

MEMLEKETİMİZDE İŞÇİ DEVRİ MEVZUUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR VE ORTAYA KOYDUKLARI NETİCELER

Dr. Nusret M. EKİN

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

Bir tetkikin gayesi, sebeplere, netice ve tesirlere girmeden, sadece işçi devri nisbetlerine işaret etmek olacaktır. Mevzuumuzla ilgili olarak şu suallere cevap vermeğe çalışacağız. Memleketimizde, işçi devri ile ilgili ne gibi araştırmalar yapılmıştır? Bu araştırmalar kimler tarafından, ne zaman ve nerelerde yapılmıştır? Araştırmalar neticesinde tesbit edilen işçi devri nisbetleri nelerdir? Bu araştırmalar kifayetsiz midir? Ve nihayet, memleketimizde tesbit edilen neticelerle, diğer sanayileşmiş ve yakın tarihlerde büyük ve hızlı bir iktisadi kalkınma geçirmiş memleketlerin nisbetleri nasıl bir seyir takip etmektedir? Bu suallerin cevaplarını vermeğe çalışmak suretiyle önce memleketimizde, endüstrimizi tehdit eden, hızlı bir sanayileşme hareketine mani olan, fiziki ve sosyal tahribatlara yol açan, bir işçi devri hâdisesinin mevcut olup olmadığı tesbit edilmeğe çalışılacaktır.

Hemen şunu sarahatle söyleyebiliriz ki, işçi devri mevzuunda memleketimizde yapılmış araştırmalar çok kifayetsiz bulunmaktadır. Mevcutlar ise, tatminkâr analizler için elverişli değildir. Bu hususun sebebi, problemin ehemmiyetsiz oluşundan ziyade, personel idarecileri tarafından lâyıki veçhile kavranmayışıdır. Diğer sebep de şüphesiz, memleketimizde sanayileşme hareketinin ve milli bir sanayi teşekkülünün daha ziyade Cumhuriyetin ilânından sonra ehemmiyet kazanması ile ilgilidir. Kaldı ki, bir, bir buçuk asırlık sanayi mazisi olan A.B.D. de dahi, merkezi bir organ tarafından tanzim edilen milli iş gücü istatistiklerinin, ezcümle işçi devri nisbetlerinin araştırılmasını tahakkuk ettirmek için, 20. asra ve 1929 senesine kadar beklemek icap etmiştir¹.

Diğer yandan, bugün memleketimizde, muhtelif iktisadi faktörlerin tesiri altında, işçi devrinden daha ziyade, işçi tedariki ehemmiyetli bir

1) Bk. YODER, Dale; *Personnel Management and Industrial Relations*: Third Edition; Prentice - Hall, Inc.; Newyork; 1948; s. 458.

problem olarak ortaya çıkmaktadır. Şüphesiz bu iki mesele mahiyet itibarile birbirinden çok farklıdır. Gerçi yüksek nisbettteki işçi devri, belki de büyük bir problem olarak işçi temini meselesini ortaya çıkaracaktır. Çünkü böylece, müesseseyi terk eden her işçi, işletme idarecilerini yerinin doldurulmasına mecbur bırakacaktır. Fakat acaba, çıkan her işçi yerine kolaylıkla yeni bir işçi bulunsa, problem gene eski ehemmiyetini muhafaza edecek midir? Bu gün işletme idarecileri işçi devri nisbetlerinin yüksek veya alçak oluşundan ziyade, personel kadrolarının idame edilmesi ile ilgilidir. Böylece işçi tedarikine yol açmak bakımından, işçi devri, endirekt şekilde ehemmiyet kazanmaktadır. Çünkü işçi devri, daha ziyade kuvvetli rekabet şartlarının hüküm sürdüğü bir piyasada rasyonel çalışan işletmeler için önemlidir. Şüphesiz işçi devri problemi neticede işverenin karşısına bir maliyet ve bir randıman meselesi olarak çıkmaktadır. Maliyeti düşürmek ve çok daha rasyonel çalışmak yerine, ne olursa olsun sadece istihsalde bulunmak endişesi hâkim olunca, şüphesiz işçi devri meselesi yerini, zahiren işçi tedariki meselesine bırakacaktır. Bugün memleketimizdeki piyasa şartları ve çok müsait iktisadî imkânlar, düşük maliyet ve kalite yerine, daha yüksek istihsal endişesini hâkim kılmıştır. Şüphesiz bu durum arzı ve geçici bir hali ifade etmektedir. İlerde çok daha rasyonel çalışma zaruretleri belirince, işletme idarecileri muhtemelen kendi personel problemlerine daha büyük bir dikkat ve ehemmiyetle eğilecekler ve müesseselerindeki işçi devri nisbetlerinin indirilmesini, rasyonel çalışmanın bir şartı olarak göreceklendir. Böylece kendiliğinden daha kuvvetli personel araştırmaları başlayacak, personel şubeleri bir araştırma organı haline gelecektir. Fakat iş bu merhaleye gelinceye kadar yüksek işçi devri nisbetleri sürüp gidecek, büyük israflar yüzünden işçi, işveren ve milli ekonomi bir sürü kayıplara maruz kalacaktır. Böylece İktisadî şartlardaki değişmelerle, personel meselelerinin ele alınması, çok daha iyi istihdam şartlarının temini sıkı sıkıya alâkalı bir hale gelmektedir.

Bugün bazı müesseselerimizden sarfınazar, memleketimizde personel şubelerince, devamlı işçi devri kayıt ve analizlerinin yapılması usulü yaygın değildir. Endüstrideki işçi devri nisbetlerini neşreden milli bir merkezi organ da mevcut bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalar bilhassa devlet sektörü ile ilgili olan müesseselerde, mevzuattan doğan bir zarurete tekâbüle etmek için ortaya çıkmış, hususî müesseselerdekiler münevver ve ilmi çalışan yüksek tahsilli personel idarecilerinin münferit ve şahsî gayretlerine bağlı kalmış, yahut da bazı ilim adamlarının ilmi tecessüslerini tatmin için yaptıkları dağınık araştırmalar istinat etmiştir.

Mamafih son yıllarda işçi devri araştırmaları yapmak hususunda kuvvetli temayüller belirmiş bulunmaktadır. Bir yandan İş ve İşçi Bulma Kurumu Etüt ve Araştırma Şubesinde İstatistik Umum Müdürlüğü kanalı ile millî endüstrinin işçi devri nisbetlerinin muntazaman neşri düşünülmekte², diğer yandan memleketimizde son yıllarda yapılan iş gücü anketinde işçi devri meselesi önemle ele alınan bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır³.

Müteakip izahlarımızda mümkün olduğu kadar kronolojik bir seyir takip ederek, evvelâ uzun yıllardan beri İktisadî Devlet Teşekkülleri ile ilgili olarak neşredilen Başvekâlet Umumî Murakabe Heyeti Raporlarına, daha sonra münferit ve monografik araştırmalara ve en nihayet Konya, Karadeniz ve İstanbulda yapılan iş gücü Anketi neticelerine işaret etmek istiyoruz.

BAŞBAKANLIK UMUMİ MURAKABE HEYETİ RAPORLARI

Cumhuriyetin ilânını takip eden devre zarfında büyük bir hızla millî sanayiî tesis faaliyeti başlamış bulunuyordu. 1930 senelerinden sonra, bilhassa fiilî safhada tezahürleri görülmeye başlanan sanayileşme hareketi içinde, muhtelif tesirlerin tazyiki altında devletin geniş bir yer işgal ettiğini görmekteyiz. Hattâ devleti, bu devrenin yegâne muharrik faktörü olarak kabul etmek fazla yanlış olmayacaktır. Devlet faaliyetlerini iktisadî sahalara yaydıktan ve bu sahalarda yalnız tanzim ve murakabe faaliyetleri ile kalmayıp aktif bir vaziyete geçerek bir müteşebbis gibi hareket etmeye başladıktan sonra, teşkilâtında da yenilikler yapmış evvelce eşine rastlanmayan bir takım müesseseler ihdas etmiştir. Bunlar da İktisadî Devlet Teşekküller adını taşıyan ve dış görünüşleri, fizyonomileri itibarile birer anonim şirket ve banka gibi görünen müesseselerdir. Tabiatıyla bu müesseselerden bir kısmı bünye tahavvülü geçirerek iktisadî devlet teşekkülü vasfını kaybetmiş, veya yeni müesseseler bu kategoriye dahil edilmiştir. Biz zamanın geçişi içinde bu tahavvüllere temas etmek istemiyoruz. Fakat başlangıçtan bugüne, iktisadî devlet teşekkülü kategorisine dahil müesseseler adedinde büyük artmalar olmuştur.

2) Şube Müdürü ile yapılan şifahi bir konuşmada bu husus ifade edilmiştir.

3) İş gücü anketinden ilerde teferruatlı bir şekilde bahsedilecektir.

Aynı zamanda son yıllarda İstanbul Mensucat Sanayiinde yapılan bir araştırmada da işçi devri meselesi ehemmiyetle ele alınan bir konu olmuştur.

Bk. ZÂİM Sabahaddin; İstanbul Mensucat Sanayiinin Bünyesi ve Ücretleri; Sermet Matbaası; İstanbul; 1956; s. 309 ve devamı.

Şüphesiz mevzuumuz icabı bizi, bütün iktisadi devlet teşekkülleri yerine, sadece sınaî bir faaliyet şeklinde tecelli eden müesseseler meşgul edecektir. Böylece sadece sınaî bir karakter gösteren müesseseler dikkate alınacak ve bu kategori içinde bilhassa, Sümerbank ve Etibank müstesna bir yer işgal edecektir. Bu iki müessese haricindekilere de, sınaî bir mahiyeti haiz olmak şartı ile şüphesiz yer verilecektir. Bu gelişme çerçevesi içinde, 1935 tarih ve 2805 sayılı kanunla Etibank ve 1933 tarih ve 2262 sayılı kanunla da Sümerbank kurulmuştur⁴. Bilhassa Sümerbankın Türkiyedeki sınaileşme hareketi içinde mümtaz bir mevki bulunmaktadır.

Umumî Murakabe Heyetinin vazifesi, "idari şekil ve tarzlarını, gayelerine ve iktisadi, ticari ve sınaî esas ve icaplara uygun verimli ve rasyonel bir şekilde işleyip işlemediklerini ve hususiyle mevcut şartlara göre emsali müesseselerle mukayeseli maliyet hesaplarını her hesap yılı içinde en az bir defa tetkik, tahsil ve murakabe etmektir"⁵. Başvekâlet Umumî Murakabe Heyeti, her sene yaptığı teftiş neticelerini muntazam raporlar halinde neşretmektedir. Bizim istinat edeceğimiz rakkamlar, bu raporlardan alınmıştır.

Aşağıda sıralayacağım bütün eksikliklerine rağmen bu raporlar, mevzuumuz bakımından büyük bir kıymet ve ehemmiyeti haizdir. Bu ehemmiyet, raporların mevzuumuzla ilgili ilk araştırmaları teşkil etmesi kadar aynı zamanda, memleketimizde sanayi hayatı ile başhyan işçi meselelerin en güvenilir vesikaları oluşuyla da ilgilidir. Diğer taraftan, neşredildiği ilk yıllardan bu yana raporlarda işçi devri meselesine temas edilmesi ileri bir zihniyetin ve rasyonel çalışan bir işletme politikasında inkâr kabul etmez vesikalandır. Murakabe Heyeti Raporları sayesinde, memleketimizde devlet sektöründe çalışan bütün işçilerin problemlerine vukuf kesbetmek, tarihi gelişim içinde mühim bir kazançtır. Kısaca ifade etmek icap ederse, raporlar mevzuumuz bakımından iki yönden ehemmiyet kazanmaktadır. Birincisi, bu mevzudaki araştırmaların ilkinin teşkil etmesi ve daha sanayi hayatı yeni teşekkül ederken, işçi zümresi tekevvün ve teşekkül halinde bulunurken, işçi devri meselesinin tetkike değer bir problem halinde ele alınmasını düşünen ileri zihniyet, ikincisi ise, memleketimizde sanayileşme hareketi ile birlikte işletmelerin personel cephesinden gelen sıkıntı ve problemlerini öğrenmemize imkân veri-

4) Bk. ONAR, Sıddık Sami; İdare Hukukunun Umumî Esasları; Marifet Basımevi; İstanbul; 1952; S. 668.

5) Bk. İbid; S. 678.

şi. Hakikaten sanayileşmenin başından bu yana işçi devri nisbetlerinin takibi, azalan veya artan bir trendin mevcut olup olmadığının tesbiti, işçi devri nisbetlerinin mahiyetleri bu raporlar sayesinde öğrenilebilmiş olacaktır. Bu raporlar sadece iktisadî devlet teşekkülleri ile, diğer bir ifadeyle, devlet sektörü ile ilgili oluşu yüzünden millî sanayiün münhasıran bir kısmı ile alakalıdır. Böylece sanayimizin kuruluş ve inkişaf seyri içinde hususî sanayideki işçi devri nisbetleri bilinemediği gibi, her iki sektörün karşılıklı mukayesesi de mümkün olamamaktadır.

Bütün bu dikkate şayan hususiyetlerine ve millî sanayimizin meselelerine nüfuz etmemize imkân veriş bakımından büyük ehemmiyetine rağmen, raporlar bazı zaafllara sahip bulunmaktadır. Bu menfi ve noksan tarafları şöyle sırayabiliriz:

1. Muhtelif İktisadî Devlet Teşekkülleri ve aynı müessesenin muhtelif yıllardaki raporları arasında bir yeknesaklık yoktur. Personel meseleleri raporların bazen başında, bazen sonunda ele alınmıştır. Aynı mevzuun bazen İdarî Bünye, bazen işletme faaliyetleri başlıklar altında tetkik edildiği görülmektedir.

2. Diğer yandan işçi meseleleri, her senenin raporlarında muntazaman tetkike tabi tutulmamıştır. Aynı müessese ile ilgili olarak, muayyen bir seneye ait raporda etraflıca tetkik edilen işçi meseleleri, ezcümle, işçi devri problemi, müteakip bir iki senede biç tetkik mevzuu olmuş, sonra tekrar ele alınmıştır. Şayanı şükran olarak bazı senelerde işçi devri ayrı ve mufassal raporlarda tetkik edilmiş ve ayrı bir rapor halinde intişar etmiş, bazen de raporlara ek olarak oldukça mufassal şekilde ele alınmıştır. Bu şekiller ekseriya Sümerbank⁶ ve bazen de Etibank⁷ tarafından tercih edilmiştir. Fakat her ne olursa olsun, bu kısmî ve münferit tetkikler bütün senelere ve bütün müesseselere şamil olmadığı için kifayetsiz kalmıştır. Böylece raporlar işçi devri meselesini ele alış zaviyesinden insicam göstermemekte, bilhassa bazı müesseselere ait raporlarda işçi devri meselesi çok ehemmiyetli bir yer işgal ettiği halde, diğer-

6) Meselâ Bk. Başvekâlet Umumi Murakabe Heyeti Sümerbank Fabrikaları İçtimai Teşkilât 1940 yılı Raporu;

Bk. Sümerbank Fabrikalarının İşçi Meseleleri ve İçtimai Teşkilâtı Hakkında 1941 yılı Raporu.

Bk. Sümerbank İşletmelerinde İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu; İdeal Basım ve Cilt evi; Ankara; 1946

7) Bk. Etibank Maden İşletmelerinin İşçi Meseleleri ve İçtimai Teşkilâtı Hakkında 1941 Yılı Raporu.

lerinde mevzubahis dahi edilmemektedir⁸. Şunu ifade etmek doğru olacaktır ki, Sümerbank camiasına dahil müessese raporları işçi devri meselesine, Etibanktan daha fazla ehemmiyet vermiştir. Bunu, muhtelif senelere ait raporlarda açıkça görmek kabildir. Bu hususu, Etibank işletmelerinde işçi devri meselesinin daha az ehemmiyetli oluşu ile izah etmeğe imkân yoktur. Çünkü bilindiği gibi, işçi devri meselesi bilhassa maden işletmelerinde had safhada bulunmaktadır. Bu belki de işçi devri meselesinin maden ocaklarında daha tabii karşılanmasından, veyahut da murakabeyi yapanların bu mevzu ile daha az ilgilenmelerinden doğmaktadır.

Diğer yandan, Sümerbank Merkez Raporlarında işçi devri ile ilgili meseleler bütün bir seneye ve camiaya dahil müesseselere şamil olmak üzere topluca gözden geçirildiği halde, Etibank merkez raporlarında, bu şekilde toplu tahlillere rastlanmamakta, sadece memurlara ait işçi devri nisbetlerine işaret edilmektedir⁹.

3. İşçi devri hususunda çok değişik tabirler kullanılmıştır¹⁰.

4. İşçi devrini hesaplama metodlarında sık, sık değişiklikler yapılmıştır. İşçi devri mevzuunu muhtevi raporlar ekşeriya birbirinden farklı prensiplere istinat etmekte, münferit misallerden de açıkça görüleceği veçhile bu mütecanis olmiyan durum gayet yaygın bulunmaktadır. Bazı raporlarda ,sadece müesseseye girenler ve çıkanlar gösterilmiş işçi devri nisbetleri tarafımızdan hesaplanmıştır. Bazılarında ise, işçi devri nisbetleri mevcut olduğu halde, vasati işçi miktarı ile giren ve çıkanların adedi gösterilmemiş bulunmaktadır. Raporların bir kısmında, vasati işçi, girenler, çıkanlar gösterilmiş ve çıkış nisbetine, işçi devir sürati denmiştir¹¹. Ayrıca ne ortalama işçinin, ne giren ve ne de çıkan işçinin miktar zikredilmeden, sadece işçi devir sürati ismi altında bir rakkam verildiği raporlara da rastlanmaktadır¹². Bazılarında, sadece vasati işçi ve bir de işçi devir sürati (çıkış nisbeti) gösterilmiştir.

8) Müesseseleri hakkında teferruatlı malûmat veren raporlar için Sümerbank Deri ve Kundura Sanayii, Sümerbank Selüloz Sanayii Müessesesi, Türkiye Demir ve Çelik Fabrikalarının Raporlarına, az veya hiç malûmat vermeyenler için de Etibank müesseselerine, meselâ Divriği ve Keçiburlu madenleri Raporlarına bakınız.

9) Meselâ Bk. Etibank 1946 Umumi Murakabe Heyeti Raporu.

10) İşçi Devri tabiri ile ilgili değişik kullanılış şekilleri hakkında daha fazla malûmat için Bk. EKİN, Nusret; İşçi Devrinin Nazari Esasları; İktisat Fakültesi Mecmuası; Cilt: 19, Sayı: 1-4; S. 49 ve devamı.

11) Bk. Ankara Çimento Limited Şirketi 1944 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu S. 11.

Diğer yandan büyük bir zorluk da vasatilerin tesbitinde karşımıza çıkmaktadır. Ekseriya raporlarda, vasatiler zikredilmemektedir. Mevcut olanlarda ise, muhtelif şekiller mevzubahistir. Meselâ yılda 300 gün ve günde 8 saat çalışma esası, ay sonları işçi mevcutları esası, yaptırılan işçi saati üzerine mecmudan vasati bulma gibi. Biz bu vasatilerden mevcut olduğu takdirde, daima ay sonları itibarile tesbit edilen vasatiyi tercih ettik. Mevcut olmadığı hallerde, sene başı ve sene sonu işçi mevcutlarının ortalamasını almak sureti ile vasatileri hesap ettik. Bazı hallerde, bu dahi mümkün olmadığından, sene sonu mevcudunu, veya sene başı mevcudunu, yerinde işaret ederek vasati gibi kabul etmek mecburiyetinde kaldık. Bu zaruretler yüzünden işçi devri nisbetlerimiz, bazen raporlarda zikredilenlerden farklı şekilde ortaya çıkmış bulunmaktadır.

5. Daha evvel de bir nebze temas ettiğimiz veçhile, bazı müesseselerde işçi devri birbirini takip eden iki sene mufassal ve ayrı raporlar halinde tetkik edilmiş¹³ bazıları, snaiî bir karakteri haiz olmalarına rağmen, raporlarındaki işçi devri nisbetleri sadece memurlara ait bulunmuş¹⁴, tabiatıyla bu sonuncular tetkik konusu edilmemiştir¹⁵.

6. Bir kısım raporlarda, işçi devri nisbetlerine işaret edildikten sonra, teferruatlı analizlere geçilmekte, müesseseyi terkedenler terkediş sebepleri ve nisbi ehemmiyetleri itibarile bir cetvel halinde gösterilmektedir. Diğer yandan müesseseden ayrılanlar, yaşlarına, medenî durumlarına, cinsiyetlerine, menşei memleketlerine, ücret kademelerine ve hizmet müddetlerine göre tasnif edilmektedir¹⁶. Böylece işçi devri nisbetlerini

12) Bk. Ankara Çimento Limited Şirketi 1947 Yılı Raporu; S. 7. Bu raporda işçi devri sürati 2,9 dur denilmiştir. Bunun daha evvelki yıllarla yapılaş mukayeseli tahmini ile çıkış nisbeti olduğu anlaşılmiş % 290 nisbetinde bir çıkış olduğu şeklinde nazarı dikkate alınmıştır.

13) Bk. Malatya Bez ve İplik Fabrikaları T. A. Ş. nin İşçi Meseleleri ve İçtimai Teşkilâtı Hakkında 1942 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu.

Bk. Malatya Bez ve İplik Fabrikaları T. A. Ş. 1943 Umumi Murakabe Heyeti Raporu. Bilhassa rapora eklenmiş 1 nolu muhtıraya bakınız.

14) Bk. Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası Adana Pamuk Müessesesi 1943 - 1948 Raporları.

15) Bazı müesseselere ait raporlarda memurların işçilerden daha geniş şekilde yer alması üzerinde ehemmiyetle durulacak bir noktadır.

16) Bk. Sümerbank Beykoz Deri ve Kundura Sanayii Müessesesi 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu; S. 14.

Bk. Malatya Bez ve İplik Fabrikaları T. A. Ş. 1945 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu; S. 70 ve devamı.

bilmek kadar, sebeplerine nüfuz etmek de imkân dahiline girmektedir. Şüphesiz bu ileri işletmecilik zihniyetinin, bir işaretidir. Fakat bu tahlillere her zaman rastlanmadığı gibi, ekseriya çıkış sebeplerine göre yapılan cetvellerde tasnifler değişmektedir. Ayrıca müesseseyi terkeden işçilerden büyük bir kısmının "diğer sebepler" kategorisinde toplanması analizleri güçleştirmektedir¹⁷. Bazı raporlarda daha da ileri gidilerek, departmanlara göre işçi devri nisbetleri hesaplanmaktadır¹⁸. Mamafih bu şekildeki teferruatlı analizler oldukça nadirdir.

Bütün bu hususlara rağmen, Umumi Murakabe Heyeti Raporlarının bir işçi devri raporu olmadığını, işçi meseleleri yanında, müessesenin bilançosu, istihsal durumu, teknik hususiyetleri ile de alâkadar olduğunu, teftişe tabi müessesedeki bütün teknik beşeri ve finansal mevzularla ilgili bulunduğunu da, daima dikkate almak zaruridir.

Yukardan beri izahına çalıştığımız bütün bu sebeplerden dolayı, Başvekâlet Umumi Murakabe Heyetinin tetkiklerine dahil İktisadî Devlet Teşekküllerindeki işçi devri nisbetlerinin umumi bir mukayesesi, müesseseler arası hattâ aynı müessesenin muhtelif yıllardaki nisbetlerinin bir cetvel halinde tanzim ve tesbiti fevkalâde güçleşmekte, hattâ bazen imkânsızlaşmaktadır. Raporlardaki malûmatın standardize edilmesinde karşılaşılan bu güçlük, büyük bir dezavantaj teşkil etmektedir. Bu müşküllere rağmen neticelerin takibini kolaylaştırmak ve mukayeselere kısmen de olsa imkân vermek için bir tablonun tanzimine gayret edilmiştir. Aşağıda gösterilen tabloların tetkikine geçilmeden evvel, bilhassa şu hususların dikkate alınması lâzımdır:

1. Tabloda gösterilen rakkam ve nisbetler münferit raporlardan çıkarılmış, vasatilerin ve nisbetlerin büyük bir kısmı tarafımızdan hesaplanmıştır.

2. Vasatilerin bir kısmı ay sonları, bir kısmı sene başı ve sene sonu miktarları ortalaması, diğer bir kısmı ise sadece sene başı, yahut sene sonu miktarlarıdır.

3. Yeknesak bir sisteme uydurmak için aynı hesaplama metodları kullanılmıştır. İşçi devri mümkün olduğu nisbette giriş ve çıkış esasına göre tesbit edilmiştir. Bu yeknesak metodun tatbiki her zaman mümkün

17) Muhtelif kategori işçilere ait işçi devri nisbetleri ve raporlarda zikredilen sebeplere ait malûmat bu etüdde ele alınmamıştır.

18) Bk. Sümerbank Selüloz Sanayii Müessesesi 1944 Yılı Umumi Murakabe Heyeti Raporu; S. 15

olamamıştır. Meselâ 1943 - 1946 devresinde Sümerbank İplik ve Dokuma Fabrikaları Raporlarında "sene başındaki işçi mevcudunun yüzdesi hesabile çıkışlar" sadece nisbet halinde gösterilmiş, fakat meselâ 1947 raporunda bu usul değiştirilerek sene başı mevcudu, girenler, çıkanlar, sene sonu mevcudu gösterilmiştir. Bu vaziyet karşısında değişik işçi devri nisbetlerini aynı cetvelde göstermeğe imkân bulunamamıştır.

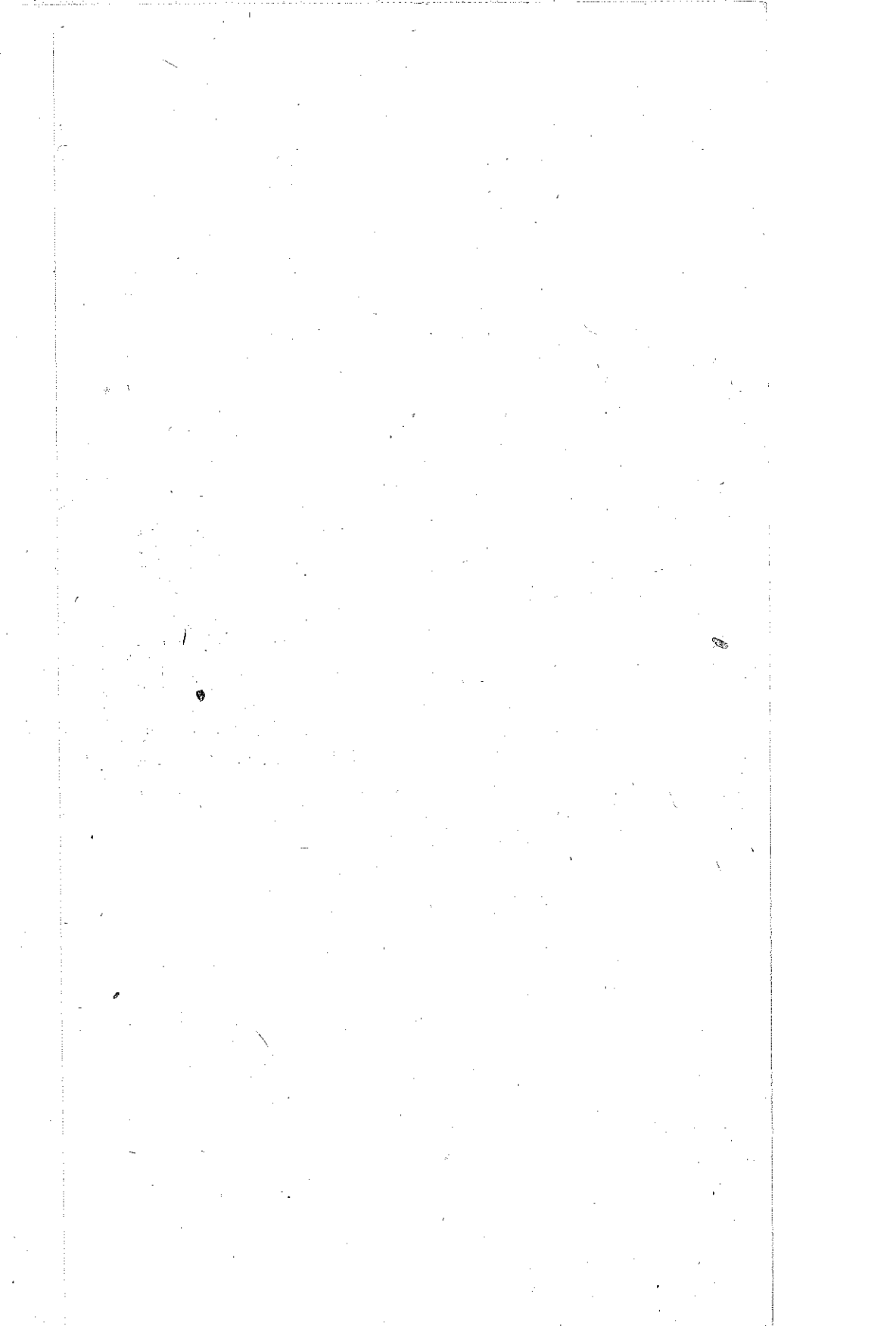
4. Cetvellere iktisadi devlet teşekkülü olup da "Yerli Ürünler Türk A. Ş., İstanbul Emniyet Sandığı, Ziraat Bankası, Toprak Mahsulleri Ofisi vs." sınaî bir karakteri olmayanlar dahil olmadığı gibi, raporlarında işçi devri nisbetlerini göstermiyen müesseseler de dahil değildir¹⁹.

19) Elimizdeki mevcut raporların yer, yer eksiklikler göstermesi de, tabloları noksan bırakmıştır.

Tablo 2. Sümerbank İplik ve Dokuma Fabrikası Müessesesi
1943-1948 işçi devri çıkış nisbetleri

(Sene başındaki işçi mevcudunun yüzdesi hesabı ile çıkışlar)

	1943	1944	1945	1946	1947	1948
Pamuklu Sanayii :						
Kayseri	% 109,3	% 82,1	% 99	% 93,5	% 76,5	% 47,7
Nazilli	% 106,1	% 115,0	% 112	% 59	% 35,1	% 25,7
Ereğli	% 94,9	% 80,5	% 69,8	% 85,1	% 38,9	% 30,8
Bakırköy	% 96,5	% 92,0	% 88,6	% 75,3	% 53,5	% 55,7
Malatya	—	—	—	—	% 89,5	% 43,3
Açana	—	—	—	—	% 92,6	% 89,7
Halkapınar	—	—	—	—	—	% 88,6
Yünü Sanayii :						
Deftardar	% 101,3	% 52,8	% 53,4	% 45,7	% 50,4	% 26,8
Hereke	% 55,3	% 37,2	% 50,4	—	% 29,2	% 25,8
Bünyan	% 71,3	—	—	—	—	—
Merinos	% 54,7	% 77,7	% 79,5	% 46,4	% 54,8	% 27,7
Sun'i İpek :						
Gemlik	% 47,5	% 40,7	% 75,5	% 50,3	% 49,5	% 43,7
Umumi Vazatı :	% 91,4	% 81,3	—	—	% 60	% 42,2





Tablo 5. Sümerbank İplik ve Dekuma Fabrikalarında
İşçi Devri Çıkış ve Giriş Nisbetleri
(1940, 1941, 1947 Yıllarında)

Müşesseseler	1940				1941				1947						
	Vasatı işçi	Çıkan işçi	Giren işçi	İşçi Devri (%) (çıkış)	İşçi Devri (%) (giris)	Vasatı işçi	Çıkan işçi	Giren işçi	İşçi Devri (%) (çıkış)	İşçi Devri (%) (giris)	Vasatı işçi (1)	Çıkan işçi	Giren işçi	İşçi Devri (%) (çıkış)	İşçi Devri (%) (giris)
Nazilli	2616	2418	2586	92	99	—	—	—	—	—	2590	943	754	36,4	29,0
Ereğli	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1675	670	582	40,0	35,0
Adana	1200	1039	1194	86	99	—	—	—	—	—	1255	1161	1166	94,0	94,0
Kayseri	2723	2426	2579	89	95	—	—	—	—	—	3038	2037	2792	67,0	91,0
Bakırköy	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1172	630	621	53,7	53,0
Defterdar	1414	805	1091	57	77	—	887	793	67,7	60,5	2456	1197	1362	48,7	55,0
Hereke	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1092	313	367	28,6	33,6
Merinos	—	—	—	—	—	—	1290	1261	64,8	62,9	2088	1146	1145	54,8	54,7
Bünyan	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	306	87	136	28,4	44,4
Gemlik	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	434	210	229	48,3	52,7
Malatya	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3260	2714	3173	83,2	97,3
İsparta	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	193	218	272	112,9	140,9
Adana Çırçır ve Prese	116	191	307	165	265	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(1) Vasatı sene başı ve sene sonu işçi mevcudu ortalaması

Tablo 5. Mensucat Sanayii Devlet Sektöründe Sene başındaki Mevcutlara Nazaran yıl içinde Fabrikadan ayrılan işçilerin nisbeti²⁰.
(1939 - 1954 Yılları arasında)

Yıllar	Bakırköy Fabrikası %	Kayseri Fabrikası %	Pamuklu Türkiye vasatısı %	Defterdar Fabrikası %	Merinos Fabrikası %	Yünlü Türkiye vasatısı %
1939	66			47	44	40
1940	75					
1941	96					
1942	101					
1943	90	109		101	55	
1944	96	82		53	78	
1945	89	99		53	80	
1946	75	94		46	47	
1947	54	77	65	50	55	60
1948	57	48	48	27	28	42
1949	45			26		
1950						
1954				17		

20) Bu tablo Murakabe Heyeti Raporlarından çıkarılan şu eserlerden alınmıştır. Bk. ZAIM; a.g.e.; S. 311

Raporların ve cetvellerin tetkikinden elde edilebiünecek neticeleri şöyle sırahayabiliriz:

1. 1940 dan beri elimizde bulunan raporların hemen hepsinde, işçi meseleleri içinde işçi devri problemi bilhassa, şikâyet mevzuu olan ve en ehemmiyetli hususu teşkil etmektedir. Bu raporlarda işçi devri meselesi, daima ilk önce temas edilen, sebepleri araştırılan ve azaltılması hususunda hâl çareleri derpiş edilen bir problem mahiyeti göstermektedir. Meselâ bu raporlardan birinde, "Hayli eski bir maziye sahip olmasına rağmen Beykoz fabrikasında bir işçi teşkilâtı ve teknik tabiri ile, bir işçi kadrosu mevcut değildir. Böyle esaslı bir kadro mevcut olmadığı için de, fabrikada yapılan mesai ile kıyas kabul etmiyecek bir işçi kalabalığı, bilhassa bir işçi gelip gitme hareketi vardır. Devri daim diye isimlendirilebileceğimiz bu işçi gelip gitmesi yukarda sözü geçen kadro tesbitine de imkân bırakmamaktadır. Bu vaziyet, işçi mevzuunu ele alınca en evvel işçiyi müesseseye bağhyacak çare üzerinde durmayı icap ettirmektedir. İşçi müesseseye bağlandıktan sonradır ki, nazari olarak tesbit edilecek kadro bir kıymet ifade edecektir. Yine bu bağhılık noksanıdır ki işçiyi devam bahsinde de alâkasız bırakmaktadır. Devamsızlık şayanı dikkat bir nisbet arzetmektedir. İşçiyi müesseseye bağhyacak dört esaslı âmil müessesede mevcut değildir.

a) Ücret azdır. Fabrikada ücretler 30 kuruştan başlamakta ve 140 kuruşa kadar yükselmektedir. Bu miktardan yukarıda alan işçiler varsa da, adetleri pek mahduttur. Biraz farklı bir ücret bulan işçiler, sür'atle yer değiştirmektedirler. Fabrikaya civar olan Umuryeri ve Çubukludaki ecnebi şirketlerle, Paşabahçedeki cam fabrikası, işçiyeye bu imkânı vermektedirler.

b) Sosyal teşkilât yoktur.

c) Fevkalâde bir sebep olarak askerlik vazifesi de işçiyeye, bugün için işini terke mecbur etmektedir.

d) İşçiyi müesseseye bağhyacak bir iskân politikası yoktur."²¹

Diğer bir raporda şöyle denmektedir: "631 i erkek, 112 si kadın olmak üzere müessese fabrikalarında 743 işçi ve usta vardır. Esas imalât ile alâkalı ve ikmâl dairelerinde sekizer saatlik üç vardiya ile çalışmaktadır. Selüloz Sanayiinde işçi girme, çıkması birinci plânda gelen mesele-

21) Bk. Um. Mu. He. Sümerbank Deri ve Kundura Müessesesi 1940 yılı Raporu; S. 8

lerdendir. Çıkışların bir kısmı ehemmiyetli imâl mahallerinde olduğundan, imalâta tesirlidir. Başta tamirhane olarak Hollender dairesi, kâğıt makinesi ve mahaniki hamur dairesinde görülen sık çıkışlar, bu meyanda zikredilebilir. Askerlik hariç ayrılmalara birinci âminin ücret azlığı olduğu görülmektedir. Filhakika İzmit ve civarındaki resmî ve hususî fabrikalarda daha müsait ücret alınabilmektedir.”

“1941 de mütehâssıs unsurların fabrikalardan ayrılmaları dolayısı ile şu işlerin geri kaldığı anlaşılmıştır. Tamirhaneden 44 kişi ayrılmakla (yalnız 17 si askerlikten) lüzumlu tamir işleri yapılamamıştır. Mamûl evsafının bozulması ham madde ve malzeme sarfiyatının artması kısmen acemi işçi kullanılmasına atfolunabilir.”²²

Mevsimlik şeker sanayinde de, kampanya devresi için zarurî olan işçi kütesinin gösterdiği çok yüksek işçi devrinden, sık sık şikâyet edilmektedir. Kısa bir kampanya müddetinde, işçilerin gösterdiği yüksek işçi devri ehemmiyetle nazarı dikkate alınacak bir husustur. Nitekim Şeker Fabrikaları raporunda “... bir fabrikada kampanya için tutulması icap eden 1500 muvakkat ameleye karşılık, 5000 kişinin muhtelif müddetle işçilik edip ayrıldığı şifahen bildirilmiştir. Buna nazaran amele cirosunun²³ azamî olarak % 300 e vardığı neticesine vasil oluyoruz” denilmektedir²⁴.

Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1942 yılı raporunda, dökümler üzerinde yapılan tetkiklerde giriş ve çıkışların pek değişik olduğu ve günlük harekâtın 86 kişiye yükseldiği ve bu halin bütün işletme bünyesine, maliyetlere fena tesir yaptığı, rasyonel çalışmaya mani olduğu, kalifiye işçi yetiştirmeyi imkânsız bıraktığı, ifade olunmaktadır. 1943 senesine ait Adana ve Malatya Fabrikalarına ait raporlarda da işçi devri anormal derecede yüksek, şeklinde tavsif edilmiştir.

Etibank Maden İşletmelerinin işçi meseleleri ile ilgili bir raporunda şöyle denmektedir: “Filhakika işletmelerde çalışmağa talip olan ve büyük yekûna varan işçilerin işletmelerde devamlı surette çalışmalarının gerçekleştirilememesi, büyük yekûnlardaki işçi değişmelerinin sebebi olmaktadır. Gerçekten işçilik san’atının meslek ittihazı için zaruri bulunan şartlar tahakkuk ve temin olunmadıkça, fabrikalarda çalışmağa talip olanlardan işlerinde devamlılık ve istikrar beklemenin mümkün olamıya-

22) Bk. Um. Mu. He. Selüloz Sanayii 1941 Raporu; S. 7

23) Bu tabir işçi devrini ifade için kullanılmıştır.

24) Bk. Um. Mu. He. Türkiye Şeker Fabrikaları Anonim Şirketi 1940 yılı Raporu; S. 19

cağı fikrindeyiz. Bu şartlar hiç şüphesiz büyük sanayi kurmuş memleketlerde bir asırdanberi yapılan tecrübelerin meydana çıkardığı umumi esaslar ve büyük sanayi hayatına yeni giren memleketimizin içtimai ve iktisadi zaruretlerinden doğan hususi âmiller göz önünde tutularak tayin olunabilir. Tetkik olunan madenlerden Ergani Bakır İşletmesinde 1941 senesi içindeki işçi değişimleri aynı sene vasati işçi kadrolarına nazaran yeniden giren % 247 ye ve işletmeyi terkedenler % 165 ine baliğ olmaktadır. Güleman Şark Kromlarının faaliyet aylarındaki değişimleri ise, vasaü işçi miktarının bir mislinden fazlasına tekabül etmektedir.”

“Ereğli Kömürleri İşletmesinde iş mükellefiyetine tabi tutulmuş olan işçilerin değişmeleri, kararname ile kararlaştırıldığı veçhile, birer ay münavebe ile vukua gelmektedir. Bu vaka, işçi hayatının tanzimlenmeyip işçilik mesleğinin istilzam ettiği içtimai ve iktisadi şart ve âmiller tahakkuk etmedikçe serbest çalışma sisteminde vukua gelen işçi değişimlerini, müeyyide altındaki sai tarzında dahi nazarı itibare alınmak zaruretinde kalındığını göstermesi bakımından şayanı dikkattir. Ereğli kömürleri işletmesinin mükellefiyete tabi olmayan işçileri arasındaki değişmelerin ise, bu hususta kayıtlar bulunmadığından sondaj sureti ile yapılan tetkiklerde her işçi için vasati 1,5 - 2 ay olduğu anlaşılmıştır”²⁵

Sümerbank Fabrikaları İçtimai Teşkilât 1940 yılı Raporunda ise: “1940 senesi içinde fabrikaların işçi kadrolarında giren ve çıkan işçiler sebebiyle vukua gelen tahavvüllerin yekûnu mühim miktarlara baliğ olmaktadır. Filhakika 1940 senesinde, vasati cem’an 10.000 işçi çalıştırılan yedi fabrikadan 7,826 işçi çıkmış ve yeniden 8.679 işçi alınmıştır. Bu hesaba göre umumi olarak kadroların % 77 sine tekabül eden bir senelik işçi terkleri fabrikaların fiili işçi kadrolarına yakın bir miktar göstermektedir. Kayseri Bez Fabrikasına 1935 senesine tesadüf eden kuruluşundan beri giren işçilerin yekûnu 19.761 kişiye baliğ olmuştur. Bu adete göre işçi kadroları kuruluşundan beri 7 defa yenilenmiş demektir. Nazilli Bez Fabrikasına 1.10.1937 tarihinden 15.3.941 tarihine kadar 11.272 işçi girmiştir. Bu yekûn fabrikanın vasati işçi kadrosunun 3,4 defa yenilendiğini gösterir. Bir asırlık bir zamandan beri işlemekte olan Defterdar ve Beykoz fabrikaları işçilerinin büyük bir kısmını yeni işçiler teşkil etmektedir. Her sene binlerce işçinin çalıştıkları fabrikaları terketmeleri iktisadi ve teknik bünyesi üzerinde menfi tesir husûle getirmektedir.”

Sümerbank Merkez Raporlarından her senenin işçi devri nisbetleri-

25) Bk. Etibank Maden İşletmelerinin İşçi Meseleleri ve İçtimai teşkilâtı hakkında 1941 Yılı Raporu; S. 10.

ni takip edecek olursak aynı şekilde her sene işçi devrinin yüksekliğinden şikâyetlerin son senelere kadar devam edip gittiğini görürüz. 1941 senesi raporunda, işletmelerin mütemâdi bir işçi değişimine maruz bulunduğu ve her sene kadroların mühim bir kısmını teşkil eden binlerce işçinin iki üç ay gibi kısa fasılalarla fabrikalara girip çıktığı ifade olunmaktadır. Aynı senede Sümerbankın tetkik olunan, Defterdar, Beykoz, Merinos,²⁶ Karabük fabrikalarında terkeden işçiler; umumî vasatı miktarını % 59,6 sına ve yenide nişe girenler ise aynı sene kadrolarının % 65,4 üne tekabül ettiği görülmüştür²⁶.

1942 senesinde 20 bin kadar işçisi olan Sümerbank fabrikalarından mevcut işçinin % 85 i işini terk etmiştir. İşçi devri daha çok yeni giren işçiler arasında olmakla beraber bu ciddi durumu önlemek için ve işçiyi fabrikaya bağlamak gayretiyle bazı tedbirler düşünülmüştür ki hunlar, bedava sıcak yemek vermek, ücretleri arttırmak, amele evleri yapmak şeklinde sıralanabilir²⁷.

İşçi evleri yapmak, ücretleri arttırmak, elbise, ekmek ve sıcak yemek vermek tedbirleri ile yüksek dereceleri bulan işçi giriş çıkışlarını durdurmak gayretinde bulunan Sümerbank 1942 yılında aldığı bu tedbirlere rağmen 1943 yılında halâ sürüp giden işçi devrine çare bulamamıştı. Yukardaki tedbirlerin mucip olduğu milyonluk masraflara rağmen işçi kadrosunda hasıl olamıyan nisbi istikrar Banka idaresini 1943 yılında da ciddiyetle işgal ederek Merkez kadrosuna "Sosyal İşler Servisi" adıyla yeni bir servis eklemeye icbar etmiştir. Bu servis ücret ve prim esaslarını tetkik ve işçilerin asgarî geçim hadlerini takip etmek, mesleki yetiştirme işlerini yürütmek, iç hizmetlerin disiplinle ve intizamla ceryanını temin etmek, işletmelerin iç ve dış emniyetlerini gözetmek, sınaî sağlık ve beden terbiyesi işlerine bakmak, gıda politikasıyla meşgul olmak, iskân dâvasını programlaştırmak ve bunun tatbikatını kontrol altına almak vazifelerini üzerine almıştır.

Böyle bir servisin ortaya çıkması şüphesiz işçi devrinin kuvvetli tazyiki altında meydana gelmiştir. Problemin kronik bir hâl alması idarecileri bazı tedbirler almak zaruretinde bırakmış ve bu servis vasıtası ile, işçi devrinin sebeplerine nüfuz edilmek istenmiştir. Bu suretle, yüksek işçi devrinin azaltılması imkânları, derpiş edilmiştir. Murakabe Heyeti bilhassa bu servisin vazifeleri hususunda şu şekilde düşünmektedir: "Sü-

26) Bk. Sümerbank Fabrikalarının İşçi Meseleleri ve İçtimai Teşkilâtı Hakkında 1941 Yılı Raporu; S. 11

27) Bk. Sümerbank 1942 Yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 34.

merbank'm sosyal işlerinin baş konusu işçi istikrarsızlığını gidermektir. Bu temin edilmeden mevcut işçi durumunu kalkındırmağa yönelten usuller, maddi ve manevî ne kadar fayda verseler de, sosyal işlerin baş konusuna ancak nisbî derecede bilvasıta yardım edebilirler. Zira devamlı ihtizaz veya hareket halinde olan bir zemin üzerinde tatbik olunabilecek en iyi usullerle, ancak geçici neticeler alınabilir ve büyük kütleler teşkil eden işçi giriş ve çıkışları karşısında emek ve masraflar mütemediyen yeni baştan tazelenmek icap eder.”

“Bununla beraber Sümerbank yeni servise tesbit olunan (gıda), (iskân), (mesleki teşkilât), (Sınai sağlık), (ücret), (sosyal yardım), (emniyet) ödevlerini üç yıllık (mesleki ve içtimai teşkilât plânı) ile umulduğu derecede tatbik ederek dahi, işçi istikrarından ziyade işçi kalkındırmasına sayetmiş olacaktır. Sümerbank istikran doğrudan mümkün kılacak ayrıca tedbirler bulmadığı ve almadığı takdirde, hem verdiği emek ve masraflarının tam meyvasım tophyamamak zorunda kalacak, hem de yeni fabrikalar, santrallar ve atölyeler açıldıkça, tabiatıyla çoğalacak işçilerden dolayı emek ve masrafları yıldan yıla artacaktır. İstikran doğrudan mümkün kılacak tedbirler hangileridir? Bunun için istikrarsızlığın sebeplerini anlamak lâzımdır. Fakat maalesef Sümerbank, işçi istikrarsızlığının ne sebepleri ne tedbirleri hakkında açık bir görüşe malik değildir.”²⁸

1944 senesinde 25.194 işçisi olan Sümerbank camiasından 23.578 kişi çıkmıştır ki çıkış nisbeti olarak % 93,58 e tekabül etmektedir. Görüldüğü üzere alman bütün tedbirlere ve takip edilen personel politikasına rağmen yüksek nisbetler sürüp gitmektedir. Sümerbank camiasına dahil işletmelerin işçi kadrolarından 1945 senesi zarfında ise 20.541 işçinin işini terk ederek ayrıldığı tesbit edilmiştir.

Bu aym kadronun yıllık vasatı mevcudu olan 27980 rakkamına nisbetle % 73,41 bir çıkış hareketidir ki bir sene evveline nazaran % 20 i bir düşüş olmakla beraber genede ehemmiyetli sayılabilir. Çünkü aynı sene zarfında işinde kalanlar, ancak kadronun % 26,59 unu teşkil ediyor demektir. Aynı devrede işletmelerde yeniden işe alman işçilerle birlikte giriş ve çıkış hareketi şöyle hülâsa edilebilir. Sene başında 28427 mevcut varken, sene içinde 20541 işçi çıkmış ve sene zarfında 20460 yeni işçi girerek, sene sonu mevcudu 28346 olmuştur. Bu büyük giriş ve çıkış hareketinde bir kısım işçilerin iş ve meslek değiştirmeleri kabil ise de, bunların büyük bir kısmının aym meslekte yer değiştirmiş olmaları

28) Bk. Sümerbank 1943 Um. Mu. He. Raporu; S. 49

kabul edilebilir. İşbu yer değiştirmenin büyük mikyasta bizzat Sümerbank işletmeleri arasında yapıldığı da tahmin edilmektedir²⁹.

Muhtelif yıllara ait raporlardan Sümerbank camiasında vasatı işçi mevcudunu, müesseseyi terkeden ve yeniden işe alınan işçi miktarlarını göstererek, işçi devri giriş ve çıkış nisbetlerini, bir tablo halinde tesbit etmek mümkündür (Tablo 6).

Raporların izahlan çerçevesi içinde iktisadi devlet teşekküllerinde yüksek işçi devri meselesinin ne kadar ehemmiyetli bir problem olduğunu kolaylıkla tesbit etmek mümkündür.

Tablo 6. Sümerbank camiasında mecmû işçi devri
çıkış ve giriş nisbetleri³⁰
1940-1954

Yıl	Vasatı işçi	Çıkan işçi	Giren işçi	İşçi Devri (çıkış) %	İşçi Devri (giriş) %
1940	10.000	7.826	8.679	78,2	86,7
1942	20.000	—	—	85,0	—
1944	25.194	23.578	—	93,5	—
1945	27.980	20.541	20.460	73,4	72,0
1946	22.197	13.726	—	61,8	—
1947	27.824	14.397	—	51,7	—
1948	27.529	11.476	—	41,7	—
1952	30.223	4.998	4.997	16,5	16,5
1954	33.161	6.532	9.057	19,7	27,3

29) Bk. Sümerbank İşletmelerinde İşletmede İnsan ve İşçi Meseleleri 1945 yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 14

30) Tabloda gösterilmeyen yıllar, eksik bırakılan rakam ve nisbetler o seneye ait raporlarda işçi devrine adet ve nisbet olarak işaret edilmemesinden doğmaktadır.

Nitekim tabloların tetkikinden bu hususu, açıkça müşahede ediyoruz. Beykoz Deri ve Kundura Müessesesi 1940-1948 yılları arasında en yüksek olarak 1942 yılında %74,4 giriş nisbeti göstermiş en düşük nisbeti 1946 senesinde, %25 ile kaydetmiştir. En yüksek çıkış nisbeti 1946 yılında %64, en düşük nisbeti ise 1943 senesinde %28 dir. Aynı devre zarfında nisbetler %40-60 arasında oldukça muvazenede bir seyir takip etmektedir. Selüloz Sanayi Müessesesinde en yüksek çıkış nisbeti 1945 senesinde %90, en düşük çıkış nisbeti ise 1948 senesinde %20,5 dir. Giriş nisbetlerinin en yükseği 1945 de %112 ve en düşüğü 1948 de %19 dur. Umumiyetle Selüloz Sanayii, Deri ve Kunduradan daha değişik ve yüksek nisbetler göstermiştir. Buna mukabil 1941-48 devresinde Sümerbank Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları çok daha normal nisbetler kaydetmiştir.

Çimento Sanayiiinde ezümle Sümerbank Çimento Sanayii müessesesinde nisbetler çok yüksektir. 1944 senesinde giriş ve çıkış nisbetleri %196 yi bulmakta en düşük olarak 1945 senesinde bu nisbetler %129 ve %149 düşmektedir. Vasatî olarak 1944-48 devresinde nisbetler daima %150 nin üzerinde kalmıştır. Ankara Çimento Limited Şirketinde aynı devrede nisbetler ekseriya %300 ün üzerinde kalmış hattâ bazı yıllarda %362 ye kadar yükselmiştir.

Malatya Bez ve İplik Fab. T.A.Ş. ne bağlı Adana fabrikasında da çok yüksek nisbetlerle karşılaşırız. En yüksek çıkış ve giriş nisbetleri 1943 yılında sırasıyla %257 ve %276 dir. En düşükler ise %178 e baliğ olmaktadır. Malatya Fabrikasında ise bu nisbetler %100 civarında değişmektedir. Ziraî Donatım Kurumu Ankara ve Adapazarı Fabrikalarında nisbetler %100 ün üzerinden %20 ye kadar değişik nisbetler göstermektedir (Tablo. 1). Sümerbank İplik ve Dokuma Fabrikaları müessesesine bağlı fabrikalarda 1943-48 arasında umumî vasatiler %91,4 ile %42,2 arasında değişmekte, münferit fabrikalara ait nisbetler %115 ile %25 arasında tahavvül etmekte, ekseriya %50-60 arasında bulunmaktadır. Adana Çırcır ve Prese Fabrikasında ise 1940 yılında nisbetler çıkış için %165 ve giriş için %265 dir. (Tablo 2, Tablo 3). Bakırköy, Defterdar, İsparta ve Bünyan Müesseselerinde 1949-52 arasında nisbetler çok düşük bir seyir takip etmekte, bazan %89,2 ile %76,7 yükselmekte ekseriya %40-20 arasında tahavvül etmekte, bazan da %4-5'e kadar düşmektedir (Tablo. 4). Umumiyetle Mensucat Sanayii Devlet sektörünün nisbetleri azamî %100 ile asgarî %20 arasında değişmek-

tedir (Tablo 5). Aynı şeyi bütün Sümerbank camiasına teşmil etmek fazla hatâlı olmayacaktır. Ekseri ahvalde nisbetler %60-70 i bulmaktadır. (Tablo. 6)

Elimizdeki tablolara istinaden en yüksek ve en düşük giriş, çıkış nisbetlerini tesbite çalışacak olursak en yüksek çıkış nisbeti %326 ile 1946 senesinde Ankara Çimento Limited Şirketine en yüksek giriş nisbeti ise %324 ile aynı şirketin 1944 yılına aittir. En düşük çıkış ve giriş nisbetleri 1951 yılında Bünyan fabrikasında %3, %4 olarak kaydedilmiştir. Şüphesiz bu nisbetlerin bulunmasında Etibank'a dahil işletmeler mevzubahis edilmemiştir. Onların dikkate alınması halinde, belki bu tasnif değişecektir. İşçi devri meselesinin en mübalâğalı misalini teşkil eden Ereğli Kömürleri İşletmesi hususiyetlerine binaen ayrı olarak mütalea edilecektir.

En düşük ve en yüksek nisbetlere işaret etmenin, şüphesiz pratik bir fikir vermekten öteye geçen bir ehemmiyeti yoktur. Belki de düşük bir nisbet gösteren bir müessese, kendisinden daha yüksek nisbetlere sahip diğer bir işletmeden, sırf işçi devri yüzünden daha fazla zarara marûz kalmış olabilir. Bu bakımdan nisbetlerin arkasında saklı sebeplere nüfuz etmek zarurîdir. Nitekim bir raporda şöyle denmektedir : "... her iki fabrikadaki işçi değişiklikleri anormal derecede yüksektir. Bu vaziyete nazaran işçi değişikliklerinin makine ve işçi randımanları üzerinde çok fena tesirler icra etmesi lâzım gelirdi. Ancak, bu husustaki tetkikler derinleştirilince, iş yerlerinden bir kısmının sene içinde müteaddit defalar (işçi) eli değiştirdiği, buna mukabil iş yerlerinden büyük bir kısmının, işçilerinin sabit kaldığı veya bunlara yeniden alınan işçilerin esasen daha evvel bu fabrikada çalışmış olduğu görülmüştür. Bu itibarla, işçi değişikliklerinin makina ve işçi randımanları üzerindeki tesirlerinin ilk nazarda tahmin edildiği derecede olmadığı söylenebilir."³¹

Diğer yandan çıkışlar kategorisine aynı fabrikada daireden daireye değişmeler de dahil bulunmaktadır. Bu departmanlar arası transferler de tıpkı müesseseyi terk şeklinde telâkki olunmuştur. Gerçi bu durumun aşikâr menfi tesirleri vardır. Zira meselâ dokumadan çıkıp apre-ye, iplikten çıkıp dokumaya geçen veya çelikhaneden, haddehaneye veyahut hollenderden, makas dairesine transfer olan işçilerin mütehasıs işçi yetiştirme prensibine uymıyan bu durumların istihsale tesiri açıktır³².

31) Bk. Malatya Bez ve İplik Fabrikaları T. A. Ş. 1943 Um. Mu. He. Raporu; S. 32.

32) Bk. Sümerbank 1944 yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 44.

Bazen kısım değıştirenlerde olduğu gibi ücret değıştirenler de çıkışlar içinde mütalâa edilmiştir³³. Bütün bu sebeplerden dolayı daima nisbetleri teenni ile karşılamak zaruridir.

2. Acaba devlet sektörüne ait fabrikalarda işçi devri nisbetlerinde bir trend müşahede etmek mümkün müdür? Bu trend artan mı, yoksa azalan mı bir seyir takip etmiştir?

Daha başlangıçta iktisadi devlet teşekküllerinde işçi devri nisbetlerinin kuvvetli bir temayülle gittikçe azalan bir seyir takip ettiklerini söylemek isabetli olacaktır. Nitekim tertip ettiğimiz tablolar bu hususu açıkça göstermektedir. Beykoz Deri ve Kundura Sanayiinden sarfınazar, çünkü bu müessesede işçi devri nisbetleri oldukça müstakâr kalmıştır, Selüloz sanayiinde 1940 da %81 ve %52 olan çıkış ve giriş nisbetleri 1948 de %20,5 ve %19 a düşmüş, aynı senelerde %68,3 ve %81 olan Demir ve Çelik Fab. nisbetleri %14,7 ve %18 inmiştir. Gerçi bu temayülün bütün müesseselere cari ve şamil olduğu iddia edilemez. Sümerbank Çimento Sanayii, Ankara Çimento Şirketi, Adana ve Malatya Fabrikalarında aynı devrede nisbetler oldukça sabit kalmıştır.

Sümerbank İplik ve Dokuma Fabrikalarına bağlı 10 dan fazla müessesede umumi işçi devri vasatileri 1943 de %91,4 iken 1948 de %42,2 ye düşmüştür. Bu temayül sadece umumi vasatilerde olmayıp münferit fabrikaalnn nisbetlerinde de görölmektedir³⁴. Kayseri Fabrikası %109,3 den %47,7 e, Nazilli Fabrikası %106'dan %25'e, Ereğli Fabrikası %94,9 dan %30,8'e, Bakırköy %96,5 dan %55,7 e, Defterdar %101,3 den %26 ya, Hereke %55 den %25'e, Merinos %54,7 den %27 e her yıl gittikçe azalmak suretiyle inmiş bulunmaktadır. Son yıllara ait tablolarda bu durum aynı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bakırköyün 1949 da %41 ve %46 olan nisbetleri 1952 de, %18 ve %17 ye, Defterdar'ın aynı yıllarda %25 ve %35,8 olan nisbetleri %17 ve %5'e inmiştir.

Sümerbank camiasına dahil bütün müesseselerde işçi devri çıkış nisbeti 1940 da %78 iken 1954 de %19,7 nisbetine, gene aynı yıllarda işçi devri giriş nisbeti %86,7 den %27,3 e düşmüştür.

3. Etibank'a bağlı işletmelerde, bilhassa maden ocaklarında işçi devri had bir safhadadır. Bu müesseselerde çalışan işçilerin işçi devirleri-

33) Bk. Um. Mu. He. Sümerbank İplik ve Dokuma Fab. Mues. 1948. yılı Raporu; S. 32.

34) Bk. Tablo 2.

ni nisbet halinde ifadeye dahi ekseriya imkân yoktur. Maden işletmelerinde anormal işçi devirlere yanında işçi sıkıntısı de mevzubahistir.

“ Garp Linyitleri işletmesinin her üç madeninde de meslekten yetiştirme daimi işçi hemen hemen yoktur. Çalıştırılan işçiler muvakkat zamanlar için madenlere gelmekte ve ihtiyaçları olan parayı tedarik edince işten uzaklaşmaktadırlar. Umumiyet itibarıyla bunların senede en çok bir ay çalıştıkları görülmüştür. Yalnız Balya'dan gelen ve bilhassa Soma'da çalışan işçilerin inkıtasız iki, üç ay çalıştıkları görülmüştür. Bitabi bu şekilde çalışan işçiye daimi meslek işçisi vasfını vermeğe imkân yoktur. Daimi surette çalışan işçilerin Değirmisaz ile Tavşanlı'daki nisbeti %10, Soma'da % 15 olduğuna göre fert itibarıyla randıman düşük olduğu gibi yapılan işlerde kalite bakımından fena olmaktadır. Diğer taraftan gelip geçici mahiyette kimselerden ibaret kalınca, mevcudu aynı seviyede tutmağa imkân hasıl olamadığından grupların tertibinde ve işleri rasyonel bir tarzda teşkilâtlandırmakta da zorluk çekiliyor. Arzolan bu vaziyetin işletme için pek gayri müsait bir unsur ve ilerisi için de bir endişe sebebi teşkil ettiği aşikârdır. ”³⁵

Etibank Garp Linyitleri müessesesinde işçi meseleleri ile alakalı olarak Murakabe Heyeti Raporlarında şöyle denmektedir. “ İşçi temini işi üç seneden beri Garp Linyitleri işletmesi için fevkalâde ciddi bir mesele teşkil etmiştir. Filhakika işçisini Bursa, Balıkesir, Manisa ve Kütahya havâlisinden temine çalışan müessese, matlûp istihsali elde edebilmek için müstakâr ve kalifiye işçiye malik bulunmadığı gibi, gelen işçilerin bir ay kadar çalıştıktan sonra işlerini terketmeleri ve yenilerinin gelmesi sureti ile de müşkülâta maruz kalmaktadır. Bu vaziyet muvacehesinde aşağıdaki mahzurlar husule gelmektedir:

a) Her ay nihayetinde bütün işçilerin değişmesi istihsal ve randımanı müteessir etmektedir. Bu geliş gidişler dolayısı ile her ay birkaç gün normal mesai yapılamamaktadır.

b) İşçilerin madene gelmeleri mevsimlere göre gayri muntazam bir seyir takip etmektedir. Ekim ve hasad mevsimlerine tesadüf eden aylarda işçi buhranı baş göstermekte, diğer aylarda ise talep haddinden fazla artmaktadır. Mevsime tabi olan bu intizamsızlık istihsale ve randımana menfi tesirler icra etmektedir.

35) Bk. Um. Mu. He. Etibank Garp Linyitleri Müessesesi 1940 Yılı Raporu; S. 10.

c) Bu değişiklikler dolayısı ile mütehasıs işçi yetiştirilmesine pek imkân kalmamaktadır. ³⁶

İşçi tedarikinde karşılaşılan müşküller aşağı yukarı bütün maden işletmelerine şamil bulunmaktadır. 1941 senesinde Şark Kromları işletmesinde günün en mühim meselesinin işçi tedariki olduğu ifade edilmekte, madenin bulunduğu civar halkı ziraatle işğal etmediklerinden o zamana kadar işçi tedarikinin kolaylıkla mümkün olduğu ve hattâ bazan da ihtiyaçtan çok fazla taleplerle karşılaştığı ifade olunmaktadır. Fakat 1941 senesinde durum değişmiştir. Madenin faal bulunduğu aylarda günlük ihtiyaç 520 işçi olmasına rağmen müessese bütün gayretlerine rağmen 1942 mayısında ancak 300 işçi tedarik edebilmiştir. Şüphesiz bunlar dahi müstakar ve daimî değildir ve ekseriyeti bir maden ameləsi evsafını haiz bulunmamaktadır.

Diğer yandan, büyük bir işçi kütlesini etrafında toplayan Demir ve Çelik Fabrikaları, aynı zamanda kalifiye işçiye olan ihtiyacı bakımından ön safta gelen bir işletme olmasına rağmen 1942 yılı sonunda 4300 e yaklaşan nazarı işçi kadrosuna mukabil 3100 işçi ile faaliyette bulunmuştur. Bu yüzden bazı ünitelerde üç vardiya ile çalışmalar sağlanamıyarak iki vardiyaya inilmiş ve fakat istihsali düşümemek için de kısmen vardiya müddetleri sekiz saatten on iki saate çıkarılmıştır. İşçi ihtiyacının temininde güçlüklerle karşılaşan müessesenin elindeki iki unsur bu bakımdan kıymet kesbetmektedir. Bunlardan biri mahkûmlar diğeri de asker olup askerliklerini fabrikada yapanlardır. Bunların, istikrarlı istihdam bakımından müsbet neticeler verdiği ifade olunmaktadır³⁷. Şüphesiz o tarihten bu yana bu müessesedeki durum büyük ölçüde değişmiştir.

Yukardaki ifadelerden de müşahede edildiği veçhile Etibank işletmelerinde ekseri ahvalde o tarihlerde işçi tedariki işçi devrinden daha mühim bir problem mahiyeti göstermiştir. Şüphesiz bu durum haklı bir esasa istinat etmektedir. İşletmeleri faaliyette bulunduracak personel ortada yokken, onun temevvüçleri ile meşgul olmak, çok tali bir durumu ön plâna almak demektir. Bir çok maden işletmeleri o tarihlerde faaliyette bulunabilmek için işçi tedarik edebilmenin telâşı içindeydi. Diğer yandan işçi devri mevcut işçi tedarik sıkıntısını biraz daha vahimleştirmek bakımından ehemmiyet kazanmış, böylece işçi devri ve işçi tedariki problemleri birbirine girift bir manzara göstermiştir. Bir yandan işçi devri

36) Ek. Etibank Garp Linyitleri Müessesesi 1941 yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 13.

37) Ek. Sümerbank Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1942 Yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 15.

mevcut işçi sıkıntısını arttırırken, diğer yandan işçi tedarikindeki zorluklar yüksek işçi devri nisbetlerini biraz da arttırmak yolunda müessir olmuştur. Böylece fâsit bir daireye girilmiş, fakat ekseri ahvalde işçi tedariki en ehemmiyetli bir mesele olmak vasfını muhafaza etmiştir.

Nitekim raporlarda bu hususa sık sık temas edilmektedir. Türkiye Demir ve Çelik Fabrikalarının ilk senelerine ait bir raporda şöyledenmektedir : “ Kalifiye işçilerin büyük bir kısmını fabrikaların kuruluş ve montaj devresinde seçilenler teşkil etmektedir. Evvelce de arzolanduğu üzere işçi giriş çıkışının fazlalığı işçi tedariki işini pek ehemmiyetli bir vaziyete koymuştur. ”³⁸ Diğer yandan, başka bir raporda “ sanayimizdeki işçi darlığının başlıca amili olarak mütalâa olunan işçi değişimleri... ”³⁹ denmektedir. Sümerbank fabrikalarında da işçi devrinin, işçi buhranına yol açtığı iddia edilmektedir. “ Devlet sanayimiz istihsal için lüzumlu işçilerin temini bakımından gittikçe artan zorluklarla karşı karşıya bulunmaktadır. İşçi kıtlığının belli başlı sebebinin aşağıda tafsilât ile arz edilecek olan (işçi değişimleri) nin ve onunla ilgili hâdiselerin teşkil ettiği anlaşılmaktadır.

Şu halde sanayimizin muhtaç olduğu işçiler esas itibarile kemmiyet bakımından mevcuttur. İşçi kıtlığı bu elemanların işletmelerde ahkonanmasından ve daimî devir halinde gelip gitmelerinden doğan bir tezahür olarak meydana gelmektedir. ”⁴⁰

Bütün bu müşküller ve sıkıntılar işçi tedariki ve işçiyi işletmelerde istikrarlı tutmak meselesini bir kanun mevzuu yapacak kadar ileri gitmiştir. 1940 senesine kadar bilhassa Etibank Ereğli kömürleri İşletmesinde işçi meselesi fevkalâde ciddi bir mahiyet arz etmekte idi. Filhakika Zonguldak havzası müstakar ve profesyonel bir işçi kitlesine sahip değildir. İşçilerin kısmı azamı, takriben %80 ni, Zonguldak ve civar vilâyetlerin ekseriyetle ziraatçı olan köylerinden temin edilmektedir. Her ay muayyen miktarda işçi ocaklara girerek burada umumiyetle bir ay kadar çalıştıktan sonra ay nihayetinde işi terketmekte ve yerlerine başkaları gelmektedir. 1940 seneleri zarfında bir işçinin senede vasatı olarak azamî dört ay çalışmış olduğu ve bunun da umumiyetle her biri bir ay süren.

38) Bk. Um. Mu. He. Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Müessesesi 1940 Yılı Raporu; S. 14.

39) Bk. Etibank Maden İşletmelerinin İşçi Meseleleri ve İctimai Teşkilâtı Hakkında 1941 Yılı Raporu; S. 9.

40) Bk. Sümerbank Fabrikalarının İşçi Meseleleri ve İctimai Teşkilâtı Hakkında 1941 Yılı Raporu; S. 11.

dört kampanyadan ibaret bulunduğu tesbit edilmiştir. Bu vaziyette mütehassis işçi yetiştirilememekte ve randımanlar düşmektedir.

Mevzuun ciddiyeti ve şumulünün genişliği karşısında, işletme idarecilerinin ücretleri yükseltmek, amelenin iskân ve iaşesini temin eylemek gibi aldıkları tedbirlerin semereleri mahdud ve mevzii kaldığı için keyfiyet nihayet Devlet müdahalesini icabettirmiş ve havzada Nisan 1940 dan itibaren iş mükellefiyetinin tatbikine başlanmıştır. Bu mükellefiyet usulünün iyi neticeler verdiği, işçi fıkdanının ortadan kalktığı ve temin edilen amele mevcudunun her ay için muntazam bir hale geldiği görülmüştür.⁴¹ Madencilik, insan gücü ile yürütülen işletmelerin başında geldiği için, bu endüstride en önemli olayı işçi kadrosunun kuruluşu teşkil etmektedir. Nüfus kesafeti fazla, ulaşırma imkânları bol memleketlerde bile bir mesele olan bu keyfiyet memleketimizde ve bilhassa Zonguldak havzasında güç ve girift problemler yaratmıştır. Füzyondan önce, günlük işçi sayısı 18.000 i geçmediği halde, gidiş ve gelişteki zorluk, ağır iş şartları, kifayetsiz emniyet tedbirleri, madenlerde çalışması, köylerdeki geçim zorluklarının baskısına rağmen, ancak zaman zaman göze alınabilen bir külfet haline getirmekte idi. Diğer yandan işçi miktarı seneden seneye gittikçe yükselen bir seyir takip etmiş 1934 te 13.935 kişi iken on sene sonra 1944 te % 195 bir artışla 27.231 e baliğ olmuştur,

"Havzada iş mükellefiyetinin tatbikinde işçi sıkıntısı rol oynadığı kadar, fevkalâde siyasî şartlar yüzünden kömür istihsalinin artırılması zarureti karşısında faaliyetin icap ettirdiği işçinin serbest şekilde temin edilememesi dolayısı ile meydana gelen halli güç vaziyet te müessir olmuştur. 1944 yılında daimî ve münavebeli olmak üzere kendilerine mecburî mükellefiyet tatbik olunan işçi adedi 39.718 kişiye varmıştır. Bunun 35.000 kadarını münavebeli mükellefler teşkil etmektedir. Mecburî iş mükellefiyeti aşağı-yukarı %80 ötedenberi havzada çalışması anzi olarak itiyat edinmiş kimselere tatbik olunmuş ve 1,5 aylık münavebe ile çalışmaları sağlanmak sureti ile de eskisine nazaran çalışma müddeti bakımından fazla bir şey tahmil edilmemiştir. Bu suretle tatbik olunan mükellefiyetin şu faidelere sağlanacağı ümit edilmiştir.

- a) Faaliyetini icabettirdiği sayıda işçi temin etmiş olmak,
- b) İşçilerin diledikleri gibi değil, muayyen zamanlarda ve muntazam bir surette işe gelmelerini sağlamak"⁴².

41) Bk. Um. Mu. He. Etibank Ereğli Kömür İşletmesi 1940 Yılı Raporu; S. 21.

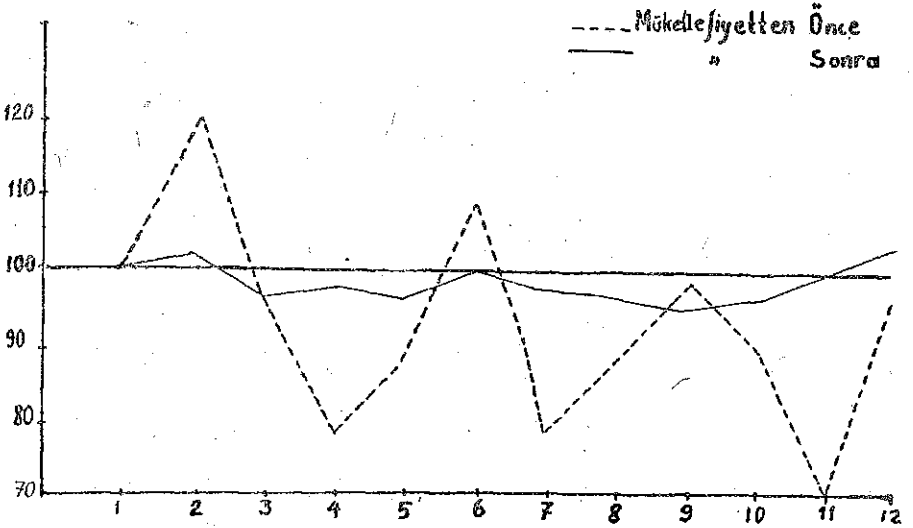
42) Bk. Etibank Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesi 1943 Yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 92.

Mecburî iş mükellefiyeti müeyyidelerinin kâfi gelmeyişi karşısında 15.9.1942 tarihinden itibaren askerî mükellefiyet tatbikine başlanılmış ve bundan da oldukça iyi neticeler alınmıştır.⁴³

İşçi mevcudundaki temevvüçleri bertaraf ve işçi temini meselesini halletmek için kurulan iş mükellefiyetinin verdiği netice, her ayın 15 inci günü esas alınmak üzere işçi mevcutları üzerinden incelenmiş ve en az mevcutlu ay ile en çok mevcutlu ay arasındaki farkın gittikçe azalarak 1943 yılından itibaren kaybolduğu tesbit edilmiştir.⁴⁴

Ocak ayı 100 itibarıyla mükellefiyetten önce ve sonraki devrelerde işçi gelişleri aylar itibarıyla aşağıdaki seyri göstermiştir.⁴⁵

Şekil: 1.



43) Daha fazla malûmat ademi icabet, firar idari ve inzibati suçlar gibi teferruatlı rakam ve nisbetler için: Bk. İbid; S. 93.

44) Bk. Etibank Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesi 1944 yılı Um. Mu. He. Raporu: S. 92.

45) Bk. Etibank Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesi 1945 Yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 104.

"Harp yıllarında faaliyetin hedefi olan (azami istihsâl) harbin nihayete ermesi üzerine yerini (ucuz istihsale) bıraktığından işçiyi gevşektiren, verimini azaltan mükellefiyet usulünden serbest usule geçmek mecburiyeti hasıl olmuştur. Bu suretle 1940 Nisanında kurulan mükellefiyet 26.8.1947 de kaldırılmıştır. Mükellefiyetin kaldırılması işletmeyi tekrar işçi meselesi ile başbaşa bırakmış olmaktadır. 1946 yılında köylü işçilerin Ocak dahilinde nisbeti % 89 a balığ olmaktadır. Fakat bir yandan 7 senelik mecburî hizmetten sonra madencilğin biraz daha yayılması, köylülerin ocaklara alışması ve intibak etmesi, diğer yandan Zonguldak Vilâyeti kazalarında köylü işçi ile teması temin edecek bir teşkilâtın kurulması, muntazam çalışan, işçilere elbise, fotin ve şapka gibi giyim eşyası verilmesi, devam primi tatbiki, ihtiyacı olanlara ucuz fiyatla hububat tevzii, sağlık yardımlarının köylü işçilerin ailelerine teşmili, yazın muntazam çalışan işçilere, kışın işçinin bol olduğu mevsimde tercihan iş verilmesi gibi tedbirlerin mükellefiyetin neticelerin tahfif edeceği düşünülmüştür."⁴⁶

Eskiden beri işçinin maden civarından başlayarak Zonguldak ili dahilinden tedarikine çalışılmışsa da bunun kâfi bir netice vermediği görülmüştür. Buradan karşılanamıyan işçi ihtiyacı bilhassa Trabzon, Rize, Samsun, Giresun, Gümüşhane, Bolu illerinin halkından temin edilmek istenmiştir. İç Vilâyetler halkına nisbetle daha cevval olan sahil halkı madencilikten daha ince bazı işlere rağbet göstermişler, havzada kendiliğinden muayyen işlerin muayyen iller halkınca benimsenmesi gibi bir durum ortaya çıkmıştır. Diğer yandan 1944 yılından beri mahkûmlar ve 1946 Ekim ayından itibaren Zonguldak ili halkından asker olanlardan da yer altı işlerinde istifade cihetine gidilmiştir.

1948 yılından itibaren havzaya işçi temini işi ile İş ve İşçi Bulma Bürosu vazifelendirilmiştir. Bu müdürlüğün görevi lüzumu kadar işçinin miktar, kalite ve devam bakımından teminidir. Bu işin başarılması için servisin istihsal ünite ve bölgeleri ile sıkı temas halinde bulunarak ihtiyacı bilmesi ve ona göre işçi bularak iş yerlerine sevketmesi lâzımdır. Halbuki fiiliyatla bölgeler işçi ihtiyacı hareketlerini işçi bulacak olan bu organa bildirmemekte, bazan işçiler kendileri bölgelerde iş arayıp bulabilmekte, bilâhare bu servise müracaat ederek kaydolmaktadırlar.

1948 senesi içinde işçi giriş çıkışları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

46) Bk. Etibank Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesi 1946 Yılı Raporu; S. 14.

Tablo 7

	Münavebeli	Daimi	Yekûn	Asker	Mahkûm
1947 sene sonu mevcudu	A. 14.941 B. 14.982 ----- 29.923	14.067	43.990	1.937	1.039
1948 içinde gelen	3.665	12.940	16.605	89	—
1948 içinde çıkan	4.552	14.087	18.639	985	—
1948 sene sonu mevcudu	A. 13.103 B. 12.263 ----- 25.371	13.920	39.291	1.041	1.261

1948 de mevcut işçinin %42 si işinden ayrılmış buna mukabil %33 nisbetinde yeni işçi alınmıştır. Daimi işçilerde işden ayrılma nisbeti %100 bulunmuştur. Buna mukabil münavebeli işçilerin işden ayrılma nisbeti %12 dir. Ancak münavebeli işçiler senede birkaç defa işe geldiklerinden sene içindeki hareketleri 62.000 küsur girip çıkmaya tekabül etmektedir. Şüphesiz bu duruma nazaran yukardaki nisbetleri o şekilde tadil etmek lâzımdır.⁴⁷

Etibanka tabi diğer maden işletmelerinde de mükellefiyet rejiminin işçi bulma hususunda müesseseye büyük kolaylıklar temin edeceğinden bahsedilmiştir. Ancak randıman bakımından mühim bir fayda umulmamakta, hattâ menfi tesirler dahi mevzu bahis edilmektedir. O yıllarda mükellefiyet rejimi sadece Ereğli havzasına mahsus bulunmamakta ekseri maden ocaklarında da tatbik olunmaktadır. Meselâ 1944 yılında Soma, Değirmisaz, Tunçbilek madenlerinde günde ortalama 4552 işçi çalıştırılmış bunların %58,2 si daimî ve münavebeli mükelleflerden %27 si gönüllü işçilerden, %14,8 de mahkûmlardan temin edilmiştir. Daimî mükellef olanlar 2/18670 sayılı kararname ile askerlikten tecilleri yapılmış kalifiye ustalarla bazı memurlardır. İşletmelerin esas işçisini iki ay ocakta çalışmak iki ay köyünde kalmak suretiyle ve bir sene müddetle mükellefiyete tabi tutulan münavebeli mükellefler teşkil etmiştir. Hiç

47) Bk. Um. Mu. He. Etibank Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesi 1948 Yılı Raporu; S. 28.

ocakta çalışmamış olmaları, iş ve güçlerini zorla bırakmış bulunmaları, kendilerine az gündelik ödenmesi, mükelleflerden az randıman alınmasını intaç etmiş, ekserisinin Ekim ve Ocak zamanları ocağa getirilmeleri bu yüzden işçilerin zaranna da olmuş mükellefiyet rejiminden hem işletme ve hem de işçi mutazarrır bir hale gelmiştir.⁴⁸

Garp Linyitleri işletmelerinde bilhassa mahkûmlar büyük bir rol oynamış iş gücünün ehemmiyetli bir kısmını teşkil etmiştir. Sadece Maden Ocaklarında değil diğer sanayi şubelerinde de mahkûmlar istihdam edilmiştir.

Yukardaki izahlarımızdan da anlaşılacağı veçhile, sanayimizin insan kadrosu içinde mahkûmlara, askerlere, daimi ve münavebeli mükelleflere yer verilmesine işletmelerin hissettikleri şiddetli işçi sıkıntısı ve mevcut kadroların gösterdiği kuvvetli temevvüçler sebep olmaktadır. Her şeye rağmen sınaî hayatımızda böyle bir tatbikatın mevcut oluşu üzerinde ehemmiyetle durulması icap eden bir mahiyet ve karakter göstermektedir.

4. Murakabe Heyeti raporlarında, en çok şikâyet mevzuu olan hususlardan birisi de, işçi devamsızlıklardır. Aşağı yukarı işçi devrinin yüksekliği mevzubahis olan her müessesede, işçi devamsızlıkları da umumi bir şikâyet konusu olmuştur. Zaten bilindiği gibi işçi devri ile işçi devamsızlıkları aşağı yukarı aynı sebeplerden neşet etmekte, müessese üzerinde aynı menfi neticeleri hasil etmektedir. Nitekim raporlarda : " Fabrikalara kayıtlı ve çalışmalarile istihsalin devamında günlük vazifeleri bulunan işçilerin işletmelerle alâkalarını kesmemiş olmakla beraber aynı muayyen günlerinde işe gelmemeleri işçi değişmelerinden sonra fabrikaların teknik ve iktisadi veçheleri üzerinde en ziyade menfi âmil teşkil eden sebeplerdendir. İşe devamsızlıkları doktorun istirahat iznine bağlı bulunan sıhhi sebeplerden olanlarıyla türlü meşru mazeretler dolayısı ile fabrikalar idaresince verilen izinle vukua gelenlerin tesirlerine karşı tedbirler almak ve işin gidişini evvelden ona göre hazırlamak ve ayarlamak mümkünse de meşrû mazeret bildirilmeden her gün anî ve habersiz olarak vukua gelenleri istihsalin devam ve istikrarını bozan bir âmil mevkiindedir. Bu habersiz devamsızlıkların boşluklarını önlemek için işletmeler çok kere esasen muhtelif sebeplerle normalden çok yüksek olan nazari kadrolarını

48) Bk. Etibank Garp Linyitleri Müessesesi 1944 yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 36.

dan çok fazla işçi kayıtlı tutmak mecburiyetinde kalmaktadırlar. ⁴⁹ denilmektedir. Bazan bu fazlalıklar fiili kadroların üçte birine kadar çıkmaktadır. Mevzuumuzla endirekt teması yüzünden daha fazla üzerinde durmak istemediğimiz bu mesele hakkında, raporlarda daha teferruata malûmat bulmak mümkündür.

Başvekâlet Umumi Murakabe Heyeti Raporlarına istinaden vermeğe çalıştığımız izahat, şüphesiz münhasıran devlet sektörü ile alakalı bulunmaktadır. Ayrıca malûmat sınaî mazimizle ilgili bir devreye ait olmakta, neticelerin günümüze kadar takibi, ekseriya mümkün kılınamamaktadır. Bunu doğuran sebep bir yandan raporlarda işçi meselelerinin hususiyle işçi devri meselesinin eskisi kadar geniş bir tetkike tabi tutulmaması, diğer yandan işçi devrinin bilhassa devlet sektöründe eski ehemmiyetini muhafaza edememesidir. Nitekim, son senelere ait raporlarda işçi devri nisbetlerine pek rastlanmamaktadır. O devrin temayüllerinin daha iyi takibi için geniş iktibaslarla göstermeğe çalıştığımız işçi devri meselesinin, günümüzdeki ve hususî sektördeki durumunu tesbit için, müteakip izahlanmızı nazarı dikkate almak lâzımdır.

İŞÇİ DEVRİ İLE İLGİLİ MONOGRAFİK VE MAHALLİ BAZI ARAŞTIRMALAR

1. 1949 - 1950 ders yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde, Prof. Özenen tarafından tertip edilen, "Sanayide ve Türkiye Sanayiinde Emek ve Psikoteknik" konusunu ele almış olan "Nazari ve Tatbiki İktisat Semineri" dolayısı ile bu mevzu tetkik edilmiş ve anket sualleri tanzim edilmiştir⁵⁰. Anket biri İstanbulda Mensucat Santral ve Yedi-

49) Bk. Malatya Bez ve İplik Fabrikaları T.A.Ş. nin İşçi Meseleleri ve İctimai Teşkilâtı Hakkında 1942 Yılı Um. Mu. He. Raporu; S. 9.

50) Bu anket hocamız merhum Prof. Dr. Ahmet A. Özenenin idaresinde tertip ve tatbik edilmiştir. Mevzuumuz içinde Prof. Özenen'in hususî bir yeri vardır. Hocamız nesrettiği kitap ve makalelerde, işçi devri meselesine büyük bir ehemmiyet vermiş bulunmakta, hatta işçi devri meselesini sanayileşmemizi önleyen en mühim bir faktör olarak mütalâa etmektedir.

Bk. ÖZEKEN A. Ali; Türkiye Kömür Ekonomisi Tarihi; Millî Mecmua Basımevi; İstanbul; 1955; S. 179 ve devamı.

Bk. ÖZEKEN A. Ali; Türkiye Sanayiinde İşçiyi Barındırma Problemi; İctimai Siyaset Konferansları; üçüncü kitap; S. 103 ve devamı. Bilhassa S. 107 deki diplomatta müellifin bu mevzudaki çalışmalarının bibliyografyası vardır.

Bk. ÖZEKEN A. Ali; Türkiyede Sanayi İşçileri; İctimai Siyaset Konferansları; Birinci kitap; S. 56 ve devamı.

Bk. ÖZEKEN A. Ali Türkiye Sanayiinde İşçilik Mevzuununu İktisadî

kule İplik Fabrikasında, diğeri de Adananda (Ceyhanda) "üç beyaz" işletmesine bağlı un, buz, pamuk, prese ve pirinç fabrika ve imalâthanelerinde tertip edilmiştir⁵¹. İşçi devri çıkış ve giriş nisbetlerinin tesbiti suretile elde edilen neticelere göre, "Mensucat Santral Fabrikasında" işçi devri çıkış nisbetleri 1947 de % 67, 1948 de % 64, 1949 da ise % 73 tür. "Yedikule Fabrikasında" yalnız 1949 yılına mahsus olmak üzere kadın, erkek ve yekûn işçilerden mürekkep 3 grup dahilinde tesbit edilen çıkış nisbetleri:

586 Kadın işçi arasında	% 59
120 erkek "	" "
715 işçi arasında ise	%59 dur.

İşçi devri giriş nisbetleri ise, "Mensucat Santral Fabrikasında" 1947 de % 57, 1948 de % 76,5, 1949 % 45, "Yedikule Fabrikasında" 1949 yılında, kadınlarda % 74, erkeklerde % 122 ve mecmu işçi arasında % 82 dir.

Böylece Mensucat Santralda en yüksek çıkış 1949 da % 73, en düşük nisbet ise 1948 de % 64 dür. Yedikule fabrikasında % 59 nisbeti bulunmuştur. Giriş nisbetleri ise her iki fabrikada % 76,5 ve % 82 i olarak tesbit edilmiştir. Ayrıca Prof. Özekan tarafından Murakabe Heyeti Raporlarına istinaden yapılan tetkiklerden şu neticeler alınmıştır: "Sanayi işçiliğini, kendine biricik geçim vasıtası yapmış ve bu yolda yetişmiş işçiler azdır. Madenlerimizde çalışan daimî ve profesyonel amele nisbeti % 5-8 i geçmez. Bunların bir kısmını da, tornacılar, frezeciler, elektrikçiler, tamirciler ,maden teknisyenleri ve ustabaşılar teşkil eder; yani asıl maden işçiler değil! Maden işçilerinin % 80 inden fazlası Zonguldak, yukarı Karadeniz, Erzincan, Erzurum ve Güney - Doğu Anadolu da mevcut 250 - 300 bin kişilik bir nüfus sarmıcından devşirilir. Bu geçici amele kütesinin, köy hayatı ve ekonomisi ile olan bağılıklar hiç bir suretle kesilmiş değildir. Daimî ve kalifiye işçi nisbeti - bilhassa men-

Problemleri; Ordinaryüs Profesör İbrahim Fazıl Pelin'in Hatırasına Armağan; S. 237 ve devamı.

Yukarda zikredilen makalelerden bir kısmının mahiyet itibarile aynı olmasına rağmen, muhtelif ve farklı yerlerde neşredilmeleri müellifin mevzua verdiği ehemmiyete bir işaret sayılabilir.

51) Makalede Ankete iştirak edenlerin isimleri zikredilmekte ve bu ankete ait müfassal ve kati neticelerin neşri ümidi izhar edilmektedir.

Bk. ÖZEKEN; Türkiye Sanayiinde İşçiyi Barındırma Problemi; a. g. m.; S. 106.

sucac, Deri, Çelik gibi imalât sanayiinde, daha yüksek olmakla beraber, fabrikaların buldukları şehirde temelli yerleşmiş ve hayatları boyunca, muayyen bir hizmet şubesine bağlı kalanların ortalama nisbeti % 40 ilâ 50 den fazla değildir.

Bu sebeptendir ki, sanayi işletmelerimizde, işçiler adeta gelip geçmekte yani fabrikalarda, maden ocaklarında, devamlı olarak, pek kısa bir müddet kalmaktadırlar. Böylece değişen işçi veya asıl tabiri ile işçi değişim nisbeti, Guleman Şark Kromları İşletmesinde % 150 hatta bazen % 175 i geçmekte, Ergani Bakırlarında % 250 ye baliğ olmaktadır. Ereğli Kömür havzasında harp esnasında, iş mükellefiyeti dahilinde ve sonra, serbest olarak, haftada bir değiştirilen münavebeli işçi ekipleri sistemi tanzim edilmezden önce 1937 yılında kömür ocaklarına kendi ihtiyarı ile ve münferiden gelen işçilerin, bir yılda ortalama olarak 16-22 gün kaldıklarını hesap etmişim.⁵² denilmektedir.

Ayrıca maden ocaklarına nazaran fabrikalarda durumun daha muvazeneli olduğuna işaret edilmekte ve Beykoz Deri ve Kundura fabrikası için % 35-40 Defterdar Yünlü Fabrikası için % 70 Merinos fabrikası için % 65 nisbetleri gösterilmektedir⁵³.

2. Diğer yandan İş ve İşçi Bulma Kurumu İstanbul Şube Müdürlüğü, muhtelif formüller ve cetveller vasıtası ile sanayideki aylık işçi devri nisbetlerini araştırmaktadır. "İş yeri İşçi Hareket Cetveli" isimli formüllerle erkek, kadın ve toplam olarak ay başındaki işçi sayısı, Kurum vasıtası ile veya başka şekillerle ay içinde işe alınanlar, tensikat, mevsim icabı ve muhtelif sebeplerle ay içinde işten ayrılanlar sorulmaktadır. Diğer bir formüllerle yıllık işçi giriş - çıkışları tesbit edilmek istenmekte, işten ayrılma miktarı ve yeni alınanların adedi tahkik mevzuu olmaktadır. Diğer bir formüllerde işçi devrinin yüksek olduğu işler sorulmaktadır⁵⁴. Fakat maalesef şube idarecilerinden öğrendiğimize göre bu formüllerler muntazaman doldurulamamakta, bütün işletmelere gönderilememekte, ekseriya kifayetsiz malûmat alınmamaktadır. Ayrıca, bu malûmat işlenip tasnif edilmemekte ve şüphesiz neşredilmemektedir. Böylece elde edilen mutalar kısır ve verimsiz kalmaktadır. Şüphesiz bu malûmatın muntazaman elde edilmesi ve neşredilmesi teşkilât ve eleman işidir. Mamafih

52) Bk. İbid; S. 106.

53) Müellif tarafından verilen rakkam ve nisbetlerin ve Ereğli Kömürlerine ait izahatın büyük bir kısmına Umumi Murakabe Raporları bahsinde etraflıca temas edildiğinden burada tekrar edilmeyecektir.

54) Bk. İşçi Hareket Fişi; Formüller No. 9. İşveren Sicil Kartı; Formüller No. 7.

bazı hallerde, ilmi maksatlar için bu rakkamların neşredildiğini görmekteyiz⁵⁵.

İstanbul Sanayiinde, umumiyet itibarile işyerlerinde fazla giriş - çıkış hareketleri olduğu ve bunun sanayide büyük istikrarsızlıklara yol açtığı iddia edilmekte ve formüller neticelerine dayanılarak aşağıdaki cetvel tanzim edilmiş bulunmaktadır (Tablo. 8).

Tablonun tetkikinden de anlaşılacağı veçhile, cetvel mütecanis olmaktan uzaktır. Muhtelif müesseseler rastgele bir şekilde seçilmiş ve işçi devri nisbetleri gösterilmiştir. Diğer yandan hesap müddetleri (kabul edilen devre) aynı olmadığı için mukayeseler sıhhatle yapılamamaktadır. Ayrıca nisbetlerden bazılarına inanmak biraz güçtür. Meselâ Boğaz içinde bir toprak, taş sanayiinde nisbetler % 07 ve % 6,5 dur. Bir çimento fabrikasında ise % 6 nisbeti kaydedilmiştir. Tesbit edilen en yüksek nisbetler % 140 ve % 170 yüzdeleri ile Beyoğlunda bir trikotaj atölyesine aittir.

İzahat kısmında, taş, toprak sanayii müesseseleri ile diğer sanayiın mesleksiz işçiliklerinde çalışanlar arasında evvelki senelerde büyük mikyasta işçi hareketi mevcut olduğu halde, bu müesseseler civarında gece-kondular kurulduktan sonra işçi hareketinin yavaşladığı ifade olunmaktadır⁵⁶.

3. Memleketimizin iş ve çalışma hayatını düzenleme ve sosyal sigortaları tesis yolunda tedvin edilmiş olan kanun ve tüzüklerle tatbikatım, alınmış ve alınacak olan tedbirleri tetkik etmek üzere ve Çalışma Bakanlığının faaliyet ve hareket veçheleri hakkında tenkit ve tavsiyelerde bulunmak için, ilgili şubelerde ihtisası bulunan zatlardan mürekkep bir Mütehassıslar heyetinin memleketimize gönderilmesi üyesi bulunduğumuz Milletlerarası Çalışma Bürosu (B. I. T.) dan 1949 yılı başında istenmişti. Bu talep üzerine memleketimizde tetkiklerde bulunan beş kişilik bir heyet bir buçuk aylık tetkik ve tavsiyelerini muhtevi bir raporu hükümetimize vermişlerdir. Bu raporda mevzuumuz ile ilgili olarak şöyle denmektedir: "... esasen sayılan mahdut olan kalifiye işçiler müstesna, elde bulunan işçi miktarının sanayiın ihtiyacından çok fazla olduğu, umumî olarak kabul edilmiştir. Bu vakıa hem işçilere iş bulmakta zorluklarla karşılaşan İş ve İşçi Bulma Büroları tarafından, hem de ziyaret olunan bütün işyerlerince de kabul edilmektedir. Filhakika, bu işyerleri,

55) Bk. ZADİL, Ekmei; İş ve İşçi Bulma Hizmeti, Mahiyet ve Vazifeleri; İçtimai Siyaset Konferansları; Dördüncü Kitap; S. 18 ve devamı.

56) Bk. İbid; S. 27.

Tablo 8. İstanbul Sanayinde Devlet ve Hususi Sektöre ait Muhtelif İşyerlerinde İşçi Devri Çıkış ve Giriş Nisbetleri

İşyerinin Adı :	Fürlü Kadro	Müddet Ay olarak	Çıkan İşçi Sayısı	Nisbeti %	Çıkan İşçi Sayısı	Nisbeti %
Resmî İşyerleri :						
Bir içki ve tütün işleri Mü.	4800	12	1155	24	985	20
Bir ulaştırma ve tevhir işleri Mü.	5000	12	1003	20	1592	32
Anadoluh yakasında diğer bir muvasala Mü.	392	12	56	14	65	17
Dokuma ve Deri Mü.	6124	12	537	8,8	496	8
Demir eşya ve tahrirî tahliye Mü.	2500	12	869	34	665	26
Bir tabî işleri Mü.	181	12	9	5	13	7
Hususi İşyerleri :						
Eminönü Örme Sanayii ile meşgul bir Mü.	226	12	88	39	108	48
Eminönünde bir gırap Mü.	112	12	15	13	66	60
Eyogluğunda bir trikotaj Atölyesi	53	12	75	140	92	170
Haliçte bir dokuma fab.	340	12	13	4	16	4,7
Boğaziçinde bir kendir, keten fab.	222	7	85	38	44	20
Haliçte bir lüstük fab.	480	5	161	34	169	35
Bir çimento fabrikası.	381	4	23	6	22	6
Beğaziçinde bir taş, toprak sanayii Mü.	1928	3	16	0,7	126	6,5

işçilerin büyük istikrarsızlık göstermelerine rağmen daima, talepten çok işçi ile karşılaşmışlardır. Gençlerden pek çoğunun silâh altında buldukları da göz önünde tutulacak olursa, Türk ekonomisinin halen bir işsizlik devresi geçirmekte olduğu söylenebilir. Şu hususu kaydetmek lâzımdır ki 1935 de nüfusun %81,8 i tarım işleri ile uğraşanlardan ibaret olmasına mukabil sanayi ve madenler için bu nisbet ancak % 8,3 e balığ olmaktadır. Hal böyle olduğuna göre, tarım işçilerinin sanayi ve maden işlerinde çalışanlar üzerinde ağır bir baskı tevlit etmelerine şaşmamak lâzımdır. İş isteyenlerin bu suretleihtiyaçların fazla oluşu sanayi işçiler arasında az sayıda yaşlı işçi bulunması neticesini tevlit etmektedir.”⁵⁷. 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Teşkilâtı tarafından 1638 müesseseye şamil olmak üzere yapılan bir ankete göre, 11-22 yaşlarındaki işçiler, imalât sanayiindeki umum işçi sayısının aşağı yukarı % 30 unu teşkil etmektedir. 14 - 40 yaş grubu olarak ele alınırsa bu nisbet % 80 e yükselmektedir. Buna mukabil 50 yaşından yukarı olanlar ancak % 5 dir.

“Sanayileşme hareketlerinin ilk merhalesinde bulunan bütün memleketlerde olduğu gibi Türkiye’de de, sanayi işçiliği piyasası ile tarım işçiliği piyasası arasında bir fark gözetilmemektedir. Miktarları muhtelif sanayi kollarına göre değişen bir kısım kalifiye ve mütehasıs müstahdem ve işçi müstesna olmak üzere, işçi kitlesi devamlı surette tarımdan sanayie, ve sanayiden tarıma doğru akın etmektedir. Bu suretle işçinin sanayi içindeki çalışma süresi bir kaç aya inhisar etmekte ve bundan sonrada işçi tarla işlerine avdet etmektedir. Bu sistem neticesi olarak istikrarsızlık nisbeti yükselmektedir. Meselâ İstanbuldaki Paşabahçe Cam fabrikasında 1948 yılında sayılan 1450 olan işçiler arasında 570 kişi işden ayrılmış ve 555 kişi ise alınmıştır. Bu hareket normal sayılmıştır. Aynı yıl içinde, İzmirdeki bir mensucat fabrikası, çalıştırdığı 3000 işçi arasından 2132 sinin işden ayrıldığını ve 2424 işçinin de işe alındığını kaydetmiştir. Personelin üçte biri istikrarlı olup, geri kalan üçte ikisi devamlı bir değişmeğe tabi bulunmuştur.”⁵⁸. İş ve İşçi Bulma Kurumunun yukarıda bahsi geçen anketinden elde edilen neticelere göre, bilgi alınan 1648 müessesedeki işçilerden % 24 ünün hizmet müddeti altı ayı, % 43 ünün hizmet müddeti ise bir yılı geçmemektedir.

57) Bk. Milletlerarası Çalışma Bürosu Misyonu Tarafından Türkiye Cumhuriyeti Hükümetine Sunulan Rapor; Ankara; 1950; S. 280

Aynı eserin İngilizcesi için:

Bk. Labour Problems in Turkey; Report of a Mission of the International Labour Office March-May 1950; International Labour Office; Geneva; 1950; S. 215.

58) Bk. İbid; S. 281

Misyon raporunda işçi kitlesinde görülen bu seyyaliyetin sadece sanayi ile tarım işleri arasındaki devamlı hareketten ileri gelmediği, bunun başka sebepleri de olduğu ifade edilmektedir. Meselâ işçilerin büyük bir kısmını devamlı surette daha kârlı bir iş aramağa sevk eden ücret azlığı, mesken mefkudiyeti, bir çok işçilerin işden çıkarılmalanna yol açan meslekî ehliyet kifayetsizliği gibi şeyler, bu meyandadır. Mamafih bu zorluklan haletmek mevkinde kalmış olan Devlet sanayi kolunun bu durumu oldukça islâha muvaffak olduğu tebarüz ettirilmektedir.

Kifayetli işçi devri rakkam ve nisbetleri zikretmemekle beraber görüldüğü veçhile sanayideki işçi istikrarsızlığı misyon raporunda en ziyade ehemmiyetle durulan meselelerden biri olmuştur.

4. 1953 yılında Defterdar Fabrikasında yapılan monografik bir araştırmada da, işçi devri problemi tetkik mevzuu yapılan hususlar içindedir. Yapılan ankette mevzuumuzla ilgili olarak bazı sualler işçilerden bir kısmına sorulmuş, cevaplardan neticelerin elde edilmesine çalışılmıştır⁵⁹.

Anket suallerinde işçi devri nisbetlerini tesbit etmeğe matuf hususlar yoktur. Sadece umumî temayüller öğrenilmek istenmiştir. Diğer yandan mevzuumuz içinde Defterdar fabrikasının mühim bir yeri vardır. Bu ehemmiyet şüphesiz müsbet yönden gelmektedir. Fabrikanın oldukça uzun bir sanayi mazisi, hususî müesseselere ve hattâ devlet müesseselerinden bir çoğuna muhtelif bakımlardan faikiyeti vardır. Nitekim mezkûr araştırmada; "... Defterdar, işgücünü ta 1843 senelerinden beri bulunduğu mahallin piyasasından kolayca tedarik eden, hattâ çevresinde bir işçi nesli yaratmış olan müstesna işletmelerden biridir." "Eyüp, artisanal bir manzara sahibi ekonomik durumunun geçirdiği buhrandan sonra ilk Türk sanayileşme tecrübesine sahne oldu. Eski ismi Feshane olan müessese, muhtaç olduğu iş kuvvetini çevresinde buldu. Eğer yeni işçi-

59) "Sual 2. Bu işe girdiğiniz vakit nerede oturuyordunuz? Başka bir yerden geldi iseniz, eski ikamet yerinizi ne sebepten terk ettiniz? Bu fabrikada iş bulunduğunu nasıl öğrendiniz?"

Sual 4. Karınız ve çocuklarınız yanınızda mı? Değilse onlara ne kadar para gönderiyorsunuz ve ailenizle görüşmek için memleketinize senede kaç kere ve kaç senede bir gidiyorsunuz?

Sual 9. Kaç senedir bu fabrikada çalışıyorsunuz?

Sual 10. Eskiden nerede çalışıyordunuz, oradan niye ayrıldınız?.

Şüphesiz bu suallerin dışındaki diğer hususların da işçi devri ile alâkası vardır. Diğer anket sualleri ve mufassal malûmat için: Bk. FINDIKOĞLU, Z. F.; Defterdar Fabrikası Hakkında Bir Tatbiki ve Smaî Sosyoloji Denemesi; İstanbul; 1954; S. 12

ler başka yerlerden müessesenin şöhreti dolayısı ile kendiliğinden bu semte geldilerse - ki anketimiz bunun yakın zamanlara ait nümunemeleri dahi verdi - artık ayrılmamak üzere yerleşdiler ve çevrenin demografik yapısını kuvvetlendirdiler”⁶⁰.

Diğer yandan istihdam şartları ve sosyal yardımlar itibarile gösterdiği avantajlar yüzünden bütün mensucat işçileri Defterdar fabrikasına girmeye büyük bir tehallük göstermektedirler. Nitekim araştırmada da belirtildiği gibi fabrikadaki büyük işçi ekseriyeti daha doğru bir ifadeyle ankete tabi tutulan tipik işçiler kitlesi, “tek gelir kaynaklı, menşeleri ile alâkası kesilmiş, Türkiyedeki umumî işçi tipine nisbetle - ki bu tip zirai bir sanayi işçisi tipidir - sınılanmış ve toprakla alâkası kesilmiş bir kongüal işçi ailesi manzarası” arzulemektedir.

Bütün bu faktörler işçi istikrarsızlığını müessesede asgari seviyede tutmaktadır.

5. İstanbul Mensucat Sanayiine şamil olmak üzere 1954 yılında yapılan diğer bir araştırmada, işçi devri meselesi önemle ele alınan bir konu olmuştur. Bu etüdde, işçi devrinin sebepleri üzerinde durulduğu gibi ayrıca aynı hâdisenin mensucat sanayiinde ücretlerin teşekkülüne tesirleri de tetkik edilmiştir. Yapılan anket ile araştırmann şumulüne İstanbul Mensucat Sanayiindeki işyerlerinin % 51 i ve işçilerin ise % 60 ı dahil edilmiş bulunmaktadır. Tertip edilen anket sual varakasında işçi devri nisbetlerini tesbit için bazı sualler sorulmuştur⁶¹.

“Anket neticelerine göre İstanbul Mensucat sanayiinde 49 fabrikada 1953 yılında vasatî işçi devir nisbeti, aşağıdaki cetvelde de görüleceği gibi %72,5 nisbetinde oldukça yüksek bir miktara balığ olmakta ve ileri sanayi memleketlerindeki vasatî seviyenin bir hayli fevkine çıkmaktadır. İşçi devrinin asgari haddi % 16 (Nâmik Pars Fabrikası), azamisi %300 (Herko) olarak tesbit edilmiştir. Sümerbank tesislerinden Defter-

60) Bk. İbid; S. 13

61). “Sual 6. a) 1953 yılında fabrikaya giren ve çıkan işçi sayısı,

b) 1953 yılında fabrikada çalışan işçiler içinde taşralı işçilerin (daimî olarak İstanbulda yerleşmiş olan) miktarı (1953 yılı son tediye devresinde);

c) 1953 yılında fabrikada çalışan işçiler içinde (1950 yılından sonra gelen ve vergi muafiyetine tabi olan yeni göçmenler) göçmen işçilerin miktarı (1953 yılı son tediye devresinde);

d) Taşralı ve göçmen işçiler tercih ediliyor mu? Edilmiyorsa sebepleri?”

Bk. ZAİM; a. g. e.; S. 339

dar yünlü fabrikasında bu nisbet % 17 ile asgari hadde yakın bir seviyede bulunmaktadır.”

İstanbul Mensucat Sanayiinde 1953 yılında ankete tabi 49 fabrikada branşlar itibarile işçi devri nisbetleri şöyle bir durum arz etmektedir:

Tablo 9.

Branş	Fabrika Adedi	İşçi Devri Nisbeti
B — 8 — 1 Pamuklu Sanayii	11	%65
B — 8 — 2 Yünlü Sanayii	12	%104
B — 8 — 3 İpek Sanayi	6	%86,5
B — 8 — 4 İpek ile Yün veya Pamuk karışık	6	%53,5
B — 8 — 6 Halı Sanayii	2	%67
B — 8 — 7 İşlemecilik, şerit sanayii	2	%59,5
B — 18 — 5 Trikotaj ve çorap sanayi	8	%54
B — 12 — 8 Yazma ve Apre Sanayii	2	%29,5
	49 yekûn	%72,5 (vasati)

Tablonun tetkikinden de anlaşılacağı veçhile en yüksek nisbet %104 ile Yünlü Sanayiinde, en düşük nisbet ise %29,5 ile, Yazma ve Apre sanayiinde kaydedilmiştir.

Sanayiimizin inkişafı ile birlikte işçi devri nisbetlerinin azalış azalmadığı meselesinde, hususî sektör hakkında 1954 ten önceki yıllar için malûmat mevcut olmadığı, bununla beraber devlet sektöründe yıldan yıla azalan bir temayülün mevcut bulunduğu ifade edilmektedir. “... Anadolu'daki fabrikalarda ilk tesis yıllarında işçi tedarikindeki güçlük dolayısı ile işçi devri daha fazla olduğu halde, işçilerin sanayie intibakı, lojman politikası vs. tedbirlerle 1948 de devir nisbeti İstanbul'daki fabrikaların seviyesine inmiş ve hatta daha da azalmıştır.”⁶²

Araştırmada murakabe heyeti raporlarına istinaden, 1946 dan sonraki işçi devrindeki azalışlar şöyle izah edilmektedir:

a) Ordunun terhisi dolayısıyla işgücü arzının çoğalması b) Sosyal yardımların ve sosyal sigortaların himayevi tesiri (ücret şartı) c) Tek-

62) Bk. İbid; S. 311

nik fark, evvelce % lerde fabrika içinde iş ve ücret değıştirenlerin çıkışlar içine ithali.

Mezkûr araştırma neticesinde ücret seviyesinin mensucat sanayiindeki işçi devri nisbetleri üzerinde hâkim bir tesire sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

6. Sadece sanayi müesseselerine şamil olmıyan iş ve meslek değıştirme hareketi bilhassa küçük sanayide de yaygın bulunmaktadır. “Bugün artık bir çok küçük sanayi müesseseleri, çırak ve kalfalarını sokaktan temin etmekte, kalfa ve çıraklarda sokak, sokak dolaşmak sureti ile, kendilerine ancak bir iş temin edebilmektedirler. Ustalar, çırak ve kalfalarının mazisi hakkında hiç bir fikre sahip bulunmamakta, bu yüzden kâh hırsızlık ve kâh itaatsizlik sebebiyle çırak kısa bir müddet sonra imalâthaneden kovulmaktadır. Bekâr esnaf arasında içki ve sefaletin artması, bunlardan bir çoğunun geceyi geçirecek muayyen bir yere sahip olmaması bazen han ve hamam köşelerinde ve bazen de kahvehane ve aşhanelerde yatıp kalkmaları sanata karşı bir sevgi ve saygı bırakmamıştır. İmalâthanenin sıkıcı havasından bunalan çırak hemen gazete satıcılığna veya kundura boyacılığna başlamaktadır. Bu iki meşgale, halen bir sanat öğrenmek mevkiinde bulunan gençler arasında en ziyade rağbet bulan işler haline gelmiş bulunmaktadır”. Bu suretle sanatkârlar arasında iş yeri ve meslek değıştirme temayülü kuvvetle ortaya çıkmıştır.

İstanbul küçük sanayii ile ilgili bir araştırmada bu hususlar bilhassa ehemmiyetle tebarüz ettirilmiştir⁶³.

7. İktisat Fakültesine bağlı İşletme İktisadi Enstitüsü tarafından tedrisatta kullanılmak üzere sanayi müesseselerinden toplanan “vak’a” (case) ların bir kısmı işçi devrine aittir⁶⁴. “Vak’a” metodu ile tedrisatta bulunan Enstitünün, sanayideki problemlerle ilgili olarak topladığı işçi devri “vak’a” ları meselenin memleketimizdeki ehemmiyetine bir delildir.

Bu “vak’a” lardan birinde şöyle denmektedir. “fabrika, bir taraftan işçiyi yetiştirmek ve işe ehil bir hale getirmek üzere tedbirler alırken,

63) Bk. TUNA, Orhan; İstanbul Küçük Sanayii ve Bugünkü Meseleleri; Kâğıt ve Basım İşleri A. Ş.; İstanbul; 1950; S. 96.

64) Bk. A. Ş. A./715; Piramit Limited Ortaklığı, Taranmış Pamuk İpliği Fabrikası; Beşeri Münasebetler; İkt. Fak. İşletme İktisadi Ens.

Bk. A. S./50; İstanbul Pamuklu İplik - Dokuma Sanayii T. A. O.; İşverea İşçi Münasebetleri; İkt. Fak. İşletme İktisadi Ens.

öbür taraftan da, işçiyi işine ve müesseseye bağlama hususunda daha başka işler yapmak ve tedbirler almak zaruretini duymaktadır: Çünkü faaliyete geçtiği tarihten beri, işçiler arasında şu veya bu sebeple işi terk edip ayrılanlar, büyük bir yekûn tutmuş ve bu hâl devam edip gitmiştir. Filhakika, 1953 yılı sonunda mevcut olan 354 işçiden bugüne kadar işine devam eden yalnız 70 kişi kalmıştır. Bunların 40 ı usta, 30 u da usta muavînidir. Yirmi yedi ay içerisinde fabrikanın işçi sıra numarası 1700 ü aşmıştır. Bu rakkama göre yıllık işçi değişme nisbeti %200 ü geçmektedir.”

Yüksek işçi devrine mani olmak için müessese bazı tedbirler almışsa da bunlar muvaffak olmamıştır. Bir kısmı şahsî sebepler, bir kısmı ailevî sebepler ileri sürerek işten çıkmaktadır. İşçi terk etme fabrikanın hemen hemen her kısmında vaki olmaktadır. 1955 senesinde 326 kişilik kadrodan 5 ay içinde 281 kişi ayrılmıştır⁶⁵.

8. Uzun senelerdenberi sanayimizdeki problemlerle ilgili, bilhassa işçi meseleleri ile alâkalı makalelerde işçi devri, üzerinde ehemmiyetle durulan bir konu olmuştur. Sanayi müesseselerimizdeki işçilerin istikrarlılığı ile ilgili bu neşriyatın kısmı azamı, rakkamlara ve işçi devri nisbetlerine istinat etmemektedir. Bu makalelerin dayanak noktaları, kısmen müşahadeler ve kısmen ise Murakabe Heyeti Raporları olmaktadır.

Bir yabancı müşahit Adana bölgesindeki sanayii müesseseleri ile ilgili olarak; “Böyle bir bölgede pamuklu mensucat istihsalinin yürüyebilmesi için işte karşımda oturan işçi temsilcisi gibi azimli ve karakterli insanlara ihtiyaç vardır. Adana’da pamuklu sanayiın başlıca derdi, işçi değişmelerinin pek yüksek seviyeye çıkmasıdır.” demiştir⁶⁶. Diğer bir makalede şöyle denmektedir. “Ereğli Kömür havzasında çalışan işçilerin dörtte üçünü bugün dahi - münavebeli işçi - namı altında köylerinden gelip bir müddet kaldıktan sonra yine aynı köylere dönen işçiler teşkil etmektedir. Diğer madenlerde ve sınaî ünitelerden bir çoğunda durum aynıdır. Hattâ büyük sınaî merkezlerinde, umumiyetle mevsimlik çalışmağa tabi fabrikalarda da bu tip işçi ehemmiyetli bir yekûn arz etmektedir. İstanbul’da çimento, kauçuk, inşaat ve daha bir çok sanayi branşları aynı vaziyettedir. Hatta bazı sanayi şubelerinde bu grip - çıkmalar (fluctuation) m nisbeti kollektif iş ihtilâfları münasebetleri ile yapılan tetkiklere göre bir yılda yüzde yüze varmaktadır. Filhakika fluctuation hareketi

⁶⁵) Bk. A.Ş.A./715; a.g.v.; S. 6

⁶⁶) Bk. SUTHERLAND; John; Türk İşçisinin Korunması; Çalışma; Sayı: 5; S. 64.

modern memleketlerde de mevcut ve hattâ işsizlik sigortası tekniği bakımından hususî bir grup arzeder. Ancak şu var ki, nisbetleri hiç bir zaman bizdeki hadlere baliğ olmaz. Bundan dolayıdır ki fabrikalanımızda iş güçlerinin girip çıkmalarının hayret edilecek derecelere varması, sınaî teşebbüsleri sevk ve idare edenleri büyük müşküllerle karşı karşıya bırakmaktadır. Anadolu da zaman, zaman ziyaret ettiğimiz bir çok fabrikaların müdürleri, en büyük endişelerinin bu olduğunu söylemekte ve her sabah bürolarına giderken, o günkü işçi kadrosu hakkında hiç bir fikir sahibi bulunmadıklarını ilâve eylemektedirler. Gerçi sosyal mevzuatımıza göre işyerini terketmek ihbar şartına bağlıdır ve ihbar müddetlerine riayet etmeyen taraf tazminat mükellefiyeti ile karşı karşıyadır. Ancak köylü-işçi tipinin kendini bu kabil kanunî mükellefiyetlere bağlı saymadığı da bir vakaıdır.”⁶⁷

Ayrıca Murakabe Heyeti Raporlarındaki rakkamlara istinaden yapılan analizler varsa da daha evvel raporlar mevzubahis edilirken bu nisbetlere temas edildiğinden burada zikredilmeyecektir⁶⁸.

1933 - 1934 yıllarında Türk sanayii hakkında bir araştırma yapan Amerikalı bir uzman grubunun raporunda da, işçi devri mevzubahis edilmiştir. Raporda şöyle denmektedir: “Bazı sanayide işçi çok çabuk değişmektedir. Bu hususta yapılan anketlere verilen cevaplarda, ekseriyetle bir usta amele sınıfı mevcut olmaması bu duruma sebep olarak gösterilmiştir. İşçilerin büyük bir kısmının, vergilerini ödiyecek kadar para kazanmak için 1-2 ay çalışıp, sonra çiftliklerine dönen çiftçiler arasında yapılmakta olduğu bildirilmiştir. Bazı mmtakalarda, bazı işlerde, bunun doğru olması muhtemeldir. Bundan başka maharetsizliğin de bu keyfiyette methaldar olduğuna şüphe yoktur. Kaabiliyetli bir amele kuvveti vücuda getirinceye kadar, işçilerin mütemadiyen değiştirilmesi icap etmektedir.”⁶⁹

Mevzuumuzla alakalı neşriyatın hemen hepsinde işçi devri iş hayatımızın bir an evvel tedavi edilmesi icap eden marazlardan biri olarak kabul edilmekte ve bununla ciddi bir mücadeleye girilmesi lüzumuna işa-

67) Bk. TUNA, Orhan; Sanayileşmenin Çalışma Hayatındaki Tesirleri; Antalya Üniversite Haftası; S. 7.

68) Raporlardaki rakkamlara istinaden yazılan makaleler için meselâ Bk. ÖZEKEN, A. A.; İstihsal Cephesinde Tasarruf; İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt IV; Sayı: 2; S. 144

Bk. SARC, Ö. Celâl; Sanayi Dâvamız; Altıncı Üniversite Haftası Konya; S. 7

69) Bk. Türkiyenin İktisadî Bakımdan Umumi Bir Tetkiki; 1933 - 1934 Cilt VI; Köy Öğretmen Basımevi; Ankara; S. 238.

ret edilmektedir⁷⁰. Diğer bir eserde de şöyle denmektedir: "Bizde umumiyetle taşra şehirlerinde işçi girip çıkmaları ehemmiyetli ve hattâ işleri aksatıcı bir mahiyet göstermektedir. Buna mukabil büyük şehirlerimizde ve bu meyanda bilhassa İstanbul'da "yer değiştirme" hareketleri normal nisbetleri aşmamaktadır. Nitekim İstanbul İl Hakem Heyetine intikal eden toplulukla iş ihtilâflarından meydana çıktığına göre, şehrimizde umumiyetle işçilerimizin 2/3 ü yerleşik durumdadır. Meselâ İstanbul'daki Devlet Deniz Yolları Fabrika ve Havuzlarında, 1950 yılında, vasatı 2600 işçiden, aynı yıl zarfında işlerini terkedenlerin miktarı vasatı 600 civarındadır. Keza Tekel Genel Müdürlüğünün, Üsküdar Yaprak Tütün Bakım ve İşletme Müdürlüğünün, Üsküdar Yaprak Tütün Bakım ve İşleme Müessesesi ile buraya bağlı iş yerlerinde çalışan ortalama 4600 işçi, aşağı yukarı çalıştıkları yere bağlanmış vaziyettedirler. (1951 senesinde zuhur eden bir toplulukla iş ihtilâfı münasebetile)"⁷¹

Yukardan beri işaret ettiğimiz neşriyatta, kronolojik bir sıra şüphesiz yoktur. Aynı şekilde bunların ifade ettikleri fikirler arasında da insincam gözetilmemiştir. Takip edilen yegâne gaye hiç olmazsa asgari bir fikir vermek için bu vadide yazılmış ve söylenmiş olanlardan bir kısmına işaret etmekten ve işçi devrinin daima dikkati çeken bir mevzu olduğunu ifade etmekten ibarettir. Şüphesiz bu bakımdan başka tetkikler de mevzubahis edilebilir⁷².

İŞ GÜCÜ ANKETİ

Şüphesiz mevzuumuz bakımından en ehemmiyetli araştırma, iş gücü anketidir. Bu ehemmiyet bir yandan bu tetkikin memleketimizde en son yapılması ile, diğer yandan, şumullü bir karaktere sahip olması ile ilgilidir. Filhakika anket vasıtası ile devlet sektörünün olduğu kadar hususî sektörün de nisbetlerine nüfuz etmek imkâmı hasıl olmuştur. Nisbetlerin tetkikine geçmeden evvel, memleketimizde iş gücü anket çalışmalarının nasıl yapıldığını ve hazırlandığını kısaca izah etmek istiyoruz.

İktisaden inkişaf etme arzu ve niyetinde olan her memlekette, İş ve İşçi Bulma Kurumlarına büyük vazife ve mesuliyetler düşmektedir. Bu

70) Bk. PINAR, Saffettin; Türkiye Sanayiinde İşçi Değişmeleri ; Ulus Gazetesi; 10 Şubat 1944; S. 5.

71) Bk. TUNA, Orhan; Grev Hakkı, İş Mücadelelerinde yeri ve Ehemmiyeti; İsmail Akgün Matbaası; İstanbul; 1951; S. 98.

72) Meselâ muhtelif vilâyetlerle ilgili işçi devri tetkikleri için Bk. DALSAR, Fahri; Ayvalık Bölgesinde İşçilik; Çalışma; Sayı: 11; S. 60 ve devamı. Bk. ARINÇ, Orhan; Aydın İlinin Çalışma Durumu; Çalışma; Sayı 18; S. 49.

kurumun bütün vazifelerini muvaffakiyetle ifa edebilmesi için şumullü bir iş piyasası etüdünün yapılması şarttır. Böyle bir fonksiyonun ifa edilebilmesi için de, iş etüdü teşkilâtı bütün memleketteki iktisadî sahalarda, meslekler ve kollara ait iş piyasasının durumu ve tahmini inkişafına ait istifade edilebilecek malûmatı elde hazır tutmalıdır. Bu husus Milletlerarası Çalışma Teşkiâtının 88 sayılı sözleşmesinin, 5448 sayılı kanunun kabulü ile memleketimizde de gerçekleşmesine yol açmıştır. Gerçekten iktisaden inkişaf etmek arzusunda bulunan memleketlerde içtimai ve iktisadî tenükeler büyük olduğundan, bu ülkelerdeki her inkişaf merhalesi için, iş piyasası etüdü, iktisadî ve içtimai münasebetlerin tanzimi ve koordinasyonu için vazgeçilmesi imkânsız bir şart haline gelmektedir.

Bu kanunî ve fiili zaruretlerin tesiri altında, İş ve İşçi Bulma Kurumu Umum Müdürlüğü bünyesi içinde, bir "İş Piyasası Etüd ve Araştırma Servisi" kurulmuştur⁷³. Sırasıyla Karadeniz vilâyetleri, Konya Bölgesi ve İstanbul, tetkike tabî tutulmuştur. Önümüzdeki devrede araştırmanın Ege bölgesine doğru kaydırılması da düşünülmektedir. "Bu araştırmaların esas gayesi halihazır ve gelecekteki işgücü arzını ve ihtiyacını tesbit etmektedir. Türkiye gibi inkişaf halinde bulunan bir memlekette, ön plânda işsizlik meselesi değil az çalışmanın, inkişaf ve şumulû mevzu-bahistir. Bu arada iş piyasasında arz ve talebe ve az çalışmaya tesir eden âmiller de tesbit edilmelidir"⁷⁴. Şimdi sırası ile bu vilâyetlerde yapılan araştırmalara ve bunların ortaya koydukları neticelere temas edelim.

1. *Karadeniz Bölgesi İşgücü Anketi*: Doğu Karadeniz sahil bölgesindeki işgücü durumunu tesbit maksadı ile, 14.7.1957 tarihinde başlayıp 5.9.1957 tarihinde biten anket suallerine istinat eden bir araştırma yapılmıştır. Anket neticeleri bir yandan kaza ve nahiye monografilerine, diğer yandan aile mülâkatlarına, işçi ve işyerleri tarafından doldurulan anket suallerine dayanmaktadır. Bu çerçevede beş vilâyet tetkik mevzuu edilmiş bulunmaktadır. Araştırmaya dahil vilâyetler Samsun, Ordu, Giresun, Trabzon ve Rize'dir. Samsun'un dağ köylerinde oturanların kampanya zamanı, Amasya Şeker fabrikasında çalışmaya gittikleri, Ordu vilâyetinden dışarı giden işçilerin daha ziyade madencilikte, inşaatta, tütün ziraatında ve bahçecilikte çalıştıkları ifade edilmektedir. Bunlar umumiyetle Zonguldak, Samsun ve İstanbul'a muayyen mevsimlerde git-

73) Buna inzimamen Milletlerarası Çalışma Teşkilâtından bir mütehas-sis istenmiştir. Memleketimizde Dr. H. Drayer'in gelmesinden sonra iş piyasası araştırmalarına başlanmıştır.

74) Bk. DRAYER, H.; İktisadî İnkişaf ve İş Piyasası Etüdü; İş ve İşçi Bulma Kurumu Bülteni; sayı: 65; S. 9

mektedirler. Gidipte iş bulamadan dönenler ancak % 5-10 arasındadır. Giresun vilâyetinden İstanbul, Zonguldak, İzmir, Samsun ve Adana vilâyetlerinde madencilikte, inşaatta ve gemilerde çalışmak üzere işçi çıkmaktadır. Gidişler iki yoldan olmaktadır. Biri deniz yoludur. Diğer yandan Karadeniz dağlanm Anadolu'ya bakan kısmındaki köylüler, otobüsle Sivas yolunu, veya Giresun'a gelerek deniz yolunu tercih etmektedirler. Bazı senelerde fındık mahsulünün az olması yüzünden dışarıya gidenlerin miktar artmaktadır.

Trabzon vilâyetinden ise maden işçisi, inşaat işçisi, fırıncı, garson, balıkçı, kalaycı, taş duvarcısı olarak çalışmak üzere Zonguldak, Kütahya, İstanbul, Ankara, Samsun, İzmir, Balıkesir, Erzurum, Kars ve Bursa vilâyetlerine gitmektedirler. İlk defa çalışmak üzere gidenler daha ziyade daha evvelce gidenlerle beraber gitmeyi ve gidenlerden telgraf ve mektup aldıktan sonra hareket etmeği tercih etmektedirler. Çalışmak üzere gitmek isteyen işçilerin en mühim derdi, her vakit vasıta bulamamak ve seyahat için yeter derecede para temin edememektir. Gidenlerin bir kısmı ise muhite intibak edememekte ve hastalanarak geri dönmektedir. Rize vilâyetinden inşaat işleri, fırıncı, garson ve gemici olarak çalışmak üzere İstanbul, Ankara, Samsun ve İzmir vilâyetlerine bir işçi gidişi mevcut ise de, çay ziraatının genişlemesinin bir neticesi olarak eski senelere nazaran işçi hareketinde bir azalma göze çarpmaktadır⁷⁵.

Doğu Karadeniz sahil bölgesinde 122 işyerinde anket yapılmıştır. Ankete tabi işyerlerinde 17.400 işçi çalışmıştır. Bu işçiler arasından 1537 işçi için soru kâğıdı tanzim edilmiş ve 1004 işçi ile de mülâkat yapılmıştır. Yapılan tetkikler neticesinde bu beş vilâyette işçi devri giriş ve çıkış nisbetleri Doğu Karadeniz sanayi işletmeleri için şu şekilde tesbit edilmiştir (Tablo. 10).

Doğu Karadeniz bölgesinde sanayideki istihdam bakımından Samsun vilâyetinde (tütün sanayii, inşaat, bilhassa liman inşaatında) çalışanlar büyük yekûn tutmaktadır. İkinci olarak Trabzon vilâyeti gelir ki burada tütün sanayii ve inşaatta çalışanlar fazladır. Rize vilâyetinde ise çay işletmesi, gündün güne kıymet ve ehemmiyet kazanmaktadır. Ordu ve Giresun vilâyetlerinde yalnız fındık sanayiinde bir inkişaf kaydedilmiştir. Ordu, Giresun ve Rize vilâyetlerinde sanayi faaliyetleri nisbeten az olduğundan Samsun ve Trabzon vilâyetlerinin üzerinde bilhassa durmak icabeder.

75) Bk. Gayri matbu "Doğu Karadeniz İş Güçü Raporu."

TABLO 10 : Doğu Karadeniz vilâyetlerinde ankete tabi işyerlerinde yıllık işçi devri giriş ve çıkış nisbetleri

Vilâyet	Anket günü işçi sayısı	Vasatî işçi sayısı	İşyeri sayısı	Son 12 ayda İşyerinden		İşçi devri nisbeti	
				Çıkan	Giren	Çıkış	Giriş
Samsun	11903	8239	60	8646	13470	% 104	% 163
Ordu	1133	581	20	747	1490	% 128	% 256
Giresun	586	274	14	53	347	% 19	% 127
Trabzon	2455	2014	20	2287	2132	% 113	% 105
Rize	1326	705	8	1092	1491	% 155	% 211
Yekûn	17403	11813	122	12825	18930	% 108	% 160

TABLO 11 : Sanayi Gruplarına göre Çalışanlar ve Nisbetler

Kodu	Sanayi grubu nun adı	Vasatî işçi Sayısı	Son 12 ay zarfında		Nisbet		
			Çıkan	Giren	Senelik vasatiye göre çalışanlar	Çıkan %	Giren %
221	Tütün	6462	5780	10943	54.6	45.1	57.9
400	İnşaat	1865	3262	2861	15.8	25.4	15.1
209	Fındık	746	340	846	6.3	2.7	4.5
209	Çay	616	1088	1482	5.2	8.5	7.8
521	Su temini	357	394	516	3.1	3.1	2.7
300	Lâstik sanayii	264	97	232	2.2	0.8	1.2
140	Liman	199	52	113	1.7	0.4	0.6
511	Elektrik	195	30	28	1.7	0.2	0.1
250	Ağaç işleme	173	43	20	1.5	0.3	0.1
—	Diğer	936	1739	1889	7.9	13.5	10.0
	Toplam	11813	12825	18930	100	100	100

TABLO 12 : Doğu Karadeniz Sahil Bölgesindeki İşyerlerinde Yıllık İstihdam
(Vilâyet itibarıyla)

Vilâyet	İşyeri adedi	Anket günü iş- yerinde çalışanlar	Şenâ'înde yasatıl- mış istihdam	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
Samsun	60	11903	8239	5565	5489	5897	6588	7254	11384	13261	10295	10307	9030	8089	5712
Ordu	20	1133	581	496	547	462	568	728	848	814	650	398	419	500	537
Giresun	14	586	274	399	341	273	313	540	591	104	135	81	83	178	247
Trabzon	20	2455	2014	1657	1690	1681	1979	2179	2383	2457	2212	2209	1965	2025	1733
Rize	8	1326	705	306	287	303	346	1436	1437	1285	922	818	563	389	366
Bölge toplamı	122	17403	11813	8423	8354	8616	9794	12137	16643	17921	14214	13813	12050	11181	8595

10 numaralı tablodan açıkça görüleceği veçhile, Doğu Karadeniz vilâyetlerinde işçi devri nisbetleri çok yüksektir. Bu beş vilâyette vasatî işçi devri çıkış nisbeti % 108'i bulmakta ve vasatî giriş nisbeti ise % 160'a erişmektedir. En yüksek çıkış nisbeti % 155 ile Rize'de en yüksek giriş nisbeti % 256 ile Ordu'da kaydedilmiştir.

Bu kadar yüksek işçi devri nisbetlerinin sanayiî bünyesi ile sıkı sikiya alâkası vardır. Tabiatıyla diğer tesirlerde ehemmiyetini muhafaza etmektedir. Bu bakımdan nisbetleri ihtiyat ile karşılamak lâzımdır. Nitekim 11 numaralı tablonun tetkiki bunu göstermektedir. Çalışanların senelik vasatisinden fazlası tütün işlerinde çalışmaktadır. Bundan sonra inşaat ve daha sonra da fındık kırma işleri ve çay imalâtında çalışanlar gelmektedir. Diğer yandan fındık kırma işleri mevsimlik olduğu kadar, aynı zamanda ihracata da bağlıdır. Bu sebeple iş vaziyeti günden güne değişmekte olup işçi giriş çıkışlarının vazih olarak tesbitüne de, imkân vermemektedir.

Doğu Karadeniz sanayiînin hâkim bünyesi itibarile mevsimlik oluşturuşu giriş ve çıkış nisbetlerinin tayininde büyük tesire sahip olmaktadır. Meseleyi daha vazih göstermek için şu şekilde bir mukayese çok faydalı olur. Müteakip tabloda görüleceği veçhile Doğu Karadeniz sanayiinde yıllık istihdam büyük temevvüçler göstermektedir. (Tablo. 12).

TABLO 13 : Doğu Karadeniz Sanayiinde, Sanayi Grupları ve Vilâyetler itibariyle işçi devri giriş ve çıkış nisbetleri

Vilâyet ve Sanayi	Vasatî İşçi	Son 12 ay zarfında		İşçi devri nisbetleri		
		Çıkan	Giren	Çıkış	Giriş	
Samsun	8239	8646	13470	% 104	% 163	
Trabzon	2014	2287	2132	% 113	% 105	
Ordu, Giresun, Rize	1560	1892	3328	% 121	% 207	
Bölge Toplamı	11813	12825	18930	% 108	% 160	
221	Tütün Sanayiî	6462	5780	10943	% 89	% 169
400	İnşaat	1865	3262	2861	% 175	% 153
—	Diğer Sanayi	3486	3783	5126	% 111	% 147

Vilâyetleri Samsun ve Trabzon'u ayrı ayrı göstermek, diğer üç vilâyeti bir grup altında toplamak sureti ile tasnif etmek, maksada daha elverişlidir. Çünkü Samsun bölgedeki işçinin dörtte üçüne sahiptir. Di-

- ger yandan Trabzon da diğer üç vilâyetten daha çok işçiyi istihdam etmektedir. Aynı şeyi sanayi grupları için de yapmak mümkündür. Bilhassa tütün sanayi bölge işçisinin üçte ikisini nefsinde toplamıştır. Onu takiben inşaat sanayi gelmektedir.

Yukardaki tablodan da anlaşılacağı veçhile en yüksek nisbetler inşaat sanayiinde kaydedilmektedir. Diğer sanayi grubunda da, ki bu grupta fındık, çay, liman, elektrik v.s. gibi faaliyet branşları vardır, işçi devri nisbetleri çok yüksektir. Samsun vilâyetinde kaydedilen nisbetler bölge ortalaması civarında, Ordu, Rize, Giresun grubununkiler ise çok yüksektir. Trabzon ise nisbî bir istikrar göstermektedir.

2. *Konya İşgücü Anketi* : Yapılan araştırmalar neticesinde işçi devri giriş ve çıkış nisbetleri Konya Vilâyetindeki mevcut sanayi müesseselerinde şu şekilde tesbit edilmiştir.

TABLO : 14

Vilâyet	Çalışanların yıllık Ortalaması	Son 12 ayda		İşçi Devri Nisbetleri	
		İsten ayrılanlar	İşe girenler	Çıkış	Giriş
Konya	10388	7237	7605	% 70	% 73

Konya Vilâyetinde, işçi giriş ve çıkış nisbetleri %70 civarında bulunmaktadır. Mevcut sanayi üzerindeki mevsimlik tesirlerin Doğu Karadenizdeki kadar kuvvetli olmadığı iddia edilebilir. Nitekim müteakip tabloda bu husus açıkça görülmektedir.

Vasatı işçi 100 kabul edilirse çalışanların nisbeti Ocak ayında 79 a düşmekte muntazam bir seyirle artarak Eylül ayında en yüksek seviyesine 116 ya ulaşmaktadır.

Konya sanayiinde çalışanların aşağı yukarı %50 si inşaat sanayiinde %20 si Dokuma sanayiinde çalışmaktadır. Sanayi gruplarına göre yapılan bir tasnifte çok enteresan neticelere ulaşılmıştır. Yukardaki tablodan da görüleceği veçhile Konya'da vasatı işçi çıkış ve giriş nisbetleri %73 civarındadır. İnşaat sanayiinin nisbetleri vasatiye çok yakın,

TABLO 15 : Konya Sanayiinde İstihdamda Mevsimsellik Tahavviller

Vilâyet	İşyeri adedi	Anket günü İş- Yerinde çalışanlar	Vasati işçi	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
Konya	71	11476	10388	8214	8236	9630	10109	10927	11520	11386	11645	12035	11058	11037	9065
			100	79	79	92	97	105	111	109	112	116	107	106	87

TABLO 16 : Sanayi Grupları İtibarıle İşçi Devri Nisbetleri

Vilâyet ve sanayi kolü	Çalışanların yıllık Ortalaması	Son 12 ayda		İşçi devri nisbetleri	
		İşten Ayrılanlar	İşe Girenler	Çıkış	Giriş
K o n y a	10388	7237	7605	%70	%73
400 İnşaat S.	5131	4127	3726	%80	%73
231 Dokuma S.	2123	298	504	%14	%24
207 Şeker Fab.	718	1582	1598	%220	%223
Diğer Sanayi	2416	1230	1777	%51	%74

Dokuma sanayiinin nisbetleri ise çok düşüktür. Çıkış için %14 giriş için %24 nisbetleri kaydedilmiştir. Buna mukabil Şeker fabrikalarında nisbetler Konya vasatisinin üç misline ve hattâ daha fazlasına, Dokuma sanayi nisbetlerinin on misline ulaşmakta ve %220 ye balığ olmaktadır. Diğer sanayi grubundakiler ise %50 - 70 civarındadır. Şunu söylemek hakikate uygun düşer ki, Konya vasatisinin % 70 e ulaşmasında Şeker fabrikası nisbetlerinin çok rolü olmaktadır. Hakiki nisbetler şüphesiz bunun altındadır. Esas imalât sanayiinde ise nisbetler %20 ye düşmektedir.

3. İstanbul İş Gücü Anketi :⁷⁶ İstanbulun sınaî hayatımızda arzettiği büyük ehemmiyet ve Türk sanayiinin mihrak noktalarından başta geleni olması itibarıle, meselenin bu bölgeye has tezahürlerini bilmek, bir zaruret haline gelmektedir. Bu bakımdan İstanbul'a ait izahlarımızı biraz geniş tutmak istiyoruz. İstanbul sanayinin meselelerine nüfuz etmek bir bakıma biraz mübalâğa ile Türkiye'nin sanayie has problemlerini anlamak demektir.

11 Ocak 1958 günü Vilâyette vali ile İş ve İşçi Bulma Kurumu Umum Müdürü arasında yapılan bir görüşmede; Anadolu'nun muhtelif şehirlerinden senenin muhtelif mevsimlerinde İstanbul'a büyük nüfus akımı olduğu, 850.000 olan İstanbul nüfusunun 4 sene zarfında

76) Müteakip sayfalarda görülen İstanbul İşgücü Anketi neticelerine ait cetveller, İş ve İşçi Bulma Kurumu Umum Müdürlüğünden temin edilen hususi müsaade sayesinde, tarafımızdan, daha neticeler neşredilmeden mevcut mutalardan istifade edilerek tanzim edilmiştir. Daha sonraları bu neticeler, teksir edilmiş ve bir kitap içinde toplanarak Umum Müdürlük tarafından umuman malûmatına arz edilmiştir. Teksir edilmiş bu kitap için Bk. 1958 İstanbul İşgücü Anketi Raporu; T.C. Çalışma Vekâleti İş ve İşçi Bulma Kurumu Um. Mü. İş Piyasası Etüd Şubesi; Ankara; 1958.

2.000.000 a yükseldiği, bu vaziyetin İstanbul Valiliğini sosyal ve sağlık bakımlarından büyük müşkülât ve tehlike karşısında bıraktığı, bu hale bir nihayet verilmek istendiği, gerekirse ve başka memleketlerde emsali varsa kanun dahi çıkartılabileceği ifade edilmiştir. Bu mülâhazalara ilâveten İstanbul'un ihtiyacı varsa bunları meslek sahibi yapmanın mümkün olduğu, bunlar maceraperest insanlarsa memleketlerine iade edilmelerinin düşünülebileceği, fakat böyle bir hareketin seyahat serbestisini ihlâl ettiği için antidemokratik telâkki olunabileceği ve realite ile politik durumu birlikte mütalâa etmenin zarureti ileri sürülmüştür. Bu maksatla memleketimizde tetkiklerde bulunan mütehasısın iş gücü anketini İstanbul'da yapması zarureti ifade olunmuştur. Bunun üzerine 1958 iş gücü programında ufak bir değişiklik yapılarak Mart 1958 de Ege bölgesinde başlayacak olan işgücü anketi çalışmalarının sonbahara tehiri ve Şubat ayının ilk yarısından itibaren tetkiklerin İstanbul'dan başlaması kararlaştırılmıştır⁷⁷

Anketin yürütülmesinde bir ecnebi mütehasıs ile İş ve İşçi Bulma Kurumu uzman ve memurlarından başka, Bölge Çalışma Müdürlüğü, İşçi Sigortalı Kurumu ve İstatistik Umum Müdürlüğü memurlarından müteşekkil 40 kişilik Anket Heyeti muhtelif ekipler halinde çeşitli işyerlerini ziyaret etmişlerdir. "İstanbul, coğrafi durumu ve iktisadi ehemmiyeti dolayısı ile memleketin diğer bölgelerinde az çalışanlar ve zaman zaman işsiz kalanlar için, çekici bir şehirdir. Ancak bu şehire vaki işçi akınının devamlı artması ve bu artışın muayyen bir ölçü dahilinde bulunmaması, iş piyasasında bir çok aksaklıklara sebebiyet vermekte ve aynı zamanda bir çok içtimai ve iktisadi zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Bilhassa ev ve işyerleri arasında vasıta temininde ve hattâ yiyecek tedarikinde bu zorluklar kendilerini göstermektedir. Zamanında tedbir alabilmek için İş Piyasası durumunun ve bunun mevsimlik ve müstakbel inkişafının ve muhaceret sebeplerinin tetkiki çok ehemmiyetlidir. Bu tedbirlerin gayesi iş piyasasında muvazenenin temin ve muhafazasıdır"⁷⁸. Şüphesiz iş gücü anketinin gaye ve hedefi çok şumullüdür. İşçi devri meselesi bu geniş mevzu içinde hususi bir problem olarak ele alınmış ve tetkik mevzuu yapılmıştır⁷⁹ Fazla teferruatına girmeden elde oluna-

77) Bk. İş ve İşçi Bulma Kurumu Bülteni; Sayı 63; s. 7.

78) Bk. İş ve İşçi Bulma Kurumu Bülteni; Sayı 69; s. 6.

79) İş gücü anketinden elde edilecek sonuçlarla ilgili olarak tertip edilmiş teferruatlı bir cetvel için Bk. İş ve İşçi Bulma Kurumu Bülteni ; Sayı: 59; s. 4.

cak sonuçları şöyle kabaca hülâsa edebiliriz. Halihazır ve müstakbel işçi ihtiyacı ve arzına ait devamlı malûmat imkânları ve zuhur eden mevsimlik işsizliğin ve az çalışmanın sebepleri. Çalışmanın şekline ve mahiyetine tesir eden faktörler ve iş piyasasının devamlı olarak teşkilâtlandırılması. Zamanında tedbir alabilmek, vasıflı işçilerin yetiştirilmesi için hangi mesleklerde, muayyen bir zaman sonra, işçiye ihtiyaç duyulabileceğine ait devamlı malûmat kaynaklarının tesbiti. İşçi akımının ne zaman ve nerelerden vukubulduğu ve bu akımların kanalize edilmesi için muhaceret mıntikalarından ve civarlarında yaratılması icap eden iş imkânları. Bunlara ilâveten, işçi evlerinin halihazır durumları ve müstakbel inkişafına ait ne gibi tedbirlerin alınabileceği.

Görüldüğü veçhile anket çok şumullü gayeler peşindedir. Biz sadece işçi devri ile alâkalı kısımlara temas edeceğiz. Mevzu ile yakın ilgisi dahilinde şüphesiz diğer hususlar da mevzubahis edilecektir.

Anketle ilgili malûmatın elde edilebilmesi için şu üç kaynaktan istifade edilmiştir. a) sınaî, ticari ve esnafa ait işyerleriyle b) Sınai, ticari ve esnafa ait işyerlerinde çalışanlarla c) “ Hane halkı ” ailelerle. Şüphesiz bu üç gruba tevcih edilen sualler birbirinden farklıdır. Mevzuumuzla ilgili olarak İşyerleri için işgücü anket soru kâğıdında; “3) Son 12 aylık işçi sayısında ehemmiyetli tahavvüller olmuş ise, sebeplerini açıklayınız ?

5) Son 12 ay içinde işten ayrılan ve çıkan işçilerin toplamı ?

6) Son 12 ay içinde işyerine alınan işçilerin toplamı?” sorulmuştur. Mevzu ile direkt teması olan bu suallerin yanında İşyerinin hüviyetine, İşçi adedi, meslekleri, temini hususlarına, İşyeri faaliyet koluna, İşçi ihtiyacına, İşçi yetiştirilmesine müteallik bir çok soru sorulmuştur.

“ İşyerlerinde Çalışan İşçiler için işgücü Anket soru kâğıdında ”; İşyerinin Ünvan ve Adresi, İşçinin şahsi durumu, İşçinin ikâmet mahal ve durumuna, işçinin hâlen yaptığı iş, İşin seçilmesine, İşçinin son 12 aylık çalışma durumuna ve nihayet işçi ile İş ve İşçi Bulma Kurumu arasındaki münasebetlere dair 25 i müteceviz soru sorulmuştur.

“ İşgücü anketi Hane halkı — Aile — soru kâğıdında ” ise gene aynı mevzularla ilgili olarak 39 soru sorulmuştur.

İstanbul şehri ve civarındaki bütün işyerleri ve işçilerle anket yapmak uzun bir zamana, fazla miktarda personele ve masrafa ihtiyaç

gösterdiğinden sondaj usulü ile seçme yapılmış ve seçilen işyerleri ve bu işyerlerinde yine sondaja giren işçiler ankete tâbi tutulmuştur.

Sondaj nisbetleri her grup müessesese için farklı şekilde kabûl edilmiş ve 100 den fazla işçi çalıştıran müesseselerin tamamı ankete tabi tutulmuştur. İşçilerin seçiminde ikili bir kademe kabûl edilmiş ankete tabi işyerlerinde yeniden bir sondaj yapılarak işçiler seçilmiştir. İşyerlerinin seçilmesinde, işçi sigortaları kayıtlarından, işçilerin seçilmesinde bordrodaki sıra numaralarından istifade edilmiştir. Ayrıca ticari işyerleri için Ticaret Odası ve Esnafa ait işyerleri için ise Esnaf Dernekleri kayıtlarından istifade edilmiştir.

Bundan başka Anket memurları eğitime tabi tutulmuş, işyerleri ve işçiler için tertip edilen anket sualleri hakkında izahnameler hazırlanmış ve İş ve İşçi Bulma Kurumunun çıkardığı Bültenin bir nüshası İş gücü Anketi ile ilgili meselelere tahsis edilmiştir⁸⁰.

Fazla taferruatına girmeden kısaca izah ettiğimiz bu çerçeve içinde 1564 işyeri ve 4929 işçi ankete dahil edilmiştir.

TABLO 17 : Mülakatı Yapılan İşyeri ve İşçi Sayısı

	0-9	10-19	20-49	50-99	100+	Sanayi Toplamı	Esnaf	Ticaret	Genel Toplamı
İşyeri sayısı	129	85	67	57	235	573	508	483	1564
İşçi sayısı	380	291	484	489	2073	3717	521	691	4929

Görüldüğü veçhile müesseseler başlıca beş grupta toplanmış, işçi adedi cesaretin tayininde bir kriter olarak kabul edilmiştir. Bu müesseselere, Esnaf ve Ticaret işyerleri de ilâve edilmiştir. Şüphesiz bizi en ziyade alâkadar eden Sanayi işyerleri ve bilhassa 100 den fazla işçi çalıştıran müesseseler olacaktır. Ayrıca 100 den fazla işçi çalıştıran müesseselerin tamamının anket şumulüne alınması, bu ehemmiyeti arttıracak bir unsurdur.

80) Bk. İş ve İşçi Bulma Kurumu Bülteni; Sayı: 68 Bültenin bu sayısı şu mevzuları muhtevî bulunmaktadır: İstanbul'da İşgücü Anketi, İşgücü Anketinin mana ve ehemmiyeti, İstanbul'da yapılan çalışmaların ana hatları, Anket memurları için umumî kaideler, Grup şefleri için umumî kaideler, Tetkik memurlarının vazifeleri, Tetkik memuru için umumî kaideler, İşgücü Anketi Terim cetveli.

TABLO 18 : İstanbul Sanayiinde İşçi Devri Çıkış ve Giriş Nisbetleri (Ocak 1958) 81.

Müesseselerin Çalıştırdıkları İşçi Sayısı	İşyeri Sayısı	Çalışanların yıllık ortalaması	İşe almanlar toplamı	İşten ayrılanlar toplamı	İşe alınma nisbeti %	İşten ayrılma nisbeti %
9	129	804	733	521	91,1	64,8
10 - 19	85	1219	1276	948	104,6	77,7
20 - 49	67	1950	1769	1483	91	76
50 - 99	57	4001	4419	3430	110,4	85,7
100 +	235	83742	57409	43152	68,5	51,5
Sanayi Toplamı	573	91716	65606	49534	71	54
Esnaf	508	939	429	394	45,6	40,8

İşgücü anketi neticelerine göre İstanbul sanayii için işe alınma nisbeti olarak % 71 ve işten ayrılma nisbeti olarak % 54 nisbetleri elde edilmiş bulunmaktadır. En yüksek nisbetlere 50 - 99 işçi çalıştıran müesseseler sahip olup, bu nisbetler işten ayrılma için % 85,7, işe alınma için ise % 110,4 tür. 100 den fazla işçi çalıştıran iş yerlerindeki nisbetler, diğer gruplara nazaran daha düşük görünmektedirler. Esnafa ait işyerlerinde bu nisbetler daha da düşmektedir. 100 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin nisbetleri umumî sanayi vasatından daha düşük bulunmaktadır.

Sanayi kollarına göre yapılan tasnifte (— 9) işçi çalıştıran iş yerlerinde en yüksek nisbetler “hizmetler” kategorisinde görülmüştür. İşçi alma nisbeti % 105,3 e, işten ayrılma nisbeti % 93,9 a yükselmektedir. (10 - 19) işçi çalıştıran müesseselerin nisbetleri % 300 ve % 238,4

81) İş gücü anketindeki işçi devrini hesaplama metodları ayrı bir tetkik mevzuu olduğundan burada bu meseleye girmek istemiyoruz. Yalnız cetvelin son hanesinde görülen “işçi devri nisbeti” nin nasıl bulunduğu kısaca işaret etmek istiyoruz. Cetvelin son hanesi bir yıl zarfında işi terkedenlerle işe alınanların miktarının toplanıp vasatî işçiye bölünmesi ile elde edilmekte, mutlak rakam olduğu halde nisbet şeklinde ifade edilmektedir. İncisamı bozmamak ensisisi ile tabir ve hesaplama metodunda değişiklik yapılmamıştır.

ile inşaat sanayiinde en yüksek noktaya çıkmakta, imalât sanayii de % 100 ün fevkinde nisbetler kaydetmiş bulunmaktadır. Ticaret ve Nakliyat kollarında nisbetler çok düşüktür. (20 - 49) işçi çalıştıranlarda bilhassa inşaat sanayiinde nisbetler çok yüksek bulunmaktadır. Bunu takiben % 100 - 76 arasında değişen nisbetlerle imalât sanayii gelmektedir. Diğer kollarındaki nisbetler biraz daha düşük bulunmaktadır (50 - 99) işçi çalıştıran müesseselerde bilhassa inşaat ve imalât sanayii kollarında nisbetler aynı yüksekliğini muhafaza etmektedir. Takip eden tablolarla, bu dört kategori işletmelerde işçi devri nisbetleri görülmektedir.

TABLO 19. — (9) ve (10 - 19) İşçi Çalıştıran Müesseselerde Sanayi Kollarına Göre İşçi Devri Nisbetleri (Ocak 1958)

Sanayi kolları		İşyeri sayısı	Çalışanların yıllık ortalaması	İşe alınanlar toplamı	İsten ayrılanlar toplamı	İşçi alma nisbeti %	İsten ayrılma nisbeti %
9	0 Ziraat	—	—	—	—	—	—
	1 Madencilik	—	—	—	—	—	—
	2 İmalât	65	425	418	277	98,3	65,1
	3 İmalât	23	104	55	44	52,8	42,3
	4 İnşaat	1	19	16	7	84,4	36,8
	5 Elekt. gaz, su.	—	—	—	—	—	—
	6 Ticaret	1	5	2	—	40	—
	7 Nakliyat	7	102	85	53	83,3	51,9
	8 Hizmetler	32	149	157	140	105,3	93,9
10 - 19	0 Ziraat	—	—	—	—	—	—
	1 Madencilik	—	—	—	—	—	—
	2 İmalât	37	539	727	583	134,8	108,1
	3 İmalât	24	294	304	176	103,4	59,8
	4 İnşaat	2	13	39	31	300	238,4
	5 Elekt. gaz, su.	—	—	—	—	—	—
	6 Ticaret	5	66	20	17	30,3	25,7
	7 Nakliyat	3	93	9	12	9,6	12,9
	8 Hizmetler	14	214	177	129	82,7	60,2

TABLO 20. (20-49) ve (50-99) İşçi Çalıştıran Müesseselerde Sanayi Kollarının Göre İşçi Devri Nisbetleri (Ocak 1958)

Sanayi Kolları		İşyeri Sayısı	Çalışanların yıllık ortalaması	İşe alınanlar toplamı	İşten ayrılanlar toplamı	İşçi alma nisbeti %	İşten ayrılma nisbeti %
20 - 49	0 Ziraat	—	—	—	—	—	—
	1 Madencilik	—	—	—	—	—	—
	2 İmalât	27	765	634	596	83	77,8
	3 İmalât	16	505	507	387	100	76,6
	4 İnşaat	4	107	312	217	291,5	202,7
	5 Elekt. gaz, su	—	—	—	—	—	—
	6 Ticaret	8	208	80	64	38,4	30,7
	7 Nakliyat	3	97	45	45	46,3	46,2
	8 Hizmetler	9	268	191	174	71	65
50 - 99	0 Ziraat	—	—	—	—	—	—
	1 Madencilik	—	—	—	—	—	—
	2 İmalât	21	1682	1681	1346	99,9	80,0
	3 İmalât	21	1328	1759	1265	132,4	95,2
	4 İnşaat	4	242	534	449	220,6	185,5
	5 Elekt. gaz, su	—	—	—	—	—	—
	6 Ticaret	3	175	126	66	72,0	37,7
	7 Nakliyat	4	261	136	134	52,1	51,3
	8 Hizmetler	4	313	183	170	58,4	54,3

100 den fazla işçi çalıştıran müesseseleri daha teferruath bir tabloda tetkik etmek zaruridir. Bu zaruret bir yandan 100 den fazla işçi çalıştıran bütün müesseselerin anket şumulüne dahil edilmesiyle, diğer yandan daha evvelki tablolarda kavranılmayan ziraat ve madencilik, elektrik, gaz, su gibi faaliyet kollarının bu tabloda mevcut oluşu ile ilgilidir. Diğer yandan birbirinden farklı karaktere sahip olan muhtelif sanayi kollarının muayyen gruplar altında toplanması analizleri ve mukayeseleri çok güçleştirmektedir. Bunlara inzimamen 100 den fazla işçi çalıştıran işyerleri cesamet itibarile de ehemmiyetli bir vüs'at ve karaktere sahip-

TABLO 21. 100 den Fazla İşçi Çalıştıran Müesseselerde Sanayi Kollarına Göre İşçi Devri Nisbetleri (Ocak 1958)

Sanayi Kolları	İşyeri sayısı	Çalışanların yıllık ortalaması	Bir yılda işe alınanların toplamı	Bir yılda işten ayrılanların toplamı	İşe alınma nisbeti %	İşten ayrılma nisbeti %
0 — Ziraat	1	91	20	15	21,9	16,4
1 — Madencilik	1	183	197	250	107,6	136,6
20 — Gıda Maddeleri San.	15	2877	2633	1701	91,5	59,1
21 — İçki sanayii	3	1548	182	154	11,7	9,9
22 — Tütün mamülleri	8	2144	295	462	13,7	21,5
231 — İplik bükülmesi dokuması ve imâli	53	23482	18747	14523	79,8	61,8
23 — Diğer dokuma imâli	8	1179	845	686	71,6	58,1
24 — Kundura, hazır eşya	5	2749	509	328	54,8	11,9
25 — Ağaç mamülleri	2	216	168	139	77,7	64,3
26 — Mobilya, tesisat ima.	1	79	60	100	75,9	126,5
27 — Kâğıt ve mamülleri	1	1037	196	224	18,9	21,6
28 — Matbaacılık	4	752	230	160	30,5	21,2
29 — Deri ve mamülleri	1	113	69	54	61,0	47,7
2. Grup Toplamı	101	36176	23934	18531	66,1	51,2
30 — Kauçuk mamülleri	17	3431	4610	3165	134,3	92,2
31 — Kimyevi maddeler	11	2774	1170	875	42,1	31,5
33 — Taş, toprak, kil mamül	12	3965	2040	1696	51,4	42,7
34 — Metallere müteallik esas sanayiler	1	201	99	134	49,2	66,6
35 — Metalden mamül eşya	10	1773	2007	1903	113,1	107,3
36 — Makina imâli	1	72	87	34	120,8	47,2
37 — Elekt. mak. ve al. im.	3	449	186	202	41,4	44,9
38 — Münakale cihaz. imali	10	5138	3515	2673	68,4	52,0
39 — Muhtelif imalât	2	432	189	125	43,7	28,9
3. Grup Toplamı	67	18235	13903	10807	76,2	59,2
SANAYİ GENEL TOPLAMI	168	54411	37877	29338	69,5	53,9
4 — İnşaat	19	4547	13687	8046	301,0	176,9
5 — Elektrik, gaz, su	5	2789	469	659	16,8	23,6
61 — Toptan ticaret	7	1430	315	271	22,0	18,9
62 — Perakende ticaret	1	395	104	104	26,3	26,3
Ticaret Toplamı	8	1825	419	375	22,9	20,5
7 — Nakliyat	17	16764	3474	3361	20,7	20,0
842 — Lokantalar, kahveha.	5	788	357	263	45,3	33,3
843 — Oteller	3	1012	443	387	43,7	38,2
8 — Diğer hizmetler	8	1332	506	458	37,9	34,3
Hizmetler Toplamı	16	3132	1306	1108	41,6	35,3
GENEL TOPLAM	235	83742	57409	43152	68,5	51,5

tir. Tablo 21. de 100 den fazla işçi çalıştıran müesseseler sanayi kollan itibariyle biraz daha teferrüatlı şekilde ele alınmıştır. Tablonun tetkikinden de anlaşılacağı veçhile işe alma nisbetleri bakımından sırasile % 301 nisbetleri ile İnşaat Sanayi başta olmak üzere, kauçuk, makine imali, metalden mamûl eşya, madencilik % 100 ün üzerindeki nisbetlerle onu takip etmekte en düşük nisbetlere % 11 ile içki sanayii sahip bulunmaktadır. Umumiyetle nisbetler % 20 ilâ % 70 arasında değişmekte ve vasati olarak % 68,5'ğa vasil olmaktadır.

İşe alma nisbetleri ise, gene başta inşaat olmak üzere madencilik, mobilya, tesisat imalâtı sanayiinde, metalden mamûl eşya sanayiinde % 100 ün üzerinde bulunmaktadır. En düşük nisbetler gene içki sanayiinde % 9,9 dur. Vasati işten ayrılma nisbeti ise % 51,5 gibi nisbeten normal bir seviyeyi bulmaktadır. Tabloların tetkikinden elde edilebilecek neticeleri şöyle sıralayabiliriz.

1. Hemen değişmez bir temayül olarak işten ayrılma nisbetlerinin işe girme nisbetlerinden çok daha küçük olduğunu söyleyebiliriz.

2. İnşaat sanayiindeki nisbetler, diğer sanayi kollanna nazaran 4 - 5 misli yüksektir. Hemen, hemen bütün tablolarda bunu müşahade etmek kabildir.

3. İmalât sanayiinde az işçi çalıştıran müesseselerde işçi devri nisbetleri, 100 den fazla işçi çalıştıran müesseselere nazaran daha yüksektir. Nitekim bu hususu tabloların tetkikinden kolayca anlamak mümkündür.

4. 21 numaralı tabloda ilk defa gözüken madencilik kolunda nisbetler diğerlerine nazaran yüksek yüzdeler kaydetmiştir.

5. Umumiyetle nakliyat kolunda daha düşük nisbetler görülmektedir.

6. 100 den fazla işçi çalıştıran müesseselerde en yüksek nisbetler inşaat sanayiinde en düşük nisbetler ise, içki sanayiinde tesbit edilmiştir. Meseleyi daha dar bir zaviyeden ele alıp sadece imalât sanayiindeki nisbetleri tesbit edecek olursak aşağıdaki tablo ile karşılaşırız.

İmalât sanayiinin umumi nisbetler içinde yerini araştırdığımız zaman meselenin biraz daha ehemmiyet kazandığını görmekteyiz. Nitekim imalât sanayiindeki umumi vasatiler % 73 ve % 56 nisbetlerine ulaştığı halde bütün faaliyet kollan ile ilgili vasatiler % 71 ve % 54 e bağılı olmaktadır. Her grup için imalât sanayiinin vasatileri bütün faaliyet

TABLO 22. İmalât Sanayiinde İşçi Devri Nisbetleri

Müesseseler	İmalât Sanayiinde		Ankete tâbi bütün faaliyet kollarında	
	İşe alınma nisbeti %	İşten ayrılma nisbeti %	İşe alınma nisbeti %	İşten ayrılma nisbeti %
— 9	89,4	60,6	91,1	64,8
10 — 19	123,7	91,1	104,6	77,7
20 — 49	90,0	77,0	91,0	76,0
50 — 99	119,6	90,7	110,4	85,7
100 +	69,5	53,9	68,5	51,5
Umumi Vasatı	73	56	71	54

kollarını içine alan vasatilerden yüksek bulunmaktadır. Şüphesiz bu durum nisbetlerin ve problemin vahametini arttıran bir unsurdur. Mevsimlik tesirlerden oldukça uzak, ana endüstri kollarını temsil eden sanai müesseselerde işçi devri nisbetlerinin bu seviyelere yükselmesi, üzerinde ehemmiyetle durulacak bir noktadır.

Diğer yandan işçi devri nisbetleri üzerinde mevsimlik tahavvüllerin fazla bir tesiri olmadığı iddia edilebilir. Nitekim ankete tâbi müesseselerdeki mevsimlik tahavvülleri gösteren tablo aydan aya çok büyük değişikliklerin olmadığını göstermektedir. 1957 Mayısından 1958 Nisanına kadar aylar itibarile çalışanların sayısı oldukça muntazam bir seyirle artmıştır. Esasında bu durum mevsimlik tesirlere tâbi sanayi kollarının anket şumulüne fazla sokulmamasından doğmaktadır. En ehemmiyetli kısmı imalât sanayii teşkil etmekte, bizatihi bu branşta işçi devri nisbetleri oldukça yüksek bulunmaktadır.

İşçi Devri nisbetlerinin kazalar itibarile yapılan tasnifinde, gayet az bir müessese grubunu şumulüne alan Adalar kazasından sarfınazar edilirse % 185 ve % 119 nisbetleri ile en yüksek nisbetlere Bakırköy kazası sahip bulunmakta, % 112,6 ve % 92,4 nisbetleri ile onu takiben Fatih kazası gelmektedir. İkinci sırada ise Zeytinburnu, Eyüp, Şişli ve Eminönü bulunmaktadır. Bilindiği üzere ötedenberi bu sahalar imalât

TABLO 23. Ankete Tabi Müesseselerde Mevsimlik Tahavvüller

Müessese Grupları	İşyeri sayısı	Çalışanların yıllık ortalaması	Aylar İtibarıyla Çalışanlar Sayısı											
			1958						1957					
			Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
— 9	129	804	747	774	810	815	737	743	767	794	803	811	785	783
10 — 19	85	1219	1212	1221	1255	1227	1030	1145	1160	1178	1262	1243	1204	1186
20 — 49	67	1950	1884	1993	1933	1664	1777	1732	1772	1907	1972	1972	2034	1960
50 — 99	57	4001	3804	4033	3975	3184	3700	3758	3983	4004	4053	4243	4135	4135
100 +	235	83742	83530	83309	84189	84435	80253	82595	82248	82546	83494	83869	84258	83217
Y e k ü n	573	91716	91225	91048	92280	92385	86863	89961	89665	90223	91470	91948	92524	91231

TABLO 24. Kazalar İtibarile İşçi Devri Nisbetleri

Kazalar	İşyeri sayısı	Çalışanların yıllık ortalaması	Bir yılda işe alınanlar	Bir yılda işten ayrılanlar	İşe alınma nisbeti %	İşten ayrılma nisbeti %
Eminönü	111	15508	9819	6849	63,3	44,1
Fatih	63	5456	6145	5046	112,6	92,4
Eyüp	56	11747	9303	6651	78	56
Bakırköy	16	7833	14501	9363	185	119
Zeytinburnu	48	10835	9507	6713	87	62
Beyoğlu	121	16693	5693	5410	34	32
Şişli	49	5642	3659	3135	64	55
Beşiktaş	26	2625	1254	1081	47	41
Sarıyer	5	974	425	374	43	38
Beykoz	7	5472	1147	913	20	16
Üsküdar	20	3391	1265	1254	37	37
Kadıköy	24	2440	1201	1145	49	46
Kartal	24	3075	1590	1530	51	49
Adalar	3	25	72	63	288	252
Yekün	573	91716	65606	49534	71	54

ve bilhassa tekstil sanayiinin yaygın olduğu bölgeleri muhtevi bulunmaktadır. En düşük nisbetler % 20 ve % 16 ile Beykoz kazası için kaydedilmiştir. Tabiatıyla nisbetlerin bu kaza için bu kadar düşük olmasını tayin eden faktör, oldukça uzun sanayi mazisi olan Paşabahçe ve Beykoz Deri ve Kundura Fabrikalarının bu bölgede bulunması ile alakalıdır.

DİĞER BAZI MEMLEKETLERDEKİ İŞÇİ DEVRİ NİSBETLERİ

Bu tetkikin başından beri vermeğe çalıştığımız Türkiye'ye ait izahların ve nisbetlerin daha iyi anlaşılabilmesi, bizdeki nisbetlerin diğer memleketlerdeki nisbetlerle mukayesesi sayesinde daha çok mümkün olacaktır. Başlangıçta şu hakikati itiraf etmek lâzım gelir ki, bu şekildeki elverişli mukayeseler için maalesef kifayetli rakamlar mevcut değildir. Bu durum bir yandan milli sanayie ait nisbetlerin muntazam toplanıp neşredilmemesi ile diğer yandan hesaplama metodlarının birbirinden ol-

dukça farklı olması ile alâkalıdır. Daha millî hudutlar içinde bir vahdet ve yeknesaklık temin edilemezken şüphesiz milletlerarası mukayeseler için beynelmilel bir normun kabûl edilip tatbik edilmesi beklenemez.

Tabiatıyla millî ekonomide, aynı branşta veya aynı bölgede faaliyette bulunan işletmelerin birbirlerinin işçi devre nisbetlerini, veya o bölge yahut branştaki vasatı işçi devri nisbetlerini bilmeleri zarureti, milletlerarası ekonomi zaviyesinden de mühimdir. Ancak bu yolda millî sanayi, bünyesindeki problemin vahamet ve ehemmiyetini kavrayabilmek imkânını elde edebilecektir. Halbuki millî işçi devri nisbetlerimizin milletlerarası mukayesesi mümkün olamamaktadır. Kaldı ki bu imkânsızlığı yaratan diğer bir faktör de, diğer memleketlere ait nisbetlerin topluca neşredilmemesidir. Nitekim milletlerarası istatistiklerin hiç birinde işçi devri nisbetlerine rastlamak mümkün olamamaktadır. İşçi devri meselesi oldukça hususî bir sanayi problemi olduğu için milletlerarası istatistiklerde yer almamaktadır. Bu suretle gerek iktisaden geri kalmış ve gerekse oldukça münkeşif endüstri seviyesine ulaşmış memleketlerle teferruatlı mukayeseler yapmak imkânsızlaşmaktadır.

Millî çapta vasatı işçi devri nisbetlerinin işletme idarecileri tarafından bilinmesinin lüzumlu sebeplerinden biri de şudur: Vasatı işçi devri nisbetlerini tayin eden faktörlerin bütün işletmeler için cari olabileceğini düşünürsek, bu takdirde münferit bir işletmenin düşük veya yüksek nisbetleri o müesseseye has hususî sebeplerle alâkalıdır. Meselâ eğer tekstil sanayiine ait vasatı yıllık işçi devri nisbeti % 40 ise ve münferit bir tekstil fabrikasında yıllık % 90 işçi devri nisbetleri kaydedilmişse bu takdirde o fabrikada halle muhtaç hususî problemler var demektir. Nitekim ileri sanayi memleketlerinde işletme idarecileri, umumi vasatı işçi devri nisbetlerini kendi müesseseleri için daima bir miyar olarak kabul etmekte ve personel politikalarını ona göre tanzim etmektedirler.

Bir yandan memleketimizdeki araştırmaların kifayetli, muntazam ve yeknesak olmayışı, diğer yandan öbür memleketlerin işçi devri nisbetlerini periyodik bir neşriyat içinde bir araya toplanmaktan ziyade münferit nisbetler şeklinde tecelli edişi mukayeselerin sağlam bir zeminde yapılabilmesini mümkün kılmamaktadır.

Yakın tarihlerde hızlı bir iktisadî kalkınma hareketi geçirmiş Rusya'nın mevzuumuzla ilgili problemleri, bizim için çok alâka çekici olabilir. Rusya'da 1917 den 1921 e kadar "harp komünizmi" devresi olarak vasıflandırılan hercümerc senelerinde, mevcut sanayiinin son derece tahrib edildiği iddia edilmektedir. "Bu devre içinde içtimai siyasete ait en

esası fikirler ve prensipler 1918 senesinde isdar edilen "İş kanununda" toplanmış bulunmaktadır. 1918 tarihli iş kanununun mer'iyete vaz'ından sonra, bu memlekette 16-50 yaşları arasında bulunan tekmlil Rus vatandaşlarına mahsus olmak üzere, umumî mahiyette bir iş mükellefiyeti ihdas edilmiştir. Umumî mahiyetteki bu iş mükellefiyetinin tatbiki sureti ile bilhassa eski kapitalistler ve rantiyeler iş yerlerinde çalışmaya mecbur edilmiş ve aynı zamanda iş mükellefiyeti yanında, umumî çalışma hakkı da vâz olunmuştur. Çalışabilir vaziyette olan herkes önceden tesbit ve tayin edilmiş bulunan bir ücret mukabilinde, kendi sahasında çalışmak hususunda talep hakkı elde etmiştir. Tekmlil iş mükelleflerinin ve çalışmaya muktedir kimselerin tescili işi ile bilûmum iş güçlerinin çeşitli şubelere tevzi ve taksimi meselesi, resmî mahiyette haiz "iş büroları"nın vazifelerine dahil edilmiştir".

Rusya'da iş güçlerinin işten çıkartılmaları veya başka bir yere nakledilmeleri, son derece müşkülleştirilmiş, alâkadar ve selâhiyetdar işletme komiteleri bu kabil hallerde meseleyi tetkik, tahkik, ret ve itiraz hakkına sahip kılınmıştır. Bu suretle iş yerinin geniş ölçüde korunmasına çalışılmıştır. Her işçi kendi arzu ve iradesi ile işini terk etmeğe mezun olmakla beraber, ayrılma sebeplerinin de işletme komitesi tarafından tetkik edilmesi icap etmekte bu suretle, işi terketme ve yer değiştirme hakkı oldukça tahdit edilmiş bulunmaktadır.

1922 senesinden itibaren iş mükellefiyetinin kısmen kaldırılması, iş güçlerini işlerini terketme ve işten ayrılma hakkına daha çok sahip kılmıştır. "Nitekim işçiler bu haktan geniş ölçüde faydalanmaktadırlar. Rus sanayiinde, garp memleketlerine nazaran, çok daha fazla miktarda iş yeri değiştirme hâdiseleri ile karşılaşmaktayız. İşletme idarecileri bu girip çıkmalardan daima şikâyet etmişlerdir. İşçilerin son derece kötü iş şartlarının cari kıldığı iş yerlerini, önüne geçilmez bir şekilde terkederek dışarı akm etmeleri halinin, diğer memleketlerde olduğu gibi Rusya'da da geniş iş münasebetlerinin tedrici bir şekilde islâh edilmesine yardım ettiği muhakkaktır." 82.

Diğer yandan Rus sanayiindeki fabrika işçilerinin büyük bir kısmı yan köylü, yarı şehirli kimselerden meydana gelmekteydi. Bunlar uzun kış aylarında fabrikalarda çalışır ve yazın, küçük arazi parçalarına sahip oldukları ve çocuklarının da yaşamakta buldukları köylerine av-

82) Bk. KESSLER, G.; İçtimai Siyaset; Millî Mecmua Basımevi, İstanbul 1945; s. 116.

det etmekteydiler⁸³. Tabii bu durum da Rus sanayiindeki işçi devri nisbetlerinin yükselmesinde ehemmiyetli bir rol oynamaktadır. 1928-29 senelerinde endüstride iş disiplininin gevşetilmesi, işe devamsızlıkların ve geç gelmelerin artmasına yol açmakta ve bu husus devamlı şikâyet mevzuu olmakta idi. 1930 senesinde işçi devri nisbetlerinin % 100 ve hattâ % 176 çıktığı görülmüştür. Köylerden gelen vasıfsız ve yeni işe giren işçiler, modern endüstri disiplinine alışamadıkları gibi, diğer yandan alkol istihlâkını ve mesken ihtiyacını da şiddetlendirmekte idiler. İdareciler bu duruma sendikaların bigâne kalışını tenkit ediyorlardı. Ayrıca işçi istinaf mahkemeleri, ciddi kabahatlardan dolayı işten atılan işçilere karşı çok defa müsamahakâr davranıyor, ekseriya onları tekrar işlerine iade ediyordu. Bu suretle fabrikalarda o yıllarda kabadayılık, hırsızlık, fabrika mallanna tecavüz gibi fiiller artmış bulunuyordu. İşçi devri bilhassa 1930 senesinde en yüksek seviyesine erişmiş, takip eden senelerde ise tedricî bir azalma kaydetmiştir. Bu azalış bilhassa 1933 senesinden sonra bariz bir şekil almıştır. 1938 senesine kadar olan devrede işçi devrinin fazlalığı dolayısı ile istihsalin organizasyonun bozulduğu matbuatta ehemmiyetle yer alıyor ve idareciler bilhassa bu mesele üzerinde ısrarla duruyorlardı.

Bütün endüstriler için işçi giriş nisbeti 1928 senesinde % 100,8, 1930 da % 176,4, 1932 de % 127,1 ve 1934 de % 100,5 e baliğ oluyordu. Daha sonraları bu nisbeller % 100 altına düşmüş bulunmakta idi. Umumiyetle maden sanayiinde en yüksek dokuma sanayiinde en düşük nisbetler kaydedilmiş bulunmaktadır⁸⁴. Bütün bu menfi faktörlere rağmen Rus sanayiinin kaydettiği işçi devri nisbetleri, memleketimizle yapılacak bir mukayesede lehte tecelli etmektedir. Aşağıdaki tabloda da bu durumu bariz bir şekilde görmek mümkündür⁸⁵.

Rus mensucat sanayii vasatısı % 31,2 ile % 45,9 nisbetleri arasında tahalüf etmiş, % 72 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Halbuki Bakırköy'ün nisbetleri % 66 ile % 96 arasında değişmiş ve % 101 nisbetine kadar yükselmiştir.

Çok mütekâmil bir endüstriye sahip olduğu halde İngiltere'de bile, az sayıda müessese tarafından işçi devri kayıtları muntazaman tutul-

83) Bk. İbid; s. 171.

84) Bk. DOBB, Maurice; Soviet Economic Development Since 1917, Routledge and Kegan Paul Ltd; London; 1953; s. 445.

85) Bk. İplik ve Dokuma Fabrikaları Müessesesi 1943 yılı Um. Mu. He. Raporu; s. 27.

TABLO 25. Rus Mensucat Sanayinde ve Bakırköy Fabrikasında 1928 - 1944 Senelerinde İşçi Devri Nisbetleri

Yıllar	Bakırköy	Rusya (mensucat s.)
1928	—	% 31,2
1929	—	% 37,2
1930	—	% 62,4
1931	—	% 68,4
1932	—	% 72,2
1933	—	% 61,2
1934	—	% 43,1
1935	—	% 45,9
1939	% 66	—
1940	% 75	—
1941	% 96	—
1942	% 101	—
1943	% 96	—
1944	% 96	—

muştur. Umumiyetle bu durum, iş israfı üzerindeki kontrolün ehemmiyetinin büyük ölçüde idrâk edilmemesinden doğmaktadır. İngiltere'de tamamen normal senelerde sanayi müesseselerinde, bilhassa istihdam şartlarının müsait olduğu yerlerde işçi devri nisbeti % 5 e kadar düşerse de bir bütün olarak endüstrideki nisbetleri % 15 olarak kabul etmek fazla hatalı olmayacaktır. 1912, 1913 ve 1914 senelerinde 3000-4000 bin işçi istihdam eden "Messrs. Peak Frean and Co. Ltd." şirketi % 3 nisbetinde şaşılacak derecede düşük işçi devri kaydetmiştir. A.B.D. deki iş şartları ile mukayese ederek İngiltere'de istihdamın daha sabit olduğu iddia edilmektedir⁸⁶. A.B.D. leri iş dairesi neşriyatına göre, bir zamanlar Milwaukee'de 21 fabrikada ortalama olarak çalışan 26.662 işçiden, bir senede 37.016 sı işlerini terketmiş ve işçi devri nisbeti % 139 a yükselmiştir. Gene aynı yıllarda ortalama 50 işçi çalıştırılan diğer küçük bir müessesede % 1200 nisbetinde işçi devri kaydedilmiştir. Şüphesiz bunlar müfrit işçi devrinin mübalâğalı misalleridir. Fakat buna rağmen Birinci Dünya Harbinden önceki senelerde Amerika'da işçi devrinin İngiltere'den daha yüksek olduğunda ısrar edilmektedir. Birinci Dünya Harbinden önce A.B.D. lerin % 100 lük bir işçi devri ortalama bir nis-

86) Bk. FENELON, K. G.; Management and Labour; Methuen and Co. Ltd.; London; 1934; s. 81.

bet olarak kabul edilmekte, hattâ harp yıllarında bu nisbetin iki üç misli olan fabrikalarda tesbit edilmiş bulunmakta idi. Bu arada % 300 den % 1500 e kadar değişen nisbetlere dahi sık sık rastlanılmıştır. Şüphesiz bu hususta Amerikada mesleki ve endüstriyel seyyaliyetin İngiltere'ye nazaran fazla oluşunun rolü de olmuştur.

İngiltere'de W. A. Berridge tarafından ortalama 600.000 kişi çalıştıran 350 müessesede yapılan araştırmalar neticesinde 1924 - 1929 seneleri için ortalama % 48 nisbeti bulunmuştur. Ortalama işçi devri içinde gönüllü ayrılmalar % 65 olarak tesbit edilmiştir. Bu nisbetin dahi o tarihlerdeki İngiliz Endüstrisinin nisbetlerinin üç misli olduğu iddia edilmektedir. Amerikan endüstrisindeki işçi devri nisbetlerinin diğer bir hususiyeti de, onların pek büyük derecede değişmesidir. Meselâ 1932 senesinde, Philadelphia'da yer altı elektrik merkezi işçileri arasında işçi devri % 1 den daha az iken, yanındaki bir şehirde büyük bir şirketteki şoförlerin işçi devri her ay için % 40 a varmakta idi⁸⁷.

Yeni işçileri işe alma ve yetiştirme masraflarını muhtevi bir maliyet şuuruna mâlik, ilmi idarecilik hareketinin başlamasından beri, işçi devri sebepleri ve şumulü öğrenilmek istenen, en ehemmiyetli bir problem vasfım iktisab etmiştir. Bilhassa birinci dünya harbini takip eden ve takaddüm eden yıllarda, bu hareket büyük bir ehemmiyet kazanmıştır. Amerika'da harpten evvel yapılan araştırmalar meselâ Pittsburgh'da bir makina fabrikasında 10.000 kişilik bir iş gücünü muhafaza etmek için bir senede 21 bin kişinin işe alınması icap ettiğini göstermiştir. Diğer yandan kömür madeni endüstrisinde beher 1000 kişilik sürekli ve daimi işçi grubu için bir yılda 2000 kişinin işe alınması zarureti meydana çıkmıştır. Gene aynı yıllarda, New York'taki 90 elbise fabrikasında yıllık ortalama işçi devri nisbeti, % 230 dan daha fazla idi. Diğer 105 endüstri müessesesinde % 348 den % 8 e kadar değişen nisbetler dahilinde işçi devri nisbeti, vasatı % 100 bulunuyordu. İkinci Dünya Harbinde olduğu gibi işçi hareketleri üzerinde bir devlet kontrolü olmadığından Birinci Dünya Harbinde işçi devri nisbetleri çok yükselmiştir.

260 müessesede yapılan tetkikatta, ortalama olarak her işçinin bir sene devamlı olarak çalışabilmesi için dörtten fazla iş değiştirdiği tesbit edilmiştir. Şüphesiz bu durum sene esnasında bu müesseselerdeki bütün işçilerin işlerini terketmesi, bir bütün olarak yeni bir grubun bunların yerini doldurması ve sonra bu ikinci grubun işlerini terketmesi ve üçüncü bir grup tarafından bu işlerin doldurulması demektir. Kritik harp

87) Bk. İbid, s. 82.

yıllarında ifrat derecedeki zararlı işçi devrinin sebep olduğu istihsal kayıplar ve bunların para olarak karşılıkları ancak tahayyül etmek mümkündür. İkinci Dünya Harbinde devlet, aynı hatâyı tekrarlamaktan kaçınmış ve bazı zecri tedbirler almıştır.

(26 numaralı) tabloda 1928-1949 yılları arasında Amerika İmalât sanayiindeki işçi devri nisbetleri görülmektedir. 1928 ve 29 yıllarında gayet muvazeneli gözüken işçi devri nisbetleri, 1929 da iktisadi krizin başlaması ile derhal sıçramalar kaydetmiştir. 1929 da % 45 olan mecmu aynlmalar nisbeti 1930 da derhal % 59,7 e çıkmıştır. İhtiyari aynlmalar nisbeti % 32 den % 18 e düşmüş, tensikata tabi tutulanlar ise % 7 den % 36 ya fırlamıştır. Aynı yıllarda % 52 olan işçi alma nisbeti % 37 ye düşmüştür. Bu nisbetlerin ifade ettiği mâna şüphesiz depresyon halinin zaruretleri ile ilgilidir. 1935 senesinden sonra nisbî bir muvazene devresi başlamış aynlmalar nisbeti düşmeğe, işe girmeler nisbeti yükselmeğe temayül etmiştir. 1940 ı takip eden senelerde, bilhassa İkinci Cihan Harbinin tesirleri ile nisbetler tekrar artmağa başlamış harp bittikten sonra ise 1945 senesinde, % 99 nisbeti ile işten aynlmalar en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Bilhassa 1942 senesinde mecmu aynlmalar içinde askerî maksatlarla aynlmalar % 15 gibi çok yüksek bir seviyeye çıkmıştır. Harbi takip eden senelerde kuvvetli bir düşüş temayülü görülmekte ve 1949 yılında nisbetler işten aynlmalar için % 50 ye ve işe girmeler için ise % 42 ye inmiş bulunmaktadır.

Umumiyetle iktisadi kriz ve harp senelerinden sarfınazar işçi devri nisbetlerinin % 40-45 arasında tahavvül ettiğini söylemek hatâlı olmayacaktır. 1951-1958 yılları arasında aylık işçi devri nisbetleri (Tablo 27) de görüldüğü şekilde tahavvül göstermiştir.

TABLO 26. 1928 - 1949 Seneleri Arasında Amerika İmalât Sanayinde Yıllık İşçi Devri Nisbetleri⁸⁸.

Yıllar	Meomu ayrılmalar %	Gönüllü ayrılmalar %	Tensikâta tâbi tutulmalar %	İşten atılmalar %	Muhtelif ve Askerlik % ⁸⁹	İşe almalar Nisbeti %
1928	37,1	25,8	6,5	4,8		44,5
1929	45,2	32,6	7,2	5,4		52,3
1930	59,7	18,7	35,9	5,1		37,1
1931	48,4	11,4	34,3	2,7		36,6
1932	52,0	8,3	41,7	2,0		39,8
1933	45,4	10,7	32,2	2,5		65,2
1934	49,2	10,7	36,3	2,2		56,9
1935	42,7	10,4	30,0	2,3		50,0
1936	40,3	13,0	24,7	2,6		52,2
1937	53,1	15,0	35,8	2,4		42,6
1938	49,2	7,5	40,5	1,3		46,2
1939	37,7	9,5	26,7	1,5		48,9
1940	40,3	10,9	25,9	1,8	1,6	52,7
1941	46,7	23,6	15,9	3,0	4,2	64,5
1942	77,9	45,2	13,0	4,7	15,0	91,7
1943	87,2	62,3	7,0	7,1	10,8	89,6
1944	81,8	61,0	7,2	7,7	5,9	73,2
1945	99,7	61,0	27,7	7,3	3,7	75,8
1946	73,0	51,5	14,4	4,9	2,2	80,2
1947	58,1	40,4	11,4	4,8	1,2	61,5
1948	54,3	33,5	15,0	4,6		52,0
1949	50,9	19,7	28,4	2,8		42,1

88) Bk. PETERSON, Florence; Survey of Labor Economics; Revised Edition; Harper and Brothers publishers; New York; 1951; s. 215.

89) Bu grup 1939 dan evvel ve 1947 den sonra ihtiyarı ayrılmalar ka tegorisinde mütalâa edilmiştir.

TABLO 27. A.B.D. 1951 - 1958. Yılları Arasında Sanayide Aylık Vasatilere Göre İşçi Devri Nisbetleri⁹⁰.

Yıllar	Mecmu. ayrılmalar nisbeti %	İhtiyacı ayrılmalar nisbeti %	İşten atılmalar nisbeti %	Tensakata tabi tutulma %	Muhtelif ve askeri hizmetler nisbeti %	Mecmu işe alınmalar nisbeti %
1951	4,4	2,4	0,3	1,2	0,5	4,4
1952	4,1	2,3	0,3	1,1	0,3	4,4
1953	4,3	2,3	0,4	1,3	0,3	3,9
1954	3,5	1,1	0,2	1,9	0,2	3,0
1955	3,3	1,6	0,3	1,2	0,2	3,7
1956	3,5	1,6	0,3	1,5	0,2	3,4
1957	3,6	1,4	0,2	1,7	0,2	2,9
1958 ⁹¹	3,9	0,7	0,2	2,9	0,2	2,4

Tablodan da görüleceği veçhile 1951 yılından bu yana nisbetler bariz şekilde düşmüştür. Devre başlangıcında % 4,4 ve % 4,4 olan işten ayrılma ve işe girme nisbetleri 1958 senesi Nisan ayında % 3,9 ve % 2,4'e inmiştir. A.B.D. sanayinde devamlı bir işçi devri düşüş trendi müşahade etmek mümkündür⁹². Müttekâmil bir sanayie sahip İsviçre'de, bundan 50 sene evvel yapılan hesaplara göre, 1000 işçiden müteşekkil bir kütleyi el altında bulundurmak için bir yıl içinde 2000 kişinin yeniden işe alınmasına bir o kadar kimsenin de işten ayrılmasına ihtiyaç olduğu anlaşılmıştır. Bu durumun tekâbül ettiği mâna, şüphesiz % 200 bir işçi devridir. Bundan 25 sene evvel ise işçi devri nisbetleri % 40 - 70'e düşmüş ve bugün ise işletmeye, hâl ve şartlara göre tak-

90) Bk. Employment and Earnings; United States Department of Labor; vol. 4; No: 12, s. 27.

A. B. D. işçi devri nisbetleri, aylık olarak muntazaman neşredilmektedir.

91) 1958 senesine ait nisbetler aylık nisbetlerin senelik vasatîsi olmayıp, Nisan ayının nisbetleridir.

92) Aylara ve endüstri kollarına göre teferruath işçi devri aylık nisbetleri için yukardaki bültene bakınız. Aynı bültende ayrıca eyaletlere ve muhtelif sanayi bölgelerine ait nisbetlerde gösterilmiştir.

riben % 10 ilâ % 30 arasında bulunmuştur⁹³. Diğer yandan süratli bir sanayileşme hareketi geçiren Japonya'nın endüstrileşmenin başında, gayet güç problemlerle karşılaştığı, hattâ 1890 - 1900 yılları arasında fabrika işçilerinin yarısının 6 ayda bir değiştiği nazarı dikkate alınırca yüksek işçi devrini, sanayileşmeği tahdit eden bir faktör olarak kabul etmek icabedecektir. Hattâ, aynı yıllarda gayet sert bir sanayi disiplini, kötü çalışma şartları, 11, 12 saate varan iş müddetleri, işgücü imkânları çok fazla olmasına rağmen, bu memlekette sanayi hayatına girmek hususunda işçiyi isteksiz kılyordu. Fakat alınan tedbirler sayesinde işgücünü müstakar tutmak ve işçi devri nisbetlerini düşürmek mümkün olabilmıştır⁹⁴.

Baştanberi vermeğe çalıştığımız izahatın ışığı altında, memleketimizde üzerinde ehemmiyetle durulmağa muhtaç bir işçi devri probleminin olduğunu cesaretle söyleyebiliriz. Bir yandan Başvekâlet Umumî Murakabe Heyeti Raporlarının neticeleri, diğer yandan İstanbul Mensucat Sanayiine ait anket sonuçları ve nihayet işgücü anket neticeleri, bu ehemmiyeti gayet vazih şekilde ortaya koymuştur. Münferit işletmelerin yüksek nisbetleri yanında umumî vasatilerinde oldukça yüksek bulunması vaziyetin vahametini arttırmaktadır. İktisaden inkişaf etmiş bütün memleketlerde kalkınmanın başında gayet yüksek işçi devri nisbetleri kaydedilmiştir. Bu durum adetâ değişmez bir kader şeklinde iktisadî kalkınmayı arzu eden ve fiilen bu harekete katılan her memleketin karşısına çıkmaktadır. Bugün sanayileşmiş memleketlerin mazideki hatâlarını tekrar ederek aynı uzun, mücadeleli ve yıpratıcı metod ve yolları tekrar etmekte bir fayda yoktur. Endüstriyel memleketlerin ulaştıkları tekâmül seviyesini, mazinin tecrübelerinden istifade ederek memleketimizde de tesis etmek şüphesiz en isabetli yol olacaktır.

93) Bk. DUBLER, Kurt E., Ursachen, Aaswirkungen und Reduktion des Personalwechsels im Betrieb; Kasimir Meyer's Söhne Ag. Wohlen Ag.; 1955; s. 13.

94) Bk. LOCKWOOD, William, W.; The Economic Development of Japan; Oxford University Press London; 1955, s. 485.