

SANAYİDE VASIFLI İŞÇİLERİN EĞİTİMİNİN ÖNEMİ

John F. BARETT (*)

Milletlerarası İşbirliği Teşkilâtı (I. C. A.) Çalışma Müşaviri

T e r c ü m e :

Dr. Ekmeî ZADİL

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

Bugün İstanbul Üniversitesinde bulunup sizlere hitap etmek ve sizlerle sanayide eğitimin önemi konusunu münakaşa etmek fırsatına nail olduğumdan dolayı son derece memnun ve bahtiyarım. Bana bu şerefli imkânı bahşeden Fakülte idarecilerine şükranlarımı arz etmek isterim.

Kısa hasbihalimin konusu “Sanayide vasıflı işçilerin eğitiminin önemi” dir. Buna “Vasıflı işçilerin eğitiminin sanayi bakımından önemi” de diyebiliriz. Sanayide vasıflı işçi çok mühimdir, dolayısıyla bunların eğitimi büyük bir ehemmiyet arz etmektedir. Aslında her iş, her meslek bir ihtisas ister. Bir hamal bile sırtında taşıyacağı yükü doğru bir şekilde yerleştirmek için bir ihtisasa muhtaçtır. Bir inşaat işçisi de küreği, kazmayı doğru ve ehliyetli bir şekilde kullanmak için az çok bir bilgiye sahip olmak mecburiyetindedir. Ancak biz bugünkü kısa konuşmamızda “Vasıflı işçilerin eğitimi” nden bahsederken sadece hususî bir işçi grubundan, vasıflı işçilerden, yâni ihtisas ve ehliyete dayanan bir iş gören veya böyle bir işin yapılması ile görevlendirilmiş olan kaliteli gruptan bahsedeceğiz.

Hususî bir ihtisasa ihtiyaç gösteren bir meslek içinde yetişen bir işçi muhtelif şekil sıfatlarla tazvif edilmektedir. Bazı yerlerde “zanaat-kâr”, bazılarında da “san’atkâr”, “mekanisyen” veya “teknisyen” diğer kimseler tarafınca da “kalfa”, “usta” veya “vasıflı işçi” isimleriyle anılırlar. Ancak kendilerine takılan veya lâıyk görülen sıfat ve ünvan ne olursa olsun, bundan kastedilen mesleğinde tamamiyle kalifiye olan bir kimsedir. Bir kimse ki, iyi bir şekilde yetiştirilmiş, mesleğin tekmiil hu-

(*) John F. Barrett, Milletlerarası İşbirliği İdaresi Çalışma Müşaviridir. 1955 senesinden beri memleketimizde Milletlerarası İşbirliği İdaresi Türkiye Misyonusun Ankaradaki merkezinde Çalışma Müşavirliği vazifesini görmektedir. Amerikan Sendikacılık teşkilâtından bu vazifeye geçmiştir.

susiyetlerine vakıf, kısaca bir meslekte her işi başarabilecek bilgiye sahiptir, tamamilen işin kompetanıdır.

Bunu müşahhas bir şekilde belirtmek icap ederse belki de bir otomobil ustasını ele almak en iyi misali teşkil edecektir.

Bir otomobil ustası, şayed otomobil elektrik sisteminin, fren sisteminin, motor ve şaşinin ustası ise yâni bütün bu kısımlardan anlıyorsa, o şahıs iyi bir otomobil ustasıdır ve bir meslek sahibidir. Fakat bütün bu saydığımız kısımlardan değil de sadece otomobil elektrik kontak sisteminin anlıyor ve sadece bu sahada mütehassıs ise, bu dar kısımda çok yüksek bilgi ve ehliyet sahibi ise, bu şahıs bizim nazarımda dar bir sahada iyi yetişmiş bir işçidir, fakat bir meslek sahibi değildir. Bu tip vasıflı işçi bugünkü konumuz olan "vasıflı işçi eğitimi" nin dışında kalır.

Şimdi vasıflı işçi eğitiminin önemini üç esas nokta üzerinde toplayalım :

1 — Vasıflı işçilerin sanayide dikkatli ve iyi plânlanmış bir eğitime tâbi tutulmaları neden lüzumludur?

2 — Bu şekildeki bir eğitim nasıl tahakkuk ettirilebilir?

3 — Böyle bir eğitimin plânlanması ve idaresinden kimler mes'ul olmalıdır?

Şimdi birbirinden önemli olan bu üç konuyu teker teker tetkik edelim:

1 — *Vasıflı işçilerin eğitimi neden önemlidir?*

İyi oturmuş, mesleğini hazmetmiş vasıflı işçilerin eğitimi, sanayide kilit noktaları teşkil eden ve onların mevcudiyeti olmaksızın sanayiın işleyemeyeceği işçilerin yetiştirilmeleri bakımından önemli ve zaruridir. Bu gibi kimselerin eğitimi sanayide hayatî bir ehemmiyet arzeder. Kütle halinde istihsalde bulunan makineler ve otomasyonda kullanılan dev makineler dahi bunların inşası, monte edilmesi, bakımı, tamirleri ve revizyonlarının temini için tam manasile vasıflı işçilere ihtiyaç gösterir.

Daha küçük snai ameliyelerde vasıflı işçiler; kabiliyetleri, işe yakınlıkları ve bir rev'i "hezarı fen" likleri dolayısıyla, daha bile önemlidirler. Bu kabil esaslı ve etraflı bir eğitim ile mücehhez vasıflı işçiler tabiatile mes uliyet deruhte eder, yükselir ve tekâmül ederler. Bunun neticesi olarak da buldukları müessesede idareci mevkilere geçmeğe hak kazanır ve yükseldikleri bu mevkilere de intibak ederler. Bu başarılı işçi-

ler ekser hallerde kolaylıkla kısım âmirliklerine, kontrollüklere ve hattâ istihsal müdürlüğüne kadar terfi ederler. Bu evsaftaki vasıflı işçilerin bir kısmının da, müstakil çalışma imkân ve kabiliyetine sahip olduklarını görerek serbest hayata atıldıkları müşahede edilmektedir. Bunlar küçük ve mütevazi bir şekilde başladıkları işlerini tedricen geliştirerek bu sahada da başarıya erişmektedirler. Bu, hususî müesseselerin artması ve gelişmesine de âmil olur.

Bu kısa mülâhazalarımızı toplarsak şu neticeye varırız:

- a — Sanayide kilit noktaları işgal edecek lüzumlu işçileri yetiştirmek,
- b — İdari mevkiler için muhtemel liderler sağlamak,
- c — Kendi başına küçük teşebbüsler kurmağa ehil kimseler ortaya çıkarmak,

bakımlarından sanayide vasıflı işçilerin eğitimi büyük ehemmiyeti haizdir.

Sosyal siyaset zaviyesinden vasıflı işçilerin kifayetli bir eğitimle yetişmiş olmaları mühim ve önemlidir; zira endüstriyel mobiliteye (seyyaliyete) sahip olan vasıflı işçiler, bu meziyetleri sayesinde sanayideki teknolojik gelişmelerle birlikte kolaylıkla bir işten diğerine atlayabilirler. Vasıflı işçiler bu sebeplerden dolayı büyük bir çalışma emniyetine maliktirler ve yüksek ücretler karşılığında çalışıp sanayide kabul edilmiş bir statüye dayandıklarından, memleketin cemiyet hayatında kuvvetli, mesuliyetlerini müdrük ve müstakar bir orta sınıf yaratmağa ve bunu geliştirmeğe muktedirlerdir.

2 — *Vasıflı işçiler lüzumlu eğitimi nasıl elde ederler?*

Bugünün bir çok vasıflı işçileri mesleklerinde lüzumlu olan özel bilgileri iktisap etmek için, evvelâ senelerce teknik, meslek veya san'at okullarına devam etmiştir ve işe nazari bilgiden başlamışlardır. Bu şekilde bir eğitim teknil başarıyı temine yetmez, fakat umumiyetle mükemmel bir başlangıç teşkil eder. Bu okullardan birini bitiren genç işçi bir işe girer ve bundan sonra kendini yetiştirmeğe girişir. Bunu temin için mesleğin ameli bilgilerini diğer meslektaşları arasında gerçek ve realist iş şartlarıyla birlikte öğrenmeğe çalışır ve istihsal ameliyesinin teknil normal tazyiki altında kendi kendini yetiştirmeğe devam eder.

Orta veya lise tahsilini bitiren diğer gençler, umumiyetle, bulduk-

ları herhangi bir işe girerek çalışmaya koyulurlar ve bundan sonra kendi inisiyatifleriyle seçtikleri meslek ile ilgili ve zati çalışmaya dayanan muntazam bir program takip ederler. Bunlar temin ettikleri kitaplar, mecmualar ve teknik bültenler marifetiyle seçtikleri mesleğin her cephesini dikkat ve gayretle etüd ederler. Kendi mesleklerindeki nazari bilgilerin esaslarını kavradıktan sonra, o muayyen sahada iş aramağa başlar ve girdikleri işde, kendi şahsi çalışmaları neticesinde elde ettikleri bilgileri tatbik mevkiine geçirirler. Bu şekilde bir çok muhteris ve azimli gençler, meslek okullarına devam etmeksizin ve sadece az bir formel eğitim ile bir mesleğin lüzumlu bilgilerini elde etmeğe ve bu sahada ilerlemeğe muvaffak olurlar.

Diğer grup gençler ise bir mesleğin ustalığını, işlerini mütemadi değiştirmelerle temin etmektedirler. Bu tip azimkâr ve ilerleme kararlı genç işçiler, şayed işletme dahilinde işini değiştirmekle ilerleme imkânı sağlayamazsa, icabında işyerini terk ile tamamile başka bir iş koluna transfer de etmekten çekinmez. Bazı işletmelerde müdürler veya personel şefleri istikbal vaad eden vasat seviyedeki genç işçileri işyerinin içinde muhtelif kısımlara geçirip bunların umumî bir şekilde yetişmesini sağlarlar.

Yukarıda bahsedilen metodu da mezceden muhtelif kombinezonların bulunduğu da şüphesiz doğrudur, ve bir çok kimseler bir usta veya bir san'atkârın mesleklerinde lüzumlu geniş bilgileri bu üç methoddan birer parça ekleyerek elde etmektedirler. Bununla beraber Batı memleketlerinde son 3 - 400 seneden beri oldukça başan kazanmış bir yetişme usulü daha vardır ki, bu metod bugünkü dev istihsal ve otomasyon çağında dahi el'an muvaffak olmaktadır. Bu metod, işin mahiyetine göre organize edilmiş ve fabrikalardaki iş tecrübesini de içine alan ve bununla ilgili nazari sahadaki eğitimi de ihtiva etmektedir. Bu sisteme "Çıraklığın eğitimi" ismi verilmektedir. Bu sistemde genç adam bir işçidir ve ve başından itibaren ücret karşılığı çalışan bir işçidir. Şüphesiz ki genç işçinin başlangıç ücreti düşüktür; fakat kabiliyeti arttıkça ve bilgisi ilerledikçe ücreti de tedricen artar. Genç işçinin bilgisi ve ücretile birlikte müessesenin verimi de artar.

Biz bugün buradaki kısa hasbıhalimizde çıraklık müessesesi veya çırakların eğitimi mevzuunun fazla teferruatına girecek değiliz. Sadece şu kadarını belirtmek isterim: Türkiye Hükümetinin Çalışma Vekâleti, Milletlerarası İktisadi İşbirliği Teşkilâtı (I. C. A.) çalışma dairesi ile iş birliği yaparak bu usulün umumî prensiplerini tatbik edecek müsterek

bir proje üzerinde bir anlaşmağa varmışlardır. Amerikalı altı sınaî eğitim uzmanı, halen altı Türk yardımcısıyla birlikte bir takım pilot projelerle bu şekilde bir yetişmeği gerek hususî sektöre gerekse de resmî müesseselere tatbiki olarak göstermek üzere çalışmaktadırlar.

3 — Vasıflı işçilerin eğitim mesuliyeti kimlere racidir?

Vasıflı işçilerin eğitim mesuliyeti evvelâ, yâni en başta, sınaî işletmelere düşmektedir. Sınaî müesseseler, ister resmi ister hususî sektörden olsunlar, bu eğitim şekillerinden birini organize ve tatbikle mükelleftirler. Böyle bir mükellefiyet yerindedir; zira işletme idareleri böyle işçilere muhtaçtırlar ve işi ehliyetle yürütmek ve bir kâr sağlamak için bunlara sahip olmak mecburiyetindedirler.

İkinci olarak sendikalar bu sahada yardımcı olmak ve işbirliği yapmak zorundadırlar; zira eğitimi meslekî bilgiyi artırır. Artan meslek bilgisi ve ustalık sayesinde işçiler, sendikaları marifetile daha yüksek ücretler sağlayabilirler. İşletme idaresi, çıraklık eğitiminin herhangi bir devresinde sendikaların sempati ve işbirliğini temin etmelidirler. Eğitim, yaşlı işçilerin geniş çapta alâkalarına dayanır. Yaşlı ve tecrübeli işçi, bir genç işçinin ihtiyaçlarına vakıftır ve onları müstakbel bir rakip olarak görmeden, yâni dar ve geri bir egoistlikle hareket etmeden onlara gerekli bilgiler vermeğe hazır olmalıdır. Görülüyor ki, bu hususta sendikaların işbirliği ve müzaheretleri hakikaten hayatî bir mahiyet arzeder.

Son olarak hükümet de milletin refahı ve sosyal siyaset zaviyelerinden, vasıflı işçilerin eğitimini desteklemekle mükelleftir. Hükümetler bu destekleme ve teşvik keyfiyetini muhtelif şekillerde izhar edebilir

Hükümetler ,mevzuat isdanı, tahsisat ayrılması ve vergi muafiyetleri tatbiki gibi usullerle vasıflı işçilerin eğitimini gelişmiş sanayilerin bu sahada çok faal oldukları yerlerde olduğu gibi, sınaî faaliyet ve istihsalin artmakta olduğu Türkiye gibi herhangi bir yerde de teşvik ve himaye edebilir.

Gösterdiğiniz alâkadan dolayı hepinize teşekkür ederim. Kısa konuşmamla sizlere vasıflı işçilerin eğitiminin önemi hakkında ufak bir fikir vermiş olduğumu ümid ederim.