmesi için daha mühim vazife ve fonksiyonları bulunmaktadır [100].

4) Sanayi inkişafı ve müstakbel inkişafı için lüzumlu vasıflı işçinin yetiştirilmesi, sâdece işçi devrinin bu sebepten doğan yüksek nisbetlerini önlemek için değil, daha bir çok bakımlardan zarurî bulunmaktadır. Sanayileşmemizin başlangıcından bu yana meslekî kurslar açılmasına dair mevzuat hükümlerine, sanat mektepleri v.s. yoluyla devletin meslekî tedrisatı inkişaf ettirmek hususundaki teşebbüslerine, Çalışma Vekâletinin bilhassa İş ve İşçi Bulma Kurumunun gösterdiği gayretlere rağmen, sanayimiz muhtaç olduğu vasıflı elemanlara bir türlü kavuşamamıştır. Böylece vasıflı işçi kifayetsizliği yüzünden işletmelerin birbirinden işçi ayartması yüzünden bu kategori işçiler arasında yüksek işçi devirleri ortaya çıkarken, ayrıca sanayideki yüksek işçi devri işçilerin vasıf iktisap etmelerine mâni olmuştur. Şu halde sanayiimizin halihazır ve müstakbel işçi devirlerine mâni olmak için, işletme içi ve işletme dışı olarak bilhassa vasıflı işçi yetiştirmeye matûf faaliyetlere hız ve ehemmiyet vermek lâzımdır. Bu suretle bir yandan işçi devirleri düşeceği gibi işçi randımanları da yükselecektir. Daha evvelki tecrübelerle de sabit olduğu üzere bu hususta devlete mühim vazifeler terettüp etmektedir. Bir yandan yeni meslek mektepleri açmak,

[100] «Ziraî sektörden sanayie gelen işçiyi, yeni hayata alıştırmak için sendikalar başlıca rolü ifa edebilirler.» Bk. TALAS; Otuzyedinci Milletlerarası Çalışma Konferansı; a.g.m.; S. 81.

mevcutları genişletip daha randımanlı bir duruma sokmak, diğer yandan vasıflı işçi yetiştirmeğe matûf mevzuatın tatbikatını kontrol etmek ve nihayet hususî teşebbüsün katlanmak istemediği masraflar yüzünden daima ihmal ettiği vasıflı işçi yetiştirme hususunu, devlet sektörüne ait işletmelerin dün olduğu gibi bugün de üzerine alarak inkişaf eden sanayiın ihtiyaçları için bir meslek mektebi vazifesi görmeleri icap etmektedir. Şu halde yapılacak ilk şey sanayiimizin halihazır ve müstakbel vasıflı işçi ihtiyacının ne olduğunu tesbit edip bu ihtiyacı önlemeğe matûf gayretleri koordine etmek ve işgücünün bünyesine ona göre bir mahiyet vermektir. Ayrıca endüstrimizdeki işçi devirlerinin düşürülmesi işçilerimizin sür'atle vasıf iktisap etmelerine sebep olacak, böylece müsbet yönde harekete geçen yeni fâsit daireler teşekkül edecektir [101].

5) Yüksek işçi devrine mâni olmak hususundaki en âşikâr tedbirlerden biri de mesken politikasıdır. Gerçekten lojman siyaseti takip etmek suretiyle personel kadrolarını kısa vâdede istikrara kavuşturmak mümkündür. İşçi devri ile alâkası zaviyesinden mesken meselesini iki cepheden ele almak lâzımdır. Birinci yönden umumî mesken meselesi memleketimizde daimî, vasıflı ve ziraatle her türlü münasebetlerini kesmiş bir işçi sınıfının teessüsü ile ilgilidir. Sanayiimiz müayyen şehirlerde tekâsüf ettikçe, endüstrileşme ile işgücü arasındaki karşılıklı münasebetler yüzünden vasıfsız ve köy menşeli nüfus bu merkezlere toplanacak ve böyle bir temerküzün tabîî bir neticesi olarak şehirlerde artan nüfus yüzünden mevcut meskenler ihtiyaca kâfi gelmeyecek, artan arsa fiyatları ve kiralar geçimini güçlülükle temin eden bu zümrenin mevcut meskenlerden istifadesini mümkün kılamıyacaktır. Bu vaziyet karşısında iki durum mevzubahis olabilir. Şehre gelen işçi ya kendi imkânları ile kanunları çiğneyerek kendisi ve ailesi için başını sokacak bir yer yapmağa çalışacak ve bu durumda ortaya gecekondular dediğimiz mesken tipi çıkacak, yahut ta ailesiyle beraber şehirde bir mesken bulma imkânına sahip olmayan bir işçi, bekâr hayatının tahammülfersa şartlarına, han ve bekâr odalarının iptidâî ikamet durumuna fazla

[101] Produktivite ve Memleketimizde Produktiviteyi Arttırmağa Matûf Tedbirler; a.g.m.; S. 43 ve devamı; Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Misyonu Raporu; a.g.e.; S. 307 ve devamı. Bk. GHOSH, B.; Current Problems and Practices in Workers' Education; International Labour Review; Vol. LXVIII; No: 1; S. 3 ve devamı.

mukavemet gösteremeyip, ya hastalandığı için, (kötü ikamet şartlarından dolayı) veyahut ta, ailesi taşrada olduğu için (şehirde elverişli meskenleri kolaylıkla temin edip ailesini şehre getiremediğinden dolayı) tekrar köyüne avdet edecektir. Şüphesiz her iki halde de işçi devirleri yükselecektir. Çünkü şehirde kendine bir gecekondu inşa etse bile sık sık kanunî takibata uğramak, kötü ikamet şartlarından hastalanmak, vesait bulmaktaki müşküller, devamsızlık ve işe geç gelmelerin artması v.s. yüzünden ya işinden çıkacak veya çıkarılacaktır. Diğer yandan şehirdeki mesken fıkdanı yüzünden ailesiyle birlikte ikamet imkânlarını elde edemeyen işçi tekrar köyüne dönmek suretiyle köylü - işçi tipini muhafaza edecek, devamlı bir sanayi işçisi haline gelebilecektir. Maalesef memleketimizde bu her iki vaziyette gayet yaygın bulunmaktadır. Sanayi tesis yerinin plânlaştırılıp sağlam esaslara bağlanmaması yüzünden büyük şehirler biraz daha büyümek şeklinde ortaya çıkarken, buna muvazi olarak bu endüstri şehirlerinde nüfus kısa zamanda sür'atle artmış, kiralar ve arsa fiatları çok yükselmiş, büyük bir sosyal ve iktisadî problem olarak gecekondu tipi meskenler meydana gelmiştir. Ayrıca büyük bir kitle de şehirle köy arasında gidip gelen muvakkat işçi karakterini muhafaza etmiş, her iki sebebin inzimamiyle de işçi devri nisbetleri biraz daha yükselmiştir.

Mesken meselesi ile işçi devri nisbetlerinin diğer bir cephesi de işletmelerin kadrolarını sabit tutmak için takip edecekleri lojman siyasetidir. Birinci durum daha ziyade köylü - işçi tipinin devamlı bir sanayi işçisi haline getirilmesiyle alakalı olduğu halde, işletmelerin takip edecekleri lojman siyaseti bilhassa, vasıflı işçinin işletmede muhafazası ile ilgilidir.

Birinci tedbir umumî ve küllî bir karakter taşıdığı halde, ikinci daha ziyade işletme içi bir tedbir mahiyeti göstermektedir. Bu her iki tedbir hususunda maalesef memleketimizde çok az şey yapılmıştır. Modern şehircilik anlayışı ile hareket edilerek şehirlerin büyümesine lâkayıt kalındığı gibi, aynı zamanda bu başıboşluğun doğuracağı mesken meselesine de bigâne bulunulmuş, gelişen sanayim muhtaç olduğu işgüçlerinin ikametini temin için komünler tarafından çok az gayret sarfedilmiş, mesken kooperatifleri muhtelif sebeplerden dolayı muvaffak olamamış, çok düşük gelirden tasarruf yapması imkân dahilinde olmadığından sanayi işçisi lüzumlu sıhî ikamet şartlarına kavuşmamıştır. Böylece büyük sanayi şehirlerinde (meselâ İstanbul, Ankara, İzmir v.s.) yüzbinlerin iptidai şart-

lar altında ikamet ettikleri gecekondu mahalleleri doğmuştur. Diğer yandan taşradaki devlet sektörüne ait fabrikalar istisna edilirse, işletmelerin de hemen hemen lojman siyaseti hususunda hiç bir tedbir almadığını söylemek doğru olacaktır. Mamafih muhtelif vesilelerle işçileri mesken sahibi yapmak için geniş krediler açılmıştır [102]. Fakat bütün bu gayretler kifayetsiz kalmış, aynı zamanda büyük şehirlerde faaliyette bulunan her iki sektöre ait işletmeler işgücünü kolaylıkla civardan temin etmek imkânını bulabilecekleri

[102] Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayiinde İşçiyi Barındırma Problemi; a.g.m.; S. 108 ve devamı; Bk. KESSLER; Zonguldak ve Karabük'teki Çalışma Şartları; a.g.m.; S. 23 ve devamı, Zonguldak Kömür Havzasında esas müte-hassis amele, münavebeli müte-hassis amele, bekâr amele, müte-hassis olmayan amele için inşa edilecek meskenlerle ilgili olarak tanzim edilmiş bölge plânı ile alakalı mufassal malûmat için Bk. YENEN; Zonguldak Kömür Havzası Bölge Plânı; a.g.m.; S. 131 ve devamı. Sümerbank ötedenberi bizzat kendisi bir lojman siyaseti takip ettiği gibi, işçilerinin sıhhi ve ucuz birer eve sahip olmalarını ve işletmeler civarında iskân edilmelerini temin maksadiyle kurulmuş yapı kooperatiflerine gerekli kredileri sağlamaktadır. 1956 yılı sonu itibariyle, topluluğa dair müessese ve fabrikalar işçilerinin kurmuş oldukları yapı kooperatiflerine 216.293 metre kare arazi ve 3 milyon 880 bin lira kredi dağıtılmıştır. İşçi Yapı Kooperatiflerine sağlanan bu kredilerle devre sonu itibariyle 1526 işçi evinin temeli atılmış, bunlardan 1108'inin inşası tamamlanmış ve 941 ev de kooperatif ortağı işçiye teslim edilmiştir. Bk. Başvekâlet Um. Mu. He. Sümerbank 1956 Yılı Raporu; S. 49. Ayrıca ihtiyarlık sigortası fonundan işçileri mesken sahibi yapmak için bir çok mesken kooperatifleri finanse edilmiş ve geniş krediler açılmıştır.

Yıllar	Finanse edilen		Açılan kredi yekünü	Yapılan tediyat
	kooperatif ve teş. sayısı	Mesken sayısı		
1953 sonu	11	1151	12.134.553	7.826.515
1954 »	22	3915	38.067.961	31.394.699
1955 »	38	5199	46.837.626	37.437.539

Bk. İşçi Sigortaları Kurumu 1955 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu; Örnek Matbaası; Ankara; 1956; S. 45. 1956 yılında gene aynı fondan 14.669.841 lira kredi açılmıştır. «Diğer taraftan işçi meskenleri davasını daha şümüllü olarak yürütmek, daha sür'atli ve iyi neticeler elde etmek maksadiyle, memleketimizde bulunan ecnebi uzmanın fikir ve mütalâalarından da faydalanılmak suretiyle geniş etüdler yapılmış ve bu etüdler sonunda, münhasıran bu işle vazifeli bir müessese kurulması derpiş edilerek işçi meskenleri kurumu kanunu lâyihası hazırlanmıştır.» Bk. İşçi Sigortaları Kurumu 1956 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu; S. 50.

mülâhazasıyla, mesken politikası takip etmemişlerdir. Halbuki sanayi tesis yeriyile gecekondulu muhitleri arasındaki intibakın yarattığı imkânlar içinde gelişen yeni sanayi, çok kere lüzumlu işgücünü bulunduğu mîntikadan temine imkân bulamamış ve ortaya bir çok masraf ve müşküller gösteren işçi nakli dâvası çıkmıştır. Bilhassa memleketimiz şartları zaviyesinden işletmelerce takip edilecek bir lojman politikasının işçi devri nisbetleri üzerindeki müsbet tesiri âşikârdır. Hususiyile memleketimizdeki mesken fıkdanı ve yüksek kiralar nazarı dikkate alınır, işletmede çalıştığı müddetçe işletmenin meskenlerinden istifade etmek şartına bağlı bir lojman politikası, bilhassa işçiyi işine bağlayacaktır. Aksi halde işçi meskeni terketmeden işini bırakamayacaktır. İşletmenin lojmanında ikamet etmek suretiyle oldukça iyi imkânlar içinde bulunan işçinin, şüphesiz randımanı yükselecek, hastalanma ihtimali, devamsızlıklar ve işe geç gelmeler asgarî seviyeye inecektir.

6) Eğer sanayiimizdeki mevcut yüksek işçi devrinin bir sebebi olarak köylü - işçi tipi ele alınacak olursa, bu faktöre bağlı sebeplerin bertaraf edilmesi çok şümüllü tedbirlerin alınmasına lüzum gösterecektir. Esasında köylü - işçi meselesiyle ilgili problemlerin sadece bir cephesi işçi devriyle alâkalıdır. Halbuki bu hâdise sebep ve neticeleri çok şümüllü bir mesele karakteri göstermekte, gerek yarattığı problemler, gerekse halledilmesi hususunda alınabilecek tedbirler zaviyesinden işçi devriyle alâkalı meselelerin bir hayli dışında bulunmaktadır. Şu halde işçi devrinin bir sebebi olarak ortaya çıkan köylü - işçi meselesinin şu veya bu şekilde halledilmesi sanayideki işçi devri nisbetlerine geniş ölçüde tesir edecektir. Hakikatte köylü - işçi meselesiyle ilgili programlar bugün Türkiye'nin iktisadî, içtimai, siyasî bir çok meselelerinin çözüm noktasını teşkil etmekte ve en kısa zamanda hal çarelerinin derpiş edilmesi icap eden çok hayati bir problem karakteri göstermektedir. Mamafih ilk senelerde tamamen köylü - işçi istihdamı bir zaruret olduğu halde, gerek alman şümüllü tedbirler ve gerekse zamanın geçişi içinde kazanılan ünsiyetler sayesinde bu tip işçi devamlı bir sanayi işçisi haline gelebilmiştir.

Sanayiînin dağıtılması hususunda ilk senelerde devlet sektörü tarafından gösterilen gayretlerden sarfınazar, son senelerde biraz daha hız kazanan sanayileşmemiz hemen daima büyük şehirlerde inkişaf göstermiştir. Böylece sanayi ile işgücü arasındaki zarurî intibak yüzünden büyük şehirlerimiz daha da büyümek yolunda bu-

lunmuş, sanayileşmenin hız kazanması nisbetinde şehirleşme de inkişaf göstermeye başlamıştır. Bu durum karşısında milyonluk kitlelerin hızlı bir şekilde sanayi merkezlerinde ve büyük şehirlerde toplanmaları yüzünden ortaya bir sürü sosyal problem çıkarken, aynı zamanda şehirlerde mesken meselesi hâd bir safhaya gelmiş, trafik, gıda, yol, mektep, su, elektrik v.s. gibi umumî hizmetler akşamıştır. Ayrıca köyünden pek uzaktaki bir sanayi şehrinde çalışması yüzünden köylü - işçinin sanayi işçisi haline gelmesi zorlaşmış, ziraatten sanayiye geçişte bir sürü intibak problemi ve friksiyonlar ortaya çıkmıştır.

Esasında garp memleketleri dahi bugün mazide işledikleri hataları tashih etmek yolunda olup muvazeneli bir ziraat - sanayi münasebeti tesis ve sanayi kuruluş yerini tayinde bir çok tahditler vaz'etmiş bulunmaktadır [103]. «Garp memleketlerinin 19 uncu asırda idrak ettikleri sanayi ihtilâli devresine memleketimiz yeni girmiş bulunmaktadır». «Bunun için de büyük şehirler peşinde koşmak yerine ziraat ve sanayi, köylü ve şehirli nüfusu ile âhenkli

[103] 1937 senesinde İngiltere'de de sanayide çalışan nüfusun dağılışı durumunu tetkik etmek üzere bir komisyon kuruldu. Komisyonun vazifesi, Br.tanya sanayide çalışan nüfusun bugünkü coğrafi dağılışına tesir eden sebepleri ve dağılışıta istikbalde vukuu muhtemel değişikliğin istikametini tetkik etmek, çalışan nüfusun büyük şehirlerde toplanmasının sosyal, ekonomik ve stratejik mahzurlarını incelemek durumun ıslahı için gerekli tedbirleri tetkik etmektir. «1942 yılında teşkil edilen diğer bir komisyon tarafından ise zirai faaliyetlerle ilgili inşaat ve imâr hareketlerini ve hususiyle sanayi kuruluş yerini, mevsim işçiliğini ve zirai işçilik gibi iktisadi faaliyetleri göz önünde bulundurarak, zirai toplulukların refahı ve kır ekonomisinin muhafazası konuları tetkik edilm'şti. Aynı sene neşredilen raporda, köy hayatının ehemmiyeti, köydeki meskenlerin ıslahı, hafif sanayi zirai bölgelerdeki küçük şehirlere daha elverişli olduğu belirtildi. Böylece bütün memlekete şâmil plânı bir faaliyet, sanayi n dağılışı hakkında milli bir siyaset takibi lüzumu derpiş edilmmişti. Kesif nüfuslu yerlerde sanayi ve sanayide çalışanların dağıtılması, sanayi bütün bölge ve mntikalarda muvazeneli gelişmesi ve çeşitlendirilmesi, kesif bölgelerin yükünü hafifletmek için bahçeli şehirler, peyk şehirler, v.s. ele alınmıştı. 1947 tarihinde «Town and country planning act» kanunu ile şehircilik meselelerine mihrak olarak sanayi dağılışı kabul edilmiş, hiç bir müteşebbisin kuruluş yerinin tayininde tek başına hareket etmesine müsaade edilmemiştir. Sanayi kuruluş yeri Hükümetin kontrolü altına sokulmuş, fabrikanın kurulabileceği yer hususunda mecburiyet yerine tahditler vaz'edilmiştir.» Bk. YAVUZ, Fehmi; Şehirciliğimiz hakkında Mukayeseli Raporlar; Yeni Matbaa; Ankara; 1956; S. 29.

merkezler teşkil eden bölgeler ve bölge şehirleri kurmayı, yerleşme siyasetimize temel olarak kabul etmemiz gerekmektedir.

Bu siyasette muvaffak olduğumuz nisbette ekonomik, sosyal ve stratejik bakımlardan bünyemiz sağlamlaşacak ve memleketimizin her türlü buhranlardan müteessir olma tehlikesi asgarîye inecektir.» [104]. Mademki Türkiye bir çok faktörlerin tesiri altında sanayileşme zaruretindedir, bunu en iyi şekilde ve mahzurları asgarî seviyeye indirerek yapmak mecburiyetindedir. Bugün ileri endüstri memleketlerinden bir çoğu, sanayiın muvazeneli dağılışı, büyük şehirlerin daha da büyümesine mâni olma, kuruluş yerinin kontrolü, bölge plâncılığı v.s. gibi şümüllü tedbirlere baş vururken bizim inkişaf eden sanayileşmemize muvazi olarak gelişen şehirleşmemize seyirci kalmamız şüphesiz mevzubahis olamayacaktır. Sanayiın zirafî mıntikalara yakın bölgelere serpiştirilmesi diğer bir çok faydaların yanında, mevzuumuzla ilgili olarak işgücü kaynakları ile daha kolaylıkla temas teminini imkân dahiline sokacaktır. Zirafî işçinin sür'atle ve sarsıntısız sanayi işçisi haline gelmesine zemin hazırlayacak, gurbetçilik âdeti terkedilecektir. Böylece köylü - işçi daha kolaylıkla sanayi işçisi haline gelebileceği gibi, fabrika civarında ailesiyle ikamet edebilme imkânlarına kavuşacak [105], köyden ve aileden çok uzaktaki sanayi şehirlerinin işçi devri nisbetlerini arttırmak hususundaki menfi tesirleri asgarî seviyeye inecektir. Bilhassa zirafî mıntikalara yakın bölgelerde kurulacak mevsim-

[104] Bk. İbid; S. 64. Memleketimiz zaviyesinden sanayiın dağıtılması, çeşitlendirilmesi, büyük şehirlerin teşekkülüne mâni olunmasıyla ilgili daha taferruatlı izahat için bilhassa Bk. YAVUZ, Fehmi; Şehirciliğimizin Bugünkü Durumu ve Genel Meseleleri; İskân ve Şehircilik Haftası Konferansları; S. 25 ve devamı; Bk. YAVUZ, Fehmi; Şehirciliğimiz Bakımından Ekonomik Faaliyetlerin Kuruluş Yeri ve Bölgecilik; Siy. Bil. Fak. Der.; Cilt: XI; Sayı: 3; S. 370 ve devamı; Bk. EĞLİ, E.; Millî Plânlamada Köyün Rolü; İskân ve Şehircilik Haftası Konferansları; S. 15, 16; Bk. YAVUZ, Fehmi; Şehirlerimizin Büyümesi ve Bölge Plâncılığı; İkinci İskân ve Şehircilik Haftası Konferansları; S. 49 ve devamı; Bk. TUNA, Orhan; Köyden Şehre Göç; Yeni İstanbul Gazetesi; 6.3.1958; S. 2.

[105] «Basit minaresiyle kendi mevcudiyetini muhafaza eden eski köy, yeni Karabük'ün kendi yanı başında kurulmasından ne kazanmış olabilir? Köy halkıyla yaptığım konuşmalardan anlaşıldığına göre her şeyden önce sınıf hayat bu civarın bir çok köylüleri gibi Karabük köylülerini de artık gurbete çikmadan kurtarmıştır.» Bk. FİNDİKOĞLU; Karabük'ün Teşekkülü; a.g.m.; S. 17.

lik sanayi müesseseleri bir yanda köylünün munzam bir gelir elde etmesine ve ayrıca sanayiın muhtaç olduğu işgücünü kolaylıkla ciyardan temin etmesine fırsat verecek ve uzvî bir tamamlama ortaya çıkacaktır [106]. Şüphesiz işçi devrinin azaltılmasıyla direkt bir alâkası olmamakla beraber sanayiın kuruluş yerine müdahale kadar köy bölgelerinde ve ziraî mıntikalarda kurulacak küçük sanatlar köy el ve ev sanatları iktisadî şartların zarureti altında ortaya çıkan köylü - işçi hareketini normal hadlere indirecektir [107].

[106] Bk. OLUÇ, Mehmet; Trakya Ziraat Ekonomisi; İsmail Akgün Matbaası; İstanbul; 1946; S. 112, 113. Bk. ETE, Muhlis; Köy Bölgelerimizde Kurulacak Küçük Sınaf İşletmeler; Türkiye Ekonomisinin Başlıca Meseleleri; S. 206, 207; İskandinav memleketlerinin bir çoğunda mevsimlik sanayiü bütün bir seneye şâmil olmak üzere tanzime matûf gayretler^e görülmektedir. Meselâ İsveç Hükümeti istihdamı istikrarda tutmak için inşaat müsaadesi rejimini kabul etmiş ve müteahhede inşaatın süresini, safhalarını bildiren bir plânı devlet makamlarına tevdi etmek vebibesini yüklemiştir. Yaz aylarında da inşaat sektöründe işçi kifayetsizliği mevcutsa resmî makamlar icabı hale göre inşaat müsaadesi vermiyebilir. Gerçi müteşebbise kışın inşaat yapmak mecburiyeti tahmil edilemez ise de yazın inşaat yapmasına mâni olunabilir. İnşaat izni alan bir müteşebbis soğuklar başladığı takdirde işçilere yol verirse, baharda ve yazın işsiz kaldığını görecektir. Ayrıca inşaat sanayiinde geliştirilen koordinasyon ve organizasyon sayesinde yazın yapılması lâzımgelen işlerle kışın ve bütün bir mevsim boyu yapılabilecek işler tesbit edilmiştir. İşgücü kaynaklarından âzami derecede istifade için Hükümetler bu kaynakları harekete getirmeye teşebbüs ve bölge değiştirenlere yer değiştirme ücreti, mesken temini v.s. gibi tedbirlerle yardım etmektedirler. İş ve İşçi Bulma Büroları bu hususta işgücü tekâsüfü bulunan bölgelerde neşriyat yapmakta, ayrıca kışın inşaat yapma imkânlarını halka ve müteşebbise anlatan eğitim programları tertip etmekte ve bilhassa kış inşaatım mümkün kılacak tekniğin geliştirilmesi için gayretler sarfetmektedir. Bk. Fluctuations de L'emploi Saisonnier dans l'industrie du Batiment en Scandinavie; Revue du Travail; Aout 1957; S. 933.

[107] Memleketimizde köy el ve ev sanatlarının inkişafının şu müsbet neticeleri hasıl edeceği tesbit edilmiştir. 1 — Asıl işi çiftçilik olan ve senenin muhtelif mevsimlerinde boş zaman bulabilen köylü nüfusunun âtil vâziyetindeki işgüçlerini değerlendirmek. 2 — Onu iktisaden tabii âfetlerin ve tesadüflerin esiri olmaktan kurtarmak, 3 — Kendi muhitinde bir kazanç vasıtası temin etmek suretiyle onun bulunduğu yere bağlanmasını sağlamak, 4 — İşçinin evinde, köyünde kalmak suretiyle sosyal ve fizyolojik sağlığını korumak, 5 — Küçük sanatların kalkındırılması suretiyle büyük sanayiın fazla değer vermediği bazı maddeleri ihtiyaçlara cevap verebilecek yüksek değerli mamüller haline sokmak, 6 — Köy çevrelerinde ham madde kaynaklarına yakın yerlerde kurulacak sanat grupları vasıtasıyla mahsulleri kısmen ve tamamen mahallinde işlemek, 7 — Ham maddeyi yarı mamül hale sokmak suretiyle nakliye masraflarından tasarruf sağlamak. Bk. Ev - Köy Sanatları ve Küçük Sanayi Tek-

Köylüyü mümkün mertebe muhitinde muhafaza etmekten doğacak sosyal avantajlar yanında [108] «İş bulmak için köylünün başka bir yere gitmesi yerine bir köy endüstrisinde çalışmasının faydaları vardır. Çünkü böyle bir endüstri mevcut bir müessese içinde gelişen karakter ve teşkilattan faydalanacaktır. Halbuki şehirde fabrikalarda çalışmanın farklı şartlar altında işe yeni baştan baş-

noloji Merkezi Lüzum ve Kurulması Hakkında Rapor; İstiklâl Matbaası; Ankara; 1957; S. 28. 1945 Köy sayımı neticelerine istinaden el ve ev sanatları bulunup bulunmadığına göre muhtarlıklar sayısı ve nüfusu şu şekilde hesaplanmıştır.

	Muhtarlık Sayısı		Nüfus	
	Adet	Nisbet	Adet	Nisbet
Ev ve el sanatları bulunan	4.208	12,7	2.108.475	15,0
Ev ve el sanatları bulunmayan...	29.855	87,7	11.964.966	85,0
<i>Yekûn</i>	<i>34.063</i>	<i>100</i>	<i>14.073.471</i>	<i>100</i>

Bk; Köyler İstatistiği (1945 anket sonuçları); T. C. Baş. İst. Gen. Mü.; Yayın No: 287; Ankara; 1948; S. 5.

[108] «Türk liderleri icbar edilmeden meselelere hal çaresi bulmakta mahir olduklarını isbat etmişlerdir ve 1920 denberi işçiyi ziraat sahasından alıp fabrika ve madenlere sevk etmek için programlar yapılmaktadır. Bununla beraber köy hayatının iyi tarafları, bağımsızlığı, hüviyetinin kaybolmaması ve Türkiye'nin ziraat hayatından endüstriyel hayata geçişte Batıda olduğu gibi şehirlerde fakir işçi mahallelerinin teşekkülü; insan şahsiyetini silen fabrikaların kuruluşu ve bir proletarya sınıfının doğuşu gibi meselelere maruz kalması için başka bir hal çaresi daha vardır ve bunu tatbik etmek kolaydır. İşsiz köylülere köylerinde yapabilecekleri işler vermek. Köyde aile çözülmüyor, hayat şartlarının açlığa kadar varmasına rağmen çocuk suçları ve cinayetler nadirdir. Sosyal kontrol kuvvetlidir. Herkes birbirini tanır, köylünün bir şeref telâkkisi vardır. Hareketleri vakur ve hürmetkârdır. Köylü müstakildir. Türk ordusunun kuvvetinin menşei budur. Fakat Türk köylerinde çiftçi olmayan aile nisbetinin % 5 den daha az olduğu görülmektedir. Bk. HELLİNG; a.e.g.; S. 108, 111. «Problemi doğrudan doğruya köyde ve ziraat münasebetler çerçevesi içinde halletmek hususunda bir buçuk asırdanberi yapılan müterakim tecrübelerine dayanan modern hal tarzına sade İsviçre'de değil bütün Garp memleketlerinde ve bu arada Federal Almanya'da da rastlamaktayız.» «... Adenauer de aynı meseleye temas etmiş ve köylü nüfusun emeğinin değerlendirilmediği yerlerde sınırlı işletmeler kurmak tasavvurundayız, köy devletin dayandığı sosyal ve ekonomik temeller dikkate alınmak suretiyle o şekilde olmalıdır ki köyde doğan insanlar yine aynı köyde geçimlerini temin edebilmelidir.» demıştır. Böylece bizim problemi şehirde ele almamıza rağmen bir çok Avrupa memleketi işe köyden başlamaktadır. Bk. TUNA; Köyden Şehre Göç; a.g.m; S. 2.

lamak gibi mahzurları vardır. Köy içinde tutulacak ziraatten başka bir iş rekabet yüzünden muvaffak olmasa bile, bu gibi işler sonunda endüstriyel hayata daha sarsıntısız bir geçiş sağlamakta yardımcı olacaktır.» [109]. Bu sayede işgüçleri sanayi işçiliği için lüzumlu vasıfların bir kısmını iktisap edebilecekleri gibi şüphesiz küçük sanatların geliştiği mıntikalarda büyük sanayiın teessüsü daha çok imkân dahiline girecek, böylece sanayiın muvazeneli dağılışı ve gelişen sanayiın muhtaç olduğu işgüçlerinin mahallî olarak ev ve el sanatlarının vasıflı mensupları arasından temini mümkün olacaktır [110].

* * *

Millî ekonomi zaviyesinden alınabilecek bu tedbirlerin bir kısmı direkt olarak sanayideki işçi devri nisbetleriyle alâkalı olduğu gibi, diğer bir kısmı ise endirekt olarak işçi devriyle münasebette dir. Bilhassa köylü - işçi tipiyle ilgili meselelerin büyük bir kısmının işçi devrinin teknik cephesiyle alâkası dolayısıyledir. Bu noktadan hareketle sanayimizde köylü - işçi yüzünden ortaya çıkan yüksek nisbetlerin düşürülebilmesi için bu tip işçiden doğan meselelerin halli hususunda takip edilebilecek uzun vâdeli ve plânlı, millî zaruretlere istinat eden tedbirlerin alınmasını beklemek icap edecektir. Ayrıca diğer kategori işçilerle alâkalı olarak, millî ekonomiyi tanzim ve idare edenlerin, işletmelerin rasyonel çalışmasına mâni olucu hususları bertaraf ederek kuvvetli rekabet şartları altında faaliyette bulunan, rasyonel çalışan, modern ve ilmî usullere istinat eden işletme tiplerinin gelişmesi için lüzumlu iktisadî şartların ha-

[109] Bk. HELLİNG; a.g.e.; S. 108, Bk. ETE; Köy Bölgelerimizde Kurulacak Küçük Sanayi İşletmeleri; a.g.m.; S. 206 ve devamı. Bk. YAVUZ; Şehirciliğimiz Hakkında Mukayeseli Raporlar; a.g.e.; S. 30. Bk. TUNA, Orhan; İstanbul Küçük Sanayi ve Bugünkü Meseleleri; Kâğıt ve Basım İşleri A. Ş.; İstanbul; 1950; S. 113.

[110] Meselâ Kayseri Fabrikası için kuruluş yeri seçilirken «Kayseri ve civarında güç bir duruma düşmüş olan halıcılık işlerinde çalışan bir kısım halka yeni bir geçim vasıtası temin etmek istenilmiştir. Esasen evvelce halıcılıkta çalışmakta olan kimselerin pamuk sanayi işçiliği için mükemmel bir kaynak teşkil edeceği düşünülmüştür. Bu suretle mahallî ucuz ve oldukça vasıflı bir işçi kitlesinin mevcudiyeti de Kayseri'nin seçiminde âmil olmuştur. Bk. ÖZEKEN, A. Ali; Sanayi Tesis Yerleri Problemi ve Türkiye'nin Sınai Kalkınmasında Tesis Yeri Dâvası; İkt. Fak. Mec.; Cilt: III; Sayı: 3 - 4; S. 366. Bk. SARC, Ö. Celâl; Tanzimat ve Sanayimiz; Tanzimat. I.; S. 437; Bk. ZÂİM; a.g.e.; S. 77, 78.

zırlanması icap etmektedir. Çünkü her şeyden evvel işçi devri, radyonel çalışan işletmelerle ilgili bir problemdir.

YÜKSEK İŞÇİ DEVRİNE MÂNİ OLMAK İÇİN ALINABİLECEK İŞLETME İÇİ TEDBİRLER

İşletme içinde yüksek işçi devriyle mücadele için ele alınacak birinci husus şüphesiz işçi devrine sebep olan âmillerin bilinmesidir. Sebeplerin bilinebilmesi için de, işçi devri nisbetlerinin departmanlar itibariyle, yaş, cinsiyet, kıdem, vasıf derecesi v.s. faktörlere göre teferrüatlı bölünüşünün tesbiti icap edecektir. Ayrıca çıkan işçilerle mülâkat yaparak çıkış sebeplerinin ortaya konması lâzımgelcektir. Mamafih ekseriya işçiler tekrar aynı işletmeye girmek ihtimallerini tamamiyle bertaraf etmemek için hakikî çıkış sebeplerini saklamak yoluna gidecekler, bu yüzden de işletme idarecilerini yanıltacaklardır. Fakat işçiler hakikî sebepleri ekseri halde sendika idarecilerine bildirmekte bir mahzur görmemekte, aksine fayda mülâhaza ettikleri için, bilhassa işçi devrine sebep olan şartların bilinmesi bakımından sendika mümessilleriyle temas etmek faydalı olacaktır. Diğer yandan sebeplerin vuzuhla ve muntazaman ortaya konabilmesi, periyodik istatistiklerin tanzimi, işçi devri, kayıt ve hesaplarının muntazaman tutulabilmesi için, personel şubelerini bir araştırma organı haline getirmek, işletme içi ve işletme dışı istihdam şartlarını hassasiyetle takip etmek ve ona göre tedbirler almak icap edecektir. Böylece işletme bakımından öğrenilmesi icap edecek ilk şey, önlenmesi kabil olan işçi devri sebepleri ile önlenmesi kabil olmayanları tetkik ve tesbit etmek, ona göre gerekli tedbirleri almaktır. Ekseriya (bir çok istisnası olmakla beraber) işletme içi şartlardan doğan sebepler önlenebilir bir karakter taşıyacak, işletme dışı şartlardan doğanlar ise, önlenemiyen işçi devri sebeplerini teşkil edecektir. Tabiatıyla işçi devrini önlemek için ihtiyar edilecek masrafların hiç bir zaman işçi devrinin sebep olduğu masraflardan daha fazla olmaması lâzımgelcektir. Şüphesiz işçi devriyle ilgili istatistikler işletmenin personel durumunun mazideki temevvüçlerini değil de, halihazır ve müstakbel inkişaf seyrini göstermek bakımından ehemmiyetlidir. İşletme idarecisi, fabrikadaki işleri ve her işin muhtaç olduğu vasıflı ve vasıfsız işçi miktarını çok iyi bilmelidir. İşletmeden bazı işçilerin çıkmasının istihsal üzerinde kısa vâdeli ve ânî tesirleri olmadığı halde, bilhassa

vasıflı işçilerin işi terketmesi istihsalin devamını tehlikeye sokabilir. Bu bakımdan işçi devriyle yapılacak mücadelenin ilk hedefi, hemen daima vasıflı ve üretken işçileri işlerinde muhafaza etmek gayesine matûf olmalıdır. Memleketimizdeki vasıflı işçi kifayetsizliği karşısında bilhassa bu tip işçiyi işinde muhafaza etmenin zarureti bariz bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

İşçi devrine sebep olan şartlar, ilkönce münhal yerler için işçi seçiminden doğan hatalarla ilgili olduğuna göre, işe bu noktadan başlamak icap eder. Münhal işin icaplarına uygun işçi seçebilmek için ilmi işçi alma usullerinden testlerin, mülakat metodlarının tatbiki icap etmektedir. Tabiatıyla münhal işin icap ettirdiği vasıfların bilinmesi için de, işletmede iş değerlendirme sisteminin tatbik edilip bütün işlerin tahlil ve tarif edilmesi zarurîdir. Ancak bu sayede isabetli işçi seçmek ve yeni işçi ile, işi arasında doğabilecek intibaksızlıkları asgariye indirmek mümkün olur [111].

İşveren ekseriya personel masraflarının düşük olmasını, işçinin devamsızlık ve yüksek işçi devri göstermemesini, sadık olmasını ve kendisiyle teşriki mesai etmesini, moralinin yüksek olmasını ister. Buna mukabil işçi şahıs olarak tanınmasını, işinde gelişebilme imkânlarının mevcut olmasını, iktisadî emniyeti, işinin alâka çekici olmasını, iş emniyetinin âzamî şekilde teminini, elverişli ücret ve mesai saatlerini, âdil bir âmirin mevcudiyetini arzu eder. Tabiatıyla işverenin ve işçinin arzu ettikleri hususlar arasında müşterek noktalar bulunmakla beraber, geniş ayrılıklar da vardır. Zıt menfaatler arasındaki uçurumlar devam ettiği müddetçe ihtilâflar ortaya çıkacak ve yüksek işçi devirleri sürüp gidecektir.

Memleketimizde ücret ve kâr unsurları arasında çatışma, en büyük ihtilâf kaynağı olmak karakteri göstermektedir. Nitekim toplulukla iş ihtilâflarından Hakem Heyetine intikal edenlerin büyük kısmı ücret meselelerine taallûk etmektedir. Bu bakımdan ücret faktörünü en ehemmiyetli bir ihtilâf kaynağı ve istihdam şart-

[111] «İş değerlendirme sistemi sayesinde, sanayide çalışan kadın ve erkek fizikî, zihni ve teknik kabiliyetlerine uygun işlere girecekler ve netice olarak işten memnuniyetsizliğin büyük bir kısmı ortadan kalkacak ve işçi devri nisbetleri düşecektir.» Bk. WATKINS - DODD - Mc NAUGHTON - PRASOW; Gordon S. - Paul A. - Wayne L. - Paul; The Management of Personnel and Labor Relations; Second Edition; Mc Graw - Hill Book Company, Inc.; New York; 1950; S. 374.

ları içinde, en önde gelen işçi devri sebebi olarak ele almak lâzımdır. İşletmede tatbik edilecek iş değerlendirme sistemi, işçi alma meselesini rasyonel esaslara bağlayacağı gibi, aynı zamanda gerek işletme içinde ve gerekse bir iş piyasasında aynı işi yapan işçiler arasındaki, hiç bir mantıkî esasa istinat etmeyen ücret farklılıklarını da asgarî seviyeye indirecek, ücretler arasındaki nisbî farklardan doğan işçi devri sebeplerini bertaraf edecektir. Ücretler arasındaki nisbî adaletsizlik kaldırıldığı kadar, mutlak miktarların da işçinin sosyal durumu, vasıf derecesi, randımanı dikkate alınarak, iktisadî hayattaki değişmelere uygun bir seviyede âdil esaslara göre ayarlanması, işçinin işine bağlanmasına imkân verecek seviyede bulunması icap edecektir. Şüphesiz iktisadî ve sosyal gayeler nazarı dikkate alınarak tesbit edilecek ücret hem işveren ve hem de işçi lehine tezahürler gösterecektir [112]. Hattâ bugün ileri sanayi memleketlerinde «kâra ve kararlara iştirak sistemlerinin tatbiki suretiyle işçiler teşebbüse mal edilmekte ve işçi devri nisbetleri daha da düşmektedir. Şüphesiz kâra iştirak sistemi sayesinde işçi maddî saiklerle de işletmeye bağlanacak, müessesenin kâr elde etme ihtimalinin biraz da kendi gayretine bağlı olduğunu düşünen işçi işine daha çok alâka duyacaktır.» [113]. Ayrıca işverenlerin mutad hale getirdikleri fazla mesailerden, uzun iş müddetlerinden ve üç posta çalışmalarından da mümkün olduğu kadar sarfınazar etmeleri icap etmektedir. Normal iş müddetleri sayesinde işe geç gelmeler, devamsızlıklar, sık sık hastalanmalar azalacağı gibi, işçi devri nisbetleri de düşecektir.

[112] Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayiinde İşçilik Mevzuununun İktisadî Problemleri; a.g.m.; S. 260 ve devamı.

[113] Bk. ZÂDİL, Ekmel; İşçilerin Kâra ve Kararlara İştirak Hakları; Sosyal Siyaset Konferansları, Beşinci Kitap; S. 57. «İşçilerin idareye iştirak ettikleri her yerde istihşâlin miktar ve kalitesinde bir artma olmuştur. Bunu iki sebeple izah etmek mümkündür. Bir kerre işçiler daha fazla ve devamlı çalışırlar, işçi devri, devamsızlık asgarî haddine iner». «Amerika'da işçiyi kâra iştirak ettiren firmaların hepsi (ki bunlar Council of Profit Sharing Industries adlı bir birlik kurmuşlardır) iştirak sistemi tatbike bağlandıktan sonra: 1— işçilerde mâneviyatın yükselip kooperasyonun geliştiğini, 2— istihşâlin ve kazancın arttığını, 3— Grevlerin ortadan kalkıp devamsızlığın ve işçi devrinin geniş ölçüde azaldığını bildirmişlerdir». «Los-Angelos'taki Thomas P. Pike Drilling Company 1947 yılında işçilerini idareye ve şirketin kazancına iştirak ettirmeye başladıktan sonra işçi devri azalmış, mâneviyat yükselmiş ve kâr % 250 artmıştır.» Bk. MIHÇIOĞLU; a.g.e.; S. 136, 146.

İşletmede iş emniyetiyle ilgili tedbirlerin mevcut olmayışı, iş kazaları yüzünden işçi devri nisbetlerini yükselteceği gibi, hayatının ve sıhhatinin ehemmiyetli bir mesele olarak ele alınmadığını gören işçi bu müessesede daha fazla durmak istemeyecektir. Şu halde iş kazalarının asgarî seviyeye indirilmesi işçi devri nisbetlerine direkt ve endirekt olarak tesir edecektir. Ayrıca takip edilecek lojman siyaseti, ücret sistemlerinin işçinin işine bağlanmasına imkân verecek şekilde tanzimi, kıdemli işçiyi teşvik hususunda alınacak tedbirler [114] (kıdemli işçiyi teşvik primleri, hizmet müddeti uzun olanlara mükâfat tevzii, bazı maddî imkânlar tanınması v.s.), hizmet müddetlerinin artmasına imkân verecek şekilde personel politikasının tanzimi (senelik ücretli tatillerde, terfilerde, işe alma ve işten çıkarmalarda, hizmet müddetlerine göre kademeli sistemlerin kabulü), tayinlerin ve terfilerin işletme içinden yapılması suretiyle işçilerin yükselme imkânlarının temini ve işlerin daha cazip bir hale sokulması v.s. lâzımdır. Şüphesiz bu tedbirlerin mahzurlu tarafları mevcut olabilir. Fakat bu mahzurlardan sarfınazar tedbirler gayeye hizmet edecektir. Meselâ işletmeden çıkan işçileri tekrar işe almamak hususundaki bir prensip kararı mevcut işçilerin çok temkinli hareket etmelerine, iş değıştirme temayüllerinin zayıflamasına sebep olacak, onlar üzerinde mânevî bir baskı tesiri yapacaktır. Tabiatıyla böyle bir kararın münakaşa edilebilecek bir çok mahzuru olabilir [115].

[114] «Zeytinburnu İplik Fabrikasında yine işçileri iş yerine bağlayan, işçi devrini azaltmak gayesine matûf (kıdem ve takdir) primi adıyla işçinin umumî ahvali kıstasına göre bir nevi prim tediye edilmektedir. İşveren tarafından işçi devrinin azalmasında müsbet tesiri görüldüğü bildirilmiştir.» Bk. ZÂİM; a.g.e.; S. 203 ve devamı. İşletme tarafından takip edilecek bir kıdemli işçiliği teşvik sisteminin mevcudiyeti işçi devrini azaltacağı gibi, işçi moralini de yükseltir. Aynı zamanda işçiye, uzun seneler emniyet içinde işletmeye hizmet etmek imkânını verir. Bk. LEITER; Labor Problems and Trade Unionism; a.g.e.; S. 208.

[115] İstanbul'da bir tekstil fabrikasında yüksek işçi devrine mâni olmak için şu tedbirlerin alınması düşünülmüştür: 1) Müesseseye askerliğini yapmış genç ve kabiliyetli işçiler alarak bunları yetiştirmek, 2) Müessese lehine propaganda yaparak işçi arzı artmasına çalışmak, 3) İşçilerin fabrikaya bağlanmalarını sağlamak için, dinlenme yerleri, spor salonları ve eğlence imkânları temin etmek, yüksek kalorili bir öğün yemek vermek, işçileri mümkün olduğu kadar evlerine yakın bir yere fabrikanın otobüsüyle götürmek, 4) işçilerin sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmak, çocuk zammı, işçi çocuklarının tahsili için bir fon tesis etmek ve kurulacak bir kooperatif vasıtasıyla mesken

İşletme içinde takip edilebilecek sosyal yardımlar da işçi lehine müsait imkânlar yaratacaktır. Bilhassa bu sosyal yardımların tayininde hizmet müddetlerinin nazarı dikkate alınması icap eder [110]. İşçi devri sebepleri kadar, işletmede mevcut devamsızlık ve işe geç gelme sebeplerinin de tetkiki zarurîdir. Devamsızlığı işçi devrinin bir sebebi olarak ele alıp ayrıca bunu doğuran âmillerin de tetkike tâbi tutulması icap etmektedir. Gerçi yüksek işçi devri ve devamsızlık benzer sebeplerden doğmakta ise de, bazı hususî âmillerin tesbiti de imkân dahilindedir [117].

Bundan başka işletme içinde işçi eğitimine de büyük bir ehemmiyet vermek lâzımdır. İşçilerin vasıf derecesini yükseltmeye matûf gayretler yanında, ayrıca işçilerin okuyan çocuklarını yaz tatillerinde işletmede çırak olarak istihdam etmek, işçi devrine müsbet yönde tesir edecek, müstakbel bir işçi kadrosu hazırlamak bakımından da ehemmiyetli bir rol oynayacaktır.

Ayrıca işçi alma politikasını işçinin hususiyetlerine göre tanzim etmek icap eder. Eğer kadınlar arasında daha yüksek işçi devirleri kaydediyorsa ücret farkları, işin mahiyeti, işçi tedarik imkânları v.s. gibi faktörlerden sarfınazar işçi temininde kadın veya erkek tercihi suretiyle umumî işçi devri nisbetine müdahale etmek

teminine çalışmak, 5) İşçilere başları sıkıştığı zaman avans verebilmek için bir fon tesis etmek, 6) Yüksek işçi devrine mâni olmak için civardaki diğer tekstil fabrikalarıyla anlaşmak. Bk. A. S./50; İstanbul Pamuklu İplik - Dokuma Sanayii T.A.O.; İşveren - İşçi Münasebetleri; İkt. Fak. İşletme İktisadî Ens.; S. 3.

[116] Nitekim Sümerbank camiasında tatbik edilen sosyal yardımların büyük bir kısmı hizmet müddetlerine göre hesaplanmaktadır. Ücretli senelik izinden istifade için muayyen bir müddettenberi fabrikada çalışmış olmak şartı aranmakta, işletmelerce kabul edilmiş mazeretler dışında izne hak kazanabilmek için devamsızlığın olmaması icap etmektedir. Bk. UNGUN; Sümerbank Topluluğunda İşçilerimizi İlgilendiren Kanunî ve Sosyal Yardımlar; a.g.m.; S. 11.

[117] Devamsızlık ve geç kalmayı önlemek için umumiyetle şu çareler tavsiye olunmaktadır: 1) Muntazam ve vaktinde işe gelmenin işçinin en büyük meziyeti olduğunu telkin etmek, bunların mükâfatlandırılacağı işçilere söylemek, 2) Muntazam ve vaktinde gelenlere türlü imtiyazlar ve mükâfatlar vermek, 3) Muntazaman gelmeyenlerden ceza alınarak devamsızlığı müeyyide altına sokmak, 4) Geç gelme ve devamsızlığı teker teker yakından takip etmek lâzımdır. Bk. HATİPOĞLU, Zeyyat; İşletme İktisadî ve İdaresi; Vecihi İbak Matbaası; İstanbul; 1957; S. 165.

de imkân dahilindedir. Böylece daha ziyade erkek almak suretiyle cinsiyetten doğan tesirler bertaraf edilmiş olacaktır. Memleketimizde askerlik mecburiyeti olduğundan umumiyetle askerliğini yapmış işçi istihdamı, bu faktörden doğan çıkışları bertaraf edecektir. Kadınların istihdamı halinde emzirme odalarının, kreşlerin mevcudiyeti evli ve çocuklu kadınların işten ayrılmalarına mâni olacaktır. Umumiyetle evlilerin istihdamı (bekârlara nazaran seyyaliyetleri daha az olduğundan), personel kadrolarını daha istikrarlı tutacaktır. Karı kocanın, baba oğulun, aynı müessesede çalışması istikrarın daha da artmasına imkân verirse de, bunlardan birinin işletmeyi terketmesi diğerinin de ekseriya işten ayrılmasına sebep olacaktır. Yüksek işçi devrine mâni olmak için bilhassa mümkün olduğu kadar çocuk istihdamından sarfınazar etmek icap eder. Çünkü genç yaştaki işçilerin hem seyyaliyetleri ve hem de işi terketmek için sebepleri daha çoktur.

Bu maddî ve teknik şartlar yanında işletme içindeki beşerî havanın diğer bir ifade ile beşerî münasebetlerin yüksek işçi devri üzerinde geniş bir tesiri vardır. İşçinin işiyle, işçinin iş arkadaşlarıyla ve işçinin işletme idarecileri ile arasında doğacak ihtilâf ve intibaksızlıklar, işletmeyi terketmek için ekseriya kâfi birer sebeptirler. Bu bakımdan işletme içindeki huzursuzlukların asgarî seviyeye indirilmesi, iyi bir nezaret sistemi ihdası [118] ve yüksek bir moralin temini zarurîdir. Gerçi memleketimizde maddî faktörler çok büyük bir ehemmiyeti haiz ise de beşerî münasebetlerin rolünü de küçümsememek icap eder [119].

Şüphesiz işverenin bütün bu tedbirleri kendiliğinden kolaylıkla alacağını ve yüksek işçi devriyle müessir bir mücadeleye girişeceğini düşünmek boş bir hayaldir. Eğer umumî iktisadî şartlar işverenleri rasyonel çalışmaya zorlamazsa, işçilerin meslekî teşekküllerinin (sendikaların) istihdam şartlarına müdahale ve işverenleri rasyonel çalışmaya mecbur edecek imkânları mahdut bulunursa ve nihayet mevzuatın işçinin himayesini istihdaf eden âmir hükümleri, ekseriya suiistimal edilir ve tatbik zemini bulmazsa, şüphesiz işverenlerin, işçi devriyle mücadele yoluna gitmeleri şansı çok azalacaktır. Kaldı ki bizatihi yüksek işçi devri bu tedbirlerden bir kıs-

[118] «İşçi devrinin azaltılmasında en önemli faktör, işçilerin altında çalıştıkları nezaret mekanizmasıdır.» Bk. İş Ahengi; a.g.e.; S. 56.

[119] Bk. MIHÇIOĞLU; a.g.e.; S. 208.

mının tatbikine mâni olmakta ve bir kısmının ise müsbet tesirlerinin sathî kalmasına yol açmakta, bu suretle kendi içinde kırılması zor bir fâsit daire meydana getirmektedir.

Halbuki yatırım kaynakları mahdut olan iktisaden geri kalmış memleketler yeni yatırımlara gitmeden dahi rasyonel işletme şartlarının teessüs ve yüksek işçi devrine mâni olmak suretiyle üreticiliği arttırabilirler [120]. Buna mukabil bu memleketlerde yüksek işçi devirleri, bir yandan mahdut yatırım kaynaklarının israfına yol açarken, diğer yandan yeni yatırımlara girişmek için zarurî şartları ekseriya ortadan kaldırmaktadır.

UMUMİ NETİCE

Bugün Türkiye sanayiinde ortaya çıkan yüksek işçi devirlerini gerek sebep, gerek tesir ve gerekse önleyici tedbirler zaviyesinden münferit bir problem olarak ele almaya imkân yoktur. Sanayimizdeki işçi devri meselesi, bir çok sebep netice münasebeti içinde bulunmakta ve bir sürü fâsit dairenin meydana gelmiş olduğu görülmektedir. İşçi devri nisbetlerinin düşürülebilmesi, istikrarlı ve hızlı bir sanayileşmenin tahakkuku, geniş ölçüde bu fâsit dairelerin çözümlenmesine bağlı kalmaktadır. Böylece sanayimizdeki işçi devirlerinin düşürülmesi, sadece bu yönden gelen güçlükleri bertaraf etmekle kalmayacak, ayrıca rasyonel çalışan işletme şartlarının teessüsü için gerekli imkânlar da gerçekleştirilmiş olacaktır. O halde işletme işi personel meselelerini bir kül olarak ele almak icabedecek, yüksek işçi devrine müessir bir müdahale yapabilmek imkânımız, geniş ölçüde bu umumî ele alış şekline bağlı kalacaktır. İşçi devri probleminde hareketle endüstrimizin bütün beşerî meselelerine nüfuz edebilmek imkân dahilinde olduğuna göre, onu umumî bir perspektiften ele alıp, hal çareleri derpiş etmemiz, daha doğru bir ifade ile,

[120] «Millî istihsâli, yalnız yeni teşebbüsler ve sanayiler kurarak değil, fakat mevcut işletmelerin istihsâllerini geliştirmek suretiyle de arttırmak mümkündür. Bu son şekil, sermaye teşekkülü ve yatırımların seyri ağır olduğu zaman hususî bir ehemmiyeti iktisap eylemektedir.» Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürünün Raporu, 1952; Biricik Matbaası; Ankara; 1952; S. 73.

her şeyden evvel ilmî esaslara istinat eden rasyonel işletme şartlarını tesis etmemiz icap edecek, bu sayede yüksek işçi devirleri bertaraf edilebileceği gibi, diğer bir çok teknik, iktisadî ve sosyal meseleler de halledilmiş olabilecektir.

Tabiatıyla işletme dışı âmillere bağlı olarak iktisadî istikrarın tahakkuku ve aynı zamanda, eğer sanayileşmemiz biraz daha hız kazanırsa istikbalde de büyük ehemmiyet iktisap edecek olan, köylü - işçinin meselelerine büyük ölçüde hal çareleri bulunması icap edecektir.