

## SANAYİDE BEŞERİ MÜNASEBETLER BAKIMINDAN SENDİKALARIN ÖNEMİ\*

*Prof. Dr. Frank B. Miller*

Cornell Üniversitesi Sosyal Siyaset Fakültesi (A.B.D.)

Bugün sizlere, Sanayide Beşerî Münasebetler mevzuunun müstakbel gelişmesi bakımından sendikaların oynadıkları ve oynamayı umdukları rolden bahsetmek istiyorum. Beşerî Münasebetler, sosyal ilim mensuplarınınca yapılan araştırmaları, modern sanayi cemiyetlerinde yaşayan fertlere daha tatmin edici, daha mükemmel bir çalışma hayatı sağlamak amacıyla değerlendirmeye mâtuf bir bilimdir.

Dün yine burada, Karabük'te, aynı konunun idare cihaziyle çalışanlar arasındaki münasebetler bakımından önem arzeden bazı yönlerini, sevk ve idarecilerin bizzat kendileriyle münakaşa etmek zevkini tattım. Şimdi de sizlerle, sendikaların işyerinde daha iyi beşerî münasebetler ihdasına ne gibi yardımlarda bulunabilecekleri meselesini incelemek şerefine nâil oluyorum. An'anevî olarak, gerek benim mensup olduğum Cornell Üniversitesi, gerekse İstanbul Üniversitesi, sanayi hayatının her kademesinde faaliyet gösteren bütün işgörenlere bu ve benzeri konularda faydalı ve yardımcı olmaya çalışmaktadır.

Bizler, fertlerin mümkün olan hallerde birbirleriyle işbirliği yaparak vekar ve şeref içinde daha prodüktif ve ferden daha tatmin edici bir hayat sürmelerini gerçekleştirmek yolunda, beşer bilgisinin bugün ulaştığı bulunduğu inkişaf seviyesinden istifade edilmesini arzuluyoruz. Meselâ, işçilerle idare cihazi arasında bazı ihtilâflar çıkabileceğini inkâr etmemekle beraber, müşterek hedeflere ulaşmamızı kolaylaştıran pratik işbirliği usullerinin, bu mevzudaki yeni görüş ve fikirlerin tatbik mevkiine konduğunu görmek

---

[\*] Bu konferans, Karabük, Demir Çelik Sanayii İşçileri Sendikası mensuplarına verilmiştir.

istiyoruz. Oysa ki, gerçek hiçbir anlaşmazlığın mevcut olmadığı yerlerde ihtilâflı noktalar gören birçok kimseler, mühim ölçüde enerji israfına ve ihtilâfa sebep olmaktadırlar.

Türkiye'nin bugünkü meselelerini, ezcümle müstakar ve demokratik bir devlet düzeni, kuvvetli ve hızla gelişen bir ekonomik sistem, daha yüksek bir yaşama standardı ve okuma - yazma nisbeti gibi belli başlı ihtiyaçlarını kısaca gözden geçirirsek, şöyle bir neticeye varabiliriz: Bu meselelerin hepsi olmasa dahi büyük kısmı, prodüktivite seviyesinde ileri artışlar sağlamak suretiyle halledilebilir.

Herhalde, daha yüksek bir prodüktivite seviyesinin, ekonomide istihdam edilen her fert için arzu edilen bir gaye teşkil ettiği hususunda kimse ciddi bir şüpheye düşemez. Daha yüksek bir hayat seviyesine erişmek müşterek gaye kabul edildiği takdirde, herkes prodüktivitenin artırılması mevzuunda fikir birliğine varmaktadır. Görüş ayrılıkları ancak şu iki noktada ortaya çıkabilir: a) Yüksek prodüktivite hedefi nasıl gerçekleştirilebilir? b) Prodüktivitede artış sağlandıktan sonra, bu artış istihsal faktörleri arasında nasıl paylaşılmalıdır? Çocuklar küçük bir pastaya sahip-seler, kimin pastanın daha büyük parçasına sahip çıkacağı onlar için ciddi bir problem teşkil eder. Pasta büyükse, problem zâil olmamakla beraber, önem ve şiddeti azalır; çocuklar homurdanıp söylenirlerse de hiç olmazsa kavga etmezler. Aynı husus, millî hâsılanın bütünü için de vârittir.

Bendeniz, Türkiye daha kuvvetli bir sendikacılık hareketine ve daha ehliyetli işletme sevk ve idarecilerine sahip olduğu takdirde, yüksek prodüktivite seviyesine ulaşmayı lüzumlu kılan millî menfaatlere en müessir ve mükemmel bir şekilde hizmet edilebileceği fikrini ortaya atıyorum. Bu iki husus aslında hiç de birbirine zıt değildir. Her ikisi de, demokratik esaslara müstenit ileri bir cemiyet için gerekli unsurlardır.

İşletme idaresi nokta-i nazarından şu husus âşikârdır: Türkiye, yerinde ekonomik kararlar vererek istihsal süz'ütamlarını basiretle işletebilen ne kadar çok sayıda eğitim görmüş ve tecrübeli elemana sahip bulunursa, iktisadî kalkınmasını o kadar sür'atle gerçekleştirebilir. Bu itibarla, böyle idarecilerin yetiştirilmesi ve yararlı icraatları dolayısıyla mükâfatlandırılması için gereken yatırımlar yapılmalıdır. Fakat ben, bugünkü konuşmamda daha ziyade

kuvvetli bir sendika hareketine duyulan ihtiyaçtan bahsetmek istiyorum.

Hür sendikalar, tarih boyunca, işçilere sınaî hâsıladan daha büyükçe bir pay temin etme fonksiyonunu pek güzel başarmışlardır. Ancak onlar, bununla kalmayarak bir başka gayeye de tesadüfi olarak hizmet etmişlerdir. Gerçekte sendikalar, ziraat işçilerini sanayi dünyasının faydalı unsurları haline kalbetmek hususunda önemli bir öğretim fonksiyonu da ifâ etmişlerdir.

Köy hayatının ritmine alışmış vasıfsız çiftçileri, sınaî tesis ve fabrikaların muntazam disiplin ve kaidelerine intibak edebilen işçiler haline getirmeye çalışan her memleket, bu gayeyi sür'atle tahakkuk ettirebilmek için işletme idareleriyle sendikaların birlikte gayretlerine muhtaç bulunmaktadır. Sendikalar, bu eğitim fonksiyonunu, işçilerin ekonomik menfaatlerini temsil vetiresi içinde hemen hemen gayriiradî bir tarzda ifâ ederler. Tarihî seyir bakımından da aynı durum göze çarpmaktadır.

Bir bakıma sendikalar, resmî şikâyetlerin halli mekanizması içinde yeni sanayi işçilerine «hayat gerçeklerini» öğretmektedirler. Sendika liderleri, işçilere haklarının neler olduğunu öğretebilmek için, endüstri hayatında bu haklara karşılık ne gibi vazifelerin terttüp ettiğini vuzûha kavuşturmak zorundadırlar. İşe muntazam devam, işletme dahilindeki talimatlara dikkatle riayet, israftan kaçınma gibi hususları ifâda muvaffak olamadıkları takdirde sendika liderleri tarafından lâyıkiyle himaye edilemeyeceklerini gören işçiler, bu vazifeleri hâliyle daha kolay öğrenebilmektedirler. Zira, bu ve benzeri hususları öğreten, işçilerin bizzat kendi teşkilâtlarıdır. Bu itibarla sendika, çok müessir bir öğretmen durumundadır.

Sendika, bütün işçilerin demokratik siyasî bir organizasyona iştirak etmeyi öğrendikleri, bazı işçilerin de liderlik vasıflarını iktisap ettikleri bir okul mahiyetindedir; o, köy hayatında temini mümkün olmayan millî çapta bir halk eğitimi sağlamakta ve aynı zamanda fertlerin kendi san'at veya iş kollarında hâkim olan nizam ve kaidelere hürmet etmeyi öğrendikleri bir atmosfer yaratmaktadır.

Sendikalardan mâzi boyunca köylülerin sanayi işçisi haline istihâlesini kolaylaştıran bir yardımcı unsur olarak bahsederken, esas itibariyle mahallî sendikayı kastediyoruz. Mahallî sendika, va-

sat bir işçinin ekseri yahut da bütün temaslarını kurduğu ve işçi hareketlerinin ilk kademesini teşkil eden ünedir. Bu ünite, sendikacılığın gerçek kudretini temsil eden en demokratik yapıyı teşkil eder. Mahallî sendikâ, mütad fonksiyonlarını daha da iyi ifâ etmek suretiyle, üyelerine ve topluma yaptığı yardım ve hizmetleri arttırabilir.

O halde, dikkatimizi sendikaların kendi üyeleri kadar mensup oldukları topluma da hizmeti istihdaf eden, mâzideki ve hâlihazır-daki mezkûr davranışlarından bir başka yöne çevirelim; biraz da onların, işyerindeki beşerî münasebetleri geliştirmek gayesiyle, istikbalde neler yapabileceklerine bakalım. Şüphesiz, Hazret-i Süleyman'ın zekâ ve hikmetine sahipmişim gibi, bu mevzûda yapılması gereken şeyler hakkında fikirler ileri sürmem, tahmin hudutlarını aşamaz. Maamafih, sizlere çeşitli yerlerde denendiğini gördüğüm birtakım görüşlerden bahsetmeye çalışacağım. Bunlardan hangilerinin kendi meselelerinize kabili tatbik olabileceğine karar vermek size düşüyor.

Bu konuya, Amerika Birleşik Devletlerinde yapılmış ve «iki taraflı sadakat etüdüleri» diye tanınan bir araştırma serisini izahla başlayabiliriz. Faraziyelerimin birçoğu, bu araştırmaların ortaya koyduğu neticelere dayanmaktadır. Söz konusu neticelerin, bilhassa sevk ve idare mekanizmasında yer alan dostlarım bakımından en fazla sürpriz teşkil edeni şu olmuştur: Değişik endüstri tiplerinde, memleketin farklı kısımlarında ve birbirinden tamamen ayrı sendikalar muvacehesinde, işletme idareleriyle en dostane münasebetler kuran işçilerin, aynı zamanda kendi sendikalarının en fazla şuuruna ermiş kimseler olduklarına birçok defalar şahit olduk. Aynı şekilde, sendikaya ve sendika liderlerine karşı en şüpheli ve hasmâne tavırları takman işçilerin, idare cihazına karşı da aynı şüpheli davranışları gösterdikleri neticesine vardık. Mesele sadece bununla kalmamaktadır; bir işçi, sendika faaliyetlerinde ne kadar aktif bir rol oynarsa, işletmeye karşı da muhtemelen o kadar müsamahalı davranmakta ve onun problemlerini anlayışla karşılamaktadır. Bunun ifade ettiği mâna şudur: Üyelerine faaliyet gösterme hususunda en geniş imkânları sağlayabilen sendika, işletme idaresiyle münasebetlerinde çok kere en realist ve mes'uliyetlerini en fazla müdrik bir sendika olarak tezahür etmektedir.

Bunun sebebi tamamıyla vazih değildir. Maamafih, mezkûr hususu kısmen olsun izah sadedinde şunlar ileri sürülebilir: En faal

bulunan sendika üyeleri, işletme mensuplarile şüphesiz daha sık temas kurabilirler; dolayısıyla onlar, sendika faaliyetlerinin seyri içinde idare cihazını daha yakından tanıyıp, sevk ve idarecilerin karşılaştıkları meseleleri ve onların görevlerini ne gibi mahdut imkânlar altında ifa etmek zorunda kaldıklarını daha iyi anlayabilirler. Yeter derecede faal olmayan bir üye ise, gerek sendika liderlerinin, gerekse işletme idarecilerinin karşılaştığı realiteler hakkında bilgi sahibi olamaz; bilgisizlik de, bilindiği veçhile, şüphe doğurur.

Bendeniz, bu neticelerin birçok defalar tekerrürüne şahit olduğum içindir ki, onların her hâlükârda büyük bir hakikat payı taşıdıklarına kanî bulunuyorum. Bu sebepten, sendikaların beşerî münasebetlerin müstakbel gelişmesine yapabilecekleri yardımlar mevzuundaki görüşüm şu ana faraziyyeye dayanmaktadır: Sendika, ne kadar çok sayıda üyesini projelerine faal olarak iştirak ettirebilirse, o kadar kuvvet kazanır ve işletme idaresiyle münasebetleri o derece iyiye doğru gider.

Maamâfih, burada âhenk ve işbirliği gibi değerleri bizatihî birer gaye olarak satmaya çalışmadığımı tebârüz ettirmek isterim. Fertler, hayatta istedikleri şeylere sahip olurlar; şayet arzulanıkları şeyleri elde ederken, kendi aralarındaki münasebetleri de geliştirirlerse, netice tabii çok daha verimli olur. Bu bakımdan şimdi, mahallî sendikalar tarafından muhtelif yerlerde tecrübe edilen ve fertlerin arzulanı neticeleri elde etmelerine âmil olduğu gibi, daha iyi münasebetler ihdasına da imkân veren projelere bir göz atalım. Bunların ilginizi çekeceğini sanıyorum.

Amerika Birleşik Devletlerinde, sendika ve işletme idarelerinin üzerinde uzun zaman işbirliği yaptıkları sahalardan birisi, sanayide iş emniyeti konusudur. Aynı işbirliğini sizler de burada gerçekleştirebilirsiniz. Bununla, sadece bertaraf edilebilen yahut da hiç olmazsa korunma imkânı bulunan tehlikelere karşı alınacak emniyet tedbirlerini incelemekle görevli karma iş emniyeti komitelerini kastetmiyorum; aynı zamanda, sendikanın da bu mevzuda önemli bir rol oynayabileceğini, ezcümle işçileri iş emniyeti tatbikatında yetiştirmek gayesiyle uzmanlar temin etmek, bu konudaki kampanyaları ve verimli neticeler sağlayan kısımlar arası rekabetleri plânlamak ve bilhassa fertlerin çalışırken emniyet kaidelerine riayet etmeleri noktasında ısrar etmek suretiyle iş emniyeti öğretiminde

idare cihazıyla müessir bir işbirliği yapabileceğini söylemek istiyorum.

Sendikaların yalnız başlarına yahut da işletme idareleriyle birlikte faaliyet gösterebilecekleri bir başka saha da, buldukları şehrin inkişafına hizmet etmeleridir. Burası, nihayet muayyen endüstrinin temerküz ettiği bir şehirdir; tabiidir ki, sendika ve üyeleri Karabük'ün yaşama imkânları daha mükemmel bir yer haline gelmesini arzularlar. Bendeniz, buranın ihtiyaçlarını hemen hiç bilmiyorum. Fakat, birçok şehirler çeşitli ihtiyarî ve gönüllü hizmetlerden istifade edebilirler. Sendikanız belki de şehre bu neviden yardımlarda bulunmak gayesiyle, üyelerinin iş harici zamanlarına inhisar eden muhtelif faaliyetler organize edebilir. Bu mevzuda, yalnız şehrin temizliği, güzelleştirilmesi, imârı, v.s. gibi büyük projelerin tatbik mevkiine konmasını değil, aynı zamanda şehir hayatının çeşitli sıkıcı ve uygunsuz yönlerinin pek fazla bir zahmete girişmeksizin düzeltilebileceğini de kasetmekteyim; yeter ki, zahmeti göze alan biri ortaya çıksın.

Belki daha da ihtilâflı olan bir sahaya geçelim ve bizatihi iş eğitimi konusunu ele alalım. İdare cihazının burada, işçilerin öğretim ve eğitimi için fazlaca zaman ve enerji harcadığını bilmekte ve sendikanın bu mevzuda da bir rolü olup olamayacağını merak etmekteyim. Vasıflı işçi eğitimi, Batı Avrupa'da geniş ölçüde, Birleşik Devletlerde ise daha az, fakat yine de önemli ölçüde sendika ve işletme idarelerinin beraberce ve çiraklık sistemi içinde ele aldıkları bir meseledir. Hâlen münhasıran işletme sevk ve idare cihazının alâka sahasına girmekte olan bir mevzuda sendikanın müdahalesini kabul ettirebilmesi çeşitli güçlüklerle karşılaşabilir. Ancak, bendeniz bu hususta da denemelere girişilebileceğini sanıyorum.

Sendikalar, işçileri umumiyetle an'anevî bir tarzda, çalışma hayatının icapları zaviyesinden temsil etmektedirler. Kanaatime göre, bir sendikanın ifâ edebileceği en faydalı hizmetlerden birisi de, fertleri hayatta işlerinden gurur duyar bir hale getirmek, dikkatli ve tam çalışmaya olan ihtiyacı belirtmek, bir işi doğru ve düzgün yapmanın sağladığı tatmin hissine dair telkinlerde bulunmak gibi mevzulardaki çalışmalar olabilir. Yine sendika, işçilerin belli başlı endüstri kolları tarafından ortaya atılan yeniliklere intibak edebilmeleri için, onlara vasıf seviyelerini geliştirmeleri lüzumunu daima hatırlatmalı ve bu nokta üzerinde bilhassa sık sık durmalı-

dır. Bu bakımdan, hususiyle bir demir ve çelik fabrikasında, yüksek kıdemli işçilerle genç teknik okul mezunları arasında çeşitli işler dolayısıyla mevzu bahis edilebilecek birçok vasıf ve bilgi meseleleri mevcut bulunmaktadır.

Sendikaların eğitim problemlerinde aktif bir rol oynamaları, kendileri için bir kudret kaynağı ve bu konuda nihai mes'uliyeti deruhde eden işletme idareleri için faydalı bir yardım teşkil eder. Hattâ sendika, çelik endüstrisinin gerektirdiği özelliklerin neler olduğu ve bu mevzudaki belli bazı pratik ihtiyaçlar hususunda devlet teknik okullarına tavsiye ve tekliflerde bulunmak suretiyle, onlarla verimli bir işbirliğine girişebilir. Sendikaların işçi eğitiminde daha müessir bir işbirliğini nasıl tahakkuk ettirebilecekleri noktasında sarahatle konuşabilmem için, endüstrinin teknik veçhelerine iyice vâkıf olmam gerekir. Ancak, bu mevzuda yapılan araştırmalar, umumiyetle birçok karşılıklı menfaatlerin mevcut olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır.

Muhtemelen üzerinde en fazla tartışılan bir başka sahada, muhtelit işçi - işveren prodüktivite komiteleri konusunda Türkiye'de daha ileri çalışmalar yapılabilir mi diye düşünülebilir. Fransa, Kanada ve Amerika Birleşik Devletlerinde yapılan araştırmalar, sendika ve işletme idarelerinin ciddi bir işbirliğini gerçekleştirebildikleri hallerde prodüktiviteyi arttıracak usûller keşfedilebildiklerini göstermektedir. Şüphesiz bu gayretler, ancak endüstrinin arzettiği mâmûle karşı efektif bir talep mevcut olduğu takdirde muvaffakiyetle neticelenebilir. Aksi halde, prodüktivite artışları iş arzının daralmasına yol açabilir. Maamafih, Türk çelik endüstrisinde yerli demir ve çelik istihsalini aşan bir talebin bir müddet daha kendisini hissettireceğini kabul edebiliriz.

Sizlere, II. Dünya Harbi sırasında prodüktiviteyi arttırmak gayesiyle Kanada'da yapılan bir tecrübeden bahsedeyim. İşçilerin idare cihazını hiçbir masrafa sokmadan arzuladıkları bir hususu elde edebildiklerini göstermesi bakımından, mezkûr tecrübe daima ilgimi çekmiştir. Tabii bu, işverenlerin nâdiren karşılaşabildikleri bir durumdur. Vak'a, Lever Brothers'ın Toronto'daki işletmesinde cereyan etmiştir. İşçiler, haftalık çalışma müddetinin 48 saatten 40 saate indirilmesini, buna mukabil kendilerine yine eskisi gibi 48 saate tekabül eden ücretin ödenmesini talep etmişlerdir. Kanada hükümetinin vaz'etmiş bulunduğu fiat kontrolleri böyle % 20 nis-

betinde bir ücret artışına müsaade etmediği için de, işletme bu talebi reddetmiştir.

Bunun üzerine sendika, «hâlen 48 saatte istihsal ettiğimiz miktarın aynısını 40 saatte istihsal edebildiğimizi farzediniz; bu takdirde, yine 48 saatlik çalışmaya tekabül eden ücreti alabilir miyiz?» diye sormuştur. İşletme idaresi ise, «bunu bilemeyiz, ancak selâhiyetli makamlara mümkün olup olmadığını sorabiliriz; ne var ki, onların da bu hususta bir karara varmaları epey zaman alır» cevabı vermiştir. Sendika, buna mukabil şöyle bir teklifte bulunmuştur: «Biz, hükûmetin vereceği cevabın müsbet olacağını farzederek zararı göze alacağız ve şayet siz razı olursanız, bunu hemen şimdi tatbik başlayacağız.» İdare cihazı, bu teklifi kabul etmiştir.

Sendika üyelerine şu talimatı vermiştir: «Cumartesi günleri de tatil yapmak istiyorsanız, hâlen altı günde istihsal edebildiğimiz miktarı beş günde çıkarabileceğimizi işverene isbat etmek zorundayız. Bu maksatla, herbir kısımda idare ve sendika temsilcilerinden meydana gelen 3 - 4 kişilik komiteler kurulacaktır. Bu komiteler, kendi kısımlarındaki işçilerden, ifâ ettikleri ameliyelerin daha kısa zamanda ve daha az masrafla görülebilmesi için ne gibi tekliflerde bulunabileceklerini soracaktır. Komiteler, ortaya atılan teklifler arasından pratik ve faydalı olanlarını tesbit ederek bunları idare cihazına tavsiye edecektir. Fikirlerimiz yeteri derecede tatmin edici olur ve hükümet de bu hususta muvafakatini bildirirse, haftada 40 saat çalışmak suretiyle 48 saatlik ücrete hak kazanacağız.»

Programın tatbik tarzını burada tafsilâtlı bir şekilde izah etmek fazlaca zaman alacağı için, sadece muvaffakiyetle gerçekleştirildiğini belirtmekle yetinelim. Hükümet, altı ay sonra gereken müsbet cevabı vermiş, prodüktivite artışını sağlayabildikleri takdirde, mevzu bahis ücret artışına müsaade edilebileceğini beyan etmiştir. Sendika ve idare cihazı buna teşekkür etmiş, programı esasen tahakkuk ettirmiş bulduklarını bildirmişlerdir. Bu misal, işçilerin fikirlerinden işletme - sendika işbirliği çerçevesinde dirayetle istifade edilebildiği takdirde, alâkalı taraflar için birçok menfaatlerin sağlanabileceğini ispat etmektedir. İşletme sevk ve idarecilerine verdiğim dünkü konferansta, Amerika Birleşik Devletleri çelik endüstrisinde buna benzeyen bir başka misalden, sendika ve işveren temsilcilerinden kurulu prodüktivite komiteleriyle ilgili



Scanlon Plânından bahsettim. Yine geçen sene, Alman işgalindeki Fransa'da, bir fabrikada cereyan etmiş, buna benzer bir tecrübe işittim. Fransa'da o tarihte işçilere herhangi bir ücret artışı hakkı tanınmadığı gibi, fabrikayı terketmelerine de izin verilmiyordu. Söz konusu fabrikada çalışan işçiler, haftada sadece 24 - 30 saat çalışmak suretiyle mütad istihsal miktarını elde edebildikleri bir müessiriyet seviyesine ulaşınca, geri kalan zamanlarını değerlendirmek istemişlerdir. Bu maksatla, bilgi ve görgülerini arttırmak için fabrika dahilinde küçük bir sınıf kurmuşlar ve çeşitli konularda dersler almaya başlamışlardır.

Bu konuşmamda bahsettiğim tecrübe ve görüşlerden birçoğunun, yakın bir istikbalde burada tatbik mevkiine konmasının pek mümkün olamayacağını bilmekteyim. Bazılarının tahakkuku için beş veya on yıl gibi bir zamanın geçmesi gerekebilir; bir kısmının tatbiki ise hiçbir zaman varit olmayabilir. Bunları burada zikretmek suretiyle, sendikaların işçi ihtiyaç ve taleplerini karşılamak, bizzat kendi bünyelerini kuvvetlendirmek ve aynı zamanda işçi-işveren münasebetlerini geliştirmek gayesiyle bulmuş oldukları bir çok usul ve metodların mevcudiyetine parmak basmak istedim. Mezkûr temayüllerin hepsi, her zaman ve her yerde cârî olan an'anevî kaideler değildirler; dolayısıyla, buradaki durum ve meseleler bakımından kabili tatbik olmayabilirler. Bu konular üzerinde sizler de düşünürseniz, daha mükemmel görüş ve fikirler ortaya atabilirsiniz. Şayet böyle fikirleriniz olursa, bir gün onları duymak fırsatını elde edeceğimi ümit ediyorum.

Karabük Demir ve Çelik Tesisleri idarecilerine teşekkür ettiğim gibi, siz sendika mensuplarına da çok nâzik misafirperverliğinizden dolayı teşekkür etmek isterim. Misafirperverliğinize karşılık, fikirlerimden bazılarının sizler için faydalı veya hiç olmazsa ilgi çekici olmasını diliyorum. Burada büyük problemlerle karşı karşıya bulunduğunuzu bilmekteyim. Ancak, bu problemleri halledebilecek zekâ ve kaynaklara sahip olduğunuzdan da eminim. Hepinize bu müşterek teşebbüsünüzde başarılar dilerim.

Teşekkür ederim.

