

İşçi Devrinin Nazarî Esasları

Dr. Nusret M. EKİN

Mefhumla ilgili meseleler :

Umumiyetle yabancı literatürdeki yerleşmiş mefhumların dilimize aktarılmasında, büyük güçlüklerle karşılaşmakta, bazen bunlar oldukları gibi kullanılmakta, bazen de türkçe bir karşılık bulmağa gayret edilmektedir. Hangisinin tercihe şayan olduğu hususunu münakaşa edecek değiliz. Fakat ilmî istilahlarda, her ne şekilde olursa olsun, yeknesaklığın tesisi bir zaruret olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu suretle karşılıklı münakaşalar sağlam bir mesned bulabilecektir. Bu mesele, mevzuumuz bakımından büyük bir ehemmiyet taşımaktadır. Aşağıdaki izahlarımızdan da anlaşılacağı veçhile mefhum meselesi, mevzuumuz içinde tam bir keşmekeş manzarası arz etmektedir. Bu durumun mahzurları üniform tâbirlere gitmenin fayda ve zarureti, izah edilemeyecek kadar açıktır.

Mevzuumuza temas eden hemen hemen bütün müelliflerin, birbirinden farklı tâbirlerle, aynı meseleyi izah ettiklerini söylemek fazla mübalâğalı bir iddia olmayacaktır. Tetkiklerimiz esnasında, birbirinden farklı olarak aynı mefhumu izah eden 15 - 20 ayrı tâbir tesbit etmiş bulunmaktayız. Bu vaziyet de durumun ne kadar tetkike şayan olduğunu bize açıkça göstermektedir.

Halbuki garp kaynaklarında tâbirler teessüs etmiş, birbirinden ayrı kullanım şekilleri terkedilmiştir. Umumiyetle İngilizce eserlerde mevzuumuz «Labor Turnover» yahut «Turnover of Labor» diye isimlendirilmektedir. Fransa'da ise «Pourcentage de rotation du personnel» tâbiri kullanılmaktadır^[1].

Memleketimizdeki duruma gelince, «işçi değişmeleri»^[2], «İşyerlerine giriş-çıkış hareketleri»^[3], «girip-çıkımlar (fluctuation)»,

[1] Bk. Özeken, A. Ali: Türkiye Sanayiinde İşçiyi Barındırma Problemi; İçtimai Siyaset Konferansları, Üçüncü kitap, s. 105.

[2] Bk. Sutherland, John: Türk İşçisinin Korunması, Çalışma, sayı: 5, s. 64.

[3] Bk. Zadi, Ekmel: İş ve İşçi Bulma Hizmeti, Mahiyet ve Vazifeleri. İçtimai Siyaset Konferansları, Dördüncü kitap, s. 26.

«Flüktüasyonlar» [4], «Girip-Çıkma Akışı» [5], «İşçi Hareketleri» [6], «İş Değiştirmeleri Oranı» [7], «Değişen İşçi», «İşçi Değişim Nisbeti» [8], «İş Hareketleri» [9], «İşçilerin Tebeddülü» [10], «İşçinin İşyerini Değiştirmesi» [11], «İşçi İstikrarsızlığı» [12] gibi farklı tâbirlere rastlanmaktadır. Bazen de muayyen bir kelime kullanmak yerine tarif ve tasvir eden cümlelerle karşılaşılmaktadır [13].

Diğer yandan, uzun yıllardanberi iktisadî Devlet Teşekkülleri ile ilgili istatistikî rakamlar ve araştırmalar neşreden Başvekâlet Umumî Murakabe Heyeti raporları da mefhum hususunda büyük bir vuzuhsuzluk içindedir. Hattâ aynı müesseseye ait, birbirini takip eden iki yıllık raporda, değişik tâbirlere rastlanmaktadır. Bir fikir vermek için bazı misallere işaret etmek istiyoruz. «İşçi Devir Sür'ati» [14], «İşçi Değişiklikleri» [15], «İşçi Harekâtı» [16], «Kadro

[4] Bk. Tuna, Orhan: Sanayileşmenin Çalışma Hayatındaki Tesirleri; Antalya Üniversitesi Haftası, İstanbul, 1957, s. 6, 14.

[5] Bk. Pınar, Saffettin: Zonguldak Kömür Havzasının İşçi İskân Politikası, İş Mecmuası, sayı: 38, s. 28.

[6] Bk. Dalsar, Fahri: Ayvalık Bölgesinde İşçilik, Çalışma, sayı: 11, s. 61.

[7] Bk. Sarc, Ömer Celâl: Sanayi Dâvamız, 6 ncı Üniversite Haftası, Konya, s. 17.

[8] Bk. Özeken: Türkiye Sanayiinde İşçiyi Barındırma Problemi, a.g.m., s. 105.

[9] Bk. Hatiboğlu, Zeyyat: İşletme İktisadı ve İdaresi (Umumî Esaslar), Vecihi İbak Matbaası, İstanbul, 1957, s. 161.

[10] Bk. Somervell, Hines, Whittlesey, Kammerer, Gardner, Smith, Dorr, Wadsted, Wright, Trivanovith: Türkiye'nin İktisadî Bakımdan Umumî Bir Tetkiki; 1933 - 1934, Ankara, s. 238 ve devamı.

[11] Bk. A. S/50: İstanbul Pamuklu İplik-Dokuma Sanayi T.A.O., İkt. Fak. İşletme İktisadı Enstitüsü, s. 1.

[12] Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Misyonu Tarafından Türkiye Cumhuriyeti Hükûmetine Sunulan Rapor, Ankara, 1950, s. 281.

[13] Bir makalede «... Elemanların muayyen zamanlar zarfında değişmesi (turn over) tetkik edilmelidir.» denilmektedir.

Bk. Kerimol, Müeyyet; Mensucat Sanayiinde Organizasyon; Mensucat Meslek Dergisi; cilt: VII; sayı: 5, s. 166.

[14] Bk. Sümerbank Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1944 yılı Umumî Murakabe Heyeti Raporu; 1945, s. 17. Son yıllarda neşredilen bir eserde «İşçi Devir Sür'ati» tâbiri, «İşçi Devir Nisbetini» ifade için kullanılmıştır. Bu eserde «Bundan başka, işçi hareketleriyle ilgili olarak işçi devri de önemlidir. İşçi Devir Sür'ati fazla olan işletmelerde...» denilmektedir.

Bk. Oluç, Mehmet; İşletme Organizasyonu ve Sevkü İdaresi, Birinci cilt, Sermet Matbaası, İstanbul, 1959, s. 108.

[15] Bk. Malatya Bez ve İplik Fabrikaları T.A.Ş. 1943 Umumî Murakabe Heyeti Raporu, Ankara, 1944, s. 32.

Harekâtı»^[17], «Amele Ciro»^[18] gibi değişik isimlere sık sık rastlanmakta, bazen çıkış nisbeti, bazen giriş nisbeti, bazen ise bunların haricindeki diğer bir nisbet İşçi Devir Sür'ati diye isimlendirilmektedir. İsimlerde gözüken farklılıklar, aynı zamanda hesaplama metodlarında da karşımıza çıkmakta, vasatîler, müddetler de ekseriya değişmektedir^[19].

Diğer yandan, İstanbul işgücü anketine ait terim cetvelinde «Labor Flux Rate» karşılığı «İşçi Devir Nisbeti», Labor Turnover» karşılığı «İşçi Giriş ve Çıkışı» tâbirleri kullanılmaktadır^[20].

Son yıllarda umumiyetle diğer bir tâbirin de sık sık kullanıldığını görmekteyiz. Bu tâbir «İşçi Devri» dir. Gerçi Başvekâlet Murakabe Heyetinin eski tarihli raporlarında da bu terime rastlanmakta ise de^[21], bunlar «İşçi Devir Sür'ati» gibi farklı halleri de muhtevi bulunmaktadır. Halbuki son neşriyatta «İşçi Devri» ni yerleşmiş bir mefhum olarak kullananlara rastlanmaktadır^[22]. «İşçi Devri»ni hâlen tereddütle kullananlar mevcut ise de^[23], tâbir artık resmî neşriyata da girmiş bulunmaktadır^[24].

[16] Bk. 1942 Başvekâlet Umumî Murakabe Heyeti Selüloz Sanayi Müessesesi Raporu, Ankara, 1943, s. 17.

[17] Bk. Sümerbank Selüloz Sanayii Müessesesi 1945 Yılı Umumî Murakabe Heyeti Raporu, Ankara, 1946, s. 7.

[18] Bk. Um. Mu. He. Türkiye Şeker Fabrikaları Anonim Şirketi 1940 Yılı Raporu, s. 19.

[19] Tekrarlara yol açmamak için biz sadece yukarıda sıraladığımız tâbirler haricindeki değişik şekilleri gösterdik. Halbuki yukarıda zikredilen terimler de sık, sık kullanılmaktadır.

[20] Bk. İş ve İşçi Bulma Kurumu Bülteni: Sayı: 68, 2 Mayıs 1958, s. 9.

[21] Bk. 1942 Başvekâlet Umumî Murakabe Heyeti Selüloz Sanayii Müessesesi Raporu; Ankara, 1943, s. 17.

[22] Bk. Zaim, Sabahaddin: İstanbul Mensucat Sanayiinin Bünyesi ve Ücretler: Sermet Matbaası, İstanbul, 1956, s. 309.

Bk. Mihçioğlu, Cemal: Personel İdaresinde Beşerî Münasebetler; Son Havadis Matbaası, Ankara, 1955, s. 103.

Bk. Arı, Oğuz: Sınai İşyerlerinde Tatbik Edilen Testlere Dair; Çalışma Vekâleti Dergisi, Cilt: IV, Sayı: 1, s. 6.

[23] Bir makalede şöyle bir cümleye rastlanmıştır: «Giriş çıkış hareketleri (işçi devri) eskiye nazaran çok azalmıştır.»

Bk. Zadi, Ekmel: İşçilerin Kâra ve Kararlara İştirak Hakları; Sosyal Siyaset Konferansları; Beşinci kitap, s. 57.

[24] Bk. Sanayide Nezaretçi; Vekâletlerarası Prodükktivite Komitesi, Sanayi Merkezi, Doğu Ltd. O. Matbaası, Ankara, 1956, s. 14.

Bk. İş Âhengi; Vekâletlerarası Prodükktivite Komitesi, Sanayi Merkezi; Doğu Ltd. O. Matbaası, Ankara, 1957, s. 7.

Bütün bu inkişafı nazarı dikkate alarak, tecanüsü bozmamak endişesi ile, biz de aynı tâbiri benimsemiş bulunmaktayız. Araştırmamızda «Labor Turnover» karşılığı olarak «İşçi Devri» ni, «Labor Turnover Rate» karşılığı olarak da «İşçi Devir Nisbeti» ni kullanmak istiyoruz. Kaldı ki bu benimseyişi destekliyen başka faktörler de vardır. İşçi Devri tâbiri kelimenin İngilizce aslının sadık bir tercümesidir. «Turnover», bilindiği gibi lûgat mânası itibariyle «altüst olmak, devrilmek, dönmek vs.» gibi mânalara gelmektedir. Diğer yandan işçi devri tâbiri, bir işletme zaviyesinden, personel değişmesi, bir giriş-çıkış şeklinde tezahür etmiş olsa dahi, bizatihî mevcut personelin bünyesindeki değişmeleri ifade etmesi bakımından da tekabül ettiği durumu izah eden sağlam bir kelimedir. Bütün bunlar ilâveten, terimin kısa ve kullanışlı oluşu, yayılmasını mümkün kılacak iyi bir işarettir.

Tarif :

Gerçi hâlâ işçi devrinin mahiyeti hakkında ehemmiyetli derecede anlaşamamazlıklar varsa da, işçi devri, umumî bir ifadeyle, «muayyen bir devre zarfında bir işletmenin personel kadrosuna, işçilerin giriş ve çıkış hareketi» olarak tarif edilmektedir. Amerikan Çalışma Vekâleti işçi devrini şöyle tarif etmektedir; «İşçi devri, işlerini bırakan işçiler tarafından yaratılan boşluklar yüzünden zarurî kılınan, iş gücüne yeni yerleştirmelerdir.» Bu tarifin ifade ettiği mâna, her hangi bir zaman zarfında bir işletme tarafından fiilen ihtiyaç duyulan işçi sayısını idame etmek maksadı ile, işe alınan yekûn işçi sayısı ile ilgilidir. Aynı fikre iştirak eden diğer müellifler işçi devrinin sadece çıkan işçi yerine yenisinin yerleştirilmesinin (replacement) nisbetini göstermesi lâzım geldiğinde ısrar ederler ve yerine işçi alınmayan bir işçinin müesseseden çıkmasının, işletmeye menfî bir tesir yapmıyacağını ileri sürerler. Bazıları ise, kaçınılabılır ayrılmaların yerleri doldurulsun, doldurulmasın, kullanmağa elverişli rakamlar olduğunu iddia ederler^[25].

Tarif hususunda, diğer bir metod da, işçi devrinin hesap tarzını göstererek yapılanlardır. Umumiyetle bu tarz ekseri müellifler tarafından kabul edilmektedir. Bu tarif şekline göre «İşçi devri,

[25] 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., Newyork, 1950, s. 344.

aylık veya yıllık olmak üzere muayyen bir devrede işletmeden ayrılan işçilerin, aynı devredeki vasatî işçi miktarına olan nisbetini ifade eder»^[26]. Diğer bir tarifte «İşçi devri, işten ayrılanlarla, yeni işe alınanların istihdam edilen vasatî işçiye oranıdır» şeklinde ifade edilmekte^[27], «İşçi devri; işçilerin bir müesseseye intisap edip ayrılmalarını ifade eder. Devir bir müessesenin işçileri arasında vukua gelen ayrılmaların genel işçi yekûnuna nisbetidir^[28] tarzında tarif edenler de bulunmaktadır. «Bir işletme organizasyonundaki personel değişmesidir»^[29] kısa şeklini tercih edenler olduğu gibi «İşçi devri, işçi kadrosunun içeri ve dışarı akışını ifade eder. Müesseseye giriş, çıkış ve çıkanın yerini alma yahut da önlenebilen, önlenemiyen diye ayrı sınıflar halinde ölçülebilir»^[30] diyenler de vardır.

İş ve İşçi Bulma Kurumu, İstanbul'da tertip ettiği «İş Gücü Anketi» için hazırladığı terim cetvelinde İşçi devrini şu suretle tarif etmiştir. «İşçi devri, işyerinde, istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişikliklerdir.»^[31].

Tarifler arasındaki farklar umumiyetle herbirinin başka hesaplama metoduna dayanmasından doğmaktadır. Her tarif doğru olmakla beraber meselenin bütün tezahürlerini ifade etmemektedir. Tarifleri daha müşahhas bir hale sokmak için basit bir misal vermek istiyoruz. İşletmeyi altta ve üstte iki musluğu bulunan bir kaba benzetelim. Alttaki musluğun her açılışında, kabın içindeki su seviyesi bir miktar aşağıya düşecek, üstteki musluğun her açılışında, su seviyesi kaba boşalan su yüzünden bir miktar artacaktır. Şimdi biraz daha ileri giderek kabın içinde 100 ünitelik bir su miktarının bulunduğunu kabul edelim. Muayyen bir devre zarfında, meselâ bir ayda, aşağıdaki musluktan 10 ünite su aksın, bunun mevzuu-

[26] Bk. Zaim: a.g.e.; s. 309. «İşçi Devir sür'ati ne demektir: Muayyen bir devrenin başındaki ve sonundaki işçi miktarı tesbit edilerek ortalaması alınır. Bu ortalama kesrin paydasına yazılır. O devre zarfında işten ayrılanların miktarı da kesrin payına yazılır. Elde edilen nisbet bize işçi devir sür'atinin yüzde kaç olduğunu gösterir.» Bk. Oluç: a.g.e., s. 108.

[27] Bk. Alford-Bangs, L. P. - John R., Production Handbook, Ronald Press Company, New York, 1957, s. 1555.

[28] Bk. Mihçioğlu: a.g.e., s. 103.

[29] Bk. Patterson, S. Howard: Social Aspects of Industry, Third Edition, Mc Graw - Hill Book Company, Inc., New York and London, 1943, s. 423.

[30] Bk. Jucius, Michael J.: Personnel Management, Third Edition, Richard D. Irwin, Inc., Illinois, 1955, s. 108.

[31] Bk. İş ve İşçi Bulma Kurumu Bülteni: sayı: 68, 2 Mayıs 1958, s. 9.

muza göre mânası vasatı 100 işçi çalışan bir müesseseden, bir ay zarfında, 10 işçinin çıkışıdır. Bu çıkışlar muhtelif sebeplerle olabilir. Umumiyetle üç ana sebep düşünecek olursak, işçi ya kendi isteği ile ayrılmıştır, ya iktisadî vaziyet dolayısı ile tensikata tâbi tutulmuştur, yahut da işletmeden ihraç edilmiştir. Eğer kabın seviyesi daima 100 de tutulmak isteniyorsa, üst musluk vasıtasıyla kaba 10 ünite ilâve etmek lâzımdır. Bu 10 ünite muhtelif sebeplerle çıkan 10 işçi yerine alınan yeni 10 işçiyi ifade eder. Böylece kaptaki su seviyesi aynı yükseklikte tutulmuş, fakat suyun terkibi %10 değişmiştir. Durum her zaman misalimizdeki kadar basit olmayabilir. Bazen kaptaki su seviyesi düşürülmek istenebilir. O zaman 10 ünite çıkışa mukabil 5 ünite ilâve olunur. Seviye 95'e indirildiği gibi, 10 çıkanın yerini, 5 ünite almış olur. Bazen de tamamen bunun aksi olabilir. 10 çıkışa mukabil 20 ilâve yapılır. Bu takdirde çıkanların yerini alanlar 10 olduğu gibi, seviye 110'a yükselmiş olur. Şimdi misalimizi tariflere tatbik edecek olursak, bazı müellifler çıkanların vasatı ortalamaya olan nisbetine ehemmiyet verdikleri halde, diğerleri, girenlerin işletmedeki vasatı işçiye, bazıları ise çıkanlar yerine yeni alınanların vasatıye nisbetine, büyük önem atfetmekte, bir diğerleri ise bizatihî kabın, yani işletmenin bünyesindeki değişimleri nazarı dikkate almaktadırlar. Şüphesiz bu münasebetlerin hepsi bir diğeri ile alâkalı olmakla beraber, gene de aralarında oldukça büyük farklar vardır. Meselâ depresyon devirlerinde müteşebbisler işçi almaktan ziyade çıkarma temayülünde olduklarından, çıkış nisbetleri yüksek, giriş nisbetleri düşük olacak, aksine genişleme ve inkişaf devirlerinde, işletmeler çıkandan daha fazla işçi almağa ve müesseselerini daha hızlı ve yüksek istihdam seviyesinde çalıştırmağa gayret edeceklerinden, giriş nisbetleri çıkış nisbetlerine göre daha yüksek bir karakter gösterecektir.

Şüphesiz en iyi tarif, kabın, yani işletmenin bünyesindeki tahavvülleri ifade edebilen olacaktır.

İşçi devrinin mahiyeti :

İşçi Devri terimi, muayyen bir müessesenin emek gücünü teşkil eden şahıslardaki değişimleri ifade için kullanılır. Bu, umumiyetle, işe alınan ve işten her ne sebeple olursa olsun ayrılan işçilerin mecmu miktarının, o müessesede çalışan vasatı işçi miktarına olan nisbetini ifade eder^[32]. Diğer bir deyişle, İşçi Devri bir işlet-

[32] Bk. Peterson, Florence: Survey of Labor Economics, Revised Editions, Harper and Brothers Publishers, New York, 1951, s. 206.

mede her hangi bir sebeple istihdamdan ayrılan şahısların yerine yenisinin alınmasına sebep olan, personel değişmelerini göstermek için kullanılır. Matematik ifade şekli, yıllık veya aylık ayrılmaların, o devredeki ortalama işçi sayısına nisbetidir. Biraz sonra teferrüatlı olarak temas edeceğimiz işçi devrini hesaplama metodlarından en basitini burada işaret etmek istiyoruz. İşçi devrini hesaplamamanın en basit metodu, muayyen bir devre esnasında, işini terkedenden işçilerin mecmû miktarını, aynı devredeki ortalama işçi adedine bölmektir. Böylece, eğer ortalama işçi miktarı 800 olan herhangi bir müesseseyi bir yılda 100 işçi terketmişse, işçi devri 100'ün 800'e bölünmesi suretiyle, yani 0,125 yahut %12,5 olacaktır. Bu basit metod, her ne kadar kâfi derecede kullanışlı ise de, hesap tarzı itibariyle bir çok ehemmiyetli faktörü ihmal etmektedir. Meselâ, kadın, erkek gibi cinsiyet farkları gösteren işçiler arasında herbirine ait işçi devri nisbetlerini göstermediği gibi, mukayeseler yapılmasına da imkân vermemektedir. Bundan dolayı, kaba toplamların tahlil edilmesi ve çeşitli gruplara göre işçi devrinin hesaplanması lâzımdır. Kayıtlar kadın ve erkek işçiler için ayrı, ayrı tanzim edilmeli, işçi devri ayrılış sebeplerine göre tasnife tâbi tutulmalıdır. Farklı yaş grupları, yeni ve kıdemli işçiler için ayrı, ayrı hesaplanmalı, kalifiye olan ve olmayanlardaki nisbetler tesbit edilmelidir^[33]. Yıllık veya aylık işçi devri nisbeti, gerçi bir müessesede işçi zaviyesinden bazı tedbirlerin alınması için iyi bir işarettir. Fakat esas sebeplere nüfuz edebilmek ancak işçi devri tahlilleri ile mümkün olabilir. Böylece işletme idarecisi karşısındaki detaylı tabloda en ince teferruatına göre, meselâ yaş, cinsiyet ve kıdem âmilleri itibariyle ve o işletmede mühim olan diğer faktörlere göre, her grup için işçi devri sebep ve nisbetlerini görebilir, önleyici tedbirlerini ona göre alır ve personel politikasını tanzim eder. Bir müesseseye intisap eden bir işçi, belki bütün bir çalışma ömrünü o müesseseye hasredebilir. Fakat bu çok istisnaî bir durumdur. Ekseriya kısa veya uzun bir müddet çalıştıktan sonra dahilî, haricî, sahsî yüzlerce sebepten biriyle, işçi işinden ayrılmakta, veya uzaklaştırılmakta, böylece muayyen bir müessesenin personel kadrosu, yavaş veya hızlı olsun devamlı bir değişme halinde bulunmaktadır. Bu değişmenin muayyen bir devre için hesaplanması, bize işçi devrini nisbet halinde verecektir.

[33] Bk. Fenelon, K. G.: Management and Labour; Methuen and Co. Ltd., London, 1939, s. 78.

İşçi devrinin diğer mefhumlarla münasebeti :

İşçi devrinin daha iyi anlaşılabilmesi, kendisine yakın diğer mefhumlarla arasındaki farkların belirtilebilmesi ile daha bariz bir şekil alacak ve daha kolaylıkla mümkün olacaktır. Müteakip izahlarımız bir zaruret halinde olmayıp, vuzuh vermek ve anlamak kolaylıkları yaratmak bakımından faydeli ve lüzumlu görülmüştür.

1. *Kollektif İş Mücadeleleri ve İşçi devri*: Bilindiği gibi kollektif iş mücadeleleri ile, başka şekilleri de olmakla beraber, ekseriya grev ve lokavtları kasetmekteyiz. Sınai hayatımızda sık, sık rastladığımız grev ve lokavtlar, iş mücadelelerinin nihaî safhasını teşkil etmekte, kollektif pazarlıkta anlaşamayan tarafların birbiri üzerinde tazyik yapabilmek için müracaat ettikleri bir metod olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten iş şartlarının tayin ve tesbitinde, bir fikir birliğine ulaşamayan ve böylece bir kollektif akit tesis edemiyen işçi ve işverenler, şartlarını diğer tarafa empoze etmek için bu yola gitmektedirler. Grev ilânı halinde işçiler çalışmayı terketmekte ve müesseseyi âtil bir hale getirmekte, lokavt halinde ise işveren faaliyetini tatil etmektedir. Bu devre esnasında işçiler bilfiil çalışmamakla beraber müessese ile alâkaları kesilmiş değildir. Ücretlerini almamalarına rağmen işverenle olan münasebetleri ortadan kalkmamakta, fakat muallâkta bulunmaktadır^[34].

Nitekim grevin şu veya bu şekilde nihayetlenmesi halinde işçiler tekrar işlerinin başına dönmekte ve aynı şekilde çalışmaya devam etmektedirler. İşverenin lokavt yapması halinde de durum bundan farklı değildir. Halbuki işçi devri, müesseseden hukukî ve fiilî ayrılma ile ilgilidir. Muhtelif sebeplerle işletmeden ayrılan işçi, zarurî bir personel değişmesine yol açmakta, işçi devri hâdisesini meydana getirmektedir. Daha açık bir ifadeyle iş mücadeleleri kollektif ve ârizî bir ayrılışa tekabül ettikleri halde, işçi devri daha ziyade ferdî ve devamlı bir terkediş mânasına gelmektedir. Gerçi tensikat yapılması halinde, az çok kalabalık bir grubun işine son verilmesi mevzubahis ise de, yine de bu hareket meselâ işverenin lokavt yapması halinden çok farklı bir duruma tekabül etmektedir. Çünkü lokavtın nihayete ermesi halinde iş yerinden uzaklaştırılmış işçiler

[34] Grevin hukukî mahiyeti ve iş akdine tesiri ile ilgili münakaşalar ve meseleler için: Bk. Saymen, Ferit H.: Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954, s. 347.

işlerine tekrar dönecekleri halde, tensikata tâbi tutulan işçilerin aynı müessesede tekrar çalışmaları uzak bir ihtimaldir. Bütün bunlara rağmen, işçi devri ile kollektif iş mücadeleleri arasında kuvvetli münasebetler vardır. Her ikisi de endüstriyel huzursuzlukların gözle görülebilen, ölçülebilen kısmını teşkil ederler. Uzayan ve sık sık ortaya çıkan grevler ve lokavtlar ile yüksek işçi devri nisbetleri, sınaî istibaksızlık ve mücadelelerin açık bir nişanesidirler. Ferdî olarak işini terk ile iktifa eden işçi, kollektif olarak ise onun ıslah edilmesi ve daha iyi tanzim edilmesi için mücadele edecektir. Her iki problem de işçi, işveren ve millî ekonomi zaviyesinden aynı ehemmiyete sahiptir. Hattâ işçi devri yüzünden, grev ve lokavtlara nisbeten işçinin daha çok kayıp ve zararlara maruz kaldığı iddia edilmektedir^[35].

2. *İşsizlik ve işçi devri* : İşçi devri ile alâkalı diğer bir mefhum da işsizliktir. İşsizlik işçi devri ile girift bir karakter göstermekte ve âdeta birbirini takip eden muayyen bir hâdisenin müteakip safhasını teşkil etmektedir. Gerçi kısa bir şekilde ifade edilirse «işsizlik işin olmayışını, işçi devri işin değiştirilmesini kasteder» ise de^[36], problemlerin komprime tariflere sığdırılması bizi vuzuha kavuşturamaz.

İşçi devri hâdisesi muayyen bir işletmede cereyan eder. Fakat işin bundan sonraki safhası bizi başka meselelere götürmektedir. Sosyal hâdiseler arasında küllî bir rabita mevcuttur. Eğer bir işçi ölüm, tekaütlük, askerlik vs. gibi sebepler haricinde işyerinden ayrılmışsa hayatını idame ettirebilmek için başka bir yerde çalışmak isteyecektir. Eski işi ile yeni intisap edeceği iş arasındaki devre, onun işsizlik müddetini tayin edecektir. Bu tabii, her zaman varit değildir. Bazen eski işi terketmeden yeni bir iş bulunabilir ve işsizlik devresi sıfıra indirilmiş olabilir. Bu durum işsizlikle işçi devrinin direkt münasebetini ifade eder^[37]. Şüphesiz işsizlik ile işçi devrini doğuran sebepler birbirinden tamamen farklıdır. Diğer yandan işsizliğe sebep olan her tehavvül işçi devrini yükselten bir karaktere sahiptir. Nitekim işsizlik temayülünün kuvvetlendiği bir devrede, müesseselerin işçi devri çıkış nisbetleri yüksek, giriş nisbet-

[35] Bk. Patterson; a.g.e., s. 429.

[36] Bk. İbid: s. 427.

[37] Bk. Millis - Montgomery, Harry A. - Royal E., Labor's Risks and Social Insurance, McGraw-Hill Book Company, Inc., New York and London, 1938, s. 21.

leri düşüktür. Tabii işsizler kitlesini müesseselerinden muhtelif sebeplerle çıkan ve çıkarılanlar teşkil edecektir. Halbuki işsizliğin azalmağa temayül ettiği genişleme devrelerinde, çıkışlar düşük, girişler yüksek bir nisbet verecektir. Böyle bir durum tam istihdama gidişin de sağlam bir işareti olarak karşımıza çıkacaktır.

İşsizlik ile işçi devri münasebetlerini düşünürken tabii, ilk defa iş arayanları nazarı dikkate almamak lâzımdır. İşçilerin büyük bir kısmının mazilerinde, 3-5 hiç olmazsa 1 müessese mevcut iken bunlar daha henüz iş aramak durumuna girmiş bulunmaktadırlar. Bu iki mefhum arasındaki rabitalar basit olmaktan ziyade, komplike bir durum göstermektedir. Nitekim yüksek bir istihdam seviyesinde yüksek bir işçi devri mevzubahis olurken kronik bir işsizlik devresinde gayet düşük nisbetlere rastlamak ihtimal dahilindedir. Meseleyi çok basitleştirerek şu şekilde ifade etmek mümkün olacaktır. Bilindiği gibi işsizlik; çalışmağa istekli, hazır ve kabiliyetli olup ta iş bulamamak durumunu ifade için kullanılır. Bu vasıfları haiz olanlar —ilk defa iş gücüne girenleri nazarı dikkate almayacak olursak— daha evvelce çalıştıkları müesseselerden kendi isteği ile ayrılmış, ihraç edilmiş veya tensikata tâbi tutulmuş insanların toplamından meydana gelecektir. Kuvvetli bir ihtimalle bunlar, iktisadî zaruretler icabı işlerine son verilen işçi gruplarıdır.. Böylece onlar terkettikleri müesseselerin işçi devri çıkış nisbetlerini yükselteceklerdir. Eğer çalışmak için yeni işler bulamazlarsa, işsizlik gitteğe genişliyen bir hal alacaktır. Aksi durum düşünülecek olursa, yükselme devirlerinde giriş nisbetleri yükselecek ve böylece işsizler ordusu mevcut müesseseler tarafından emilmiş olacaktır.

Bu makro izah tarzı meselenin tekniği ile alakalı olup sebepleri muhtevi değildir. İzahlarımızdan da anlaşılacağı veçhile, işçi devri hiç olmazsa işsizlik kadar ciddî bir problem olarak ortaya çıkmaktadır.

3. *Devamsızlık, işe geç gelme ve işçi devri* : Devimsizlik ve işe geç gelme, ekseri neşriyatta işçi devri ile beraber mütalâa edilmektedir^[38]. Devamsızlık, işçinin işletmede bulunması lâzım geldiği za-

[38] Bk. Yoder, Dale: Personnel Management and Industrial Relations, Third Edition, Prentice - Hall, Inc., New York, 1948, s. 432.

Bk. Mihçioğlu: a.g.e., s. 103, 104.

Bk. Zaim: a.g.e., s. 315 ve devamı.

Bk. Fenelon: a.g.e., s. 69 ve devamı.

Bk. Özeken, Ahmet Ali: Türkiye Sanayiinde İşçilik Mevzuunun İktisadî

manlarda mevcut bulunmadığı bir durumu ifade eder. Şüphesiz devamsızlık istiyerek vukubulur.

1. İhtiyarî olarak: Tembellik, can sıkıntısı, eğlenceye gitmek gibi psikolojik sebeplerden olabilir.
2. Mecburî olarak: Hastalık, kaza, tatil gibi sebeplerden meydana gelebilir.

Maamafih, ailede ölüm ve hastalık, işçinin hastalığı gibi talih-sizlikler işçiye atfedilemez. Bu kategori sebeplerin mecburî devamsızlıklar kısmına konulması icap eder. Umumiyetle benzer sebeplerden doğdukları için işçi devri ve devamsızlıklar, paralel bir seyir takip eder^[39]. Nitekim işçi devrinin yüksek olduğu müesseselerde devamsızlık ve işe geç gelmeler de yüksek bir trend takip etmektedir. Ekseri devamsızlıklar ve geç gelmeler, nahos çalışma şartlarından, nezaretçilerle anlaşamamaktan, işletmeden memnun olmamaktan doğar. Yüksek devamsızlıklar işletmede mevcut bozuk moral durumunun bir ifadesidir. İhtiyarî ve mecburî devamsızlık ve gecikmeler daima işten ayrılmaların bir habercisidir^[40]. Kıymetli işçiler için bu sebepler derhal tahkik edilmeli ve gerekli tedbirler alınmalıdır. Böylece işçi devri yanında işyerinde hâkim olan havanın mahiyeti hakkında fikir veren diğer bir karine de işçilerin devamsızlıkları olmaktadır. Yapılan tecrübeler mâneviyatın düşük bulunduğu, işçilerin işten memnun olmadıkları yerlerde, devamsızlığın ve işe geç gelmelerin arttığını, işçilerin umumiyetle işleri başına gelmek hususunda isteksiz davrandıklarını göstermiştir^[41]. Mevzu ile yakın alâkası yüzünden devamsızlık üzerinde biraz durmak istiyoruz.

Devamsızlık sebeplerini şöyle sıralıyabiliriz:

1. Gayri sıhhî ve kötü iş şartları: Havalandırma, suhnet, ışık ve rutubet şartlarının fena oluşu, kazaya karşı emniyet tedbirlerinin azlığı,
2. Uzun iş müddetleri,

Problemleri; Ordinaryüs Profesör İbrahim Fazıl Pelin'in hâtırasına Armağan, s. 243.

[39] Bk. Zaim: a.g.e., s. 315.

[40] Bk. Alford-Bangs: a.g.e., s. 1556.

[41] Bk. Mihçioğlu: a.g.e., s. 104.

3. İşe geç kalmaktan mütevellit devamsızlık.

İngilterede 18 pamuklu mensucat fabrikasında 5.000 kadın işçi üzerinde yapılan tecrübeye, haftada 55 saat çalışan işçilerin, haftada 48 saat çalışanlara nazaran yılda 13 gün fazla devamsızlık yaptıkları tesbit edilmiştir. Cinsiyete göre yapılan tefrikte, umumiyetle kadınlarda, bilhassa evli kadınlarda devamsızlık, erkeklere nazaran daha fazladır. Gene İngiltere'de yapılan bir araştırmada, imalât sanayiinde vasatî devamsızlık erkekler için yılda 16 - 43 gün, kadınlarda 23 - 37 gün olarak tesbit edilmiştir. Yalnız mecburî devamsızlık (kaza, hastalık) bir yılda erkekler için 6, kadınlar için 7 ve evli kadınlar için ise 13 gündür. A.B.D. lerinde 1947 de imalât sanayiinde vasatî olarak yılda 9,6 gün devamsızlık tesbit edilmiş bulunmaktadır^[42]. Muhtelif departmanların işçi devrini azaltmak hususunda alabilecekleri tedbirler ile, devamsızlığı azaltmak hususundaki tedbirler büyük bir benzerlik göstermektedir. Emniyet tedbirlerinin arttırılması, hastalıklardan kaçınmak için sıhhi şartların tesisi, tıbbî yardım, çalışma saatlerinin ve postaların işçinin ihtiyacına göre tertip ve tanzimi, ücret eşitsizliklerine mâni olmak için iş değerlendirme sisteminin tatbiki, kalifiye işçilere uygun ilerleme şansları tanınması, liyakat takdiri sisteminin tesisi, teşvik ödemeleri, işçiye istirahat imkânlarının verilmesi icap etmektedir. Tıpkı yüksek işçi devri gibi yüksek devamsızlık, istihsalin inkıtasız devamı için işçi kadrosunun kabarık tutulmasına, o da işçi başına düşen ücret hadlerinin daha düşük bir seviyede tesbitine sebep olmaktadır.

Amerika'da son yıllarda «Factory Management and Maintenance» tarafından yapılan tetkiklerde vasatî %7, «U.S. İş İstatistikleri Bürosu» %5,4 ve «C.I.O.» %4,5 erkekler için, %6,5 kadınlar için olmak üzere muhtelif devamsızlık nisbetleri tesbit etmiş bulunmaktadırlar^[43].

İzahlarımızdan da anlaşılacağı veçhile işçi devri ile devamsızlık ve gecikmeler arasında büyük benzerlik ve yakınlık mevcuttur. Gerek sebepler, gerek neticeler ve gerekse önlemek hususunda alınacak tedbirler, aynı mahiyette tecelli etmektedir. Devamsızlığı işçi devrinin bir evvelki safhası olarak kabul etmek te mümkündür. Bağlı olduğu müesseseye devamsız olarak gidip gelen işçi ya yeni

[42] Bk. Zaim: a.g.e., s. 317.

[43] Bk. Alford - Bangs: a.g.e., s. 1557.

bir iş aramakta ve bu suretle işini değiştirmeye hazırlanmakta, yahut da işi ile şahsı arasında bir sürü intibaksızlıklar meydana gelmiş bulunmaktadır. Böylece devamsızlık gösteren işçi işini terketmeğe hazırlanan, işi ile olan alâka ve rabıtası zayıflamış, lâkayit bir insan haline gelmiştir. Evinin iş yerine uzaklığı, vesait bulmak güçlükleri gibi sebepler de onu vazifesine tam zamanında gitmekten alkoymaktadır. Kaldı ki devamsızlığı sürüp giden, her zaman işine geç kalan işçi kanunların verdiği salâhiyetle işinden çıkarılacak ve böylece gene işçi devrinin «işten atılma» kategorisi içinde mütalâa edilecektir.

Devamsızlık, işe geç gelmelerle, işçi devri arasındaki bu sıkı rabıta, personel şubelerini, her iki meseleye ait mutaların tesbiti vazifelerini dikkatle ve bir arada yapmağa sevk etmiştir.

4. *İşçi seyyalılığı ve işçi devri* : Seyyalılık mefhumu ile, her zaman muhtelif tip değişimler kastedilir. Seyyalılığın en yaygın kullanış şekli coğrafik ve ikamet seyyalılığı ile, meslek ve işgal seyyalılığıdır. Birinci tâbir bir yerden diğerine olan hareket kabiliyetini, diğeri ise bir iş veya meslekten diğerine geçmeyi istilzam eder. Diğeri bir seyyalılık şekli de bir endüstriden diğerine geçmeği ifade eden endüstriyel seyyalılıktır. Bu üç tip seyyalılık en çok bilinen ve kullanılan şekillerdir. Bunlara ilâveten ikametini, mesgüliyetini ve endüstri branşını değiştirmeden işverenin değiştirilmesi ile ilgili seyyalılık de vardır. Mevzuumuz itibarıyla bizi en çok ilgilendiren tiplerden biri de budur.

Seyyalılık umumî bir tâbirle uyabilme, fleksibilitiyi ifade eder. İş piyasaları arasındaki hareket serbestliği ve böylece emek arz ve talebi arasındaki muvazene seyyalılığa sıkı sıkıya bağlıdır. Seyyalılığın iktisadî tesirleri yanında, sosyal ve politik tesirleri de vardır. Meselâ seyyalılık, açık sosyal sınıf sistemi ile yakından alakalıdır. Bu sayede her fert sosyal merdivenlerden yükselerek tercih ettiği meslek kademesine çıkmak imkânına sahip olacaktır^[44]. Bu tip seyyalılık, sosyal seyyalılık veya şakulî seyyalılık diye isimlendirilmektedir.

Şu halde işçi istikrarsızlığı probleminin umumî mütalâası bizi, işçi seyyalılığı meselesine götürecektir. Seyyalılık işçi arz ve talebinin birbirine uydurulması bakımından gerek işçi ve gerekse ce-

[44] Bk. Yoder, Dale: Manpower Mobility: two Studies, Labor Mobility and Economic Opportunity, s. 83.

miyet zaviyesinden üzerinde durulmasını ve tanzim edilmesini icap ettiren, mühim bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ferdî işletme bakımından meselenin daha dar safhası ise işçi devri ile alâkalıdır^[45]. O halde seyyaliyet makro bir tâbir olup, millî ekonomideki emeğin hareketliliği ile ilgili, işçi devri ise, mikro bir mefhum olup, münferit bir işletmedeki işçilerin değişmelerii le alâkahlıdır.

İşçi devri mefhumu, daima ferdî bir teşebbüsle ilgilidir. Böylece, eğer biz bir işletmenin işçi devri nisbetlerini biliyorsak, bu bize o müessesenin personel kadrosundaki değişmelerini ifade edecektir. Millî sanayideki nisbetlerin bilinmesi ise, münferit rakkamların toplanmasından başka bir şey değildir. Halbuki meselâ işgücünün endüstriyel seyyaliyeti, bir işten diğerine geçmek, daha avantajlı fırsatları takip etmek hususundaki millî ekonomi veya mahallî bir iş piyasasındaki, temayülleri bize gösterecektir. Tabiatıyla, iş gücünün seyyaliyet derecesi, işçi devri nisbetlerinin düşük veya yüksek oluşunu tayin edecektir. Seyyaliyet derecesi yükseldikçe işçi giriş ve çıkışları yükselmek yönünde inkişaf edecektir. Fakat hiç bir zaman seyyaliyet, işçi devri nisbetlerini tayin eden yegâne faktör değildir. Belki faktörlerden biridir. Seyyaliyet dinamik ve inkişaf eden bir ekonominin en lüzumlu unsurudur. Bu suretle iş gücü, daima yeni ve daha iyi iş imkânlarına yönelerek, işverenlerin yeni veya munzam taleplerine cevap verecektir. Böylece bir yanda işsizlik hüküm sürerken, diğer yanda tatmin edilmemiş işçi talepleri olmayacaktır. Diğer yandan işletmelerdeki personel kadrosu gayri seyyal bir bünyeye sahip ise, kötü şartlara, elverişsiz ücretlere, yükselme ümitlerinin olmayışına rağmen, daha imkânları bol diğer bir işe geçmek hususunda fazla heveskâr olmayacaklar, belki eski işlerinde çalışmakta devam edeceklerdir. Bunun neticesi belki düşük bir işçi devridir. Fakat kaybedilen imkânlar ferdin olduğu kadar aynı zamanda cemiyetindir. Çünkü istihsal kaynaklarının tam tevzii aksamış, vasıtaların en iyi istimali ihmal edilmiştir. Şüphesiz bu muvazeneyi temin eden unsur seyyaliyet ve bunun ferdî işletmelerdeki tezahürü olan işçi devridir.

Tıpkı işçi devri gibi, çok yüksek bir seyyaliyet de, istikrarı, tahribat yapacak şekilde zedelediği için arzuya şayan bulunmamaktadır.

[45] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 344.

İşçi devrinin önemi :

İşçi devrinin önemini iki bakımdan mütalâa etmek istiyoruz. Birinci olarak, makul nisbetlere varan bir işçi devrinin millî ekonomi, işveren ve işçi zaviyesinden faydaları; ikinci olarak ta, yüksek nisbetlere varan işçi devrinin bu üç grup bakımından ehemmiyeti. Meselenin bu iki yönden mütalâası, işçi devrinin ehemmiyetinin anlaşılmasına daha çok yardım edecektir.

1. *Makul nisbettteki işçi devrinin faydaları* : İşçi devrinin makul bir hadde varmasını, aşağıda izah edeceğimiz sebepler dolayısıyla, gerek iktisadî cepheden, gerek işletme idaresi bakımından ve gerekse işçi zaviyesinden müsbet bir hareket olarak karşılamak icap eder. Fakat ifrat derecede işçi devri tamamen arzu edilmeyen bir durumdur. İşçi istikrarsızlığı meselesi üzerinde herhangi bir müna-kaşa yapılırken her şeyden evvel, bu gibi değişmelerin modern endüstriyel hayatın tabii bir tezahürü olduğunu unutmamak lâzımdır. Bir müessesede muayyen bir nisbete varan personel değişmesi normal ve lüzumlu kabul edilmektedir. Bu kaçınılmaz hattâ arzuya şayan bir durumdur. Zira işçi zaviyesinden bu gibi hareketler hayat standardını yükseltmek istemenin tabii bir neticesidir. O çalışma hürriyetine sahip olduğu müddetçe, daima daha iyi ve imkânları bol, şartlarına uygun ve hoşlandığı işe yönelecektir. Kaldı ki, işçi devir nisbetini fiilen sifıra indirmeğe esasen imkân yoktur. Meselâ, askerlik, ölüm, hastalık, iktisadî buhran gibi hallerde işçinin ve işverenin işçi devrini azaltmak hususunda yapacağı çok az şey vardır^[46]. Endüstri hayatındaki konjonktürel dalgalanmalar, genişleme ve daralmalar işçi devri nisbetleri üzerinde kuvvetle müessir olacaktır. Gerçi, bir organizasyondaki personel değişmelerini arzu etmemek hususunda kuvvetli bir temayül olabilir. Fakat her ne olursa olsun işletmeye yeni intisap edenlerin müesseseseye bir canlılık getirdikleri, yeni fikir ve tasavvurların müesseseseye girmesine zemin hazırladıkları inkâr edilemez^[47]. Daha umumî bir tâbirle makul nisbettteki işçi devri, bir müesseseseye yeni işçiler ve yeni fikirler getirdiği, işçilerin daha hoşuna giden ve kendilerine daha

[46] Bk. İbid: s. 345.

[47] Bazı yabancı eserlerde bu hususu ifade için, işletme bir uzviyete benzetilmekte müesseseseye yeni giren işçilerde taze kan (new blood) gibi telâkki edilmektedir.

uygun gelen, yahut işverenlerin onlar için daha fazla ücret ödemeğe istekli oldukları işleri elde etmelerine imkân verdiği için ve ehliyetsizlikten dolayı işten çıkarmağa müsait olması bakımından arzu edilen bir durumdur^[48]. Muayyen nisbetlere varan personel değişmesi, sınaî faaliyetin normal gelişme ve daralmalarından mütevellit tamamen tabii bir med ve cezir gibi kabul edilebilir. Emeğin seyyaliyeti meselesinde menfaatler müşterektir. Taraflara göre mesele şu zaviyelerden mütalâa edilebilir.

1. Münferit işçiye göre iş değiştirme, ya bir kazanç veya bir zararı ifade eder. Refah devrelerinde sayısız ve cazip iş imkânları mevcut olunca iş değiştirme işçi için hakikî bir kazancı ifade eder.

2. Diğer taraftan, münferit bir işveren ise, evleviyetle müstakar bir işgücünün idamesiyle ilgilidir ve ifrata kaçan sayısız işten ayrılmaları ve bilhassa ihtiyarî veya az çok bertaraf edilebilir ayrılmaları devamlı faaliyette bulunmağa ve müessir bir işletme idareciliğine karşı ciddî bir mâni olarak ehemmiyetle nazarı dikkate alır^[49].

Meseleyi umumî olarak ele aldığımız takdirde, muayyen bir işçi devrinin, işletmeler arasındaki ücret farklılıklarını makul nisbetlere indirdiği, işverenler arasında rekabete imkân verdiği ve hattâ iş şartlarının inkişafında müessir bir rol oynadığı dahi iddia edilebilir^[50].

Diğer bir zaviyeden mevzu ele alındığı takdirde normal işçi devri lehine diğer bazı noktalar da bulmak mümkündür. Meselâ uzun yıllar müesseseye hizmet etmiş bir işçi ekseriya kendisine huzursuz bir istihdam hakkı tanımakta, verim durumuna bakmıyarak gayet yüksek ücretler talep etmekte, bu suretle bazen çalıştığı müesseseye yük teşkil etmektedir. Bazı hallerde işçiler aynı müessese dahilinde kısımdan kısma, veya bir atelyeden diğerine nakletmek zarurî olabilir. İşçi devri hesaplarında nazarı dikkate alınması icap eden bu gibi durumlar kaçınılmaz olduğu gibi ekseriya şayanı arzudur da. Binaenaleyh işçi istikrarsızlığı probleminin incelenmesinde esas sualler şunlar olabilir. Personel değişmesinde maksimum ve

[48] Bk. Leiter, Robert D.: Labor Problems and Trade Unionism; Barnes and Noble, Inc., New York, 1952, s. 203.

[49] Bk. Peterson: a.g.e., s. 207.

[50] Bk. Patterson: a.g.e., s. 428.

minimum limitler ne olmalıdır? Bunlardan hangisi gerek işveren ve gerek işçi bakımından en uygun telâkki edilmelidir? Hakikî değişiklik nasıl ölçülebilir?[51]

2. *Aşırı nisbetteki işçi devrinin mahzurları*: Yüksek nisbetlere varan işçi devri, işveren, işçi ve millî ekonomi zaviyesinden, masraflı, tahripkâr ve müsrif bir karakter göstermekte ve her üç taraf üzerinde menfi tesirler meydana getirmektedir. Arzettiği önem binaen her grup için meselenin ehemmiyetine ayrı ayrı temas etmek icap eder. Şüphesiz problemin bu şekildeki umumî tahlili bizi zaman zaman işçi devri yanında işçi seyyaliyeti meselesine götürecektir ve bununla ilgili meselelere büyük bir yer ayırmak zorunda bırakacaktır. Kaldı ki, mevzuun umumî zaviyeden tahlili, işçi seyyaliyeti meselesi ile sıkı sıkıya alâkalıdır.

a) *İşçi devrinin millî ekonomi zaviyesinden arzettiği önem*:

Emek istikrarsızlığı, meseleyle alâkalanan herkes tarafından, sanayi hayatımızda karşılaşılan intibaksızlıklardan biri, millî potansiyel insan gücünün israfı ve aynı zamanda memleketin prodüktif güçlerinden tam faydalanmağa ciddi bir mâni olarak kabul edilmektedir.

Fakat problemi daima tek taraflı düşünmemek lâzımdır. Çünkü işgücünün, iş ve meslekler arasında yer değiştirme derecesi, daha geniş bir ifadeyle seyyaliyeti modern ekonomide büyük bir ehemmiyeti haizdir. Bir ekonomide iş gücü seyyaliyetinin derecesi kaynakların verimli kullanılması meselesi ile doğrudan doğruya alâkalıdır. Seyyaliyetin az veya çok olması, insan gücü kaynaklarının tesirli olarak tevzi ve taksim edilmesini geciktiren veya tamamen mâni olan bir ehemmiyeti haizdir. İnsan kaynakları, birçok cemiyetler için nadir, fakat bütün topluluklar için kıymetli olduğuna göre, onların seyyaliyeti bütün modern ekonomiler için birinci derecede ehemmiyetli mesele haline gelir. İnsan gücünün işvereni, işi ve işyerini değiştirebilmesi, bir bakıma işsizlikten istihdama ve tekrar işsizliğe geçebilmesi, endüstrileşmiş ekonomiler için lüzumlu bir istihdam şartı ve hattâ prodüktivitenin artmasına sıkı sıkıya bağlı bir faktör olarak mütalâa edilmektedir. Kitle halinde istihsal, düşük maliyet ve fiatlar insan gücüne talebi arttırmıştır. Yeni ma-

[51] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 345.

mûller istihsalinin hızla artması, ancak insan gücünün evvelki iş-
 lerinden ve yerlerinden yeni vaziyetlere nakli ile temin edilebilir.
 Tabii, yaşama seviyesinin yükselebilmemesinin bir şartı da hizmet ta-
 lebi az olan vazifeden diğerine geçmekle mümkün olabilir. İster
 ekonomik olsun, ister sosyal olsun dinamik bir inkişaf iş gücünün
 seyyaliyet derecesine sıkı sıkıya bağlıdır. Beşer gücündeki seyya-
 liyetsizlik ve sürtünme (friction) hareketliliğe mâni olması sebe-
 biyle, kaynakların tesirli tahsis ve tevziini geciktirir. Modern cem-
 yetlerde, bir yandan insan gücü ile seyyaliyet arasındaki münase-
 bet, diğer yandan yaşama seviyesi ile ilerleme arzusu umumiyetle
 bir hak olarak kabul edilmiştir^[52]. İnsan gücü kaynakları, adapte
 olabilen ve değişebilen cemiyetler için âşikâr bir ekonomik avan-
 tajdır. Seyyaliyet istihdam ile yakın alâkası olan ve istihdam sevi-
 yesini tayin eden ehemmiyetli bir faktör olarak karşımıza çıkmak-
 tadır. Böylece seyyaliyet, iş için değişen emek talebini tanzim et-
 meği kolaylaştırır ve değişen istihdam imkân ve avantajlanma ko-
 laylıkla uyabilir. Aksi halde işçi için bir çok imkânlar varken diğer
 yandan işsizlik mevzubahis olabilir. Aynı zamanda iş arzının bili-
 nen seyyaliyeti, iş talebine tesir eder ve böylece talebin daha geniş
 sahalara uzanmasını teşvik eder. Bu iktisadî kalkınmanın iş gücün-
 den meydana gelen en büyük problemlerinden biridir. İşçi seyyali-
 yetinin derecesi hususunda çekingen olan müteşebbis kendisine lâ-
 zım olan emeğin temini hususunda tereddüde düşerse yeni tesisle-
 rini kurmaktan ya vazgeçecek, yahut da sanayiın muayyen nokta-
 larda tekâsüfüne yol açacaktır. Diğer yandan seyyaliyet, işletme-
 leri daha rasyonel çalışmağa zorlayacak işletmeler arası rekabet im-
 kânlarını daha da kuvvetlendirecektir. En büyük faydayı işçi bizzat
 kendisi için sağlamış olacaktır. Kötü şartlardan, düşük ücretten,
 fena idareden daha iyisine yönelen işçi, bu hususları ıslah için işve-
 reni tedbir almağa ve çare bulmağa zorlayacaktır. Emeğin nadir ve
 kıymetli olduğu ekonomilerde, işverenin işçi meseleleri ile alâka ve
 münasebetinin, düğüm noktası buradadır. İşçi seyyal olmakla bir-
 leşik kaplar misali işverenleri bir hizaya getirecek, rekabet şartla-
 rını hazırlayan kuvvetli bir unsur olacaktır. Böylece seyyaliyetin
 tesiri insan gücü kaynaklarının uzun vâdeli muhafazasına ve ıslah
 edilmiş tatbikatına doğru iki misli tesir yapacak ve insan gücünün
 israfı minimum bir seviyede tutulmuş olacaktır^[53].

[52] Bk. Yoder, Dale: Manpower Mobility: two Studies: a.g.m., s. 81.

[53] Bk. İbid; s. 82.

«Şüphesiz işçinin istikbalinden ve işinden emin olması ile verimliliği arasında sıkı bir münasebet vardır. Emniyeti bu mânada aldığımız takdirde, verim ile seyyaliyet arasında bir zıtlık müshahade edilebilir. Fakat yüksek verimlilik halinde bulunan bir ekonomi, ihtiyaçlarda, arz ve istihsal durumunda husule gelen değişikliklere derhal ve fiilî bir şekilde cevap veren bir ekonomidir. Bu kaynakların, verimliliği azalan sanayi ve mesleklerden daha verimli olan sahalara geçmesini sağlayan bir ekonomidir. İstihsalde ve işletme idaresinde meydana gelen teknik ıslahata derhal tevaccüh eden ve bu ıslahatın tahakkuk sahasına girmesiyle tatbikine başlanılan bir ekonomidir. Hülâsa, yüksek verimlilik halinde bulunan bir ekonomi, esas itibariyle dinamik bir ekonomidir. Bütün işçilere muayyen bir zamanda işgal ettikleri yerleri devamlı bir iş halinde temin eden bir ekonomi son safhasında bulunan statik bir ekonomidir.»^[54]. Seyyaliyet meselesi, bilhassa iktisadî kalkınma vetiresi içinde büyük bir ehemmiyet kazanır. Diğer bir ifadeyle ekonomik gelişmenin en ehemmiyetli bir cephesi, memleketin iş gücü kuvvetinin ve kapital kaynaklarının talepte ve teknolojiadaki radikal değişikliklere fleksibil bir şekilde uymasındır. Yüksek seviyede bir seyyaliyet olmadan ekonomik kazançlar için yeni fırsatlar heba olmaya mütemayildir. Meselâ hızlı bir iktisadî kalkınma geçiren Japonya'da feodal eski ve statik ekonomik organizasyon ve rijid sosyal yapı parçalanmış ve bunların yerine rekabet şartlarının rol oynamasına imkân veren bir bünye kaim olmuştur^[55].

Seyyaliyet meselesi mevzuumuzla ilgili olarak âdeta iki tarafı keskin bir kılıca benzemektedir. Şöyle ki: Bir yandan iş gücünün hareketliliği bir işsizlik yaratırken diğer yandan hareketsizlik bir işsizliğe sebep olmaktadır. Biz şimdiye kadar seyyaliyetin millî ekonomi zaviyesinden müsbet delillerini sıraladığımız için şimdi gene seyyaliyet kifayetsizliğinin sebep olduğu işsizlik üzerinde biraz durmak istiyoruz.

İş piyasasının durumu ne olursa olsun, işçi mevcudunun iş imkânlarına intibakı iş gücünün seyyaliyetine bağlıdır. Sınâî gelişmenin oldukça mütekâmil safhalarına gelmiş olan memleketlerde harp-

[54] Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Genel Müdürünün Raporu: Milletlerarası Çalışma Konferansı, Cenevre, 1953, Karınca Matbaası, Ankara, 1954, s. 85

[55] Bk. Lockwood, William W.: The Economic Development of Japon, Oxford University Press, London, 1955, s. 479.

ten beri müşahede edilen işsizliğin mühim bir kısmı, hiç şüphe yok ki, iş gücünün ya bir meslekten diğerine yahut da bir bölgeden diğerine geçiş hususunda seyyaliyeti olmamasına atfedilmektedir. Bundan başka ortadan kaldırılması son derece güç olan uzun vâdeli işsizlik büyük kısmı itibariyle, ilgililerin iş, sanayi veya bölge değiştirmeye pek niyetli olmamalarından veya teknik malî yahut şahsî sebeplerden ötürü, bunu yapmak imkânsızlığı içinde bulunmalarından ileri gelmektedir. Bu suretle iş gücünün seyyaliyeti meselesi, ancak daha geniş bir ekonomik ve sosyal politikanın çerçevesi içinde halledilebilir. Meselâ mahallî işsizliğin boş bıraktığı yerleri doldurmak için gayret sarfedildiği zaman, ekseriya bir emek kifayetsizliği bulunan diğer mesleklere, sanayie veya bölgelere işçi nakletmek arzuya şayan olur. Bazen, vahim bir işsizliğin hüküm sürdüğü bölgelerde yeni bir sınaî faaliyetin tesisini kolaylaştırmak da şayanı tercih olabilir.

Yüksek bir istihdam seviyesi, iş gücü seyyaliyetinin değişmez bir şartıdır. Bir meslekten diğer bir mesleğe, bir bölgeden diğer bir bölgeye geçişi kolaylaştırmak suretiyle yeni işlerde çalışmak imkânının sağlanması, bazı işsizlik tiplerini önlemek veya yenmek için en emin çaredir^[56].

«Hemen, hemen bütün memleketlerde, işsiz olan işçiler bir mesveya ikamet mahalli değiştirmekten korkarlar. Bu menfî hareket tarzı bu işçilerin başka işlerde de çalışabilecekleri hakkında hiçbir şey bilmemelerinden ileri gelmektedir. Meslek değiştirmelere müteallik olarak, meselâ harpten evvelki devrede, Belçika'da, Kanada'da, Birleşik Amerika'da, Fransa'da, İngiltere'de ve İsviçre'de yapılmış olan etüdlerden anlaşılacağına göre, en şiddetli mukavemet vasıflı ve yarı vasıflı işçilerde görülmektedir ve bunların diğer sanayie ve mesleklere geçişini kolaylaştıracak hususî tedbirler mevcut olmaması halinde, bu işçilerden çoğu uzun vâdeli işsizler zümresine girmeğe meyletmektedirler ve elde etmiş buldukları vasıflar bu suretle ekonomik faaliyet için kaybolmaktadır. Vasıflı veya ihtisas sahibi olmıyan işçi zümrelerinden çoğunun ünsiyet peyda ettikleri iş tipine karşı sürekli bir bağlılık göstermek temayülünde oldukları da müşahede edilmiştir. Bunun gibi, işsizlerin büyük kısmı, bilhassa evli ve oldukça yaşlı işçiler, alışmış oldukları sanayi veya meslekte kendilerine uygun bir iş teklif edilse bile, bir

[56] Bk. Action Against Unemployment: International Labour Office, Geneva, 1950, s. 92.

bölgeden diğerine nakletmeyi kolay kabul etmemektedirler. Tabii bu güçlüklerle mücadele ve gerekli tertibatın alınması hususunda İş ve İşçi Bulma Kurumlarına büyük vazifeler düşmektedir.» Kurumların seyyaliyeti teşvik hususunda en büyük silâhı teklif olunan uygun işin reddi halinde işsizlik yardımı ve ödeneğini kesmeleri suretiyle işçiler üzerinde yaptıkları tazyiktir.^[57].

Şimdiye kadar olan izahlarımızda iş ve meslek değiştirmenin, daha umumî bir tâbirle seyyaliyetin fayda ve ehemmiyetini ifade etmeğe çalıştık. Fakat bizim bilhassa üzerinde durmak istediğimiz husus yüksek seviyede bir hareketliliğin millî ekonomi üzerindeki tahribatına işaret etmektir. Bundan sonraki izahlarımızın ağırlık merkezini bilhassa bu husus teşkil edecektir.

Umumiyetle kapitalist bir iktisat nizamında işçilerin muayyen bir iş ve meslekten diğer bir işe geçerken tamamen bertaraf edilmesine imkân olmayan bir müddet işsiz kalmaları mukadderdir. Bu işsizlik umumiyetle geçici bir zamana inhisar ettiği için ârizî işsizlik diye isimlendirilmektedir. Ârizî (frictional) işsizlik işletmelerde işçi devrinin yüksek olduğu hallerde millî ekonomi zaviyesinden daha büyük önem ve ehemmiyet kazanmaktadır. İşletmelerde işçi devrinin yüksek olması demek, millî bir iş piyasasında işçilerin daha hızlı bir harekete tâbi olması demektir. Ârizî işsizlik iki işletme arasında geçen sürtünme anını ifade ettiğine göre, şüphesiz yüksek nisbetlere varan işçi devri, aynı şekilde yüksek nisbettteki bir friksiyonel işsizliğe tekabül edecektir.

O halde bir ekonominin istihdamda varabileceği en yüksek sınırdaki dahi bu kimselerin istihdam edilmemesi mevzubahistir. İktisatçılar ve istatistikçiler bu zarurî sebeplerle açıkta kalabilecek iş gücü sahiplerinin bütün iş gücüne oranını bulmağa çalışmışlardır. Bu bazılarına göre %2-3 dür. Demek oluyor ki, tam istihdamın âzamî üst sınırı %97 nin istihdamı ile mümkün olabilmektedir^[58].

Fakat friksiyonel işsizlik için derpiş edilen yüzde marjının, ekonomik değişmelerin ve diğer şartların genişliğine ve mahiyetine bağlı olarak mevsim ve yıla göre değişmesini beklemek lâzımdır. Bu bakımdan, friksiyonel işsizlik marjı için, tek bir yüzde yerine, bir seri yüzde kullanmak icap etmektedir. Meselâ, friksiyonel işsizlikten ötürü mevcut işçilerin yarısı her yıl işlerini terkedip bir haf-

[57] Bk. İbid: s. 94.

[58] Bk. Ülgener, Sabri: Millî Gelir ve İstihdam, 1957/58 Ders yılı 7/8 semestre talebesi için teksir edilmiş ders notları, s. 6.

ta müddetle işsiz kalmış olsalar dahi, bu sebep dolayısıyla işsizlerin yekûnu ortalama olarak ancak 100 de 1'e baliğ olur^[59]. Muhtelif ekonomiler için ve muhtelif iktisadî gelişme kademelerinde friksiyonel işsizlik değişik nisbetler gösterecektir. Nitekim İtalyanların 1955 - 64 arasında tatbik edilmekte olan meşhur «Vanoni» plânlarında şöyle denilmektedir: «700.000 ünite civarında olacağı düşünülen bir friksiyonel işsizliğin devam edeceği tahmin edilebilir; bu işsizlik, 1954 de, takriben 21 milyon üniteye erişecek olan bir iş kuvvetine taallûk etmektedir ki, bu bakımdan aynı iş kuvvetinin %3'den biraz fazlasına tekabül eder; yüzdenin nisbeten yüksek olması, on yıl için tahmin edilen, Vilâyetler ve Bölgeler arası intikal hareketlerinin ehemmiyet ve şiddet derecesinde izahını bulur.»^[60].

Umumî kaide olarak işçi, yeni bir iş buluncaya kadar bazen oldukça uzun süren bir müddet zarfında, işsiz durumundadır. Millî ve Milletlerarası noktai nazardan, işsizlik, müstahsil kaynakların israfı demektir. Filhakika, iş gücünün bir kısmı gayri faal kaldığı zaman istihsal ve gelir, bu iş gücünün tamamının çalıştırılmasından elde olunan gelir ve istihsalden azdır. İnsan noktai nazarından —yani hususiyle her işçi için— işsizlik daha çok direkt ve vahim neticeler tevhit eylemektedir. İşsizlik işçi için her günkü gelirin inkıtasını ifade eder ve başka kaynaklar bunu telâfi etmedikleri takdirde, bu inkıta bizzat işsiz ve geçindirmekle mükellef oldukları şahısların hayat seviyelerinde mutad olarak ehemmiyetli bir sükutu intaç eylemektedir. Bundan gayri işsizlik, cemiyetin artık kendi hizmet ve çalışmalarına ihtiyacı olmadığı intibahını vermek suretiyle, işçilerin mâneviyatlarını ciddî bir şekilde sarsabilir. İşsizliği önlemeğe, yahut devamını tahdit etmeğe matuf ekonomik tedbirlerden gayri, işini kaybeden her işçi için bahis mevzuu olan maddî meseleye bir hal çaresi bulmak üzere, sosyal tedbirlerin de alınması zaruridir. Şüphesiz medenî milletler, ihtiyaçları için mal ve hizmet istihsal eden işçiler üzerinde işsizliğin neticelerini tahfif eylemek için plânlar yapmak külfetini üzerine almak mecburiyetindedirler^[61].

[59] Bk. Tam Çalıştırmayı Sağlamaya Matuf Millî ve Milletlerarası Tedbirler: Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri tarafından Tayin Edilen Bir Uzman Heyetinin Raporu, Ankara, 1952, s. 10.

[60] Bk. İstihdam ve Gelir Hakkında 1955 - 64 Arası On Yıllık İtalyan Gelişme Programı: Ajans-Türk Matbaası, Ankara, 1956, s. 8.

[61] Bk. Action Against Unemployment: a.g.e., s. 39.

Sanayi hayatında mevcut yüksek nisbettteki işçi devri, friksiyonel işsizliğe sebep olarak fert ve cemiyetin maddî ve mânevî mevcudiyeti üzerinde ağır tahribat yapmaktadır. Bir yandan iş günlerinin kaybolmasına, diğer yandan produktivitenin düşmesine sebep olmakta ve işsizlik sigortası kanalıyla cemiyete ağır malî külfetler yüklemektedir. Şüphesiz işçi devri ile alâkalı olan sadece friksiyonel işsizlik değildir. İktisadî hayattaki her nevi dalgalanmalar, harpler, depresyonlar, teknolojik değişmeler, konjonktürel tahavvüller, iktisadî kriz ve mevsimlik değişmelerde işçi devri nisbetleri üzerinde direkt ve endirekt olarak tesirler meydana getirirler. İstihdam hacmindeki değişmelerin, işçi devri ile gayet sıkı alâkası vardır.

Umumiyetle depresyon devrelerinde işçi devri nisbetleri düşme temayülü genişleme ve yüksek konjonktür devresinde yükselme temayülü gösterir. Nisbetlerdeki değişmeler yanında mahiyet değişiklikleri de olur. Meselâ depresyonda çıkışlar daha ziyade tensikat şeklinde, halbuki genişleme devresinde gönüllü ayrılmalar şeklinde tecelli eder. 1907-8, 1913-4, 1921-22 ve 1930-34 gibi depresyon devrelerinde işçi devri, işçi kadrosunu istikrarlı tutmakta güçlük çeken işletmelerde dahi, normal olarak %50 ve daha aşağı nisbetlere düşmektedir. Normal iş senelerinde, bazı endüstri branşlarında ve işletmelerde, %300 işçi devri ve daha yüksek nisbetler sık, sık görülür. Anormal senelerde işçi devri yüksek nisbetlere çıkmağa temayül eder. Harp ve genişleme devrelerinde %500 ve %1000 işçi devri daima mümkündür. İşçi devri dolayısıyla işsiz kalan umumiyetle vasıfsız işçilerdir. Bunların endüstriden aldıkları hisseler en azdır, dolayısıyla işsizliğin yükünü taşımağa en az muktedir olan bir gruptur. Malî bakımdan kalkınmaları için cemiyetin sırtına yük olmaktadırlar. İşçinin âmme ve hususî yardımlara muhtaç olması ile neticelenen, ekonomik ve sosyal bakımdan demoralize oluş, aynı zamanda geniş mikyasta millî iş gücünün moralini de azaltmaktadır.

Amerika'da yapılan hesaplar, işverenlerin senelik vasatî işçi devri masraflarının, yaklaşık olarak 500.000.000 \$'a yükseldiğini göstermiştir^[62]. Bu korkunç rakkam, üzerinde ehemmiyetle düşünülecek kadar mühim bir yekündür. Tabii bu masraf, mamullerin maliyetlerine girmekte ve bu suretle geniş halk kitlelerine in'ikâs etmektedir. Dolayısıyla yük millî ekonomiye aktarılmaktadır. Şüphesiz bu durum, milletlerarası pazarlar için bir dezavantajdır. Gerçi

[62] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 357.

problem münferit bir işletmeye aittir. Fakat muhtelif kanallardan cemiyete intikal etmektedir. Bu suretle, millî sanayiın maliyetleri yükselmekte, verimler ve kalite düşmektedir. Diğer yandan işçi devri yüzünden artan iş kazaları, en kıymetli beşer kaynağının israfına sebep olmakta, milyonlarca insan telef veya malûl hale gelmektedir. Cemiyet ve fert zaviyesinden bunun ne kadar büyük bir kayıp olduğu, izahtan varestedir. Bütün bu menfî durumlar iktisadî kalkınmanın başında bulunan memleketler için, sanayileşme hızı üzerinde ciddi mâniler şeklinde tecelli etmekte ve bir çok hallerde terakkiyi imkânsızlaştırmaktadırlar.

«İşçi devri, çalışan insan kitlelerinin daima yenileşmesinden ve sadece kısa aralıklarla iş yerlerine girip çıkmalarından ibaret kalan tek cepheli bir içtimaî olay değildir. İşçi devri, bir çok sebep ve neticeleri olan, sosyal, ekonomik bir hâdise karakteri gösterir. Böyle bir hâdiseye millî sanayiimizde rastlamış olmakla büyük Batı endüstrisinin ilk kuruluş yıllarındaki mühim meselelerden birisinin bizde tekrarına şahit oluyoruz demektir. Aynı vak'a, teknik ve finansla bünyedeki derin tesirleri ile XIX. asrın mahir ve kurnaz müteşebbislerinin önlerine büyük bir dert olarak çıkmış ve onları uzun müddet düşündürüp uğraştırmıştır.»^[63] İşçi devri nisbetleri muayyen bir firmayla ilgili olmasına rağmen, tesir ve ehemmiyeti firma, endüstri ve millî ekonomi kanallarından geçerek istihdamın istikrar durumunu gösteren sağlam bir karine haline gelir^[64]. İşçi devri aynı zamanda endüstriyel huzursuzlukların bir aksi gibi oluşu dolayısıyla sosyal ehemmiyeti haizdir. Çalışan zümre iş şartlarından doğan tatminsizliklerini ya işlerini ferdî ve pasif şekilde terkederek veya kollektif ve aktif şekilde mücadele ederek ifade edecektir. Ferdî ve pasif olan işçi devrine, kollektif ve aktif olan ise iş mücadelelerine yani grevlere ve lokavtlara müncer olacaktır. Endüstrinin iyi veya fena organizasyon ve idaresi ifadesini işçi devri nisbetlerinde bulacaktır^[65]. Grev ve işçi devri mutaları millî veya mahallî huzursuzlukların umumî seviyesini ölçmek için başlıca esaslardır. Çünkü bu rakkamlar umumiyetle huzursuzlukların ölçülmeğe en müsait kısmını teşkil ederler. Böylece millî sanayiın gelişmesi

[63] Bk. Pınar, Saffettin: Türkiye Sanayiinde İşçi Değişmeleri, Ulus Gazetesi, 10 Şubat 1944, s. 5.

[64] Bk. Leither: a.g.e., s. 203.

[65] Bk. Patterson: a.g.e., s. 427.

çok daha müşahhas olarak takip edilebilmiş olur^[66]. Bir çok hal-lerde işverenlerin işçi devrini azaltmak hususunda yapabilecekleri şeyler çok azalmakta, büyük mes'uliyetler ekonomiyi sevk ve idare edenlere düşmektedir. Yeni sınıflaşmeğe başlıyan memleketlerde ise işçi devri daha girift bir mesele haline gelmekte, sendikalar, iş mevzuatı, sosyal sigortalar, mesken meseleleri ile alâkalı bir çok dâvaların çözüm noktasını teşkil etmektedir.

b) *İşçi devrinin işveren zaviyesinden arzettiği önem :*

Başlangıçta şu hakikatin itirafı zarurîdir ki, kayıpları ve zararları en âşikâr olan işverendir.

Zira, işçi devri müteşebbise, direkt ve endirekt olmak üzere bir takım masraflar tahmil eder. Bu bakımdan her işveren emek gücünün idamesi ve yukarıda zikredilen masrafların asgarî hadde indirilebilmesi için, doğrudan doğruya işçi devri ile alâkalıdır. İşçi kadrosuna yeni şahısların alınması ve bu kadrodan bazı şahısların çıkması halinde, bir takım muhasebe masrafları mevzubahis olabilir. Sosyal sigorta mevzuatı gereğince ilgili resmî teşekkülleri haberdar etmek, bununla ilgili hususî kayıtlar tutmak, keza masraf kalemlerini yükseltir. Yapılması gereken en büyük masraf, yeni işçilerin işe alınmalarında, seçim, mülâkat ve eğitim programlarının tatbikinde kendini gösterir. Maharet isteyen işler için, hususî yetiştiriciler vasıtasıyla yeni işe alınmış işçilerin uzun bir eğitim devresi geçirmeleri zarurîdir ve hattâ maharet istemiyen işler için dahi yeniden işe yetiştirme masrafları, ehemmiyetsiz değildir. 1913-1916 seneleri arasında, işçi devri hakkında ilk çalışmalarını yapan Prof. Slichter şöyle demektedir: «Vasıflı olmıyan işçilerin bir terbiye ameliyesine tâbi olmadıklarını söylemek doğru değildir. Meselâ, alelâde bir rençper veya araba sürücüsü dahi başlangıçta, işe başladığından bir kaç gün sonrakinden, daha az başarı gösterir. Hattâ biraz daha ileri giderek, evvelce çalışılmış bir işte bile işçileri bir eğitime tâbi tutmak suretiyle, o işçi sınıfının istihsalini büyük bir miktarda arttırmak kabildir.»^[67].

İşe alma ve yetiştirme hususundaki direkt masraflara, malzemenin büyük mikyasta bozulması, makinaların aşınma ve hırpanması, teslimlerde vaki gecikmeler, kazaların artması, fabrika

[66] Bk. Yoder: a.g.e., s. 455.

[67] Bk. Peterson: a.g.e., s. 207.

teçhizatının, âletlerin ve makinelerin tam kapasitenin altında çalışmasından meydana çıkan masrafları da ilâve etmek lâzımdır. Sanayi mühendislerinin yaptıkları hesaplara göre, başkasının yerini alan bir vasıfsız işçinin müteşebbise yüklediği masraf, 50 \$'da, 100 \$'a, bir vasıflı işçininki ise 100 \$'dan 1000 \$'a ve hattâ daha fazlaya balığ olmaktadır^[68]. Direkt ve endirekt masrafların şu üç merhaleden geçerek karşımıza çıktığını görmekteyiz. Birinci kategoride, işe alma masrafları diyebileceğimiz ilâve kayıt işleri, ilân mülâkat gibi masrafları takiben eğitim ve yetiştirme masrafları ile karşılaşmakta ve bunlara inzimamen yeni işçinin işine intibak edinceye kadar geçen müddet esnasında müessesede sebep olduğu düşük randıman, ham madde zayiati, makinelerin hor kullanılması, iş kazalarının artması vs... gibi masraflar ilâve olmaktadır. İşçi devrinin malî tesirlerine dair çeşitli tetkikler yapılmıştır. Meselâ İngiltere'de yeniden işe alınan bir işçinin maliyeti bazan 10 £ e kadar yükselmekte ise de, ortalama olarak 2 £ olduğu tahmin edilmiştir. Amerika'da yapılan tahminler, işin, çeşidine, yetiştirme masraflarına, hasar gören işin miktarına vs.. dayanarak 10 \$'la 200 ve hattâ 300 \$ arasında değişmektedir. Fakat ortalama olarak 50 dolar kabul edilebilir. Şikago'da «Mr. M. C. Hobart of the Albough-Dover Co. Şirketi», işe alınan yeni bir işçinin müesseseye tahmil ettiği masrafları, aşağıda görüldüğü şekilde hesaplamıştır^[69] :

	<i>Dolar olarak</i>
İlân	0.50
İşe alma ve kayıt işi	0.75
Meslekî eğitim	5.50
Malzeme ve teçhizatın aşınma ve yıpranması	12.00
İstihsal kaybı	25.50
İşin kalitesindeki bozulma ve hatalar	12.00
İş kazaları	3.00
İlâve malzemenin faizi	0.50
<i>Yekûn</i>	59.75 [70]

[68] Bk. İbid: s. 208; Bk. Oluç: a.g.e., s. 108.

[69] Rakamlar 1939 senesine ait olduğu için bugün bu miktarların çok daha yüksek meblâğlara balığ olduğunu nazarı dikkate almak lâzımdır.

[70] Bk. Fenelon: a.g.e., s. 80.

Her ne kadar işçi devrinin maliyet ve vüs'ati hakkında malûmat toplanmakta ise de, kâfi derecede istatistikî mutalar mevcut değildir. Bununla beraber işçi devrinin, işletme masraflarının ehemmiyetli bir faktörü olduğunu göstermek için, muhtelif branştaki işletmelerde ehemmiyetli çalışmalar yapılmıştır. Meselâ son senelerde Amerika'da, bir kazan imalât şirketinde, bir işçinin işini terketmesi ile, müessesenin maruz kaldığı zarar şöyle tahmin edilmiştir:

	<i>Dolar</i>
Ayrılmağa karar verdiği ve bizzat ayrıldığı devre arasında istihsaldeki kayıp	10.00
Eski işçinin ayrıldığı ve yeni işçinin girdiği devre arasında istihsaldeki kayıp	48.00
İş ve İşçi Bulma Bürosunun işten ayrılma muameleleri için talep ettiği masraf	1.98
İş ve İşçi Bulma Bürosunun yeni işçiyi işe alma muamelesi masrafları	3.75
Sihhî muayene masrafları	1.10
Ayrılan ve yerine girenin muhasebe ücret masrafı ...	5.00
Ayrılan ve yerine girenin atelye ücret masrafları	2.00
Yeni giren işçilerin fotoğraf ve kırtasiye masrafı	0.50
Yeni işçi tarafından israf yolu ile istihsaldeki kayıp ...	10.00
Yeni işçi tarafından israf yolu ile malzemedeki kayıp	5.00
Yeni işçiye standart bir seviyeye çıkarmak için fazla nezaret masrafı	7.00
İşık, kira, ısıtma masrafı (işçi alma departmanının)	1.00
Acemilik dolayısı ile kaza masrafı	0.25
<i>Yekân</i>	95.47

İşletme personeline her değişiklik malî bir kaybı icap ettirmekte, işletmedeki bu devamlı akış ve değişme, rasyonel çalışmaya ve dolayısıyla kâra mâni teşkil etmektedir. İşçi devri masraflarının miktarı, ortalama olarak 50 \$'a varmakla beraber kesif bir yetiştirme ve işin icabı olarak işçiyi işe alıştırmak lâzım geldiği hallerde, yeni işçi daha da pahalıya mal olmaktadır. Yetiştirme derecesi yanında, işçi başına işçi devri masrafları, işin vasıf derecesine ve işçinin karakter ve kabiliyetine göre, işçiden işçiye ve işletmeden işletmeye değişmektedir. Söylediklerimizi hülâsa edersek, bir çok firmaların yaptığı tecrübeler göstermiştir ki, bu masraflar 30 \$ ile 100 \$ arasında değişmektedir. Bu fark muhtelif faktörlerden doğ-

maktadır. Ezcümle ameliyenin mûdillîği, standartlaştırma derecesi kullanılan malzeme ve âletlerin vaziyeti, maharet, tecrübe ve yeni işçilerin zekâ kabiliyeti gibi hususlar zikredilebilir. Meselâ ayakkabı sanayiinde, rasyonel çalışan bir müessesede, ayakkabının üst kısmının (saya kısmı) kesilmesini öğretmek hususunda tecrübeli bir işçinin yetiştirilmesi, 576 \$'a ve yarı tecrübeli bir işçinin yetiştirilmesi ise 450 \$'a mal olmaktadır. İşletmenin kendine has ameliyelerine alışamıyan yeni işçiler, malzeme ziyanına ve düşük kaliteli istihsale, makine ve âletlerin bozulmasına sebep olarak, işletmenin masraflarını arttırmakta ve mamûllerin maliyetlerini yükseltmektedirler^[71]. İşletmenin ameliyelerine alışkın olmamaktan dolayı yeni işçiler, eskilerden daha az verimli olmakta ve istihsalı düşürmektedirler. Maamafih bu mevzuda teselli olunabilecek bir nokta, işletmelerdeki bu istikrarsızlığın, bütün işçiye şâmil olmayıp küçük bir kısmına ait oluşudur. Umumiyetle işletmelerdeki işçinin 2/3 si nisbeten sabittir ve değişimleri işletmelere daha ağır külfetler yükleyecek olan prodüktif vasıflı ve yarı vasıflı işçilerin durumu daha müstakar bir vaziyet göstermektedir. Diğer yandan, muhtelif sebeplerle işletmeyi terkeden işçiler, muhtelif yerlerde ve bir çok vesilelerle işveren aleyhinde propaganda yaparak, terkettikleri müessesenin çalışma şartları itibariyle elverişli olmadığını etrafa telkin ederek, işçiler ve işçi organizasyonları nezdinde işletmeyi itibardan düşürmeğe ve böylece işvereni güç durumda bırakmağa çalışırlar. Son yıllarda A.B.D.'de bütün firmaların alâkasını çekecek derecede işçi devri masraflarının arttığı görülmektedir. Çünkü bir çok eyaletlerde, memleket çapındaki işsizlik tazminatı programları ve kıdem karşılıklarının tesisi bu hususta müessir bir rol oynamıştır. İşverenlerin tecrübelerine göre sabit bir personel kadrosu temin etmekle, muayyen bir nisbette de olsa bu masrafların asgariye indirilmesi mümkün olacak idi. Gerçi işsizliğin had safhada olduğu devirlerde meydana gelen ayrılmalar müteşebbisin kıdem masraflarını azaltıcı bir tesire sahipse de, diğer yandan onun vergi yükünü arttırmaktadır. Bundan dolayı, bir çok müteşebbis işçi devrini azaltıcı tedbirleri araştırma lüzum ve zaruretini hissetmiş bulunmaktadır^[72].

«İşçi devri, genel olarak, bir organizasyonun kuvvet veya zaaflarının en iyi delillerinden biridir. Devir bir organizasyonda, işe alma,

[71] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 357.

[72] Bk. Yoder: a.g.e., s. 455.

seçim ve işe yerleştirme, ücret, terfi ve nakil işlerinin yolunda gidip gitmediğini, işyerindeki çalışma şartlarının tatmin edici olup olmadığını gösteren sağlam bir karinedir. Ücretlerin azlığı, çalışma şartlarının fenalığı, âmirlerin kötülüğü, haksız muamele, terfi imkânlarının darlığı, ücret uyumsuzlukları vesaire gibi mânevîyat üzerinde menfi tesirler yapan âmiller, işçi devrinin belli başlı sebeplerini teşkil etmektedirler.»^[73] İşçiye terfi imkânları sağlamak ve işletmeye yeni görüş ve anlayışın girmesini temin etmek nihayet işletme için bir seleksiyon yapabilmek imkânları yaratmak bakımından bir miktar işçi devri lüzumlu olsa bile, iyi işletmeciliğin esas hedefi, işçi devrini asgarîye indirmeğe matuftur^[74].

Bütün bunlara rağmen, bir işletmede personel değişmesinin müesseseye yüklediği külfetler idareciler tarafından lâıyık veçhile bilinmemektedir. Hattâ kuvvetli bir sanayi an'anesi teessüs etmiş İsviçre'de dahi, bütün işverenlerin işgücü istikrarının ehemmiyetini kavramadıkları iddia edilmektedir. Bu bakımdan işçilerin yılda %50 - 60 nisbetinde iş yeri değiştirmesine, hayret etmemek lâzımdır. Halbuki mevzubahis problem, ekseri teşebbüslerde aynı tesirleri yapmaktadır. Bilfarz, bazı işçiler evlenme yahut yaşlı işçilerin tekaüt olmaları yüzünden iş yerini terk ediyorlarsa bunun ifade ettiği mâna katien ehemmiyetli değildir. Mühim olan değişme büyük bir hacim iktisap ettiği ve işten çıkmalarla işe almaların devamlı bir mahiyet aldığı hallerdir. Bu itibarla, şöyle bir mesele vazetmek doğru olur. Bu kabil hallerden nasıl korunulması lâzımdır, en kötü hallerde dahi personel değişmesinin hacmi ne olmalıdır? Bir çok müteşebbisler maalesef, tek taraflı olarak dikkatlerini çalışma ve tiresinin ve çalışma metodlarının teknik yahut malî cephesi üzerinde teksif etmişlerdir. Bu arada produktivite artması, çok hallerde tek bir âmil ve teknik bir mesele olarak mütalâa edilmektedir. Bu meyanda, sosyal faktörlerin produktivite üzerindeki tesirleri, ekseriya tamamen gözden kaçmakta, yahut kısmen dikkati çekmektedir.

Son yıllar içinde muhtelif işletmelerde yapılan tecrübeler göre, personel değişmesinin bütün işçilere sarî ve şâmil olmadığı, ancak bunlardan bir kısmını ilgilendirdiği anlaşılmıştır. Normal şartlar altında, uzun vâdeli istihdam münasebetlerine tâbi muayyen bir işçi nisbeti bulmak mümkündür. Bunlar esas (ana) personel diye

[73] Bk. Mihçioğlu: a.g.e., s. 103.

[74] Bk. Hatipoğlu: a.g.e., s. 161.

isimlendirilmektedir. Asıl değişme münhasıran müstakar olmanın işçi zümresi arasında meydana gelmektedir. Bu suretle umum teşebbüse ait olarak gösterilen nisbetler, bu grup ve zümreler için yapılacak olursa, esas personel için bu nisbetler çok düşmekte, diğerleri için çok yükselmektedir. Ancak işçi zümresini bu şekilde iki gruba ayırabilmek için elimizdeki kriterler zayıf ve kifayetsizdir. Bu sebeple, umumî işletme nisbetleri ile meşgul olmak zaruretleri ortaya çıkmaktadır^[75].

Her işletme bir diğerinden o kadar farklıdır ki mecburî olarak, işçi devri ile mücadele hususunda, büyük ayrılıklar ortaya çıkmakta, her işletmede, her branşta, tatbiki mümkün olan umumî reçeteler hazırlamak imkânsızlaşmaktadır.

c) *İşçi devrinin işçi zaviyesinden arzettiği önem :*

Daha evvelce de ifade ettiğimiz gibi, konjonktürün yüksek iş bulma imkânlarının fazla olduğu refah devrelerinde gönüllü olarak işten ayrılmak, daha müreffeh şart ve imkânlara doğru bir yönelişi ifade edebilir. Fakat durum her zaman böyle olmayabilir. İşsizliğin yüksek bulunduğu bir depresyon devri içinde, işinden atılmak veya tensikata tâbi tutulmak bir çok ferdî ve dolayısıyla sosyal problemleri beraberinde getirerek, münferit bir işçi için hiç te şayanı arzu olmayan bir duruma tekabül etmektedir.

İşçi devrinin menfi tesirleri, daha müessesenin kapısını terkeder etmez işçi üzerinde kuvvetle müessir olmaya başlayacaktır. İşçi bu andan, yeni bir iş bulup fiilen çalışmaya başlayıncaya kadar geçen devre zarfında, gelirini terketmiş olacaktır. İşçi bu devre zarfında, bir işsiz insan durumundadır. İş piyasalarının iyi organize edilmediği cemiyetlerde, bu devre bir hayli uzun olabilir. Bütün bunlara inzimamen, iş bulmak için yapılacak seyahat masrafları, iş bulma vâdinde bulunan istismarcılara para verme zarureti ve işsizliğin normal mâniaları karşısına dikilir. Bir yandan aile mes'uliyet ve zaruretleri, diğer yandan moral ve ahlâkî problemler işçi üzerinde ağır ve tahammülü güç tazyikler yaparlar. Böylece işini sık sık kaybetmek ve yeni iş bulamamak, devamlı başıboşluğa, giderilmesi zor cesaretsizliğe, lâkaydiye ve tenbelliğe sebep olur. Umumiyetle işsizlik maharetin, verimliliğin ve ilerleme arzusunun

[75] Bk. Dubler, Kurt E.: Ursachen, Auswirkungen und Reduktion des Personalwechsels im Betrieb, Kasimir Meyer's Söhne Ag. Wohlen Ag., 1955, s. 14.

kaybolması demektir ve ilerde işçinin iş bulması da, bu suretle zorlaşmış olacaktır. İşten işe geçmeyi huy edinmiş işçiler, zamanla, maharet ve ehliyetlerini kaybederek her işten biraz anlıyan vasıfsız bir işçi haline gelirler. Bu suretle, işçinin ekonomik ve moral bakımından kifayetsizliği, onu zaten çok geniş olan ârızî işsizler ordusuna iltihaka zorlar. O artık bu andan sonra, işsizliğin bütün problemleri ile karşı karşıyadır. Diğer bir ihtimal de onların göçebe olarak çalışmayı âdet edinmişler kategorisine intisabıdır. A.B.D. de, bu göçebe işçiler, geçici kamplarda veya otomobillerin arkasına takılıp çekilen portatif evlerde yaşarlar. Hayatlarını idame için yardım sevenlerin kurdukları cemiyetlerden ve mahallî hükümetlerin yardım ve subvansiyonlarından istifade ederler^[76]. Bazen muvakkat olarak, endüstri faaliyetlerinin hızlandığı devrelerde, periyodik olarak muayyen endüstri branşları tarafından ödenen yüksek ücretlerden istifade ederler. Bu gibi işçiler iş bulmakta muvaffak olsalar ve işsizliğin nâhoş tesirlerinden kurtulsalar dahi, kayıpları ehemmiyetlidir. Bu kayıpları; alışmış oldukları işteki maharetlerini kaybetmeleri ve kendilerine yabancı olan iş ve endüstri sahasında iş kabul etmek mecburiyetinde olmalarından doğar.

İş değiştirme devresinde işsiz kalmak zarureti, işsizlik sigortasının mevcudiyetiyle ehemmiyetini kaybederse de, umumiyetle sanıldığı kadar müsait bir zemin hazırlanmamaktadır. İlkönce, işsizlik sigortası bütün memleketlerde carî değildir. Mevcut olduğunu kabul etsek bile, sigorta idaresi işsiz kalındığı günden itibaren derhal tediyata başlamaz, bekleme günleri koyabilir. Sonra, her nevi işsizlik için ödeme yapmıyabilir, meselâ kendiliğinden işinden ayrılana yardım etmiyebilir. Tabii bunlar işsizlik sigortasının teknik meseleleridir. Diğer yandan, işsizlik sigortası ücretin tamamı yerine muayyen bir nisbetini vermek suretiyle asgarî geçim imkânlarını sağlar. Kaldı ki kütleві işsizlik hallerinde sigorta idaresi bu yardımları dahi yapmağa muktedir olmayabilir.

İşsiz kalmadan, muayyen bir müesseseye intisap etmiş dahi olsa problemler ve müşküller işçiyi takip etmekte devam edecektir. İşçinin alışkın olmadığı bir endüstri branşına girmesi, işe alışma ve yetişme devresinde gelirin azalmasına sebep olacaktır. Eğer müessesede parça başına ücret ödeme usulü mevcut ise, bu yetişme devresinde istihsalı düşük olan işçinin eline geçen ücret de düşük olacaktır. Zaman esası carî olsa bile, bunlara en düşük ücret veri-

[76] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 359.

lecektir. Fakat asgarî ücretlerin tayini yüzünden, bugün bu külfet umumiyetle işverene yüklenmektedir^[77].

Yeni intisap ettiği müessesede işçiyi bekliyen diğer bir tehlike, iş kazalarıdır. Makine ve teçhizat ameliyelerine alışkın olmamalarından dolayı, kaza riski çok fazladır. İş kazaları istatistikleri, yeni işe giren işçiler arasında işe girdikleri ilk aylar zarfında iş kazalarının arttığını göstermiştir. Yeni müessese zaviyesinden, kendisinin ehil olmaması da mümkündür. Böylece, ehliyetsizlik sebebiyle işten atılmak, işsizlik zaruretleri yüzünden ailenin geçimini temin etmek için karının ve çocukların çalışma zarureti, evvelce biriktirilmiş paranın azalması, borçların çoğalması imkân dahilindedir.

Bütün bunlara inzimamen, meselenin bir de beşerî ve ruhî cephesi vardır. İlk defa işe başlayan her yeni işçi, şu psikolojik meselelerle karşı karşıyadır:

1. Etrafının yabancı çehrelerle çevrilmiş olması,
2. Yeni iş bir nevi kabiliyet imtihanı olduğundan sinirli ve heyecanlı olması,
3. Yeni işin tehlikelerini henüz bilmediğinden çekingen davranması,
4. Alışık olmadığı seslerin dikkatini dağıtması,
5. Yeni vazifeler karşısında kendini küçük bulması,
6. Atölye kaide ve nizamlarından bihaber olması,
7. Yabancı bir fabrikada ne için nereye gidileceğini bilmemesi.
8. Başındaki nezaretçinin nasıl bir şahıs olduğunu bilmemesi,
9. Yeni işin ortaya çıkardığı güçlüklerin daha geniş olması^[78].

Yeni bir işte çalışmaya başlayan işçilerin başarı gösterip göstermemeleri, çalışmalarının ilk bir kaç saati zarfında görmüş oldukları muamele ile sıkı sıkıya bağlı bulunmaktadır. İyi veya fena intibah, daha sonraları pek az değişecek esas şekillerini almaları, mevzubahis ilk bir kaç saat zarfında vukubulur. Başlangıç devresi, gayet kritik ve ehemmiyetli bir devredir. Başka bir deyişle, bu devre işçinin en iyi şekilde muamele görmesi icabeden bir devredir.

Halbuki bu devrenin teknik ve psikolojik bir çok zorlukları onu tekrar yeni bir iş aramağa sevketmekte, böylece işçi devri kümülatif bir şekilde artma temayülü göstermektedir.

[77] Bk. Peterson: a.g.e., s. 208.

[78] Bk. İş Âhengi: a.g.e., s. 10.

Bu suretle işini ve iş yerini değiştiren bir işçinin meseleleri, iki safhada karşımıza çıkmaktadır. Birincisi, yeni bir iş edininceye kadar geçen safha, ikincisi ise yeni iş esnasındaki safha. İkinci safhanın en büyük problemi, intibak, yani ferdin içinde yer aldığı çalışma muhitine uyması, onunla âhenkli münasebetler kurması ve idame ettirmesidir. Bütün beşerî organizasyonların en hayatî meselesini teşkil eden «ihtilâf», bir bakıma intibaksızlığın, «işbirliği» ise fertler muhiti arasında mevcut âhenkli münasebetlerin bir neticesidir. «Muhite intibak işçiler arasında yüksek bir mâneviyatın da en esaslı şartıdır. O halde intibak meselesi, birbiriyle çok yakından ilgili iki yönden büyük önem taşır: Fert bakımından intibak çalışma hayatında mânevî bir tatmin ve rahatlık sağlar. Teşkilât bakımından ise, verimli çalışmanın en esaslı şartlarından biridir.

Sınaî psikoloji sahasında 1920 yılında işten çıkarılmış 4.000 kişi üzerinde yapılan bir etüdde, bunlardan %62 sinin teknik kabiliyetsizlikten ziyade sosyal intibaksızlık yüzünden işlerinden çıkarılmış oldukları neticesine varılmıştır. Bu sonuç; işyerindeki sosyal şartlarla verim arasında mevcut sıkı münasebeti açıkça ortaya koymuş, iş intibaksızlıklarının işçinin sadece zekâ, mahâret ve eğitim gibi evsaf ve mükteşebatının noksanlığından ileri geldiği yolunda eskidenberi mevcut olan görüşün yanlışlığını isbat etmiştir»^[79].

Bütün bunlara inzimamen işçinin kaybettiği kanunî avantajlar, kıdem kayıpları, sigorta idaresinin teknik müddetlerinden mütevellit mağduriyetleri de ilâve etmek lâzımdır.

İşçi devrinin sebepleri :

İşçi devri probleminin, bir endüstride, tek bir işletmede veya bir işletmenin bir departmanında, çok hassas bir tahlili yapılmak isteniyorsa, kendi isteği ile ayrılma, tensikata tâbi tutulma ve işten çıkartma faktör ve sebeplerinin, dikkatli bir analize tâbi tutulması lâzımdır. Sadece işten ayrılımların her bir faktörünün umumî ye-kûn içinde mütenasip ehemmiyetini bulmak, işçi devrini azaltma hususunda bir esas teşkil edemez. Aynı zamanda, kendi isteği ile işten ayrılımların, tensikata tâbi tutulmaların ve işten ihraç edilmelerin de sebepleri araştırılmalıdır. İşveren yahut ustabaşı tarafından işçinin işten ayrılması hakkında verilen malûmata her zaman itimad edilemez. Ayrılımların hakikî sebeplerini bulmak için

[79] Mihçioğlu: a.g.e., s. 107.

bir çok işletmeler çıkış mülakatı yapmaktadırlar. Bazıları çıkıştan sonra mülakat ve ankete taraftardır^[80]. Bu usul daha tatmin edici, fakat pahalı bir yoldur. İşten ayrıldıktan sonra yapılan mülakatlar, umumiyetle işçinin işinden ayrılmasından 2-3 hafta sonra evinde yapılmaktadır.

İşçi devri sebepleri, şahsî, sosyal ve endüstriyel olarak tasnif edilebilir. Şahsî sebepler fizikî ve psikolojik şartlar diye iki kısma ayrılabilir. Fizikî sebepler, hastalık ve ölüm gibi maddî şartlara, psikolojik sebepler ise dolaşma arzusu, aile bağları, hayat standardını yükseltmek gibi mânevî şartlara bağlıdır. Endüstriyel sebepler de iki kısımda mütalâa edilebilir. Birincisi personel işlerindeki geriliktir. Şöyle ki, işe alma usullerinde bozukluk, seçim usullerindeki hatalar, nakdî veya gayri nakdî teşvik edici faktörlerin yokluğu, kötü istihdam şartları, iyi tanzim edilmemiş istihlal, otokratik idare ve yetiştirme vasıtalarının yokluğu gibi. İkinci grubu teşkil eden sebepler, piyasa şartlarından doğar. Bunların başlıcaları, müstehlik talebinde değişiklik, umumî ücret derecelerinde eşitsizlik, ve konjonktürel tahavvüllerdir. Sosyal şartlar şu faktörleri ihtiva eder. Nakil imkânları eksikliği, muhabere imkânları ve barınma şartlarının mevcut olmayışı, istirahat için tatil yapmak imkânının bulunmayışı. Eğer işçi devrini umumî ekonomik ve sosyal bir problem olarak ele alıp işçiler ve cemiyet zaviyesinden tahlilini yapacak olursak, bu tasnif doğru olacaktır. Fakat meselenin işveren zaviyesinden ele alınışında sebepleri doğrudan doğruya aşağıda sıraladığımız faktörlere izafe etmek daha isabetli olacaktır. Faktörler ise bilindiği gibi, kendi isteği ile ayrılma, tensikata tâbi tutulma ve işten çıkarılmadır. Böyle bir tasnif personel politikasının en iyi şekilde tanzimine büyük yardımlarda bulunur. Böylece şu tasnif şekline gelmiş oluyoruz.

İstifa ve kendi isteği ile işi terketme (Resignations or voluntary quits) :

Kifayetsiz ücretler,
Gayri müsait işyeri şartları,
İşten memnuniyetsizlik,

[80] Dr. Dwight Palmer adındaki Los Angeles'lu bir Personel Müşaviri çıkış mülakatında işçinin hislerine kapılıp ifade vermesi ihtimali olduğunu bu sebeple hakikati bulmanın zor olduğunu söyler. Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 359.

Çalışma saatlerinden memnuniyetsizlik,
 Gayri müsait personel siyaseti,
 Başka yerdeki daha müsait imkânlardan istifade arzusu,
 Ailevî sebepler,
 Gayri müsait topluluk şartları,
 Hastalık, ölüm, malûliyet, yaşlılık gibi fizikî şartlar,
 Şahsî sebepler,
 Askerlik hizmeti,
 Tahkiki mümkün olmıyan izahlar.

Tensikata tâbi tutulma (Layoffs) :

Mevsim dalgalanmaları ve iktisadî daralma, genişleme gibi konjonktürel tesirler,
 Malzeme yokluğu, sipariş azlığı, tesisat bozulması,
 Teknolojik değişmeler, mamûllerde tahavvüller, reorganizasyon gibi hususî iktisadî şartlar.

İşten ihraç etme (Discharges) :

Fizikî ve iktisadî kabiliyetsizlik ve noksanlık,
 Atölye kaide ve nizamlarını ihlâl,
 Ahlâksızlık,
 Ehliyetsizlik^[81].

1. *İşçinin işinden kendi kendine ayrılmasına sebep olan şartlar:* Ücretlerden, çalışma şartlarından ve çalışma müddetlerinden memnuniyetsizlik, bir işçinin işini terketmesi için ekseriya kâfi sebeplerdir. Gündelik veya parça başına ücret ekseriya kifayetsizdir veya işçi ödeme zaman ve metodunu beğenmez. Bazen işçinin hakkı olan ücret miktarında yanlışlık yapılır ve münasip bir şekilde hataın tashihi cihetine gidilmez.

Diğer yandan, fabrika fena aydınlatılmış, veya ışık fena tevzi edilmiş olabilir. Endüstrinin bizzat kendisi tehlikeli bir sanayi koludur, gayrı sıhhî şartlar mevcuttur, ameliyeler dolayısıyla fena koku çıkabilir. Buna mukabil yıkanma ve temizlenme kolaylıkları mevcut olmıyabilir. Bir çok işletmelerde, çalışma saatleri uzundur. Gece postaları pazar ve tatil günleri çalışmaları, fazla mesaf mevcut bulunabilir. Bazı hallerde, işin bizatihî kendisi ayrılmaların se-

[81] Bk. İbid: s. 361.

bebidir. Meselâ ağır malzeme kaldırması, büyük makinelerin idaresi, madenlerde toprak altında çalışma gibi hallerde, işçi, işi çok zor bulabilir. İş yorucu ve yeknesak olabilir. Sınırları gerer, gözleri yorar. Bazen de iş tehlikeli, gürültülü, kirli, yağlı, ıslak veya dumanlı olabilir.

Bir çok hallerde işçiler personel politikasından memnun değildirler. Otokratik idare, ustabaşının keyfî olarak bazı şahısları koruması, transfer isteklerinin reddi, yükselme imkânlarının tahdit edilmesi işçiyi müesseseden soğutur^[82]. İşletme bazen senelik tatil yapacak kadar uzak görüşlü değildir. İşçiler zahmetli olan işlerine ara verip dinlenmek için işlerini bırakırlar.

İstihdamın sona ermesine sebep olan faktörlerden ehemmiyetli olan bir tanesi de, işçilerin başka yerlerde saha cazip fırsatlardan istifade etmek istemesidir. Umumiyetle tercih edilen işte ücretler yüksektir, çalışma saatleri ve iş şartları daha tatmin edicidir, yükselme imkânları daha fazladır. Bazen de işçi kendi başına çalışmak için işini terkeder. Ailevî şartlar, cemiyet şartları, ehemmiyetli istifalara sebep olur. İşçi ailesinin kifayetsiz mesken durumu, dinî sebepler, tahsil kolaylıkları, ev ile iş arasındaki mesafe, münakale imkânlarının elverişsizliği, hastalık yüzünden daha iyi iklim şartları aramak, bulunduğu yerde cemiyet ile kaynaşamayıp arkadaşlık ve dostluk temin edemediği için yerini değiştirmek ihtiyacı, ekseriya işçinin işinden ayrılması ile neticelenir.

Yüksek işçi devrinin diğer bir sebebi de, kabadayı ustabaşılar, durmadan azarlıyan, çok konuşan, en ufak hâdiseleri büyütüp izam eden âmirler, müessesede beşerî münasebetlerin iyi tanzim edilemeyeşidir^[83]. Fizikî şartlar da ehemmiyetli derecede istifalara sebep olan bir âmildir. İstihdam şartlarından veya işyeri haricindeki faktörlerden doğan hastalıklar işçinin işini terketmesine sebep olurlar. Buna mümasil olarak işyerinde ve işyeri haricinde vukubulan sakatlıklar da işten ayrılma ile neticelenebilir. Kadınlarda hâmilelik, çocuk bakımı, ev ve fabrika işleri, kadınları yorar ve onları çalıştırdıkları müesseseyi bırakmağa mecbur eder. Nihayet yaşlılık yüzünden işletme veya sigorta tarafından verilecek mütevazı bir tekaüdiye ile geçinmek arzusu, ihtiyar ve sadık işçilerin işlerini bırakmalarına sebep olur.

[82] Bk. Alford - Bangs: a.g.e., s. 1556.

[83] Bk. Fenelon: a.g.e., s. 83.

Bir çok işçiler, tabiatları icabı devamlı olarak bir yerde çalışmaktan hoşlanmazlar. Bu hususta tatmin olmıyan arzulara sahiptirler. Bu tiplere umumiyetle Amerika'da, «hobos» ve «casuals» denilmekte, enteresan ve ekseriya acıklı bir grup teşkil etmektedirler. İşlerinde bir kaç gün, hafta ve ay çalışırlar ve sonra işler muvakat olduğu için veya gezici bir ruha sahip oldukları için, bu arzuları galebe çalarak, gayri muayyen bir hedefe doğru seyahat ederler. Bu gruba benzeyen diğer bir topluluk bülûğ yaşındaki gençlerdir. Bundan başka teknik ve-kültürel tahsillerini bitirmek için lüzumlu parayı biriktirmek gayesi ile çalışanlar vardır ki, bunlar her sonbaharda kolejlere dönerken endüstri ve sanayi müesseselerindeki ayrılmalar miktarını şişirirler. Diğer yandan, senenin her ayında çalıştıkları müesseselerden ayrılarak gayri muayyen müddet için anavatanlarına giden muhacirler de, ayrılmalar miktarının artmasında rol oynarlar. Nihayet kadınlar için evlenme, çalışmanın son bulması için ekseriya bir sebeptir.

İhtiyarî ayrılmaların büyük bir kısmının sebebi bilinmez; işçi bir kaç hafta çalışır ve sebep göstermeden ayrılır^[84].

2. *Tensikata tâbi tutulma sebepleri* : Bu şekildeki ayrılmalar endüstri ve iş hayatının değişen kaderine sıkı sıkıya bağlıdır. İktisadî hayattaki genişleme ve daralmalar, tensikata tâbi tutulanların miktar ve vüs'atini tayin edecektir. Bu bahsin derinlemesine ve genişlemesine tetkiki bizi işçi devri mevzuundan uzaklaştırıp, nazarı iktisat ilminin bir çok mesele ve problemine götürmüş olacaktır. Onu niçin tahlil yerine tasvir'i, mufassal yerine muhtasar'ı tercih edeceğiz.

Amerikan İş İstatistikleri Bürosuna göre, bir işçinin tensikata tâbi tutulmuş sayılabilmesi için isminin bordrodan silinmesi lâzımdır. Kısa, geçici devreler için işçinin ismi bordroda bulunduğu müddetçe istihdamdaki inkıtarlar, tensikat olarak kabul edilmemiştir^[85].

Muayyen bir sene esnasındaki tensikata tâbi tutulan işçi adedi, geniş miyasta ekonomik şartlara ve işin mevsimlik bünyesine dayanır. Şahsî sebeplerle işlerini terkeden işçilerin nisbeti, seneden seneye büyük tahavvüller göstermez. O halde büyük değişmelere yol açan faktör, umumî şartlardan doğmaktadır^[86]. Münferit bir

[84] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 363.

[85] Bk. Yoder: a.g.e., s. 459.

[86] Bk. Peterson: a.g.e., s. 211.

işletme, iktisadî bir atmosfer içinde faaliyet gösterir. Bu iktisadî muhitteki büyük değişmelere varlığını idame ettirebilmek için uymak zarurudur. İntibak zarureti, ihtiyaç duyulduğu takdirde işçilerinden bir kısmına yol vermeğe onu zorlayacaktır. Bilindiği gibi, iktisadî hayat devamlı bir dalgalanış, daralış ve genişleyiş halindedir. Mevsimlik, konjonktürel, teknolojik değişmeler millî sanayiinin işçi devri nisbetleri üzerinde kuvvetle müessirdir. Temevvüçlerin tensikat ile alâkası, şu misalle çok daha iyi anlaşılabilir. 1907 Eylül ayında, istihdam edilmekte olan 4.000.000 işçinin 1908 Ocak ayında işsiz kalması, 1919 refah devresinde çalışan 5,5 milyon işçinin 1920 - 1922 depresyon devresinde işlerinden çıkarılması, nihayet nihayet 1929 senesinde istihdam edilen 12 milyon işçinin 1933 senesinde, işsizler kitlesine katılması tensikat ile iktisadî şartların inkâr kabul etmez münasebetini, bize göstermektedir. Kömür, inşaat, dokuma, konserva, ziraat, kereste ve otomobil sanayiindeki çeşitli değişikliklerin, işçiyi tensikata tâbi tutma hâdisesi üzerinde gözle görülmüş bir tesiri vardır. Bu devreler için tahmin edilen zaman kaybı nisbeti dokuma sanayiinde %31, ayakkabı sanayiinde %25, inşaat sanayiinde %37, kömür sanayiinde %27, otomobil sanayiinde %15 tir.

Devrî ve mevsim dalgalanmalarına ilâveten her işletmeye has diğer şartlar, tensikat yüzdesinin yükselmesine sebep olur. Muvakkat işlerin tamamlanması, kontratların âni olarak feshedilmesi, endüstri tekniğindeki değişiklikler, otomasyon, ham madde kıtlığı, tevzi işini aksatan nakliye sistemi bozukluğu, muayyen bir atölyede faaliyeti durduracak kadar ciddî ve ehemmiyetli tamiratlar da diğer sebeplere ilâve edilebilir.

3. *İşten atılma sebepleri* : Endüstri hayatında, her gün yüzlerce işçi çalıştıkları müesseselerden çıkarılmaktadır. Bu gibi şahısların çalışmaları muhtelif sebeplerden tatmin edici bulunmamıştır. Umumiyetle, kadın ve erkek işçiler işlerinden ya ehliyetsizlikleri veya disiplin, kaide ve nizamlarını ihlâl etmelerinden dolayı çıkarılırlar. Bir çok hallerde, işçi ehliyetsiz ve kifayetsiz bulunur. İşçi çok yavaş çalışabilir, işine karşı alâkasız olabilir, malzemenin, âlet ve makinelerin kullanılmasında dikkatsizdir, işine devamı gayri muntazamdır, veya devamlı olarak işine geç gelmektedir, fazla ve ciddî çalışmaktan kaçındığı görülebilir. Eğer işten ehliyetsizlik dolayısı ile çıkarılmamışsa, disiplin kaidelerini bozduğu için işine son verilmiştir. Ahlâkımdan şüphe edilmiştir, geçimsiz tabiatlı olduğu

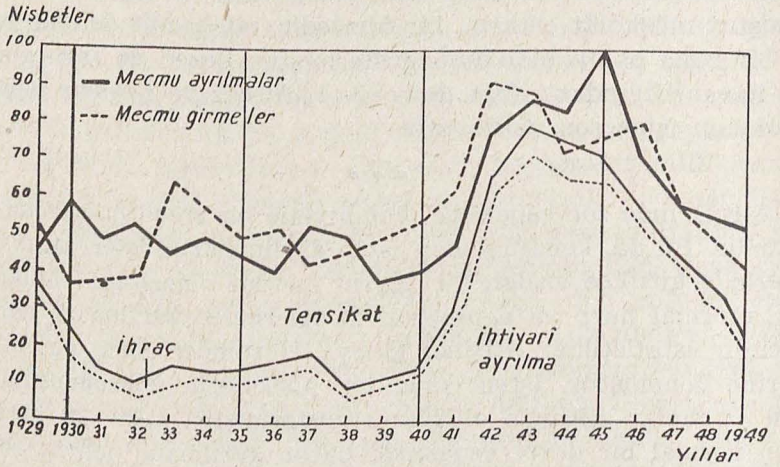
için arkadaşları ve müessese idarecileri ile iyi münasebetler kuramamıştır, müşkülât çıkarıcı bir kimsedir, müteaddit defalar isyankâr bir ruha sahip olduğunu göstermiştir. Bazen de sarhoşluğundan, kavgacılığından, ifrat derecede küfürbaz ve hayasız olmasından dolayı işine son verilmiştir.

* * *

A.B.D.'inde son senelerde umumiyetle bir trend müşahede edilmektedir. Bu da, kendiliğinden işten ayrılmalarla, işten atılma nisbetlerinde gittikçe azalan bir seyrin mevcut olmasıdır. Mukayese için, anormal harp ve depresyon devirlerinden sarfınazar edilirse, güvenilir istatistikler, Birinci Dünya Harbinden önce umumî ayevlerine dönmüştür. İşten çıkarılma nisbetlerin yükselmesinde ise işten atılmalar şeklinde olduğunu göstermiştir. 1928 - 29 gibi nisbeten normal bir devre esnasında bütün ayrılmalar içinde gönüllü ayrılmalar %70 ve işten atılmalar ise %12 ye balığ oluyordu. Buna mukabil 1938 - 1939 devresinde bu nisbetler kendiliğinden ayrılmalar için %20 ye ve işten atılmalar için %3 e düşmüş bulunuyordu. Bu tezahürler şüphesiz bir azalma trendinin ifadeleridir. Fakat, II. Dünya Harbi ve onu takip eden senelerde, nisbetler biraz artmıştır. Bu daha ziyade iş gücünden, askerî hizmetler için ayrılma hareketinden ve gené o devreye has anormal seyyaliyetten mütevellittir. Meselâ bu devrede çalışan bir çok kadın sanayi hayattan evlerine dönmüştür. İşten çıkarılma nisbetlerinin yükselmesinde ise harp zaruretleri dolayısı ile istihdam edilen tecrübesiz ve ehliyet-siz işçiler ile, tecrübe kabilinden çalıştırılan yeni işçilerin işlerinden çıkarılmaları, büyük bir rol oynamıştır. Acaba bu nisbetlerin azalan bir trend takip etmesinde hangi faktörler rol oynamıştır? Bu sual, cevabını işçilerin organize olmasında ve sendikaların kuvvetlenmesinde bulacaktır. Fakat bu meseleyi burada daha teferruatlı izah etmek istemiyoruz.

Esasında işten atılma biraz da millî iş mevzuatının farklı hükümleri ile alâkalıdır. Kanun işverenlerin keyfî takdirlerine yer bırakmamak endişesi ile müesseseden ihraç ve bunun tâbi tutulacağı hukukî prosedürü nizamlamıştır.

Aşağıdaki tabloda 1929 - 1949 yılları arasında A.B.D.'de işçi devri nisbetlerindeki değişmeler takip edilmektedir.



Şekil I. — A.B.D. 1929 - 1949 senelerinde yıllık işçi devri nisbetleri^[87]

(Harp yıllarında askerlik hizmeti için ayrılmalar ihtiyari ayrılmalara dahildir)

İşçi devrinin muhtelif faktörlerle alâkası :

Eğer işçi devrinin azaltılması hususunda bir plân yapılması düşünülüyorsa, meselenin halli yolunda ilerleyebilmek için, işçi devrinin aşağıdaki faktörlere göre dağılışı tahlil edilmelidir. Vasıf derecesi, cinsiyet, yaş, milliyet, hizmet müddeti ve tahsil faktörlerine istinad eden bir analizle, idare, işçi devri yükünün nihai istinat yerini ve başlıca müsebbibini tayin ve tesbit edebilir.

1. *İşçi devrinin vasıf derecesi ile münasebeti* : Umumiyetle vasıf esası üzerinden standart sınıflamalar yapmanın güçlüğü yüzünden, vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız işçiler arasında işçi devri nisbetlerini tayine her zaman imkân yoktur. Çünkü bir endüstride vasıflı sayılan bir iş, diğerinde yarı vasıflı ve hattâ vasıfsız sayılabilir. Bu bakımdan maharet derecesi ile işçi devri arasında bir münasebet kurmak hususunda, büyük zorluklar vardır.

Muhtelif araştırmalardan elde edilen neticelere göre, vasıflı işçiler arasında işçi devri, yarı vasıflı ve vasıflara nazaran çok daha

[87] Bk. İbid, s. 210.

düşüktür^[88]. Vasıfsız işçiler her zaman en yüksek işçi devri yüzdesine sahiptirler. İster kendi isteği ile ayrılma şeklinde olsun, ister tensikat ve işletmeden atılma şeklinde olsun daima vasıfsızların nisbeti yüksektir. Bunu da yarı vasıflılar takip etmektedir. Vasıflı işçiler arasında çıraklık devresini takip eden senelerde, daha geniş tecrübe kazanmak, bilgisini arttırmak için endüstri branşlarını ve atölyeleri dolaşmak yüzünden işçi devri nisbetleri yükselir.

Maharet derecesine göre nisbetler acaba neden değişmektedir? Bu fark muhtelif şartlardan ortaya çıkar. Evvelâ vasıflı işçiler adapte olabilme imkânına daha çok maliktirler. Ham maddeden bitmiş mamûle kadar kendi endüstrilerinin ameliyeleri hakkında malûmata sahiptirler, makine, âlet ve teçhizattan anlarlar, böylelikle kendilerini yeni ihtiyaç ve şartlara kolaylıkla intibak ettirebilirler. Vasıflı iş gücü nadir ve nisbeten pahalıdır. Bunun için işverenler bu gibi işçileri mümkün olduğu kadar işlerinde muhafaza etmek isterler ve depresyon devirlerinde en nihayet onların işlerine son verirler. Vasıflı işçiler daha yüksek ücret aldığından istihdam şartlarından daha az müteessir olurlar. Bundan başka vasıflı işçiler daha muhafazakârdırlar ve sık sık iş değiştirmeden mütevellit kaçınılmaz malî kayıplara karşı daha fazla hassastırlar. Nihayet vasıfsız işçilere nazaran daha büyük nisbette organize olmuşlardır. Bu suretle onlar, işlerini terketmeden, çalışma saatlerini, ücretlerini ve istihdam şartlarını kendi lehlerine, kolektif pazarlık yolu ile tadil edebilmektedirler^[89].

2. *İşçi devrinin cinsiyetle münasebeti* : Sanayi müesseselerinde yapılan araştırmalar, ekseriya şaşkıncı neticeler vermektedir. Bu neticelere göre, kadınların daha fazla müstakar oldukları hesaplanmıştır. Diğer bazı araştırmalarda ise, kadınlar için daha yüksek işçi devri nisbetleri bulunmuştur. Meselâ, Amerika'da tütün işletmelerinden birinde, 20 sene çalışan erkeklerin %11, kadınların ise %12 nisbetinde oldukları görülmüştür. Kadınlarda vasıf ve tecrübe eksikliği, nisbî fizikî kabiliyetsizlik, evlenme, yuvaya ve aileye karşı hususî yakınlık onların devir nisbetini yükseltmektedir. Umumî olarak aynı şartlar altında, kadın ve erkeklerin aynı müstakarlığı gösterdiği hattâ bunun kadınlarda biraz daha azalmağa temayül ettiğini söylemek icap eder. Amerika'nın şimal ve cenup kısım-

[88] Bk. Leiter: a.g.e., s. 203.

[89] Bk. İbid: s. 203.

larında, pamuklu fabrikalarında yapılan diğerk bir araştırmada, işçi devri nisbetleri kadınlar için %142,5, erkekler için ise %142,1 olarak tesbit edilmiştir. Kül olarak bu fabrikalarda kadın işçiler, bütün işçilerin %41,2 sini teşkil etmekte idiler^[90].

Kadınların sanayi hayatına ödünç olarak, geçici bir zaman için verildiğı umumî bir faraziye olmasına rağmen, kadın işçi nisbetlerinin erkek işçiler kadar oluşu, şaşırtıcı bir neticedir^[91]. İngilterede, 2966 erkek ve 3712 kadın işçi çalışan bir müessesede yapılan diğerk bir araştırmada, erkekler için %12,8, kadınlar için ise %13.1 nisbetleri bulunmuştur. Ekseri kızlar evlendikten sonra işlerini terkettiklerinden, mukayeseli olarak kadınlarda nisbet daha yüksektir. Bu şekilde ayrılanlar hesaba katılmazsa kadınlar için işçi devri tahminen %6 dır^[92]. Kadın ve erkek nisbetleri için umumî bir kaide vazetmek bizi daima hataya götürecektir. Fakat buna rağmen, kadınların daha yüksek nisbetlerini bir temayül olarak ifade etmek hiç te yanlış olmayacaktır.

3. *İşçi devrinin bir faktörü olarak yaş ve tahsil:* Tereddüt-süzce genç yaştaki işçiler arasında işçi devrinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Yaşın ilerlemesi ile iş gücü daha çok istikrar kazanmaktadır. Genç işçiler arasında iş değıştirmek hususunda, kuvvetli bir temayül vardır. Yapılan teferruatlı bir tetkik, gençlerin üçte birinin işe girdikleri ayı takip eden 3 ay içinde, yarısından fazlasının da 9 ay içinde işlerinden ayrıldıklarını göstermiştir. İhtimal ki bu kayda değer vaziyet gençlerin psikolojik davranışından ve iktisadî avantajlar için gösterdikleri sabırsızlıktan doğmaktadır. 20 yaşından küçük kadınlar çok fazla istikrarsız, 30 dan küçük erkekler istikrarsız olmakta, kadın ve erkekler için müstakar bir çalışma hayatı, 40. indan sonra başlamaktadır. Ayrıca genç yaştakilerin mecburî askerlik hizmetine dahil oluşları yüzünden, işçi devri nisbetleri bu yaştakiler için artan bir seyir takip etmektedir.

İş gücünün istikrarı ile tahsil durumu arasındaki münasebet, fazla tetkik edilmemiştir. Fakat işçi seyyalyeti ile tahsil durumu arasında kuvvetli bir rabita vardır. Bu noktadan hareketle bazı ipuçları elde etmek mümkündür.

[90] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 368.

[91] Bk. Patterson: a.g.e., s. 81.

[92] Bk. Fenelon: a.g.e., s. 81.

4. *İşçi devri ile münasebeti bakımından milliyet*: Bu tasnif şekli, şüphesiz A.B.D. gibi bir çok ırk ve milletlerin karışımından meydana gelen memleketler için doğrudur. Meselâ Türkiye gibi homojen bir fertler topluluğundan meydana gelen memleketler için tasnif, ehemmiyetini kaybetmektedir. Milliyet ve işçi devri arasında yapılacak mukayeselerde, çok hassas davranmak lâzımdır. Daima diğer faktörler de nazarı dikkate alınarak araştırmalar yapılmalıdır. Yapılan tetkiklerde, umumiyetle İtalyan, Rus ve Cenup ve Kuzey Avrupa'dan bazı milletlere mensup işçilerin, Cenup ve Batı Amerika, Kanada işçilerine nazaran daha fazla işçi devrine sahip oldukları iddia edilmektedir. Fakat bu farkın, ırkî ve millî hususiyetlerden doğduğunu iddia etmek çok güçtür. Umumiyetle «yeni muhacirler» denen kitle, kötü istihdam şartları altında çalıştırılmakta, mesai müddetleri uzun olmakta, ücretleri düşük ve çok sıkı nezaret ve kontrol altında bulundurulmaktadır. Bu şartlar tabii olarak istikrarsızlığı teşvik etmektedir. A.B.D.'nin cenubundaki sigara sanayiinde, milliyet ile işçi devri arasında münasebetleri ortaya çıkarmak için yapılan bir araştırmada, zenci erkeklerin işçi devrinin beyaz erkeklere nazaran daha düşük bir seviyede bulunduğu ve dolayısıyla hizmet müddetlerinin daha uzun olduğu neticesine varılmıştır^[93].

5. *Hizmet müddeti ile işçi devri arasındaki münasebet*: Bu faktör, işgücünün verimliliğini tayin eden çok ehemmiyetli bir role sahip bulunmaktadır. Sadakat ve verimliliğin, bir çok seneler işbirliği yapmış, birbirini yakından tanıyan, işletmenin siyasetini, gayelerini bilen gruplarda, yeni işe giren işçi topluluklarına nazaran daha kolaylıkla geliştirilmesi ve idame ettirilmesi mümkündür. Çıkan işçiler yerine yenileri alındığı, veyahut genişleme devirlerinde kadroyu arttırmak icap ettiği zaman, yeni işe alınan kimselerin istenen kalitede seçilmesi lâzımdır. Bu suretle bu şahıslar, işgücünün bir parçası olarak uzun müddet muhafaza edilebilir. İşçiyi işe alma ve onu işe adapte etmenin zorluk ve masrafları, bu şekilde hareket etmeyi zarurî kılmaktadır. Eğer bir işletmede, işlerine girdikten kısa bir müddet sonra ayrılan işçilerin sayısı yüksek ise; istihdam politikasının, istihsalin plânlama ve kontrolünün, işçi alma, yerleştirme ve yetiştirme metodlarının, ücret nisbetlerinin, çalışma saatleri ve istihdamının fizikî şartlarının dikkatle tetkikine lüzum vardır.

[93] Bu araştırma ile ilgili tablo ve daha fazla malûmat için bakınız: Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 370.

Umumî olarak istihdamın ilk beş ayı zarfında, işçi devri çok yüksektir. Bu şüphesiz geniş mikyasta işçi seçimindeki hatalarla ve yeni işçinin intibak problemleri ile ilgilidir. A.B.D.'de işlerini terkedenlerin %30 unun 1 seneden daha az, %30 unun 1 seneden 4 seneye kadar, geriye kalan nisbetin ise 4 sene ve daha fazla, aynı işletmede çalıştıkları tesbit edilmiştir^[94]. Bu mevzuda yapılan diğer araştırmalarda da daima ayrılmaların çalışmağa başlandığı ilk sene zarfında hususiyle ilk üç ay içinde vukubulduğu müşahede edilmiştir.

Hizmet müddetinin mevzuumuzla iki bakımdan sıkı alâkası vardır. Bir defa, eğer bir işletmede işçi devri yüksek ise, o müessesede hizmet müddetleri daima daha düşük seneler gösterecektir. Çünkü böylece işçi devrinin yüksek oluşu yüzünden personel sık sık değişmekte ve aynı zamanda onların hizmet müddetleri daha kısa zamanlara inhisar etmektedir. Diğer yandan, eğer bir işletmede hizmet müddetleri kısa olarak gözükiyorsa, ekseriya bunun delâlet ettiği mâna, yüksek bir işçi devridir. Tabiatıyla müessesedeki mazi-leri kısa olan işçiler, işletmeyi terketmekte fazla tereddüt göstermiyeceklerdir. İşletmelerde hizmet müddetlerine göre tanzim edilmiş cetvel ve tablolar ekseriya işçi devrinin kuvvetli bir işaretidir. Bu iki mefhum arasındaki münasebet, âdeta birbirine girift bir manzara göstermektedir. Aynı şekilde bir seneden daha az bir zaman çalışmak, işçi seyyalietinin derecesine de işaret eden bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

6. *İşçi devri ve zihniyet*: Muayyen şartlar altında, işçi devri ile zihniyet arasında çok kat'î bir alâka olabilir. Bir çok müesseseler işçisi olmıyan münhal işlerin icap ettirdiği zekâ ile yeni işçinin zihniyetini, birbirine uygun düşürmek suretiyle işçi devirlerini azaltmağa muvaffak olmuşlardır. Şu husus tesbit edilmiştir ki, yerleştirildikleri işin en yukarı kademesinde çalışan, fakat işin icap ettirdiği zekâdan daha fazlasına sahip olanlar, bir müddet sonra huzursuz olmıya başlamaktadırlar. Zira yaptıkları iş onların tam kapasite ile çalışmalarına mânidir. Diğer yandan, kâfi derecede zekâyâ sahip olmıyanların işe alınması zaman israfından başka bir şey değildir. Bunların yetiştirilmeleri de büyük güçlükler göstermekte, bir müddet sonra cesaretleri kırılmakta ve eğer ehliyetsizlik

[94] Bk. Fenelon: a.g.e., s. 82.

sebebiyle işlerine son verilmemiş ise, kendileri işten ayrılmaktadırlar.

Fakat her zaman zekâ seviyesinin, yükselme için bir esas olarak alınması doğru olmayabilir. Eğer işletmede kıdem siyaseti rol oynuyorsa aşağı derecede zekâyâ sahip olanların da münasip bir eğitimle daha yüksek mevkilere getirilmesi icap eder. Böylece, bu kabil işçiler müessesedeki istihdamlarının garanti oluşu ve daha yukarı seviyedeki işler için dışardan insan alınmadığını görerek işletmenin sadık bir unsuru haline geleceklerdir. Şüphesiz bu prensip, en iyi olmaktan bir hayli uzaktır.

Diğer yandan, işçi devri ile umumî muhitin sıkı bir irtibatı vardır. Umumiyetle, bir işveren işçisini temin ettiği umumî muhitin işçisinin istikrarı hususundaki tesirlerini tahmin eder. İşletmenin bulunduğu şehrin büyüklüğü, aynı mahiyette endüstrilerin bulunup bulunmadığı ve nihayet şehrin hususiyetleri, işçi devri nisbetlerini tayin eden bir faktör rolü oynayacaktır. Meselâ, A.B.D.'nin doğusundaki eski ve kuvvetli bir cemiyet hayatının bulunduğu şehirlerde, arkadaş ve akraba rabitalarının kuvvetli oluşu, böyle bir muhitte yaşayan işçinin bir müesseseden diğerine, bir topluluktan öbürüne geçmek hususundaki temayüllerini, Batının yeni teşekkül etmiş topluluklarına girmiş olanlara nazaran, çok daha fazla frenlemiş olacaktır^[95].

İşçi devrini hesaplama metodları :

İşçi devrini hesaplama hususunda, bir çok metodlar mevcut olmakla beraber, hâlen bu değişik metodlar hakkında ehemmiyetli münakaşalar cereyan etmektedir. Metodlar, her zaman işletme idarecilerinin işçi devrini tarif ve telâkki edişlerine göre değişmektedir. Karışık hesapları ihtiva eden iyi metodlar, kullanışlı ve pratik olmayışları dolayısı ile umumî kabule mazhar olmamışlardır. Ekseriya kullanılan metodlar şunlardır:

1. *Ayrılmalar esası (Basis of Separations)*^[96]:

Bu metodda işçi devri, muhtelif sebeplerle tayin edilen bir zaman zarfında (ay veya sene) işletmeden ayrılanların umumî ye-

[95] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 373.

[96] Muhtelif hesaplama metodları ilk defa tercüme edildiğinden parantez içinde İngilizcelerini de zikretmeyi münasip bulduk.

kûnu ile aynı zaman zarfında bordrodaki vasatî işçi adedi arasındaki münasebet olarak kabul edilir. Oranı % esasına iblâğ etmek için 100 le çarpmak lâzımdır.

$$\text{İd (işçi devri)} = \frac{A \text{ (ayrılmalar)}}{V \text{ (vasatî işçi)}} \times 100$$

Ayrılmalar esasına göre işçi devrini yukarıda gösterilen şekilde formüle etmek icap edecektir^[97].

İşçi devrini ayrılmalar esasına göre hesap edenler, işten ayrılma, işten istifa, daha doğrusu gönüllü ve ihtiyarî ayrılma şeklinde olsun, ister işten ihraç veya isterse tensikat şeklinde olsun, her ayrılmanın işverene vereceği zorluğa bakılmadan sosyal noktai nazardan her ayrılmanın sebep olacağı gelir kayıplarını ve moral bozukluklarının dikkate alınmasını isterler.

Yukardaki formüle göre, eğer ayın başında bordroda 900 işçi mevcut ediyse, ay sonunda ise 1100 işçi varsa (V vasatî işçi) V 1000 olacaktır. Eğer bu ay zarfında 90 işçi muhtelif sebeplerle işinden ayrılmışsa işçi devri;

$$\frac{90}{1000} \times 100 \text{ yani } 9 \text{ olacaktır}$$

Bazı müesseseler aylık mukayeseler yapabilmek için, elde edilen bu aylık nisbetleri yıllık nisbetlere çevirir. Bunun için 365 le çarpıp, o ayın gün sayısına bölerler. Senelik esas üzerinden Ocak ayındaki ayrılma nisbeti meselâ şöyle olacaktır:

$$\frac{90}{1000} \times 100 \times \frac{365}{31} \text{ yani } 106.0$$

Yıllık nisbetin eşdeğerini bulmak için daha iyi bir metod, takvim günleri yerine çalışma günlerini hesaplamaktır. Farzedelim ki bir senede 253 çalışma günü vardır. Eğer Ocak ayında 20 çalışma günü varsa ayrılmaların eşdeğer yıllık nisbeti:

[97] Bk. Alford - Bangs: a.g.e., s. 1555.

$$\frac{90}{1000} \times 100 \times \frac{253}{20} \text{ yani } 113.85 \text{ dir.}$$

Yıllık eşdeğer nisbetini senenin ve ayın çalışma günlerinden hesaphıyan metod, karışık olması dolayısıyla tenkit edilmektedir. Fakat bu müşkülü bertaraf etmek kolaydır. Katsayı, bir senedeki çalışma günlerinin, her ayın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle bir liste halinde tanzim edilebilir. O zaman formül şu şekli almış olur:

$$\text{İd (işçi devri nisbeti)} = \frac{A \text{ (ayrılmalar)} \times K \text{ (katsayı)}}{V \text{ (vasatî işçi)}} \times 100$$

Böylece aylık mukayeseler yapmak avantajı elde edilmiş olur. Bununla beraber, işçi devrinin bu şekildeki hesabı, millî çapta tanzim edilen istatistiklerle mukayeseye imkân veremeyişi bakımından bir dezavantaj gibi kabul edilebilir.

Ayrılmalar esası, umumiyetle işçi devrini hesaplamanın en basit aynı zamanda en çok kullanılan şeklidir. Umumiyetle işçi devri denilince akla bu hesap metodu gelmektedir^[98]:

[98] Bk. Mee, John F.: Personnel Handbook, The Ronald Press Company, New York, 1955, s. 461.

Bk. Zaim: a.g.e., s. 309 ve devamı.

Bk. Mihçioğlu: a.g.e., s. 103.

1949 - 1950 yıllarında yapılan bir araştırmada «Mensucat Santral» ve «Yedikule İplik» fabrikalarında giriştiğimiz tetkik ve ankette işçi değişim nisbetleri, mevcut metodlardan en mükemmeli değilse bile en basiti olarak kabul edilebilecek iki muhtelif formülü tatbik etmek suretiyle tesbit edilmiştir:

Birinci metod: Bir yıl zarfında fabrikayı terketmiş olan işçi sayısını aynı devre zarfında işletmede çalışmakta bulunan işçi sayısına bölmekten ibaretir. Yani şu formülün tatbiki suretiyle hesap edilir: $\text{İd} = \frac{T}{N}$. Bu formülde

T bir yıl zarfında fabrikayı terketmiş olan işçi sayısını, N işletmede aynı devre arasında çalışmış olan ortalama işçi sayısını gösterir. Bu ortalama rakkamı hakikate en yakın bir netice elde edilecek şekilde tesbit için haftalık (veya mevcut usullere göre 15 günlük, aylık, ilâh..) ücret tediye bordrolarındaki işçi sayılarını toplayarak, vaziyete göre 52 ye, 26 ya ilâh.. taksim etmek muvafık olur. Biz iki fabrikada N i yıl başında ve sonunda, tesbit edilmiş olan, işçi sayılarının vasatîsini almak suretiyle hesapladık.

İkinci metod: İşçi değişiminin hesabında birinci metodda, fabrikayı terke-

2. *Kaçınılabılır ayrılmalar esası (Basis of Avoidable Separation)*: Bazı işletme idareciler, bu basit formüllerin bütün meseleyi ifade edemeyeceğini ileri sürerek kifayetsiz olduğunu iddia ederler. İddialarını desteklemek için muayyen bir müddet zarfında, geniş mikyastaki kitlevî ayrılmaların işverenin herhangi bir hatasına, veya işletmenin dahilî şartlarına veya endüstriye atfedilemeyeceğini ileri sürerler. Evvelce de işaret edildiği gibi muayyen bir nisbetteki işçi devri kaçınılmaz bir harekettir. Hastalık, yaşlılık, ölüm, ailevî sebepler, işletme dahilindeki transferler, mevsimlik veya devrî temevvüçler dolayısıyla girip çıkmalar, ayrılmalar yüzdesine mecburen tesir eder. Bu şartların kontrolü işverenin kudreti hariçindedir. Bunun için ayrılmalar kaçınılabılır, kaçınılamaz diye sınıflandırılmalıdır. Maamafih Amerika'da yapılan tecrübeler bu gibi sınıflandırmaların keyfi olduğunu ve netice itibariyle kifayetsiz olduğunu, aynı zamanda yanlış fikir verdiğini göstermiştir. Şüphesiz, münferit firmalar kendi ihtiyaç ve temayüllerine göre sınıflandırmalar yapmakta serbesttirler. Kaçınılabılır, kaçınılamaz tefrikleri sübjektif oldukları kadar, fevkalâde zorluklar da gösterirler. Mesele işten ihraç ne zaman kaçınılabılır ne zaman kaçınılamaz bir faktör sayılabilir? Bazı hallerde işten çıkarma açıkça kaçınılamaz olur. Fakat bir çok hallerde meselenin işveren veya işçi zaviyesinden tahlilî farklı olacaktır. Bununla beraber, personel politikası bozukluğundan, yeni işçi seçme ve alma usullerinin zayıflığından, yetiştirme imkânlarının kifayetsizliğinden, transfer ve yükselme fırsatlarının yokluğundan ve beşerî münasebetlerin iyi tanzim edilmemesinden doğan ayrılmalar kaçınılabılır ayrılmalardır.

denlerin nazarı dikkate alınmasına mukabil, ikinci metod, işletmeye —gözönünde bulundurulan bir yıllık devre esnasında— yeniden devşirilmiş olan işçi sayısı hesaba katılmaktadır. Birinci metoda tevcih edilen tenkitlerden biri şudur: işçi değişimi denilen deveren hâdisesi —veya işçi değiştirme devresi— bir işçinin, işletme tarafından, devşirilmesi ile başlar ve ancak fabrikayı terkeden işçi yerine, bir diğerinin gelmesi ile nihayete erer. Bu itibarla değişme nisbetini fabrikaya yeniden girenleri hesaba katmak suretiyle tesbit etmek muvafık

Y

olur. İkinci metodun tatbikinde kullanılacak en basit formül şudur: $Id = \frac{Y}{N}$

N

Bu formül de Y bir yıl zarfında işletmece yeniden devşirilmiş olan işçi sayısını N de —birinci metotta olduğu gibi— fabrikada çalışmış olan ortalama işçi miktarını gösterir» denilmektedir. Bk. Özek: Türkiye Sanayiinde İşçiyi Barındırma Problemi: a.g.m., s. 106, 107.

Ayrılmaların muayyen bir yüzdesi, iş hayatında depresyon devirlerinde kaçınılmaz olarak sınıflandırılabilir. Ancak bazı müesseselerin tecrübelerinden anlaşılmıştır ki istihsalin fennî kontrolü, bu gibi ayrılmaların ehemmiyetli bir yüzdesini kaçınılır ayrılmalar haline sokmuştur. Aynı şekilde, hastalık ve sıhhat bozukluğu bazı işletmelerde kaçınılmaz sebepler arasına sokulmuştur. Fakat periyodik sıhhi muayeneler, ilk yardım, sıhhi servis, emniyet bilgileri, personel hijyeni bilgisi gibi sıhhi şartların tatbik derecesine göre kaçınılıbilir sebepler arasına girmesi mümkündür. Tabiatıyla askere çağırılma, ölüm, tekaütlük, kadınların evlenmesi gibi ayrılmalar umumiyetle kaçınılmaz olarak kabul edilmektedir^[99].

3. *Giriş esası (Basis of Accessions)* : Eski misalimizi kullanalım. Ay başında 900 mevcut iken ay sonunda bu rakam 1100 e çıkmaktadır. Eğer bu devre zarfında 90 işçi ayrılmışsa, 290 işçi işe alınmış demektir. İşçi devrini hesaplamakta giriş esasının nazarı dikkate alınmasının mantıkî olup olmadığı hâlen münakaşa edilen bir husustur. Zira bu rakkamlar, işçiyi işe alma ve yetiştirme masrafları ile daha yakından alâkadardır. Başka esaslar kullanmayı tercih edenlere göre, giriş esası işçi devrinin sadece yarısını ölçer.

$$\text{İd (işçi devri)} = \frac{G \text{ (girişler)}}{V \text{ (vasatî işçi)}} \times 100$$

Yukardaki misallere göre giriş nisbeti:

$$\frac{290}{1000} \times 100 \text{ yani } 29 \text{ dur.}$$

Eşdeğer senelik nisbet 29 un katsayı ile çarpılması ile elde edilir. Katsayı ise :

$$\frac{\text{Bir senedeki çalışma günleri sayısı}}{\text{Bir aydaki çalışma günleri sayısı}} \text{ dır}$$

4. *Yerine geçme veya net işçi devri esası (Basis of Replacements or Net Turnover)* : Bu usulde işçi devri nisbeti, işçi kadrosundan muayyen bir zaman zarfında ayrılanların yerine bilfiil ge-

[99] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 348.

çenlerle, aynı zaman zarfında bordrodaki vasatî işçi miktarı arasındaki münasebeti % de esası üzerinden gösterir. Matematik ifade şekli şöyledir:

$$\text{İd (işçi devri)} = \frac{R \text{ (ayrılanların yerine geçenler)}}{V \text{ (vasatî işçi)}} \times 100$$

Böylece işçi devri, muayyen bir devrede muhtelif sebeplerle ayrılanlar yerine alınanlar miktarına eşit olacaktır. Bu metod ilk olarak 1919 da Prof. Paul Douglas tarafından teklif edilmiştir. Şöyle bir noktadan hareket edilmektedir. İşletme bakımından yerine yeni işçi alınmayan ayrılmalar, işletmeye bir masraf tahmil etmez. Yapılan masraflar işçi devrinden ziyade, başka sebeplere aittir.

Bu metodun iyi tarafları varsa da, kadronun hızlı daralma ve genişlemelerine gerekli ehemmiyeti vermez. Bu durumu daha iyi izah edebilmek için iş gücünün hızlı daralma ve genişleme devrelerinde ayrılma, girme ve yerine ikame nisbetlerini nazarı dikkate almak lâzımdır. Bir misalle yukardaki fikri izah edelim:

1. İş gücü 900 den 1100 e yükselirken, ayrılmalar, 90 girişler 290 ise;

$$\text{a) ayrılmalar nisbeti} = \frac{90}{1000} \times 100 = 9$$

$$\text{b) giriş nisbeti} = \frac{290}{1000} \times 100 = 29$$

$$\text{c) yerine ikame nisbeti} = \frac{90}{1000} \times 100 = 9$$

2. İş gücü 1100 den 900 e inerken, ayrılmalar 290, girişler 90 ise;

$$\text{a) ayrılmalar nisbeti} = \frac{290}{1000} \times 100 = 29$$

$$\text{b) giriş nisbeti} = \frac{90}{1000} \times 100 = 9$$

$$c) \text{ yerine ikame nisbeti} = \frac{90}{1000} \times 100 = 9$$

Yukardaki misalden de açıkça görüleceği gibi genişleme ve daralma devrelerinde, ayrılmalar ve giriş nisbetleri değiştiği halde yerine ikame nisbeti aynı kalmakta ve genişleme devrinde ayrılmalar nisbetine daralma devrelerinde giriş nisbetine eşit olmaktadır^[100].

Şüphesiz konjonktürel temevvüçlerden ileri gelen kitlevî işçi tensikatlarını, diğer işçi devri âmillerinden farklı mütalâa etmek uygun olur. Çünkü, bu kabil umumî tensikatlar, işletme içindeki işçi devri sebeplerinden ziyade, iktisadî bünyeden doğan işsizlik sebepleriyle (konjonktürel, bünyevî, teknolojik v.s.) alâkalıdır.

Mefhumlar bahsinde belirtildiği gibi işçi devri, işletme idaresini ilgilendiren bir problem olup, gaye, sevk ve idarecilerin yüksek işçi devri nisbetlerine müdahale ve sebeplerini bertaraf etmelerinde toplanmaktadır. Halbuki kitlevî tensikat âmilleri bu tedbirler manzumesinin çerçevesi dışında kalır. Bunlar, ya işsizliği önleme yolundaki küllî tedbirlerle veya iş piyasasını tanzim edici ve emeğin seyyaliyetine tesir edici müdahalelerle ilgilidir. Şüphesiz bu her iki hususta münferit işletme sevk ve idarecisinin kapasitesi dışında kalır.

Kitlevî işçi tensikatlarının bu farklı hususiyeti dikkate alınır- sa, hesaplama metodlarında da buna göre tâdilât yapmak icap eder. Metodların gayeye göre tanzim edilmesinin lüzumlu olduğunu nazarı dikkate alırsak, bu tadilâta bilhassa ihtiyaç vardır. Tabiatıyla işletme idarecisi bakımından buradaki gaye müdahale ve bertaraf edilebilecek sebepleri öğrenmektir. Bu itibarla, mesele bu şekilde ele alınır- sa, işçi tensikatlarının tesirini dikkate almayan ve fakat diğer işçi devri âmillerinin tesirini iyice belirten bir hesaplama metodu gayeye daha çok hizmet edecektir. Bilhassa «Net İşçi Devri Esası» bu hususta önemli bir role sahiptir. Zira, iktisadî genişleme devresindeki işçi artışı ve iktisadî daralma devresindeki işçi tensikati, bizatihî işçi devri ile ilgili bir problem değildir. Dolayısıyla, işçi devri hesaplarının istihdam seviyesindeki dalgalanmaları göstermesine lüzum kalmaz. Bu yol işletme idarecileri için şüphesiz en iyi ve uygun metoddur.

[100] Bk. Yoder: a.g.e., s. 458.

Fakat işçi devri istatistikleri Çalışma Vekâletleri için resmî organlar tarafından hazırlanırsa ve gaye, münferit işletmelerdeki izale edilmesi gereken işçi devri sebeplerini bulmak değil de, muayyen sanayi kollarında ve bölgelerdeki emek seyyaliyetini görmek ve istihdam istatistikleriyle birlikte istihdam seviyelerindeki dalgalanmaları takip etmekse o takdirde tensikata tâbi tutulmuş işçilerin bilinmesinde de zaruret vardır.

5. *Sabit İşgücü (The Stable Labor Force)* : Evvelce zikredilen esaslardan herhangi biri, sabit işgücü esasıyla kombine edilmede kullanılabilir. Zikredilen usullerde (V) bölüni vasatî işçiyi ifade etmektedir. Devre başındaki işçi mevcudu ile devre sonundaki işçi toplamlarının ikiye bölünmesi ile elde olunur. Fakat bazı müellifler, bütün devre boyunca bordroda kalanların daha iyi bir bölün olduğunu iddia ederler. A.B.D. kömür komisyonu, iki ödeme devresinden fazla işini bırakmamış olanları nazarı dikkate almıştır. Böylece sabit işgücü personel değişmelerinden ziyade müstakar bir istihdam ölçüsü olarak karşımıza çıkmaktadır^[101].

6. *İşgücü Akışı (The Labor Flux)* : İşgücü akışı giriş ve çıkışları nazarı itibare alan metoddur. İşgücü akışı, giriş ve çıkışların toplamlarının sabit işgücüne oranıdır ve şu formülle ifade edilir:

$$\text{İa (işgücü akışı)} = \frac{\text{A (çıkışlar)} + \text{G (girişler)}}{\text{SV (sabit işgücü)}}$$

Giriş ve çıkışların vasatîsi değışkendir, bunun sabit işgücü ile bölümü yüzde şekline konulur.

$$\text{İa (işgücü akışı)} = \frac{\text{A (çıkışlar)} + \text{G (girişler)}}{2} \times 100$$

$$\text{SV (sabit işgücü)}$$

$$\text{kısaltılırsa } \frac{\text{A+G}}{\text{SV}} \times 50 \text{ olur.}$$

[101] Bk. İbid: s. 456.

Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 350.

İşgücü akışının hesabında en büyük güçlük sabit işgücünün hesabında karşımıza çıkmaktadır. En ziyade yaygın olan, haftada 40 saat olmak üzere yılda 50 hafta çalışan işçileri ortalama olarak dikkate alan hesap tarzıdır.

7. *Diğer Hesaplama Metodları* : İşçi devrinin hesaplanmasında tesbiti istenen hususun farklı oluşuna göre metod da değişmektedir. Bu bakımdan hesaplama metodlarını bir hayli arttırmak mümkündür. Bazı metodlar arasında ufak farklılıklar vardır. Fakat şunu asla unutmamak lâzımdır ki, işçi devrinin nisbeti ve seyri kadar, diğer müesseselerle yapılacak mukayeselerde mühimdir. Farklı hesap şekilleri mukayeseleri güçleştirir, hattâ bazen imkânsızlaştırabilir. Şimdi diğer hesaplama metodlarını tetkik edelim.

Umumiyetle refah devrelerinde, ayrılma formülü yüksek işçi devri göstermiyecektir. Depresyon devirlerinde ise, girmeler formülü yüksek nisbetlere varmayacaktır. İşçi devri hesapları üzerinde siklik tesirleri bertaraf etmek için, bazı müesseseler ortalama ayrılma ve girme rakkamlarını, ortalama işçi adediyle bölerler. Ayrılma ve girmeler üzerine yapılmış işçi devri aşağıdaki gibi hesaplanır :

$$\text{İd (işçi devri)} = \frac{A \text{ (çıkışlar)} + G \text{ (girişler)}}{2} \times 100$$

$$V \text{ (vasatî işçi)}$$

Bu formülün işgücü akışı formülünden yegâne farkı, bölünen «sabit işgücü» olması yerine «vasatî işçi» olmasıdır^[102].

Son günlerde memleketimizde yapılan bir araştırmada, işçi devri nisbetleri başka bir şekilde hesap edilmiştir. Gerçi bu hesap tarzı bir çok noktalardan son bahsolunan metoda ve işgücü akışına benzemekte ise de, bazı farklı tarafları da vardır. Bu metoda göre, çıkışlar ve girişler toplanmakta, ortalama işçi adedine bölünmektedir, yani, formül;

$$\text{İd (işçi devri)} = \frac{A \text{ (çıkışlar)} + G \text{ (girişler)}}{V \text{ (vasatî işçi)}} \text{ dir.}$$

[102] Bk. Jucius: a.g.e., s. 109.

Formül nisbet yerine mutlak bir rakkam vermektedir. «Sabit işgücü» yerine «vasatî işçiye» bölünmesi bakımından işgücü akışından, nisbet yerine mutlak rakkam olması bakımından da son formülden ayrılmaktadır^[103].

Memleketimizde, mevsimlik işlerle ilgili bir iş yerinde yapılan araştırmada, değişik bir işçi devri hesaplama metodu tatbik edilmektedir. Bu araştırmada şöyle denilmektedir: «Orta büyüklükte bir zeytinyağı fabrikasında 20 işçi çalışır. Çalışma mevsimi (Kasım başından, Şubatın ilk haftasına kadar) 70 gün sürer. 20 işçinin 70 günlük çalışmasında: $20 \times 70 = 1400$ iş günü hasıl olur. İş gününün sabit olmasına rağmen, işçi sayısı farklı olabilir. Dört ücret bordrosunu ihtiva eden bir çalışma mevsiminde, normal bir çalışmada (bir ayda çalışmış görünenler 20 işçi kaldıkları takdirde) 70 günlük

$$\text{çalışma müddeti sabit olur } \frac{1.400}{80} \times 4 = 70$$

1400 iş gününün 80'e nisbeti, dört bordroda mevcut işçi sayısının 80 olmasındandır. 4 ile çarpılması her işçinin çalışma günlerini bulmak içindir.

Şimdi aynı 4 bordroda görülen işçi sayısı 80 den fazla ise, burada işçi hareketi fazla demektir. Meselâ 1400 iş günü 100 işçiye ait

$$\text{olduğu takdirde çalışma devresi } \frac{1400}{100} \times 4 = 56 \text{ olur. Ortalama}$$

olarak 20 Kasımda başlayıp 10 Şubatta işe son verildiği takdirde, işyerinin çalışma devrelerinin 80 gün olması icabeder. Buna göre işyerlerinin verdikleri gündeliklerle, dört ayda çalıştırdıkları işçi

[103] Bu araştırma ile ilgili neşredilen terim cetvelinde İşçi Devri nisbeti karşılığı olarak parantez içinde Labour Flux Rate denilmektedir. İzah kısmında ise «Muayyen bir devre zarfında işe alınanlar ve işten ayrılanlar toplamının aynı devre içinde çalışanlar ortalamasına bölünmesiyle elde edilen rakkamdır.» ifadesi vardır. Halbuki yukardaki izahlarımızdan da anlaşılacağı veçhile iş gücü akışı nisbeti (Labour Flux Rate) çıkış ve giriş toplamalarının ikiye bölünüp sonra sabit iş gücüne tekrar bölünüp 100 ile çarpılmasından elde edilir. Tarif iki noktadan aksamaktadır. Birincisi, sabit iş gücüne bölünecek yerde vasatî iş gücüne bölünmekte, ikincisi nisbet dendiği halde mutlak rakkam vermektedir.

Aynı cetvelde (Labour Turnover) (işçi devri) karşılığı olarak «işçi giriş ve çıkışı» mefumu kullanılmaktadır ki ayrıca üzerinde durulmağa değer. Bk. İş ve İşçi Bulma Kurumu Bülteni: sayı: 68, 2 Mayıs 1958, s. 9.

sayısı arasındaki nisbet 20 den daha az olursa, bu işyerinde işçi hareketleri o kadar fazla olmuş demektir»^[104]. Başvekâlet Umumî Murakabe Heyeti tarafından her sene tetkike tâbi tutulup neşredilen İktisadî Devlet Teşekküllerine ait raporlarda, umumiyetle işçi devri giriş ve çıkış nisbetleri şeklinde hesaplanmaktadır. Maamafih, münferit senelere ait değişik müesseseler için farklı hesaplama tarzlarının kullanıldığı da vakidir. Kısaca farklı kullanım metodlarına işaret edecek olursak;

1. Bazı raporlarda müessesede çalışan ortalama işçi, sene içinde girenler, sene içinde müesseseyi terkedenler gösterilmekte ve işçi devri olarak sadece çıkış nisbetine işaret edilmekte ve bu nisbete de işçi devir sür'ati denilmektedir^[105].
2. Bazılarında ise, giriş ve çıkış nisbetleri ayrı ayrı hesaplanmıştır^[106].
3. Diğerlerinde, sadece % hesabı ile çıkışlar gösterilmiştir^[107].
4. Ayrıca Heyet raporlarında çok değişik hesaplama metodlarının da kullanıldığını görüyoruz^[108].

Ufak farklarla misalleri bir hayli arttırmak mümkündür. Bu değişik hesap metodlarının kullanılması mukayeseleri fevkalâde güçleştirdiği gibi, neyin neye nisbet edilerek yüzdelerin bulunduğu öğrenmemizi ekseri hallerde imkânsız kılmakta, bazı hallerde ortalama işçi adedi zikredilmediğinden tahliller yapmak mümkün

[104] Bk. Dalsar: Ayvalık Bölgesinde İşçilik, a.g.m., s. 64.

[105] Bk. Sümerbank Çimento Sanayi Müessesesi 1945 Yılı Başbakanlık Umumî Murakabe Heyeti Raporu, Ankara, 1946, s. 12.

[106] Bk. Sümerbank Selüloz Sanayi Müessesesi 1945 Yılı Umumî Murakabe Heyeti Raporu, Ankara, 1946, s. 7.

[107] Bk. Sümerbank İplik ve Dokuma Fabrikaları Müessesesi 1945 Yılı Umumî Murakabe Heyeti Raporu, Ankara, 1946, s. 36.

[108] Bu raporlardan birinde işçi devri şöyle hesaplanmıştır:

	<i>Adana</i>		<i>Malatya</i>	
Senebaşı mevcudu	1045	% 100	3626	% 100
Girişler	3041	% 290	5587	% 154
Çıkışlar	2829	% 270	4893	% 135
Sene sonu mevcudu	1157	% 110	4314	% 119

Bk. Malatya Bez ve İplik Fabrikaları T.A.Ş. 1943 Umumî Murakabe Heyeti Raporu, Ankara, 1944, s' 32.

olamamaktadır. Raporlardaki bu değişik kullanışlar ehemmiyetli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yukarıda sıraladığımız hesap metodları haricinde, teferruatlı başka tasnifler de vardır. Fakat bunlardan bir kısmı zikrettiğimiz metodların başka isimlerde tekrarlarından ibaret olduğu gibi, bir kısmı da ehemmiyetle nazarı dikkate alınmayacak, pratik kıymeti olmayan şekillerdir^[109]. Gerçi her işveren işçi devrini hesaplama metodunu seçmekte serbesttir. Fakat malûmatın faydalı olması için, hesaplamalarında kullandıkları ameliyelerin diğer işlemlerin işçi devri hesaplamaları ile mukayeseye imkân verecek şekilde olması lâzımdır. Bugün aylık devre esaslı işçi devri hesaplarında âdeta yerleşmiş gibidir.

* * *

Bu hususta Amerikan İş İstatistikleri Bürosu (U. S. Bureau of Labor Statistics) iş gücü ile ilgili hesaplama ameliyelerinin standardize edilmesi ile ilgili teşebbüslerde bulunmak suretiyle, çok faydalı bir harekette bulunmuştur. Her ay sual varakaları suretiyle aşağıdaki malûmat sorulmaktadır^[110].

1. Devre esnasındaki ayrılmalar adedi (Bir evvelki ay):
 - a) *Kendi isteği ile ayrılanların adedi* (İstihdamın bu şekilde nihayetlenmesi işçiyle ilgilidir, çünkü o işini terketmek istemiştir.) Başka bir yerde iş kabul etmek, mektebe dönmek, sıhhati bozulmak, evlenmek, doğum, tatminsizlik ve bilinmeyen sebeplerden dolayı ayrılmak hususlarını muhtevlidir. Müsaadesiz olarak 7 iş günü devamlı olarak iş yerinde bulunmamak işten ayrılmak sayılır.
 - b) *İşten çıkarılanların adedi* (İşveren tarafından işçinin hatası yüzünden işine nihayet verilenler).
 - c) *Tensikata tâbi tutulanların adedi* (İşveren tarafından işçiye ait fena bir kanaat neticesi olmaksızın işten çıkarılanlar).
 - d) *Çeşitli ayrılmalar* (Ölüm, devamlı malûliyet, tekaütlük, mecburî askerlik hizmeti).
 - e) *Yekûn ayrılmalar* (a + b + c + d)

[109] Bk. Yoder: a.g.e., s. 456 ve devamı.

[110] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 351.

2. Devre zarfında işe alınmaların adedi:
 - a) *Tekrar işe alınanlar.*
 - b) *Yeni olarak işe alınanlar.*
3. Bordrodaki işçi sayısı (Bu malûmat bordrodaki vasatî işçi sayısını hesaplamak için istenir):
 - a) *Devre başında*
 - b) *Devre sonunda.*

İşçi devrinin, her yüz işçi için aylık nisbetlerinin hesaplanmasında, ayrılma ve girme kalemleri vasatî bordro adedine bölünür. Umumî nisbetler ekseriya mecmu yekûndan hesap edilir. Bütün işçi devri nisbetleri, müessesenin cesametine ve işçi sayısına göre nazarı dikkate alınır. Eğer muadil senelik nisbetler isteniyorsa, daha evvelce de işaret ettiğimiz gibi aylık nisbetler katsayılarla çarpılmalıdır. Çünkü, çalışma günleri işletmeden işletmeye değiştiği gibi bilinmeyebilir de. Muhtelif aylar için katsayı aşağıdaki şekildedir.

31	günlük	aylar	için	11.77
30	»	»	»	12.17
29	»	»	»	12.62
28	»	»	»	13.04

Böylece muhtelif endüstrilerin çerçevesi içine giren ferdî işletmelerin personel şubeleri, kendi nisbetleri ile millî çapta işçi devri nisbetleri arasında mukayese yapmak imkânına daima sahip olabilmektedirler.

Son asır zarfında, bilhassa Amerikan sanayiinde, işveren - işçi münasebetlerinde esaslı bir değişiklik vukua gelmiş, nazarlar daha ziyade beşerî cepheden gelen problem ve müşküllere dönmüştür. Bu inkişafın paralel tekâmülünü işçi devri araştırmalarında buluyoruz. Esasında işçi devri meselesi, sanayi hayatımızdaki beşerî problemlerin en ehemmiyetlilerinden biridir. Böyle bir inkişaf içinde o da lâyük olduğu ehemmiyeti görecektetkik ve halle muhtaç bir mesele olarak kendini kabul ettirecektir.

Nitekim bu gelişmelere muvazi olarak, asrın başında A.B.D.'inde işçi devri çalışmaları başlamıştır. Bu mevzua ilk defa 1909 senelerinde, Profesör John R. Commons temas etmiştir. Her ne kadar bu meselenin leh ve aleyhinde münakaşalar yapılmışsa da, Hükû-

met çevreleri bu problemi tetkike başlayıncaya kadar imalât endüstrisinde yüksek bir işçi devri devam edip gitmiş ve bu hususta hiç bir tedbir alınmamıştır. Bu araştırmalardan elde edilen raporlar 1918 ve 1919 yıllarında Amerikan Çalışma Vekâleti «U. S. Department of Labor» ve Federal Meslekî Eğitim Bürosu «Federal Board of Vocational Education» neşriyatı arasında yer almıştır. Diğer yandan bu mevzuda gene aynı senelerde Amerikan İdareciler Birliği «American Management Association» ve Personel Araştırma Federasyonu «Personnel Research Federation» tarafından dikkate şayan araştırmalar yapılmıştır. Fakat bu mesele üzerinde en sistematik çalışma, Prof. Sumner H. Slichter tarafından tahakkuk ettirilmiştir^[111]. İşçi devri mevzuunda gösterilen alâkanın inkişafına bir cevap olarak, Metropolitan Hayat Sigortası Şirketi «Metropolitan Life Insurance Company» 1926 yılından itibaren, millî esaslara dayanan muntazam fasıllarla işçi devri raporları neşretmeğe başladı. 1929 yılından itibaren ise, İş İstatistikleri Bürosu «Bureau of Labor Statistics» aylık işçi devri donelerini toplama işini üzerine aldı. Başlangıçtan itibaren tetkike tâbi tutulan işyerleri ve sanayi branşları derece, derece genişletilmiştir. Bu suretle 1929 danberi muntazam olarak Amerikan sanayiinin nabzı tesbit edilmekte ve millî sanayi politikası ona göre tanzim edilmektedir. Hâlen Büro, her biri mümessil vasfı taşıyan 4 milyon işçi çalıştıran 8 bin müesseseden veriler neşretmektedir^[112]. Negredilen aylık işçi devri nisbetleri iki büyük sınıflama altında toplanmıştır. Girmeler ve ayrılmalar. Ayrıca ayrılmalar, kendi isteği ile ayrılmalar (voluntary Quits), Tensikata tâbi tutulanlar (layoffs), işten çıkarılanlar (discharges) ve Askerlik hizmetleri ve muhtelif ayrılmalar (Military and Miscellaneous) isimleri altında tâli bir taksimata tâbi tutulmaktadır. Bütün bunlara rağmen, Büro tarafından neşredilen aylık rakkamlar, ince tahliller için tamamen elverişsizdir. Meselâ, kendiliğinden ayrılmalarla, işletme cesameti, kalifiye olanlarla, olmıyanları, muhtelif ücret kademelerindeki işçilerin, kadın ve erkek işçilerdeki işçi devri nisbetlerinin mukayesesine imkân vermez. Genç ve yaşlı, kalifiye ve kalifiye olmıyan işçilerin işçi devri analizlerini yapmak tamamen imkânsızdır.

[111] Prof. Sumner H. Slichter'in bu meşhur eserinin ismi «The Turnover of Factory Labor; Appleton - Century - Crofts, Inc., New York, 1919»dir.

[112] Bk. Peterson: a.g.e., s. 214.

Diğer yandan iş gücü istikrarının şümüllü bir tablosunu gösterebilmek için, vaki değişmelerin miktarını olduğu kadar, değişmeyen işçilerin de miktarını bilmek lâzımdır. Daha iyi izah etmek için bir misal verelim. Meselâ %100 bir işçi devri iki şeyi ifade eder, ya müessesedeki bütün işçilerin hepsi işlerini değiştirmiştir, yahut ta personel kadrosunun 10 da biri, 10 defa iş değiştirmiştir. İkinci halde kadronun 10 da dokuzu daima sabit kalmıştır. Şüphesiz her iki durumun ifade ettiği mâna, her iki halde de işçi devri %100 olsa bile çok farklıdır. Bu şüphesiz işçi devrini azaltmak isteyen bir maliyet telâkkisi için, değişik durumlardır^[113].

Ayrıca 1929 yıllarında ayrılmalar nisbeti, işçi devri nisbeti şeklinde dikkate alınmıyordu. İşçi devrinin bu basit ve yanlış ölçü şekli ciddi tenkitlere yol açmıştır. Böylece ne mevsimlik ve ne de siklik değişmeler hesaba katılmıyordu. Halbuki bilhassa siklik tahavvüller işçi devri nisbetlerini tayin eden en mühim faktörlerden biridir^[114]. 1940 senesine gelinceye kadar, daima ayrılmaların dördüncü kategorisi, yani askerlik hizmetleri ve muhtelif ayrılmalar grubu, gönüllü ayrılmalar içinde mütalâa edilmiştir, harp yıllarında bu ayrılma sebepleri ayrı bir kategori halinde toplanmıştır^[115].

A.B.D.'de bu resmî araştırmanın yanı sıra, daha I. Dünya Harbini takip eden senelerde bir çok müteşebbis kendi müesseselerindeki işçi devirlerini azaltmak için bazı hareketlere başvurdular. 1920 lerde başlayan bu hareket endüstri idarecileri tarafından toplanan konferanslarda işçi devri probleminin konuşma ve müzakerelerin daima ana mevzuu haline gelmesi ile neticelendi. Böylece, personel idaresinin ıslahı, uzun hizmetlerin ikramiye ve nişanlarla taltif edilmesi, eğlendirici ve faydalı programların tatbiki gibi cereyanlar başladı. Bugün A.B.D. ve bütün sanayi memleketlerinde, personel meseleleri büyük bir dikkat ve ehemmiyetle tetkik edilmekte ve müessir tedbirlerin alınması yoluna gidilmektedir.

İşletmelerce işçi devrine ait tutulan kayıtlar ve bunların tahlili :

İş gücünü müstakar bir halde tutma problemi, bugün her yerde, ve bütün işletme tiplerinde, verimli işletmecilikte birinci derecede ehemmiyetli bir husus olarak kabul edilmektedir. Meselenin ehemmiyetini müdrük bütün işletme idarecileri bu nokta üzerinde

[113] Bk. İbid: s. 216.

[114] Bk. Yoder: a.g.e., s. 456.

[115] Bk. Leiter: a.g.e., s. 204.

önemle durmaktadır. İşçi münasebetlerini idareden mes'ul olanlar, yeni işçi seçme ve yerleştirme metodlarının mükemmelliğinin, mütekâsif bir yetiştirme programı tatbikinin ancak istikrarlı bir iş gücü idame ettirebilmekle imkân dahilinde olduğunu gayet iyi bilirler.

İşçi devri analizlerinde atılacak ilk adım, kifayetli işçi devri kayıtları tesis etmek ve idame ettirebilmekle mümkün olabilir. Çünkü işçi devri nisbeti, kifayetli, itimat edilebilir ve yeknesak sekillerde doldurulmuş kayıtlara istinat etmedikçe ve ciddî analizlerle beraber bulunmadıkça pratik bir ehemmiyete sahip değildir. Mademki iş gücü siyasetinin tanziminde ayrılma sebeplerinin bilmesinin büyük rolü vardır, o halde idare bu hususta büyük ve teferruatlı bir malûmata sahip olmalıdır. Böylece ayrılma yüzdeleri, kendi isteği ile, işten çıkarmak ve tensikat yapmak suretiyle tanzim edildiği gibi bundan başka her bölümün de teferruatlı tasnifleri yapılmalıdır. Ayrıca kısımlar itibariyle yapılan işçi devri tabloları ile de işletmede işçi devrinin yüksek olduğu kısım tesbit edilip, kronik işçi devrine sebep olan şartlar tayin edilebilir. İşçi devri nisbetleri ayrıca, yaş, cinsiyet, kıdem durumu, ücret, medenî hal, mesken durumu, muhtelif kısımlar, işin nev'i gibi daha bir çok faktöre göre tesbit edilmelidir. Bu gibi tafsilâtlı tahliller yapılmadıkça işçi devri sebepleri üzerinde herhangi bir kontrol kurulamaz ve böylece düzeltici ve azaltıcı tedbirlerin tesisi de mümkün olamaz^[116].

İşçi devri kayıtlarının tutulmasında bir çok güçlükler mevzu bahisdir. Bunların başında, işçinin müesseseden ayrılmak hususunda gösterdiği sebepler gelir. Daha evvelce de işaret ettiğimiz gibi sebeplerin tesbiti için çıkış mülâkatları yapılmaktadır. Ayrılanların arkadaşça tâbi tutuldukları bu mülâkatlarda yapılan bazı hataların derhal düzeltilmesi mümkün olduğu gibi müessesede kalması arzu edilen bazı işçilerin işlerini terketmeleri de önlenmiş ve onlar ikna edilerek tekrar işlerine iade edilebilmiş olur^[117]. Bu mülâkatlar esnasında, bir çok işçi muhtelif psikolojik sebeplerden dolayı hakikî düşüncelerini saklamakta veya yanlış aksettirmektedir. Meselâ daha yüksek ücretli bir iş bulduğu halde müesseseden ayrılırken sıhî sebepleri ileri sürmekte, böylece hem idarecileri yanlış kanaate sürüklemekte ve hem de işçi devri kayıtlarının doğruluğunu zedelemektedir. Böyle bir işten ayrılma şüphesiz çalışma şartlarına atfedilebileceği gibi sıhî sebeplere de mâl edilebilir^[118].

[116] Bk. Alford-Bangs: a.g.e., s. 1556.

[117] Bk. Ibid: s. 1556.

[118] Bk. Peterson: a.g.e., s. 211.

İşletmelerde daima teferruatlı tablolar yapmağa meselâ yaş, cinsiyet, kıdem itibariyle devamlı kayıtlara her zaman lüzum yoktur. Şüpheli durumları ortaya çıkarmak için arasına teferruatlı kontroller yapılabilir. Meselâ bir departmanda işçi devri yüksekse ve o kısımda daha fazla genç işçi kullanılıyorsa, bu takdirde bir kaç departmanı kavrayan yaş gruplarına göre yapılmış bir tasnif genç işçiler arasında işçi devrinin yüksek olup olmadığını, bize açıkça gösterecektir. Böylece hatanın meselâ, ustabaşı veya iş şartları yerine fazla genç işçi almaktan dolayı meydana geldiği ortaya çıkacaktır.

Bugün sanayi memleketlerinde, işçi devri analizleri için muhtelif cetveller tanzim edilmektedir. İstatistik hesaplarında ve malûmatın tasnifinde yeknesaklık temin edilebilmesi için her formüller ile birlikte hususî izahat da verilmektedir. Böylece her işletme, kendi ihtiyaçlarına, müessesenin hususiyetlerine göre ayrı şekilleri tercih etmekte ve hususî formüller hazırlamaktadır. Tabîî bu arada millî çaptaki istatistiklerle mukayese yapabilmek için umumî tasnif şekillerini de benimsemek lâzımdır. A.B.D.'inde eğer bir işletme İş İstatistikleri Bürosunun metodlarını kullanmaz ise kendi işçi devri rakkamları ile bütün endüstrinin işçi devri rakkamlarını mukayese edemez.

İşçi devri kayıt ve analizleri, bugün personel servislerinin başlıca vazifelerinden biridir. Modern ve rasyonel çalışan bütün müesseseler tarafından işçi devri kayıtları tutulmakta ve böylece müessir bir personel siyaseti tatbiki mümkün olmaktadır.

A.B.D.'inde 325 sınaî müessesede yapılan bir araştırmada, bu müesseselerden %73 ünün işçi devri kayıtları tuttuğu, %62 sinde kayıtların bütün işletme için, %6 sının ise departmanlar itibariyle tesbit edildiği müşahede edilmiştir. Ayrıca tetkike tâbi müesseselerden %60 ı, neticeleri muntazam raporlar halinde üst kademelere bildirmektedir^[119].

Yüksek nisbetteki işçi devrinin önlenmesi hususunda alınabilecek tedbirler :

Başlangıçta şu hususu itiraf etmek lâzımdır ki, işçi devri nisbetini sıfıra indirmeğe hiç bir zaman imkân yoktur. Makûl bir nisbetteki işçi devrinin faydalarından sarfınazar, alınacak tedbirlerin mahiyet ve vüs'ati ne olursa olsun buna maddeten imkân yoktur.

[119] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 356.

Bir yandan işçi, işveren ve millî ekonomi zaviyesinden faydası, diğ. ger yandan, ölüm, ihtiyarlık, hastalık ve askerî hizmetler yüzünden önlenemiyen ayrılmaların zarureti, karşımıza daima bir işçi devri nisbeti çıkaracaktır. Fakat burada azaltılması icap eden problem biraz evvel tasvir ettiğimizden tamamen farklı olan, ifrat derecedeki işçi devri meselesidir. Mücadelenin ana hedefi odur. Bu meselenin tetkiki, bizi işletmenin bütün fizikî ve içtimaî problemlerine doğru götürecektir. Çünkü sanayi müesseselerinde içeri ve dışarı doğru vukubulan işçi hareketinin hacmi ve sebepleri istihdam şartları ile alâkalı bütün meseleleri muhtevîdir^[120].

Bu bahsin mevzuunu teşkil eden mesele, şüphesiz kaçınılabılır ve önlenmesi mümkün olan işçi devri olacaktır. Mesele bu haliyle ele alındığı takdirde, şunların bilinmesine ihtiyaç vardır.

1. Emek istikrarsızlığının mahiyet ve şümüli,
2. İşçi devri nisbetlerini arttırmağa veya eksiltmeğe âmil olma ihtimali bulunan çeşitli faktörler,
3. Emek istikrarsızlığını asgarî bir maliyetle âzâmî istihsalin teminine imkân verecek bir seviyeye kadar azaltmayı mümkün kılacak ve işçi ile işverenlerin karşılıklı menfaatlerini bağdaştıracak, hâlen mevcut veya tatbik edilebilecek istihdam metodları^[121].

Fizikî ve psikolojik olarak daha iyi şartların temini, aşırı işgücü israfına mâni olmanın en açık çaresidir. Havalandırmaya, ısığa, sağlık ve emniyet şartlarına riayet fizikî tarafta, iyi ustabaşılık, samimî beşerî münasebetler, anlayışlı âmirlik gibi şartlar psikolojik taraftadır. Hastalık, tekâütlük fonlarının tesisi, âdil ücret hep işçiyi müesseseye bağlayan birer faktördür. Bütün büyük işletmeler personel işlerini idare, işçi alma, yetiştirme hususlarını tanzim etmek üzere birer personel şubesi ihdas etmiş bulunmaktadır. Bu şubeler ayrıca mevsimlik işlerde koordinasyon, işçilerin kırsımlar arasında transferi, yarı kalifiye işçilerin eğitimi, lüzum hasıl olan diğ. işler için işçilerin yerlerinin değiştirilmesi meseleleri ile ilgilenmektedir. Personel şubeleri işçi devri ile mücadele için bilhassa «çıkış mülâkatları» yapmak mecburiyetindedirler. Bu mülâkatlar umumiyetle nihaî ücret ödenmeden, işçiye çıkış sebepleri, beğenmediği hususları sormak suretiyle yapılır. Her ne kadar kadın ve erkekler hakikî ayrılış sebeplerini saklarsalarsa da, temayüllerin

[120] Bk. Peterson: a.g.e., s. 206.

[121] Bk. İbid: s. 207.

tesbiti bakımından bu mülâkatlar çok faydalıdır. Böylece çok kıymetli malûmat elde edildiği gibi, şikâyeti mucip hallerde işiğe çıkarılmış olur. Bazı zaman bizzat mülâkat yanlış anlaşılması önlemeğe kâfi gelir ve böylece kıymetli bir işçinin müessese hizmetinde kalmasına hizmet eder.

İşçi devrini azaltmak için harekete geçmeden evvel onun esaslı sebeplerinin bilinmesi zaruridir. Bize bu sonucu temin eden işçi kayıtları ve istatistikleridir. Bu suretle eğer ayrılımların en büyük nisbetinin hususî sebebi bulunursa, şüphesiz mücadele de çok kolaylaşacaktır. Maamafih işçi devrinin azaltılmasında ana çare, işçilerin dikkatli seçimi ve müsait çalışma atmosferidir^[122].

İşçi ile ilgili meselelere nüfuz etmenin en eski şekli, işçi devri hesaplarıdır. Şüphesiz münhal yerler fabrikayı terkeden işçiler tarafından yaratılmıştır. Böylece ilerde terketmesi muhtemel olanların miktarını istatistikî olarak hesap etmek de mümkün olur ve gerekli tedbirler ona göre alınabilir. İşçi devrinin trendini bilerek istikbalde ne miktar münhal yer olacağını tahmin etmek en elverişli ve en müsbet yoldur^[123]. Endüstriyel ihtilâfları önlemek gibi işçi devrini azaltmak ta işletme idareciliğinin en ehemmiyetli bir problemidir. Birinci ve İkinci Dünya Harbi arasında işsizlikten sarfınazar işçi devri nisbetlerinde bir azalma olmuştur. Bu ekonomik şartlardaki değişmelerden daha ziyade, personel idarecilerinin daha müttekâmil bir hale gelmeleri ile ilgilidir^[124].

Bütün bu tedbirlere inzimamen, işletmece takip edilecek işletme sosyal siyaseti ile işçi devri nisbetleri çok düşecektir. Meselâ müessesenin ihdas edeceği tekaüt maaşı, kâra ve kararlara iştirak sisteminin kabulü nisbetlerin düşmesinde büyük bir rol oynayacaktır^[125]. İşçi devrine tesiri bakımından diğer mühim bir değişiklik de, çalışma müddetlerinin kısaltılmasıdır. Geçmiş senelerde bütün endüstri branşlarında 6 veya 7 günlük haftalarla, 9-10 saatlik iş günleri işçiler üzerinde büyük bir bezginlik yaratmış, buna işin ağırlığının inzimam etmesi, bir çok işçilerin bir kaç haftalık istirahat temin etmek ve yeni işler bulmak için eski işlerini terketmelerine sebep olmuştur. Sendikalar ve iş mevzuatı kanalı ile daha müsait şartların temini ve bundan başka iş emniyetinin tesisi, hattâ

[122] Bk. Fenelon: a.g.e., s. 84.

[123] Bk. Jucius: a.g.e., s. 108.

[124] Bk. Paterson: a.g.e., s. 429.

[125] Bk. Leiter: a.g.e., s. 206.

ağır ve tehlikeli işlerde dahi işçi devri nisbetlerinin düşmesine sebep olmuştur^[126].

İşçi devrini azaltmak hususunda A.B.D. endüstrisinde ümit verici inkişaflar katedilmiştir. Meselâ «Ford Motor Kumpanyası» bir sene zarfında işçi devri nisbetini %416 dan %80 den daha düşük bir seviyeye indirmiştir. Gene aynı şekilde «Dennison İmalât Şirketi» yıllık işçi devrini %68 den %37 ye düşürmüştür. Bunun gibi diğer bir çok müesseseler, eski işçi devri nisbetlerini üçte bire hattâ onda bire indirmişlerdir.

Şimdiye kadar söylediklerimizi hülâsaten tekrar edecek olursak;

1. *Kıfayetli bir istatistikî kontrol:* Bu lüzumlu mutaların kayıtlarının tutulması için iyi çalışan bir sistemi icap ettirir. Bu suretle ayrılmaların atöyelere, departmanlara, mesleklere, cinsiyete, yaşa, ırka ve milliyete, hizmet müddetine ve tahsile göre tesbiti mümkün olur. Aynı şekilde, devamsızlıklar ve geç gelmeler tesbit edilir. Üst kademeler muntazaman değişmelerden haberdar edilir.

2. *İşçi seçiminde ilmî sistemlerin tatbiki:* Bu sistem sayesinde, işgücü istikrarını temin hususunda ana meseleye parmak basmak imkân dahilinde olacak, işletmede kalması mümkün ve muhtemel işçiler, isabetle tesbit edilecektir. İlmî bir seçim yapabilmek için işçilerin, fizikî ve zihnî teste tâbi tutulması icap edecektir.

3. *İş analizi ve iş kıymetlendirmesi sistemi:* İşlerin analizi, işlerin tarifi ve tasnifi sayesinde seçme, yerleştirme ve ücret ödemede ilmî esaslar vaz'ı mümkün olacaktır.

4. *İyi bir nezaret:* Bu mesele işgücünün idamesi için uygun prensip ve metodların tatbik edilmesi ile ilgilidir. Arzu edilen ücret standartları, çalışma saatleri, istihdam şartları, transfer ve terfi sistemleri, sıhhat ve emniyet programları, makûl ve itimat edilir atölye kaideleri, tahsil ve yetiştirme kolaylıkları, tatil ve eğlence imkânları işçi devrinin azalmasında kuvvetle müessir olacaklardır.

5. *Müşterek kontrol:* İdare ile işçiler arasında dilek ve şikâyetlerin dinlenmesi hususunda müşterek bir temas yolu olmalıdır. Teşebbüsün teknik ve idarî veçheleri ile ilgili teklifler nazarı dikkate alınmalıdır. Bu meselelerin halli için, idare ve işçilerden teşekkül eden bir komitenin müşterek kontrolüne ihtiyaç vardır^[127].

[126] Bk. Peterson: a.g.e., s. 214.

[127] Bk. Watkins - Dodd - McNaughton - Prasow: a.g.e., s. 374.