

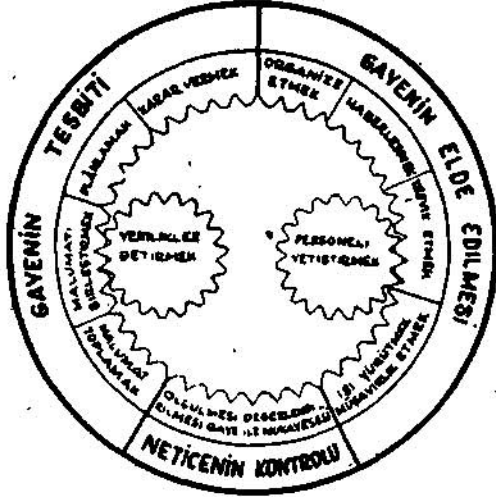
nelik vadelerdeki işleri yürüten sevkü idareciler- re orta kademelî idareci, varılacak neticeyi, yeya neticeleri evvelden kararlaştırarak uzun vadeli faaliyetleri tasarlamağ suretiyle müessesesinin politikasını tesbit eden sevkü idarecilere yülfsek sevkü idareci adını vereceğiz.

Sevkü idarecinin vazifeleri:

Hangi kademededen olursa olsun sevkü idareci işleri yürütmek için bazı faaliyetlerde bulunmak mecburiyetindedir. Bu faaliyetleri başlıca üç ana grupta tophyabiliriz:

- 1 — Elde edilmesi istenen gayenin tesbiti,
- 2 — Gayenin elde edilmesi için gereken faaliyetlerin ifası,
- 3 — Elde edilen neticenin arzu edilen ilk gayeye uygunluk derecesinin kontrolü.

Bu üç ana grupun hangi tali faaliyetlerden ibaret olduğu aşağıdaki şemada gösterilmiştir:



Şemadan görüldüğü üzere sayıları dokuz olan bu faaliyetler, bir çarkın dönmesi ile tasvir edildiği üzere, durmadan birbirlerini takip ederler. İdareciler işlerin yürümesini temin, başka bir deyimle neticeye ulaşmak için bu çarkı durmadan döndürmek yani çarkta gösterilen faaliyetleri sürekli olarak yapmak ve yaptırmak mecburiyetindedirler ve sevkü idarecilikte işte budur. Sevkü idare faaliyetinin devamı iki şeyle temin edilir:

- 1 — Yenilikler yaratmak,
- 2 — Personeli "yetiştirmek."

Bunlarrrda büyük çarkı çeviren iki küçük çark ile temsil ediyoruz."

Burada memleketimiz için önemli olan bir hususu belirtmek lâzım geliyor. Bizde hangi kademededen olursa olsun idareciler —bilhassa politi-

TEKNİK PERSONEL ÜCRETİ

Türkmen ATKAY

Teknik personele Resmî Sektörde, işlenen farklı ücret pek çok münakaşalara sebep. Osh bir dâva haline gelmiştir.

Buna karşı olanlar genel olarak «meslek farkı gözetilmeden, aynı tahsil seviyeli elemanlar aynı ücreti almalıdırlar. Resmî Sektör ücretleri Hususî Sektöre göre ayarlanamaz» demektedirler. Nedeni sorulup araştırıldığında da, maalesef, yalnız hissî sebeplerle kargılanılmaktadır.

Halbuki, farklı ücret verilmesi, meselenin uzun tartışmalarla dâva haline gelmesine mahal vermeyecek değişmez ve münakaşa edilmez basit mantık ve ekonomi kanunlarının neticesidir.

Teknik elemanın yaratıcı, yapıcı ve çalıştırıcı özellikleri dolayısıyla yüklediği mesuliyet karşılığı farklı ücret hak ettiği doğrudur ama, diğer mesleklerdeki elemanların da aynı derecede mesuliyet yüklenip yüklenmedikleri münakaşa edilebilir.

Fakat, bu yaratıcı, yapıcı ve çalıştırıcı özellikler onu, milletlerin hayatlarını idamesi ve ilerlemeleri için yaptıkları çalışmalarda, aynı zamanda katiyen vazgeçilemez "bir" unsur yapılarak diğer mesleklerden ayırır. Başka mesleklerdeki elemanların vazgeçilebilirlik derecesi, milletlerin zihniyet, hayat ve kültür seviyelerine göre değişir. Meselâ, bir kazaya kaymakam veya temizlik işleri müdürü tayininden vazgeçilmesi çok hatalıdır, fakat bizde olabilir. Ama "bir baraj inşaatına mühendis tayininden, hiçbir memlekette, vazgeçilemez."

Şimdi, bilinir ki her mal değerini, ekonomide meşhur arz ve talep kanununa göre bulur. Bu tabii, kanuna karşı mahiyette, cemiyetlerce hazırlanmış kanunların zorlamaları asla netice vermemiştir. Bir insanın iş gücü de o insanın satışa arzettiği malıdır, aynı kanuna tabolarak değerini arzı ve talebi tayin eder. Hususî Sektörde ücretlerin mesleklere göre farklı olması bundandır. Zamanımızda Teknik Personele talebin fazlalığı ve vazgeçilemezliği, arzın ise azlığı ona, dünyanın her yerinde, Resmî-Sektörde de farklı ücret sağlamıştır.

Malın arz ve talep edildiği piyasa bir bütün olduğu, Hususî ve Resmî Sektör piyasaları diye ayırlamayacağı için de, iş gücünü satan, arzı az, talebi fazla ve vazgeçilemez teknik personel, perede fazla değer verilirse oraya, hattâ dünya piyasalarının bütünleşmeğe başladığı günümüzde; doktorlar gibi, başka memleketlere kaçacaktır.

Netice olarak: Bütün mesleklerle aynı ücret seviyesini teinin edecek, ücretleri Hususî Sektöre göre ayarlamamış, hissî bir nizam, berizleri gibi neticesiz, Resmî Sektör de elemansız, kalmaya, mantık ve ekonomi kanunları gereğince mahkumdur.