

MEMLEKETİMİZDE KÖMÜR İSTİHRAÇ SANAYİNDE İLK TOPLU SÖZLEŞME

Gülten KÖKTAĞ

Istanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi

İkinci Cihan Savaşı sonrasında ve hususiyle son senelerde çeşitli memleketlerdeki maden ocaklarında başlayan ve gittikçe hızlanan hareketler ve huzursuzluklar dünya umumî efkârını meşgul etmeye başlamıştır. Bunun birçok sebepleri arasında en önemlisi maden kömürü istihraç sanayiinin, görünüşe göre gerçekleştirilmesi mümkün olmayan ciddi bir krizle karşılaşmış bulunmasıdır. Gerçekten bu kriz genel olarak bir taraftan maden kömürü talebindeki devamlı azalmadan, diğer taraftan maden kömürü ocaklarında kullanılmakta olan klâsik istihsal metod ve vasıtaları yerine, modern istihsal tekniğinin kullanılmasından, başka bir ifade ile otomasyon hareketinin gittikçe yayılmasından ileri gelmektedir.

Gerçekten bugün maden kömürü istihraç sanayii, belli başlı iki türlü işsizliğin alanını teşkil etmektedir. Bunlardan birincisi strüktürel mahiyetteki işsizlik, diğeri ise teknolojik işsizliktir. Strüktürel mahiyetteki işsizlik, maden kömürünün yerini gittikçe artan ölçüde, elektrik, ağır yağlar, petrol gibi enerjisi yüksek, maliyeti düşük, kolay ve ucuz nakledilebilen diğer enerji kaynaklarına terketmiş olmasından doğmaktadır. Diğer taraftan teknik gelişmeler, bütün endüstri kollarında olduğu gibi, insan emeği yerine teknolojik mahiyette bir makine ikame etmek suretiyle işsizliğe yol açmaktadır.

Aslında kömür enerjisine olan ihtiyacın nisbî olarak azalmasına rağmen, dünya enerji ihtiyacı büyük bir hızla arttığı için, istihsal miktarı mutlak rakkamlarla gittikçe artan bir seyir takip etmektedir.

İşte biraz önce bahsettiğimiz huzursuzluğa yol açan başlıca sebepler bunlardır. Fîlhakika Dünyanın maden kömürü istihraç

sahasında başta gelen memleketlerinden biri olan Amerika Birleşik Devletlerinde, 1945 - 1954 yılları arasında dört büyük kömür grevi olmuştur. Ortalama iki seneye bir grev hareketi düşmektedir. Bu rakamlar hiç şüphesiz maden kömürünün millî ve milletlerarası kömür piyasasındaki elverişsizlik durumunu aksettirmektedir. Önceleri kömür işçileri piyasanın müsait şartlarından faydalanarak bazı talepler ileri sürmekte ve grev tehdidi, yahut fiilî grev hareketi yoluyla bu taleplerini işverene kabul ettirebilmekte idiler. Buna mukabil son yıllarda şartlar esasından değişmiş, grevin kollektif pazarlık üzerindeki müessiriyeti bir hayli zayıflatmıştır ve aslında kömüre karşı olağanüstü bir talep olmadıkça, kömür sanayiinde başgösterecek grev hareketlerinin bugün millî ekonomi bakımından önemli bir rol oynaması ihtimali son derece zayıflamıştır. Bunun başlıca sebebini maden kömürü müstahsili memleketlerde geniş stokların teşekkül etmiş olmasında aramak lâzımdır. Filhakika stoklarla grev hareketleri arasındaki irtibat o derece kuvvetlidir ki, zamanımızda büyük maden kömürü müstahsili memleketlerde maden kömürü işçilerinin giriştikleri grev hareketlerinin kömür istihsal miktarları üzerinde hiç bir menfî tesir husule getirmedığı görülmektedir. Nitekim 1946 - 1954 yılları arasında maden kömürü istihraç sanayiinde başlıca grevlerin cereyan ettiği 4 sene zarfında, yıllık istihsal ortalamasının 521 milyon ton olmasına karşı, bu devreyi takip eden ve tamamiyle grevsiz geçen beş yıllık ikinci bir devre içinde, kömür istihsal miktarı 491 milyon tona düşmüş bulunmaktadır. Şu hale göre grevlerle geçen veya geçmeyen yılların kömür istihsal rakkamları ve randımanları mukayeseli olarak karşılaştırıldığı takdirde, ilk bakışta anlaşılması güç olan bu hakikat ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifade ile işçilerin grev yaptıkları yıllardaki randımanları, grevsiz geçen yıllara nazaran mutlak rakamlarla otuz milyon ton, nisbî olarak % 6 bir fazlalık göstermektedir.

Diğer taraftan bahis konusu memlekette İkinci Cihan Savaşı sonrasında beri devlet için büyük bir önem arzemiş olan belli başlı üç grevden sadece bir tekini kömür grevi teşkil etmiştir. Şimdi harp sonrası meydana gelen dört kömür grevinin neticelerini kısaca gözden geçirelim :

Gerçekten 1946 yılında patlak veren birinci kömür grevi, aradan bir ay geçtikten sonra Amerikan millî ekonomisi üzerinde ciddi tesirler göstermeğe başlamıştır. Özellikle Illinois halkı büyük güçlüklerle karşılaşmış, diğer devletler ise bu yüzden az çok sıkıntıya

düşmüşlerdir. Bununla beraber bahis konusu bu grevi, tesir ve neticeleri itibariyle fazla mühimsememek lâzımdır.

Bunu takiben 1946 yılı sonlarında kış mevsimine rastlayan ikinci grev, birinciye nazaran çok daha vahim tesirler meydana getirmiş ve Amerika Birleşik Devletleri halkını önemli güçlüklerle karşı karşıya bırakmıştır. Bu itibarla bu ikinci grevi olağanüstü tesirler icra eden bir iş mücadelesi hareketi saymak kabildir.

1948 yılında başlayan üçüncü grev ise, tamamiyle tesirsiz ve neticesiz kalmıştır. Nihayet 1949 - 1950 yıllarına rastlayan dördüncü grev hareketi, ilk 12 ay içinde topluma fazla tesirli ve zararlı olmamış, ancak son haftalarda memlekette darlıklara yol açan ciddi bazı neticeler doğurmuş, fakat çok geçmeden anlaşma ile sonuçlanmıştır.

Bununla beraber çelik sanayii işçilerinin giriştikleri büyük bir grev hareketi ile aynı zamana rastlayan bu kömür grevinin millî, hatta milletlerarası ekonomi üzerindeki tesirlerini inceden inceye ölçmeye imkân yoktur.

Yazımızın başında da işaret ettiğimiz gibi, maden kömürü istihraç sanayiinde büyük ölçüde bünyevî ve teknolojik işsizlikle ilgili bulunan bu huzursuzluk hareketlerine büyük kömür müstahsili Federal Almanya'da da rastlamak mümkündür.

Filhakika adı geçen memlekette, tesirleri sadece millî ekonomi üzerinde değil, fakat aynı zamanda ortak pazar camiasında da git-tikçe artan mikyasta hissedilen ve son beş - altı yıl zarfında kömür istihracı sahasında devam edegelen strüktür değişmeleri ve piyasa tahavvülleri, Federal Almanya'da Maden İşçileri Sendikasını (IG Bergbau) yeni problemlerle karşı karşıya bırakmıştır. Filhakika bu memlekette maden kömürü sanayiindeki gerek strüktür değişmelerinin, gerek sürüm piyasalarındaki taleple ilgili tahavvüllerin tesirleri, nihayet maden ocaklarında alman merkezleşme ve rasyonelleşme tedbirleri, 1958 yılından bu yana Alman Kömür sanayiinde istihdam edilenlerin sayısında aşağı yukarı 215.000 işçinin azalmasına yol açmıştır, başka bir ifade ile istihdam miktarında % 29.4 nisbetinde bir düşme meydana gelmiştir.

Bu oldukça vahim problemlerle meşgul olmak üzere geçen yılın eylül ayında Alman Kömür İşçileri Sendikasının yetkili delegeleri Wiesbaden şehrinde toplanmış ve «Yeni Meseleler» i gözden geçirmişlerdir. Bu kongrede konu ile ilgili 586 rapor münakaşa mev-

zuo olmuş ve yine bu raporlara dayanılmak suretiyle maden kömürü sanayiinin ekonomik ve sosyal durumu gözden geçirilmiştir. Ancak selâhiyetli organların ifadesine göre, günlerce devam eden bu müzakere ve münakaşalar sonucunda meselelerin halli mümkün olamamış, bundan dolayı maden kömürü işçileri büyük bir hayal kırıklığına uğramışlardır. Gerçekten Federal hükümetin, kömür sanayiinin menfaatine uygun düşecek müstakbel bir enerji politikasının esas ve prensiplerini el'an tâyin etmemiş bulunması böyle bir hayal kırıklığına yol açmıştır.

Diğer taraftan bu oldukça kritik duruma rağmen, Alman Kömür Sanayii İşçileri Sendikası (İG Bergbau) Yönetim Kurulu, toplanmış bulunan delegelere toplu iş sözleşmesi sahasında elde edilen yeni başarılar hakkında tatminkâr bilgiler vermişlerdir. Verilen malûmata göre, kömür istihracı ve enerji alanında 290 adet toplu iş sözleşmesi imzalanmış, bu akitlerle bir kısım ücret artışları ve iş müddetlerinde önemli sayılması gereken indirmeler sağlanmıştır. Bununla beraber bahis konusu sendikanın giriştiği teşebbüslerden en önemlisi şüphesiz Ortak Pazar nezdinde bir Avrupa Enerji politikası tâyini teşkil etmektedir. Bunun yanında kongrede Alman maden kömürü sanayiinin Metropolü olan Dortmund da, işçi hareketleri tarihinde ilk defa olarak bir protesto gösterisi tertiplenmesine karar verilmiş, bu karar tatbik sahasına konulmuş ve «Gövde Gösterisi» ne Belçika, Hollanda, İtalya, Fransa ve Federal Almanya memleketlerinden, yani bütün Ortak Pazar ülkelerinden gelen 20 bin işçi katılmıştır. Protesto gösterisine, Milletlerarası Maden İşçileri Teşekkülünün Londra'da akdettiği 37 nci Milletlerarası Kongrede kabul ettiği Avrupa Maden İşçileri Charte'nin sür'atle gerçekleştirilmesi istenmiştir. Bilindiği gibi bu Charte'm ihtiva ettiği prensiplerin uygulanmasını gerek işverenler ve işçi sendikaları, gerek hükümetler kabul etmişler ve bu suretle hür dünya memleketlerinde yaşama ve çalışma şartlarının bugünkü anlayışa göre tesis ve teessüsünü deruhte eylemişlerdir. Ayrıca Avrupa maden kömürü sendikalarının üyesi bulunan kömür işçileri Avrupa Sosyal - Charte'ı ile ulaşmağa çalışılan enerji politikasına ait hedeflerle ilgili bağlayıcı hükümler dercini talep etmişler ve Ortak Pazar memleketlerindeki maden kömürü istihraç sanayiinin, kordine bir enerji politikası tâyin ve tesbiti yoluyla, sağlam bir duruma kavuşturulmasını istemişlerdir.

Büyük kömür müstahsili memleketlerin zamanımızda karşılaştıkları bu güçlüklerin, şimdilik memleketimizde bahis konusu olmadığı aşikârdır. Esasen kömür yatakları bakımından oldukça kısır olan Türkiye, maden kömürü istihracını azaltmak değil, arttırmak durumundadır. Diğer taraftan bugün ve yakın bir gelecek için, diğer memleketlerin aksine olarak, maden kömürünün geniş ölçüde yerini alacak başka enerji kaynakları da sınırlıdır. Ancak memleketimizin Ortak Pazarla olan münasebetleri, aslı üyeliğin iktisabını takiben statü icaplarına uygun olarak normal bir duruma girdikten sonra, maliyet ve dolayısıyla geniş ölçüde ithalât yüzünden bir kriz ihtimalinin ortaya çıkıp çıkmayacağı şimdiden düşünölmeli ve böyle bir krizi karşılayacak tedbirler, henüz önümüzde bir hayli zaman varken, alınmalıdır.

Diğer yandan maden kömürü havzasında emekten tasarruf, istihşâl miktarını hissedilir derecede arttırmak, nihayet maliyetlere tesir etmek suretiyle ileride kömür ithali ihtimallerini, işletmecilik tedbirleriyle ortadan kaldırmak maksadiyle girişilecek bir otomasyon hareketinin, havzada bugünkü istihdam hacminde daralmalara yol açacağı muhakkaktır. Ancak başta Belçika olmak üzere bazı Batı Avrupa memleketlerinden Türk maden işçilerine karşı mevcut talep, türlü sebeplerden dolayı önümüzdeki yıllarda da devam ettiği takdirde, bu bakımdan büyük bir problemle karşılaşılması düşünölemez. Gerçekten bundan birkaç yıl önce Belçika'dan beş bin kadar Türk maden işçisi talebi olmuş, ancak ilgililer havzanın ihtiyaçlarını hesaplayarak, bu talebi karşılama cihetine gitmemişlerdi.

Meseleyi birkaç kelime ile hülâsa etmek icap ederse, Türkiye'de maden kömürü havzasının bugün ve yakın bir gelecekteki meselelerinin büyük maden kömürü müstahsili memleketlere nazaran tamamıyla başka mahiyette olduğunu söylemek kabildir. Dünyada ve memleketimizde kömür istihraç sanayiinin yukarda kısaca izahına çalıştığımız bu önemli problemlerini ele aldıktan sonra, şimdi de memleketimizde bu iş kolunda cereyan eden toplu iş sözleşmesi tatbikatını ve bu münasebetle ortaya çıkan problemleri gözden geçirelim.

*

**

EKİ 3460 sayılı kanuna dayanarak kurulmuş bir devlet işletmesidir. TKİ Kanununa ve dolayısıyla Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına bağlıdır.

Ereğli Kömür Havzası 4 Bölgeden teşekkül eder. Bunlar Armutçuk, Kozlu, Üzülmaz ve Karadon bölgeleridir. Bu bölgeler de bölümlere ayrılmıştır.

Armutçuk Bölgesi : Kandilli ve Çamlı istihsal bölümlerinden,
Kozlu Bölgesi : İhsaniye ve İncir Harmanı bölümlerinden,

Üzülmaz Bölgesi : Dilâver (Yeşildağ), Asma, Çaydamar bölümlerinden,

Karadon Bölgesi : Gelik, Karadon, Kilimli bölümlerinden müteşekkildir.

Kollektif Pazarlığa başlanılan 1 Ekim 1963 tarihinde havzada çalışan işçilerin umumî yekûnu 46.251 i bulmakta idi. Bu işçilerin bir kısmı münavebeli olarak çalıştıkları için 1 günde istihdam edilen işçi sayısı ortalama olarak 33.147 yi bulmaktadır.

Ocaklarda kadın ve çocuk işçi çalıştırılmaz, istihdam edilen işçilerin büyük bir kısmını civar köylerden temin edilmiş olan erkek işçiler teşkil eder. Kadın işçiler daha çok sosyal hizmetlerde ve bir kısmı da bürolarda istihdam edilmektedir. Ereğli Kömür İşletmeleri kuruluşu olan 1940 yılından beri bilâncosunu daima zararla kapamış bir müesseseydi, mazinin kötü miraslarını temizleyip kâra geçmesi ancak 1963 yılında mümkün olmuştur.

A) Kollektif Pazarlıktan önce müessesenin ücret bünyesine barksak 7,5 liradan başlayıp 45 liraya kadar 25 er kuruluşluk kademelerle yükselen 150 ücret kademesinin mevcut olduğunu görürüz. İşletmenin ücret eğrisi bir çam dalını andırmaktadır. 7,5 lira ilâ 12,25 lira (dahil) alanların toplamı 40.794 kişi olup mevcut işçilerin % 88,1 ine tekabül etmekte; 13.00 lira ilâ 22,75 lira (dahil) arasında ücret alanların sayısı 5165 olup bu rakkam da mevcut işçilerin % 11.1 ini ifade etmektedir. 23 lira ve daha yüksek ücret alanların sayısı ise 292 yi bulmakta ve bunlar da mevcut işçilerin % 0,63 ünü teşkil etmektedir.

Müessesede zaman ücret sistemi ile akord ücret sistemi birlikte kullanılmakta, yukarıda bahsedilen çıplak ücretlere, muayyen bir istihsal miktarını aşan işçilere, ayrıca prim ödenmektedir. Münavebeli işçilerin barındırma, giydirme ve yedirme hizmetleri işletme pavyonlarında, masrafları işletmeye ait olmak üzere temin edilmektedir. Daimî işçilerden 2000 kadarına lojman temin edilmiştir. Bu lojmanların aydınlatma ve su masrafları işletmece deruhte

edilmektedir. Fakat lojman temin edilemeyenler hem bu sosyal yardımlardan istifade edememekte, yani kira ile ev tutup oturmak mecburiyetinde kalmakta, hem de mezkûr işçilerin işten ayrılırken aldıkları kıdem tazminatları, faydalandıkları sosyal yardımlar az olduğu için, lojmanlarda oturanlara nisbetle daha az olmaktadır.

B) Havzada kollektif akit müzakereleri, bir yetki itirazı safhasını geçirdikten sonra, 1 Ekim 1963 tarihinde başlamıştır. Müzakereler pazarlık masasına daveti yapan Zonguldak Maden İşçileri Sendikasının hazırladığı ve 100 maddeyi bir hayli aşan sözleşme tasarısı üstünde cereyan etmiş ve 3 ayda neticelenmiştir. Müzakereler zaman zaman inkıtaa uğramışsa da bunda kusuru tamamen işletme idarecilerine yüklemek haksızlık olur. Çünkü Kanun kendilerini ne kadar muhtar kılsa kılın, nihayet bir devlet memurdurlar ve üstelik zararları ötedenberi hazinece karşılanan bir müessesenin başındadırlar. Bu durum muvacehesinde üst makamların emir ve direktiflerini beklemek zorunda kalmaktadırlar. Kusur şahıslarda değil, olsa olsa sistemde aranmalıdır. Şunu da ilâve etmeyi bir borç biliriz ki, müzakereler tam bir anlayış havası içinde geçmiş, işletmeye fazla külfet tahmil etmeyen teklifler kolaylıkla kabul edilmiştir. Pazarlık bazan heyecanlı safhalar geçirmiş, yapılan tenkitler ve sendikacıların yükselen sesleri karşısında müessese umum müdürünün gösterdiği anlayış, olgunluk ve medenî davranış her türlü takdirin üstünde bulunmuştur. Esasen teklif edilen maddelerin sadece 12 tanesinin bir uzlaştırma kuruluna havale edilmesi de bu anlayış havasını göstermektedir. Uzlaştırma Kuruluna getirilen maddelerin ağırlık merkezini ücretlerle ilgili maddeler teşkil etmekteydi. Sendikanın yaptığı teklif yer altı işçilerinin asgarî ücretlerinin 15 liraya, yer üstü işçilerinin asgarî ücretlerinin ise 13 liraya yükseltilmesi ve diğer ücret kademelerine de daha düşük nisbetlerde zam yapılmasıydı ki, bu teklifin işletmeye tahmil ettiği külfet 120 milyon lirayı tutmaktaydı. Bu teklife karşı işletme, işçi ücretlerine müessesenin bu yılki kârı olan 15 milyon lirayı zam olarak verebileceğini, esasen bu zammın inikâslarıyla birlikte işletmeye yüklediği yükün 30 milyon lirayı bulduğunu iddia etmiş, her iki teklif de kabul edilmediğinden uzlaştırma kuruluna gidilmişti. Kurul işletmenin durumunu tetkik ettikten sonra, yer üstü işçilerinin asgarî ücretlerini 10 liraya, yer altı işçilerinin asgarî ücretlerini 11 liraya çıkartan bir kararı kabul etmiştir.

Şimdi, kollektif pazarlık sisteminin E.K.İ. ne getirmiş olduğu yenilikleri göstermek maksadıyla, 1 Ocak 1964 tarihinden itibaren yürürlüğe giren ve 18 ay müddetle muteber olan toplu iş sözleşmesinin işçi - işveren münasebetlerinde yeni bir anlayış havası yaratması bakımından enteresan olan bazı hükümlerini tetkik edelim.

Gerçekten bu hükümler, Havza tarihinde bugüne kadar işçi - işveren münasebetlerinin tanzimi bakımından sadece tek taraflı işveren irade ve tasarrufunun kısmen ortadan kalktığını, buna mukabil çağımızın modern işletmecilik zihniyetini aksettiren yeni prensiplere yol açtığını açıkça göstermektedir. Diğer taraftan böyle radikal bir değişikliğin bugünden yarına denilebilecek kısa bir müddet içinde meydana gelmesinde elbette her iki tarafın da iyi niyeti büyük bir rol oynamıştır. Şüphesiz müteakip toplu iş sözleşmeleri bu işbirliğini daha da ileri götürecek hükümleri ihtiva edecektir. Aşağıya aldığımız hükümler işyerinde çalışma ahenginin sağlanması, sulh ve sükûnun temini ve verimliliğin artırılması hususunda sendika ile işverenin birlikte gayret sarfedeceklerini açıkça göstermektedir.

«Tarafların amacı :

Madde : 1 — Tarafların amacı; hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesile ilgili hususları düzenlemek ve İşçi - İşveren münasebetlerini ilgilendiren diğer unsurlar ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını tesbit, bunların uygulanmasını sağlamak ve taraflar arasında çıkabilecek ihtilâfların uzlaşma yoluyla hal şekillerini göstermek ve bütün bu hususlar üzerinde işbu Toplu Sözleşmede mutabakata varmak suretile, İşveren ve vekillerile onun çalıştırdığı işçiler ve Sendika arasındaki iş ahengi ve çalışma barışını sağlamak ve işyerinin sözleşme süresince en yüksek randımanla çalışmasını temin etmektedir.

Madde : 2 — Birinci maddede tasrih edilen gayenin tahakkukunu teminen Sendika taraf olarak kendisine yüklenen vazifeleri en iyi niyet ve mümkün olan en iyi şekilde ifa etmeği ve işyerlerinde mevcut bütün ünitelerin randıman ve verimliliğinin artırılması ve kalitelerin daha iyi olması hususunda kendi payına düşen gayreti gösterir ve işverene yardımcı olur.

Madde : 4 — Üçüncü şahısların çalışma barışını bozacak, işe, İşverene, Sendikaya maddî ve manevî zararlar ika edecek şekildeki her türlü hareketlere müstereken karşı durmayı taraflar kabul ederler.

Madde : 27 — İşçilerin çalışma, dinlenme, işe başlama ve bitirme saatleri ile vardiyelerin başlama ve bitme saatleri, vardiye adetleri ve ara dinlenmeleri işyerlerinin ve işin özellikleri gözönünde tutularak işyeri âmiri ile Sendika temsilcisi arasında tesbit ve işyerinde ilân edilir.

Aşağıdaki hükümler ise, İşletmenin sendikaya, sendikacılık fonksiyonlarını ifası hususunda yardımcı olacağını göstermesi itibariyle enteresandır.

Madde : 103 — İşçilerin sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını temin bakımından Sendikanın kuracağı veya iştirâk edeceği her türlü Müessese, Kooperatif ve teşebbüslere E.K.İ. azamî müzaheret ve kolaylık göstermeyi kabul eder.

Madde : 62 — E.K.İ. Sendikanın yönetim, murakabe ve haysiyet divanında görev alanların, ayda bir yapacakları toplantıya iştirâk edenlerin yevmiyelerini işyerinde çalışıyormuş gibi ödemeyi ve aynı zamanda lüzumlu anlarda E.K.İ. ve Sendika temsilcilerinin müstereken yapacakları toplantılara katılacak Sendika temsilcilerinin yevmiyelerini de işyerinde çalışıyormuş gibi ödemeyi kabul eder.

Toplantılara iştirâk edecek temsilcilerin isimlerinin en az üç gün evvel Sendika tarafından E.K.İ. ye bildirilmiş olması şarttır.

Havzada işçilerin eğitimi ve kültür seviyelerinin yükseltilmesi hususunda ve tahsisen hiç ocağa girmemiş bulunan işçilerin eğitimi hakkında müzakereler sırasında şiddetli münakaşalar olmuş ve aşağıdaki hükümler kabul edilmiştir. Diğer memleketlerdeki mümasil müddetler dikkate alındığı takdirde, tatminkâr olmamakla beraber, ocağa girmeden evvel hiç değilse 15 gün eğitim müddetini şart koşması itibariyle bu hükümleri dercetmeyi faydalı bulduk.

Madde : 18 — E.K.İ. ; bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren hiç ocağa girmemiş işçileri, yer altına girmeden evvel öğretime tâbi tutar. Bu öğretim müddeti, işçinin kabiliyetine göre normâl olarak asgarî 15 azamî 30 gündür. Öğretimde muvaffak olanlar işçi sıfatıyla işbaşı yaptırılır. Öğretime tâbi tutulanlar, öğretim müddetleri zarfında yer altı asgarî yevmiyesinin yarısı nisbetinde ücret alırlar.

Öğretim müddetleri, işçinin öğretim kabiliyetine göre azamî müddeti aşmamak şartile taraflarca düzenlenir.

Madde : 19 — İşyerlerinde çalışan işçiler veya bu işçilerin çocukları veya haricîten alınacaklar için çırak eğitimini yapmayı E.K.İ. kabul eder.

Bu çırak eğitimlerinin zemin, zaman, brans, miktar ve şekilleri hakkındaki hususları E.K.İ. ve Sendika müştereken hazırlıyacakları bir yönetmelikle tesbit ederler.

Madde : 20 — İşyerlerinde çalışan işçilerin bilgi ve kültür seviyelerini geliştirmek maksadile eğitim için Sendikanın ayıracığı mablâğ kadar bir meblâğı, 6.5.1939 tarih ve 2/10913 sayılı Nizamname hükümleri mahfuz kalmak şartile E.K.İ. ayırarak tarafların müştereken hazırlayacağı bir program dahilinde sarfetmeyi kabul eder.

Madde : 61 — Sendika tarafından, dış memleketlerdeki iş ve çalışma hayatı ile ilgili kurs ve seminerlere, konferans ve kongrelere katılmak veya staj yapmak üzere gönderilecek işçilere aşağıdaki kayıt ve şartlarla ve sosyal hakları bâki kalmak ve yalnız yevmiyeleri ödenmek suretile azamî bir seneye kadar izin verilir.

E.K.İ. tarafından aynı gayelerle dış memleketlere gönderilen işçiler hakkında bu madde hükümleri uygulanır.

Toplu iş sözleşmesi bilhassa işçi sağlığı bakımından havzaya küçümsenemeyecek hükümler getirmiştir.

Madde : 41 — E.K.İ. işçilerin işe alınmalarında, çalışma süreleri içinde, hastalıklarının tesbitinde ve işten ayrılmalarında aşağıdaki hususların tatbik edilmesini kabul eder.

1. — İşe almalarında :

Namzet işçi, Müessesenin mütehassıs hekimleri tarafından muayene edilecektir. Bu muayenelerde:

Bilhassa Akciğerler klinik ve radyolojik tetkike tâbi tutulacak, solunum fonksiyonlarında azalma olup olmadığı araştırılacak, göğüs kafesinde veya içinde sîü şekillerin mevcudiyeti tahkik edilecek, bilhassa slikozum teessüsünde büyük bir sür'at temin edebileceği için yukarı teneffüs yolları ârızaları araştırılacak, kemik, mafsal ve diğer iç organlarda Tüberküloz tetkik olunacaktır.

Akciğerlerinde ehemmiyetli derecede kireçlenmiş gangliyonları, akciğer dokusunda kalsifiyelezyonları, müz-

min bronşit nev'inden tegayyürleri ve eski plöröziye bağlı plevra yapışıklığı gösterenler ocak içine alınamayacakları gibi yer üstündeki tozlu işyerlerinde de çalıştırılmayacaklardır.

Her namzet işçiye, işe girmeden evvel mentoux tatbik olunacak, menfi netice alınanlara B.C.G. aşısı tatbik edilecek: müteakiben yapılan mentoux kontrolleri müsbet olmadan ocak içinde veya ocak dışı tozlu yerlerde çalıştırılmayacak, başka işlerde çalıştırılabileceklerdir.

2. — Çalışma süresi içinde:

Tıbbî korunma yanında tozlanmaya maruz işçiler sürekli olarak depistaj'a tâbi tutulacaktır. Bu ameliye süresi çok tozlu yerlerde çalışan işçiler için azamî 6 ay olacak, geri kalan işçilerin mikrofilm ile depistaj süresi taraflarca müştereken hazırlanacak beden kabiliyeti talimatnamesindeki toz kategorilerine göre bir yıl olacaktır.

Tozlanmaya karşı ön tedbir olarak en uygun vasıta tozun husulüne mani olmak üzere sulu delme sistemi yer altı işlerinin bütün lâgım çalışmalarında tatbik edilecektir.

İş mahallinde husule gelebilecek olan zararlı tozlarla mücadele metodlarının muvaffakiyet derecesinin tesbiti ve geliştirilmesi amacı ile bir toz tetkik lâboratuvarı kurulup bu iş için lüzumlu mütehassıs elemanlar yetiştirilip istihdam edilecektir.

3. — İşten ayrılmalarda :

İsteği ile işten ayrılan veya işveren tarafından işten çıkarılan her işçinin kanunî ihbar süresi içersinde ve akdin feshinden önce; işçi talep ettiği takdirde, aynen işe alınırken yapıldığı gibi, radyolojik ve klinik olarak meslek hastalıkları bakımından tetkik edilerek elde edilecek sağlık durumu işe alındığı zamanki sıhhi kayıtlarla mukayese edildikten sonra, hastalığı tesbit edilenlerin raporları E.K.İ. ce İşçi Sigortaları Kurumuna gönderilir.»

«Madde : 43 — E.K.İ. Sağlık Teşkilâtı Hastahanesinde meslek hastalıklarını teşhis ve tesbit edecek sıhhi Kurulun; Dahiliye, Göğüs hastalıkları ve Röntgen mütehassısları ile hastahane Başhekiminden teşekkül etmesini ve bu heyet tarafından meslekî hastalıklar konusunda verilecek raporların nihai olmasını taraflar kabul eder.

E.K.İ. Sağlık Teşkilâtı Hastahanesinde mevcut lâboratuvarı, bugünün şartlarına uygun olarak geliştirmeyi ve meslekî hastalıkların teşhis ve tesbiti ve malûliyet derecelerinin ölçülmesini temine yarayan aletleri tedarik etmeyi kabul eder.

Madde : 44 — Sıhî Kurul raporu ile ocak içi az, orta veya tozsuz yerlerde çalışır kararı almış bulunan işçilerin yevmiyelerinde herhangi bir indirim yapılmamak şartile başka bir yerde çalıştırmayı E.K.İ. kabul eder. Ancak, verilen rapora uygun mesleği ile mütenasip verilecek yeni görevi işçi kabul etmediği takdirde işçinin iş akdi E.K.İ. tarafından feshedilir.

Madde : 45 — Sıhî Kurul raporu ile ocak dışı işlerde çalışır kararı almış bulunan işçiler yevmiyelerinde indirim yapılmadan ocak dışı işlere verilirler. Bu suretle rapora uygun verilecek işin işçi tarafından kabul edilmemesi, rapora uygun münhal işyeri bulunmaması, işçinin iş akdini feshetmek talebi hallerinde kıdem tazminatları ödenmek şartile iş akdi E.K.İ. tarafından feshedilir.

Madde : 46 — Sıhî durumunun çalışabilmesine mâni olduğunu E.K.İ. Sağlık Teşkilât Hastahanesinin dışında tam teşekküllü bir Devlet Hastahanesinin Sıhî Kurulundan getireceği bir raporla tevsik eden işçiler hakkında (çalışma gücünü kaybetmiştir.) işlemi yapılmak suretle iş akidleri feshedilerek kıdem tazminatlarını ödemeyi E.K.İ. kabul eder, «Bu şekildeki raporlar, meslek hastalıkları ile Amele Birliği muamelâtına teşmil edilmez.»

İş kazaları hususunda kabul edilen hükümler de bazı yenilikler getirmiş olması itibarıyla dikkati çekmektedir :

«Madde : 47 — İşyerlerinde vuku bulan iş kazaları hakkında sendika temsilcileri, sendikaya bilgi vermek yetkisini haizdirler.

Kazanın vuku bulduğu mahalde vazife başında bulunan Sendika Temsilcisi hariç olmak üzere, Sendikaca seçilecek Temsilci Cumhuriyet Savcılığınca verilecek müsaade ile ve E.K.İ. nin tefrik edeceği elemanla birlikte kaza mahalline girer.

İş kazasından sorumlu ve vazifeli Temsilci hariç olmak üzere, Sendika Temsilcisi, kaza mahallinde kurtarma ameliyelerinde fiilen veya sözle herhangi bir şekil ve surette müdahalede bulunamaz.

Savcı gelinceye kadar taraflar kaza mahallindekileri tesir ve telkinleri altında bulunduracak şekilde konuşamayacakları gibi, kaza hakkında tahkikat da yapamazlar.

İş kazasının vuku bulunduğu iş yerinde, yukardaki fıkralarda yazılı vazifelilerin dışından getirilecek temsilcinin kaza mahalline gitmek için, ocağa giriş ve çıkışında, ocak içersindeki tetkikatı sırasında uğrayacağı kaza ve zarardan E.K.İ. nin mes'ul tutulamıyacağını Sendika ve Temsilcisi kabul ederler.

Madde : 48 — İşyerlerinde çalışan bilûmum işçilerden kazaya uğrayan işçilerin, kaza bildiri kâğıdının tanziminde, Sendika Temsilcisi bulunur. Bu mümkün olmadığı takdirde, bildiri kâğıdı Sendika Temsilcisi tarafından bilâhare görülür ve imza edilir.

Madde : 49 — İşyerlerinde vuku bulan ölümlü iş kazaları; en kısa zamanda, ilgili adlî mercilere bildirilirken Sendika Başkanlığı da keyfiyetten haberdar edilir.

İş saatleri dışındaki ihbarlar Sendika Başkanlığının evine yapılır.»

Şimdi de sözleşmenin ücretlerle ilgili hükümlerini gözden geçirelim : Bilindiği gibi ücret işçinin tek gelir kaynağıdır. Bu itibarla ücretlere hissedilir bir zam yapılmadıkça, akdin, işçinin işletmenin idaresine iştirakini temin eden ve diğer hususlarda da geniş haklar sağlayan bu hükümlerinin işçiler için büyük bir mânâ ifade etmeyeceği meydandadır. Diğer taraftan ücret işveren gözüyle bir maliyet faktörü olduğundan, ücret müzakerelerinin bütün pazarlığın en hassas safhasını teşkil etmesini tabii karşılamak icabeder. Nitekim hâdiseler bu istikamette gelişmiş ve taraflar arasında uyuşmazlık bu konudan doğmuş ve mesele Uzlaştırma Kuruluna intikal etmiştir. Uzlaştırma Kurulu tarafından ücret ihtilâfı hakkında verilen karar taraflarca kabul edilerek aşağıda görüldüğü şekilde akde dercedilmiştir.

«*Madde : 64* — 1) Bu Toplu Sözleşmeden faydalanacak yer altında çalışan bütün işçilerin asgarî ücretleri onbir liradır. Böylece, halen sekizbuçuk ilâ dokuz lira (dokuz lira dahil) ücret alanların ücretleri onbir liraya çıkarılır.

2) Halen dokuz liranın üstünde ücret alan Sendikalı bütün yer altı işçilerinin ücretlerine seyyanen iki lira zam yapılmıştır.

3) Bu Toplu Sözleşmeden faydalanacak olan yer üstünde çalışan bütün işçilerin asgarî ücretleri on liradır. Böylece halen yedibuçuk ilâ sekiz lira (sekiz lira dahil) ücret alanların ücretleri on liraya çıkarılır.

4) Halen sekiz liranın üstünde ücret alan Sendikali bütün yer üstü işçilerinin ücretlerine seyyanen iki lira zam yapılmıştır.

Madde : 65 — E.K.İ., yeni alacağı işçi, san'atkâr ve uzmanlara bu sözleşmenin kapsamında bulunan branslara ait baremlerin fevkinde bir ücret veremez.»

Diğer taraftan ücretlerin müzakeresine geçilmeden önce taraflarca karara bağlanan şu hüküm dikkati çekecek bir mahiyet taşımaktadır. Bu hükme göre, «asgarî ücretlerin tesbitinde taraflar dünya normlarını, Türkiye'deki asgarî geçim şartları ile mahallî geçim şartlarını gözönünde tutarlar.» Bu maddenin ışığı altında 64 üncü maddeyi tekrar ele aldığımız takdirde, asgarî ücretler hakkında varılan kararların dünya normları ile herhangi bir ilgisi olmadığını görürüz. Ancak gerek işçi başına, gerek genel istihsal miktarları bakımından havzamızın gelişmiş memleketlerdeki randımanları bir hayli altında bulunduğu dikkate alınırsa, ücretlerin dünya normları seviyesine yükseltilmesinin imkânsızlığı kendiliğinden ortaya çıkar.

Ücretlerle alâkalı diğer ilgi çekici bir madde de :

«Madde : 109 — Bu Toplu Sözleşme 1 Ocak 1964 tarihinden itibaren onsekiz ay müddetle muteberdir. Ancak Konjonktür dairesinin geçinme indekslerinde 1 Ocak 1964 tarihindeki seviyesinden % 15 nisbetinde bir artış olduğu takdirde, Sendika, 31 Aralık 1964 de ücretlerin yeniden gözden geçirilmesini isteyebilir.» dir.

Görüldüğü gibi bu hükümle havzada ilk defa olarak müteharrik ücret sistemine (échelle mobile) doğru bir intikal göze çarpmaktadır. Bununla beraber hemen ilâve edelim ki, normal şartlar altında, bir yıl içinde geçinme indekslerinde % 15 nisbetinde bir artış olması ihtimal harici görülmektedir. Bu sistemin yerleşmiş bulunduğu Fransa'da geçinme indekslerindeki artış nisbeti % 5 tir. Bu itibarla ilk bakışta tatminkâr görülen hükmün pratikte büyük bir kıymet ifade etmiyeceği anlaşılmaktadır.

Bu hükümler dışında iř disipininini ve çalışma ahengini sağlamak gayesiyle, Bölge ve Merkez İşçi Disiplin Kurulları, Müessesese İşçi Disiplin Kurulu, taraflar arasında imzalanmış olan bu toplu iř sözleşmesinin tatbikatından doğan anlaşmazlıkların giderilmesinde kesin karar vermek durumunda olan «Uygulama ve Denetleme Kurulu» gibi eşit sayıda işletme ve sendika temsilcilerinden meydana gelen organlar vücuda getirilmiştir.

Görülüyor ki Havzada ilk defa doğan bir Toplu İř Sözleşmesi, yazımızın başında da belirttiğimiz gibi, işçi - işveren münasebetleri bakımından gerçekten birçok yenilikleri ihtiva etmekte ve birçok taraflarıyla örnek bir akit mahiyetini taşımaktadır. Bu esas üzerine yapılacak müteakip toplu iř sözleşmelerinin, şartların müsaadesi nisbetinde iki taraf için de daha tatminkâr olacağından hiç şüphemiz yoktur.

