

Türkiyede Sanayi işçileri

Prof. Dr. Ahmet Ali Özeken

Türk işçileri, sayın dinleyiciler:

Sanayi hayatına yeni giren bütün memleketlerde olduğu gibi, Türkiyede de, maliyet fiyatlarının pahalılığı endüstri mevzuunda karşımıza çıkan bütün iktisadî davaların, münakaşaya yol açan her meselenin belkemiğini teşkil etmektedir: Sanayimizin bütün dertlerini, maliyet fiyatlarının aşırı yüksekliği hakikatinden hareket ederek incelemek kabildir.

Demek ki, ana dert şu: Bir metre pamuklu bezi, bir kilo şekeri, bir ton maden kömürünü, hemen diğer bütün memleketlere nazaran, çok daha pahalıya malediyoruz. Niçin mi?

Bu elverişsiz, bu kötü neticede, çeşitli sahalara giren bir çok sebeplerin rolü vardır. Bütün bu illetleri, —rahmetli başvekil Dr. Saydam'ın vaktiyle, hükümet teşkilâtının çalışma mekanizmasını tahlil ve tenkit ederken kullanmış olduğu bir tâbirle— «bütün bu sakatlıkları A dan Z ye kadar» ayrı ayrı saymağa, önünüze dökmeye, ne vaktimiz, ne sabrınız yeter, ne de bu akşamki konuşma mevzuumuzun çerçevesi müsaittir. Bu itibarla bahis mevzuu müteaddit sebeplerden yalnız bir tanesi üzerinde duracağız: Memleketimizde, smaf ham madde ve mamullerin pahalıya mal olmasının ön safta sebeplerinden birini: işçilerin, fabrikalara, maden ocaklarına «nereden» ve «niçin» geldiklerinde, yetiştirilme ve yaşayış tarzlarında, çalışma kabiliyet ve imkânlarında, sanat ehliyetlerinin yeterlik derecesinde aramak lâzımdır.

Önümüzde elle tutulur, gözle görülür açık bir hakikat var: bir kilo şeker imal ederken, bir metre kumaş dokurken, bir ton demir veya bakır cevherini topraktan çıkartırken, ödenilen işçi ücreti, herhangi bir memlekette olduğundan çok daha fazladır. İşte bu nokta, maliyetlerimizin pahalılığında hatırı sayılır bir rol oynamaktadır.

Niçin? Bizde fabrika işçileri, maden ameleleri çok yüksek üc-

retler mi alıyorlar? Hiç de öyle değil- Bilâkis işçi ücretlerinin ortalama seviyesi, çoğu memleketlerde gördüğümüze nazaran bir hayli düşüktür. Şu halde?

Hakikat şudur ki, işçiye ödenilen ücretler pek yüksek olmadığı halde, sanayi işletmelerinde, mamul başına düşen işçilik bedelleri pahalıya gelmektedir. Çünkü fabrikalarımızda, maden ocaklarımızda, işçi başına düşen istihsal verimi çok azdır. Buna kısaca: Sanayimizde «işçi randımanları, garp memleketlerine nazaran düşüktür» denilir. Bu ifadeyi ve tâbiri, konuşmamız esnasında sık sık kullanacağız.

Şu halde, şimdiden «işçi randımanı» veya «istihsal randımanı» tâbir ve mevzuunun mâna ve esasını daha açık bir şekilde anlamaya çalışalım.

Bizde bir kömür madeni işçisi, ortalama olarak 2,5-3 lira yevmiye alır. Amerikadaki kömür amelesinin de hiç olmazsa bizim paramızla, 6 lira aldığını kabul edelim. Demek ki, kömür sanayiinde ücret —amele cephesinden— Amerikada, Türkiyeye nazaran % 150 ye yakın bir ölçüde daha pahalıdır. Buna karşılık, Amerikada Bitümlü kömür madeni ocaklarında çalışan bir işçinin umumiyetle 7 saatlik bir iş günü esnasında sarfettiği emeğe düşen istihsal miktarı, ortalama olarak 4000 kilo olduğu halde, Ereğli kömür havzasında bir işçinin, bir günlük umumiyetle 8-9 saatlik çalışmasına isabet eden kömür miktarı ancak 500-600 kilo arasındadır. Aldığımız misaldeki 4000 veya 500 kiloya —bütün işçiler ve umumiyetle 8 saat esnasındaki istihsal yekûnu hesaba katılarak, işçi başına düşen istihsal miktarına— *istihsal randımanı* veya *işçi randımanı* adı verilir.

Misalimizde, Amerikada, işçiye bize nazaran % 150 nisbetinde fazla ücret ödendiği halde, bir ton kömürün maliyetine yüklenen işçilik bedeli, bilâkis bizde pek ziyade daha ağırdır.

Şöyle ki: Amerikada 6 lira, 4000 kilo kömür istihsaline yeten işçilik bedelidir. Şu halde, bir ton, yani 1000 kilo kömüre düşen işçilik ancak, $\frac{1000 \times 6}{4,000} = 1,5$ liradır. Diğer taraftan, bizde, bir işçi yevmiyesi, gerçi 2,5 liradan ibarettir. Fakat, bu ücrete hak kazandıran bir yevmiyelik amele emeğine, istihsale iştirak hissesi olarak, ancak 500 kilo kömür düşmektedir. Şu halde, 1000 kilo, yani bir ton kömür istihsaline, Amerikadaki 1,5 liraya mukabil, bizde, $\frac{100 \times 2,5}{500} = 5$ lira işçi hakkı ödenmiş olmaktadır.

Görürsünüz ki, *randıman* (verim) ile *maliyet*, bir gümüş li-

ranın, «ay - yıldız» ve «yazı» tarafları gibi, aynı şeyi karşılıklı iki cepheden göstermektedir: İstihsal maliyetinin pahalılığı, randımanın düşük olmasındandır veya randıman yüksek olunca, istihsalin işçilik maliyeti de düşer. Nitekim bizde sınıai istihsalde işçilik maliyeti pahalıdır. Bu vaziyetin mühim sebeplerinden biri (gümüş liranın diğer tarafı) işçi randımanlarının düşük olmasıdır; Amerikada sanayi işçilerinin randımanları yüksektir. Bu durumun diğer cephesi — ve aynı zamanda neticesi ise — istihsalde, işçilik maliyetinin ucuza gelmesidir.

Bu esas noktalar ve tâbirler iyice anlaşıldıktan sonra, asıl mevzuumuza, rahatça, ve tam istediğimiz noktadan şöylece-gireceğiz:

Türkiyede sanayi işçilerinin durumunu, sırf maliyet fiyatlarımızın pahalı, istihsal randımanlarımızın düşük olmasında rol oynayan sebeplerden biri sıfatıyla ele alıyoruz: İstihsal randımanlarımız, ileri sanayi memleketlerinininkine nazaran niçin düşük? Sınıai maliyetlerimizde, işçilik maliyeti niçin ağır çekiyor? İşte, Türkiye sanayi işçileri mevzuunu, sırf bu çerçevede içinde, yani, iktisadî cephesinden inceliyeceğiz.

Türkiyede sanayi işçileri konusunu, bu bakımdan, birbirine sıkı şekilde bağlı beş esaslı nokta üzerinde durarak mütalâa etmek kabildir.

Birinci nokta, Türkiyede hemen her branşta sanayi işçiliğini, fabrika veya maden ameleliğini, kendine biricik geçim vasıtası olarak seçmiş, bu yolda yetişmiş işçiler azdır. Bu görüşü kısaca: birinci mesele, Türkiyede daimî ve profesyonel işçi kütüğü mevcuttur şeklinde de ifade edebiliriz.

Bu vaziyeti; fabrikalarımızda, maden ocaklarımızda, işçilerin, durmadan ve büyük ölçüde değiştiklerini görerek anlamaktayız. Sanayi işçisi, uzun sene fabrikada kalmamakta, çok defa başka bir fabrikada değil, sanayi harici başka işlerde çalışmak üzere, kısa bir zaman kaldıkları müesseseleri terk etmektedirler.

Önce, Devlet sanayi işletmelerinden alınmış bazı misallerle iddia ettiğimiz bu vakıayı tesbit edelim. Ezcümle 1941 yılı zarfında, yeniden işe alınan işçilerin yekûnu, sene başında çalışmakta olan işçilerle karşılaştırılınca bu nisbet:

› Beykoz Deri Fabrikasında	% 31,4
Bursa Merinos Fabrikasında	% 64,8
Defterdar Yünlü Mensucat Fabrikasında	% 68,3
Guleman Şark Kromları İşletmesinde	% 165
Ergani Bakırları İşletmesinde	% 247

olarak tesbit edilmişti. 1937 de, Ereğli Kömür Havzasında bizzat yaptığımız bazı tetkiklerde, bir işçinin maden ocaklarında ortalama olarak, 1935 te 17 ve 1936 da ancak 14 gün kaldığını tesbit etmiştik. Bugün Havzada çalışan işçiler —ihtiyarlarıyla— bundan fazla kalmamaktadırlar. İkinci cihan harbi esnasında ihdas edilen ve harpten sonra, bir intikal devresine tâbi tutulduktan sonra, hükmen yürürlükten çıkarılan «ocaklarda mecburî çalışma» (iş mükellefligi) rejiminde ise, köylerden getirilen münavebeli mükellef işçiler, 6 hafta müddetle Havzada tutulmakta idiler.

Olayları rakkamla tesbit ettikten sonra, şimdi sebepler üzerinde duralım :

Biraz evvel karakteristik rakamlar vererek çizmeğe çalıştığımız bu umumî manzaranın sebeplerini her sanayi bölgesine, bazan bilhassa her sanayi branşına işçi temin eden nüfus hazinelerinin içinde, yaşadıkları iktisadî şartlarda, yaşayışlarında hâkim bulunan âdetlerde, zihniyette, hayat gailelerinde, yaşayış şartlarında aramak lâzımdır. Sebepleri araştırırken bu mevzuda en tipik misal olarak maden işçilerini ele alabiliriz.

Türkiyede bütün maden işletmelerinde istihdam edilen 40 - 45 bin işçi için bir nevi nüfus hazinesi vazifesini gören Karadeniz sahilleriyle hinterlandı, bir de cenubu şarkî ve garbî Anadolunun bazı vilâyetlerindeki 150 - 200 bin kişilik bir rençber kütesidir. bunun haricinde saydığımız bölgelerle memleketin diğer bölgelerinden gelen maceracı, işsiz güçsüz, veya hamal makulesi kimseler yurdumuzun maden işçileri ordusunu teşkil etmektedir. «Ereğli Maden Kömür Havzası 1849 danberi faaliyette bulunduğuna göre, bir yıldanberi, maden işçilerimizin % 95 inin, hâlâ, bazan gönül rızası ve geçim mecburiyeti ile, bazan da iş mükellefiyeti icabına uyararak, tarlasını, sürüsünü birkaç günden birkaç haftaya kadar muvakkat bir müddet için terkeden rençberlerden mürekkep olduğunu müşahede etmek lâzımdır. Kömür veya diğer maden ocaklarına gelen veya getirilen işçiyi daha doğrusu rençberleri, köyüne, tarlasına, sürülerine, ailesine bağliyan, endişeleri, menfaatları, alâkaları ve dertleri vardır. Bu nokta ve bir de ayrıca geçici işçilerden büyük bir kısmının «para ekonomisi» ile olan alâkalarının pek mahdut oluşu, kömür havzasına, linyit, krom, bakır, demir maden ocaklarına çalışmak üzere gelenlerin ne için buralarda pek kısa bir müddet kaldıklarını izah edebilecek mahiyettedir. Filhakika, köy hayatına bağli olan bu rençberlerin, geçim seviyeleri de gayet düşük ve bilhassa bu itibarla da ayrıca, para ekonomisi ile olan mü-

nasebetleri de mahduttur: Sigara, bazan rakı, yol parası, tuz, birkaç metre gaz boyaması bez, gayet uzun fasılalarla, bir eski pantolon, ceket ve başlık satın almak, para ile olan alâkalarının, aşağı yukarı noksanz bir çerçevesini teşkil eder. Bu yaşayış tarzının yarattığı kanaatkâr ve muhafazakâr iktisadî zihniyet, muvakkat işçiyi, köydeki ailesine, alıştığı yaşayış şartlarından uzak kalmanın işçide doğurduğu huzursuzluk ve nostalji (memleket hastalığı) nın da bu husustaki tesirlerini küçümsememek lâzımdır.

İşçileri kabil olduğu kadar uzun müddet muhafaza edebilmek, kâfi miktarda amele bulmak imkânları da, civar bölge ve vilâyetlerin hattâ memleketin zirâî durumu ile yakın bir alâka ve bağıllık arz etmektedir. Ezcümle harpten önce 1936 senesinde zirâî mahsulün zenginliği Havzada büyük bir amele bühranı yaratmıştır. Bunun neticesinde istihsalde yer yer duraklamalar, faaliyet tatilleri ile karşılaşmış ve böylelikle yıllık istihsal düşmüştü.

İkinci nokta: İşçiler devamsızdırlar.

İşçilerin fabrikalarda, maden ocaklarında kısa bir müddet kalmaları, sık sık yer değiştirmelerinden sonra ele alınacak diğer bir mesele de, bir sanayi işletmesine bağlı kaldıkları kısa müddet esnasında da, iş başına gelmelerinde müşahede edilen intizamsızlıklar ve devamsızlıklardır. Bu devamsızlığı, yine bazı Devlet sermayesiyle kurulmuş fabrikalarımıza ait kayıtlarla tesbit etmeğe çalışalım. Ezcümle Beykoz Deri fabrikasında, 1941 yılında 18,576 ya baliğ olan ifa edilmemiş iş gününün 3699 u mazeretli, 8803 ü mazeretsiz, 6077 si de sıhhi sebepler veya «izinle iş başına gelmemek» şeklinde kaydedilmiş bulunmaktadır. Bursa Merinos Fabrikasında, aynı yılda tesbit edilen mazeretsiz devamsızlıklar 5000, «Defterdar Yünlü» müessesesinde 1535 tir. 1 Temmuz 1942 esnasında bu üç fabrikada her gün vazife başına gelmeyen kayıtlı işçilerin sayısı 150 den aşağıya düşmemiştir. Guleman Şark Kromları işletmesinde, Temmuz 1943 te çalışmış olan 402 işçiden, ancak 116 sı 30 gün, 118 i 205, 63 ü 15-20, 105 i 10 - 15 gün iş başına gelmişler.

Ergani Bakır işletmesinde, 80 kişilik bir kadro teşkil eden inşaat ve materyel servisi, işçileri arasında 1943 yılında 742 devamsızlık kaydedilmiştir.

En büyük sanayi işletmemiz olan Ereğli Kömürleri işletmesinde de, ikinci cihan harbi yıllarında tatbik edilmiş olan mükellefiyet rejimi esnasında, kaçmalar, yalandan hastalanmalar ve her zaman serbest işçiler arasında ikametgâhların uzaklığı dolayısıyla kötü mevsimde gecikmeler veya birkaç gün birkaç hafta için başka iş-

lere kapılanmalar ilâh... şeklinde meydana çıkan devamsızlıklar büyük bir yekûna balığ olmaktadır. ➤

Devamsızlıkların diğer başlıca sebeplerini şu suretle sıralamak kabildir:

Bir defa, işçilerin daimî ve profesyonel olmamalarından doğan devamsızlık sebepleri: fabrikalarda, maden ocaklarında, imalâthanelerde yazılı olan işçiler, haftanın bazı günlerinde, hattâ, muayyen mevsimlerde haftalarca yol yapmakta, limanlarda, demiryolu istasyonlarında yükleme ve boşaltma işlerinde çalışmakta, çamaşıra, tah-taya gitmekte hattâ hamallık yapmaktadırlar.

Bazı işçilerin, devamlı bir surette iki sanatı bir arada icra etmeleri — kâh fabrikada, ocakta çalışması — kâh başka işlerde birkaç gün, birkaç hafta çalışmak üzere ayrılmalari da sanayi işçilerimizin devamsızlıkları üzerinde rol oynayan sebeplerden birini teşkil eder.

Sanayi işçilerimizin aynı zamanda ikinci bir geçim vasıtası olarak, bilhassa, satıcılık, küçük ziraat işçiliği, rençberlik, çobanlık yaptıkları tesbit edilebilir.

Fabrikalar ve maden ocakları ile işçi ikametgâhları arasındaki mesfelerin uzaklığı, yolların bozukluğu bilhassa fena havalarda ve kara kışta işçilerin devamsızlığı üzerinde mühim bir rol oynamaktadır.

Nihayet işçilerin çalışma kuvvetlerinin sık sık tükenmesi, bedenî sıhhatlerinin ve aldıkları gıdanın bazan gördükleri işe mukavemet bakımından kâfi gelmemesinin ortaya çıkardığı umumî yorgunluk da devamsızlıklar üzerinde müessir olmaktadır. Bu nokta, bilhassa kadın ve çok genç yaştaki işçilerle, müzmin bir hastalığa müptelâ ameleler arasında ehemmiyetli bir devamsızlık sebebi teşkil etmektedir.

Fakat bu çeşit sıhhi sebeplerin başında malaryanın yaptığı tahribata ayrıca hususî bir yer vermemiz lâzımdır. «Malarya ayakta duran işçinin randımanını baltalamakta, tamamiyle yatağa düşürmediği işçileri de 2-3 günde bir yoklayan nöbetlerle sık sık iş başına gelemeyecek bir hale sokmaktadır. Başta Karabük sanayi bölgesi, ve Ereğli Kömür Havzası olmak üzere çoğu sanayi mmtakalarımızda malarya âfeti, insan enerjisi üzerinde yaptığı tahribat ve randımanlar üzerindeki menfî tesirleri itibariyle başlı başına ve ehemmiyetle ele alınacak bir iktisadî problem mahiyetini arz etmektedir. Fakat, bu umumî ve yıkıcı tesirleri haricinde malarya

sanayi işçilerinin devamsızlıkları üzerinde âmil ilan başlıca sebeplerden birini teşkil etmektedir.⁷¹

Üçüncü nokta: İstihsal randımanları düşüktür.

Demek oluyor ki, fabrikalarımızda çalışan işçilerin çoğu, tam mânasiyle fabrika işçisi değil ve bilhassa maden ocaklarımızda istihdam edilen ameleler, *maden ameleleri* olmaktan çok uzak... İşte sanayi işletmelerinde işçilerin, sanayi işçiliğini kendilerine biricik ve daima geçinme vasıtası olarak seçmiş, buna göre yetişmiş olmaları ve iş başına muntazam surette gelmemeleri, *işlerinin ehli, kalifiye* elemanlar olarak yetişmelerine engel olan en mühim sebeptir. Sanayi işçilerimizin kalifiye olmaması da, işçi emeğinin verimini azaltmakta, sınaî madde ve mamullerimizin maliyetini yükseltmekte, söze başlarken kullandığımız ve mânasını izah etmiş olduğumuz bir tâbirle, istihsal randımanlarımızı pek ziyade düşürmektedir.

İşçi randımanlarımızın düşüklüğünü, muhtelif sanayi şubeleri üzerinde durmak suretiyle tetkik ederken, bunları bilhassa, maden sanayii şubelerinde nazarı dikkate almak muvafık olur. Gerçi, istihsal randımanları, diğer endüstri branşlarımızda da, ileri sanayi memleketlerindeki randımanlarla mukayese edilince nispeten daha yüksek bir seviyede bulduklarını iddia edebilecek bir netice ile karşılaşmayız. Ezcümle Sümerbank tarafından kurulmuş olan iplik tesislerinde çalışan bir amelenin, günlük emeğine isabet eden iş miktarının 100-400 iğ arasında temevvüç etmesine karşılık, ileri bir endüstri memleketindeki bir müessesede —meselâ bir Japon fabrikasında— aynı randımanı 1280 iğ olarak buluyoruz. Bununla beraber işçi randımanlarımızın düşüklüğünü daha ziyade, teknik ve tabii icapları dolayısıyla, istihsal ünitesi başına nisbeten daha büyük sayıda işçi kullanılan branşlarda ve bu itibarla maden sanayiinde belirtmek çok daha yerindedir.

1939 da Divrik demir cevheri istihsal randımanı 1775 kilodan ibaretti. Bunun mânası, ortalama olarak bir işçinin 8 saatlik emeğiyle 1775 kilo demir cevheri istihsal edilmiş oluyor (Randıman hesaplanırken yalnız bilfiil istihraç işleriyle uğraşan işçiler değil, işletme dahilinde çalıştırılan bütün işçiler hesaba katılır). Bu miktar 1940 ta 3300 kilo ile iki misline iblâğ edilebilmiştir. Demek oluyor ki, bu yılda insan emeği üzerinde yüzde elli bir tasarruf temin edilmiştir. İstihsal randımanı da 1940 taki 554 kilodan 1941 de 688 kiloya, linyit kömürü ihtiyacımız da 430 kilodan 500 kiloya çıkmıştır. Bu rakamlar rasyonalizasyon icaplarını daha ileri bir derece-

de temin etmek suretiyle erişilebilecek olan merhalelerden çok uzaktır. Ezcümle Cenubî Afrika bakır madenleriyle İsveç demir madenlerinde ortalama randıman 6 ve 2,7 tonun aşağısına düşmemektedir.

İstihraç sanayi arasında da, maden kömürü randımanlarındaki düşüklük, bu branştaki istihsalın sanayi ve transport faaliyetleriyle enerji ekonomisi için haiz olduğu hayatî ehemmiyet ve kömür maliyetinin bircümle sınaî maliyetlerle nakliye ücretleri üzerindeki tesirleri dolayısıyla bu bahiste en ön plânda alâkâmızı celbetmeğe lâayık bir mahiyet arz etmektedir. Bu itibarla işçi randımanlarımızdaki düşüklüğü bilhassa bu branşta daha geniş ölçüde alacağımız rakamlarla belirtmeğe ve sebepleri üzerinde bir defa daha etraflıca dururken yine kömür işçilerini —en tipik bir misal sıfatıyla— gözönünde bulundurmayı faydalı buluyoruz.

Ereğli Kömür Havzasında 1937 ilk dokuz aylık ortalama randımanı 613 kilo idi. Yani Havzanın bir yıllık kömür istihsal tonajına bircümle işletmelerde, ocak dışında ve içinde çalışan bütün işçilerin topyekûn sayısına taksim edilmek suretiyle, bir işçinin bir vardiyalık —umumiyetle 8 saatlik— mesaisi zamanındaki emeğine isabet eden kömür istihsalı 613 kilodan ibaretti.

İkinci cihan harbine tekaddüm eden son seneden itibaren 1941 senesi ilk on ay esnasındaki umumî randımanlar şu şekilde düşmüştür:

<i>Seneler</i>	<i>Kiloğram</i>
1938	595
1939	558
1940	505
1941 (I-X)	490

İstatistik rakamları 1941 den itibaren kömürün ihtiva ettiği fazla kül derecesini nazarı dikkate almadan verilmiş olduğundan hakikatte 1941 için 585 kg. olarak kaydedilmiş olan bu randımanı normal kül derecesine irca etmek suretiyle gösterdik. 1941 in son aylarında günlük randıman rakamları 350, 280 hattâ 150 ya kadar düşmüş ve bu durum amele noksanından, direksizlikten, yıpranmış teçhizattan meflûc bir hale gelmiş olan Havza istihsal cihazının mecburen 4 ay için durdurulmasına kadar devam etmiştir. Randımanlar, istihsal stopajından sonra, bütün ayları zarfında çalışılmış ilk yıl olan 1943 te 578 e yükselebilmiş ve son üç sene zarfında da 580 - 600 kg. arasında temevvüç etmiştir.

Kömür ocaklarımızdaki produktivitenin ortalama ölçüsünü gös-

teren bu umumî randıman rakamları, kömür sanayiinde ileri bir merhaléde bulunan memleketlerin yine yıllık ortalama randımanlariyle kıyaslanınca muayyen bir müddet zarfında çalışan işçi başına düşen istihsal miktarının memleketimizde ne kadar düşük olduğu derhal göze çarpan bir şekilde meydana çıkmış olur:

Almanyada Ruhr havzasında 1935 ortalama randımanı: 1804 kg.

Hollandada, Devlet kömür işletmelerinde 1935 te 1902 kg.

Polonyada (Yukarı Silezya madenlerinde) 1936 da 2073 kg.

U. S. A. 1936 da 2790/5970 kg.

Bu ortalama rakamların yanında, daha büyük randıman rakamlarını da zikretmek, ezcümle, Ruhr havzasında bir çok işletmelerin İkinci Cihan Harbine tekaddüm eden yıllarda 3500 - 3700, İngilterede, Cardiff kömürlerinde 1938 de 2900 kiloluk ortalama randımanla çalışıldığını ilâve etmek lâzımdır. Gerçi fabrikalarımızda, maden ocaklarımızdaki randıman düşüklüğünde teknik teçhizat, sosyal politika ve ücret politikası gibi sahalardaki noksan ve zaaflarımızın da tesiri vardır. Fakat en büyük mesuliyet hissesini, bir taraftan, işçilerin daimî, devamlı ve kalifiye olmayışlarına, diğer taraftan da —bilhassa Devlet işletmelerinde teknik ve iktisadî sevk ve idareyi elinde bulunduran mühendislerin, şeflerin, sakat bir personel ve ücret politikasının tesiri altında— alâka, gayret ve mürakabelerinin mükemmel bir şekilde vazife görememelerine yüklemek lâzımdır.

Şu halde bütün sanayi işçiliğimizin başlıca derdi olan bu mevzuun ehemmiyeti üzerinde, en tipik bir örnek teşkil eden kömür işçilerini gözönünde tutmak suretiyle bazı tamamlayıcı tahlil ve mülâhazalarda bulunalım.

Yeryüzünden 400 ,bazan 800 metreye kadar derin, güneş görmiyen, rutubetli yeraltı galerilerinde, her an tabii sebeplerle veya teknik ârizalardan meydana çıkabilecek kazalara maruz *maden işçilerinin dikkat, uyanıklık, soğukkanlılık* ilâh... gibi bir takım zihni ve ruhi hasletlere malik olmaları lâzımdır. İşçiler tarafından âletlerin, cihazların yıpratılmadan ve maharetle, malzemenin dikkatle ayarlanarak tasarrufla kullanılabilmesi, istihsal faaliyetlerinin produktivitesi, hattâ ârizasız, inkıtasız bir şekilde idamesi bakımından, iptidaî ve zarurî bir şart teşkil eder. En basit bir âletin, bir kazmanın bile tutuluşunda, kömür damarı üzerine vuruluşunda, parçalanmış kömürlerin «Berlin» adı verilen küçük maden arabalarına yüklenişinde, öğrenilmesi icabeden bilgiler, edinilmesi gereken maharetler mevcuttur ki, bunun derecesine göre, kazmacı ve yeraltı ran-

dımanları gibi mevzî prodüktivite ölçülerinde % 100-500 nisbetinde ekarlar yaratabilir. En iptidai abataj usullerinden, tazyik edilmiş hava veya elektrikle müteharrik martopikörlerle yapılan kazılara doğru gidildikçe, işçinin sahip olması zarurî olan vasıf ve şartların ehemmiyeti de o nisbette artar.

Madencilikte, âletleri kullanmasını bilen, üzerinde çalıştığı ve kendini çeviren tabii elemanları iyice tanıyan, hayatını ve ocak emniyetini her ân tehdit eden tehlikelere karşı uyanık bulunan vasıflı işçilerin yetişmesi, ancak uzunca bir çıraklık devresinden geçmek suretiyle kabil olabilir. Diğer taraftan maden işçiliği ancak bu san'atı kendisine hattâ çok defa yetiştireceği çocuklarına daimî meslek diye seçerek, seve seve çalışan, işinin güçlüklerinden gurur ve kazandığı maharet ve başarıdan zevk duyan, müşterek duygulara, itiyatlara, meslek ve ahlâk bakımından kollektif kıymet hükümlerine sahip bir zümre içinde inkişaf edebilir. Kömür amelesi üzerinde yürüttüğümüz bu mülâhazalar, bütün maden işçileri ve küçük bir nisbet farkı ile hemen bütün sanayi işletmelerindeki işçiler için de aynı şekil ve ehemmiyetle, bahis mevzuudur.

Dördüncü nokta : Sanayi işletmeleri işçi kıtlığı ve devamsızlığı yüzünden noksan ve mütemevviç bir iştigal derecesiyle çalışmakta, bu suretle istihsal randımanları bir kat daha düşmektedir.

Muhtelif endüstri branşlarında işçilerin devamsızlığı yüzünden sanayi işletmeleri bütün istihsal kudretlerini kullanarak muntazam ve devamlı bir şekilde, yani *tam iştigal derecesi* ile çalışmamaktadırlar; böylelikle zaman zaman istihsal faaliyetlerinde yavaşlamalar, duraklamalar ve kısmî hattâ umumî felçlerin başgöstermesi ve netice itibariyle randımanların ayrıca bu sebepten bir kat daha düşmesi de nazarı dikkati celbetmekten hâli kalmamaktadır. Bütün fabrikalarımızda, maden ocaklarımızda bilhassa İkinci Cihan Harbi son yıllarında müşahede edilmiş olan bu durumu, en kuvvetli ve mübalâgalı bir şekilde, kömür ekonomimizin son on yıllık tarihinde dolaşmak suretiyle gözönüne koymak kabildir.

Filhakika, kömür Havzamızda işçilerin, daimî profesyonel olmayışları ve devamsızlıkları sebebiyle işçi kadroları daima doldurulamamakta, istihsal cihazı tam iştigal derecesiyle çalışmamakta ve neticede gerek istihsal ve gerek randımanlar bu itibarla da ayrıca düşmektedir. 1935 te, Havza istihsalâtı 2,34 milyon ton ve umumî randıman da, 634 kilodan ibaretti. 1936 da, istihsalât, teknik teçhizatın takviye edilmesine ve memleket ölçüsünde bir istihsal

kampanyasının bütün icaplarına başvurulmasına rağmen, istihsal 2,2 milyon tona ve randımanlar da 600 kiloya inmek suretiyle, bir gerileme kaydetmiştir. Bu hususî tenezzülün sebebini, ne işçilerin kalifiye olmayışlarına, ne de teknik şartların nisbî noksanına atfetmek kabil değildir. Çünkü, bütün bu şartlar 1935 senesindeki umumî durumlarını muhafaza etmişlerdir. 1936 da istihsal miktarında, ümit edilen tezayüt yerine gerileme ile karşılaşmış olmanın ve netice itibariyle randımanların düşmesinin başlıca hususî sebebi, bu yıl, memlekette zirai rekoltenin fevkalâde zengin olması dolayısıyla, rençber kütesinin, ziraat bölgelerinden daha güçlkle ayrılmaları ve ocaklara gelenlerin de, daha az kalarak, daha sık sık köylere dönmeleri olmuştur. İşte, bu vaziyet istihsalı indirmiş ve umumî randımanı da bir kat daha düşürmüştür.

İşçi kadrolarındaki noksanların veya daimî olmıyan işçi kafilelerinin sık sık değişmesinin istihsal veya randımanlar üzerinde yıkıcı tesirleri şu müşahedemizle tesbit etmek kabildir: «Kömür havzasında, İkinci Cihan Harbi esasında tatbik edilmiş olan «iş mükellefligi» teşkilâtında biri daimî, diğeri münavebeli olmak üzere, iki büyük mükellef işçi gurupu tefrik edilmiştir. Bir kısmı Zonguldak, diğeri yukarı Karadeniz vilâyetlerinden gelen münavebeli işçiler, Havzada 6 hafta kalmakta ve bu müddet nihayetinde, diğeri münavebeli mükellef kafileleriyle nöbet değiştirmekte idiler. Kömür Havzasında 1945 yılı başında, bu nöbet değiştirmelerden biri de 16 Ocak tarihinde vukubulmuştur. Nöbet değiştirmeden bir gün evvelki tarihten itibaren, bugünü takip eden hafta esnasında Havzadaki günlük istihsal miktarları aşağıda gösterilmiştir:

15 Ocak	10,397
16 »	5,122
17 »	5,870
18 »	8,666
19 »	8,920
20 »	8,980
21 »	10,355
22 »	10,383

Bu rakamlar kalifiye olmıyan bir işçi kütesinin bile altı haftalık bir çalışma devresinden sonra iktisap veya muhafaza edebildiği en iptidaî bir istihsal temposunu ve randıman seviyesini kazanabil-

mek için yeni «ekip» in ne kadar bocaladığı ve âdeta «kendine gelebilmek» için ne kadar zaman sarfettiğini açıkça göstermektedir.

Beşinci nokta: İşçilerin daimî, devamlı ve kalifiye olmamalarının — randımanları yükseltebilecek — diğer tedbirlerin tesirli olmasına, hattâ, sadece, alınmalarına bile engel teşkil etmektedir.

Hakikaten kalifiye işçilere sahip olmayan sanayi işletmeleri, randımanları yükseltebilecek diğer tedbirleri de lâıkiyle, müsbet netice verecek bir şekilde tatbik etmek imkânlarından mahrumdurlar:

İşçiler daimî ve kalifiye olmadıkça, çalışma şevkini kamçılacak, emeğin verimini arttıracak olan bir takım basit olmayan ücret sistemleri tatbik edilemez.

Daimî ve kalifiye işçi olmadıkça, bir çok sanayi branşlarında, istihsalin ileri derecede makinalaştırılmasına, motörleştirilmesine imkân olmadığı gibi, modern tekniğin rasyonalizasyon icapları tamamiyle ve verimli bir surette tatbik edilemez. Hattâ bilâkis, acemi amele ile, fazla mütekâmil, motörleşmiş, makinalaşmış bir istihsal sisteminde istihsal ve randımanlar daha ziyade düşebilir de!

İşçiler daimî ve kalifiye olmadıkça, işçi kütlesinin sağlığı, kazalara karşı korunması, sigorta edilmesi, meslekî talim ve terbiyesi için alınan tedbirlerin tesirleri de —bu bakımdan, yani amele randımanlarının yükselmesi hususunda yapabilecekleri tesir itibarıyla— sathî kalmağa mahkûmdur. Kanaatimizce, bütün bu sosyal politika tedbirlerinin, profesyonel, daimî olmayan bir amele kütlesine tatbiki, kayan bir arazide bulunan tarlaya gübre vermeğe, toprağı nadaslamağa benzer.

Filhakika, fabrikalarımızda, imalâthanelerimizde, maden ocaklarımızda, ameleye ödenilen yevmiyelerin % 90'ından fazlası, zamana göre ücret olarak hesaplanmaktadır. Bugünkü şartlar altında da, bu bir zarurettir. Çünkü, işçinin yaptığı işin kalitesine, miktarına, ham madde ve enerji sarfiyatından yapabileceği tasarrufa prim vermek suretiyle, *Halsey, Rawn, Bedeaux* ilh... gibi primli akord ücret sistemleri ancak, daimî ve devamlı bir amele kütlesine sahip olan işletmelerde tatbik edilebilir; böyle işçiler arasında bir seleksiyon yapmak, ücret formülünün hareket noktasını teşkil edecek olan «ortalama» işçinin, istihsal temposunu da kronometraj ile tesbit etmek lâzımdır.

İşçilerin muayyen bir seleksiyondan, —seçkinlik çemberinden— geçmesi, aynı zamanda teknik rasyonalizasyonun tatbiki için de zarurî bir şart teşkil eder. Yine kömür sanayiini gözönünde tutarak düşünelim: Basit bir kazmayı tutmasını, kömürü muayyen bir kül

nisbetini geçmeyecek bir şekilde taşlarından ayırarak, «berlin» lere sür'atle doldurmasını güçlkle öğrenen işçilere, tazyik edilmiş hava veya elektrikle işleyen cihazların teslimi nasıl kabil olur? Ereğli Kömür Havzasında, son beş altı yılda, istihsal prosesüsünün bazı muayyen safhalarında bu yolda yapılmış olan denemelerde, randımanların düşmesi, âlet ve cihazların hoyratça kullanılarak kısa bir zamanda istimal edilemeyecek bir hale gelmesi gibi neticelerle karşılaşmıştır. Bu mevzii tecrübelerin umumileştirilmesi için, yalnız kalifiye, devamlı, uyanık işçilerin değil, aynı zamanda çavuşların, teknisyenlerin ve ustabaşların da yetiştirilmesi lâzımdır. Aynı zamanda tamir işlerinin de vukuf ve süratle başarılması icabeder. Bütün bu şartlar temin edilmedikçe istihsal faaliyetlerinin nisbeten iptidai teknik ile çalıştığı zamana nazaran, çok daha sık fasıllarla tekerrür eden ârizalar, duraklamalar, mevzii veya umumî inkıtalarla karşılaşılacağı muhakkaktır. Böylelikle istihsali arttırmağa ve randımanları yükseltmeğe müteveccih bir sistem tamamiyle aksi istikamette bir netice vermiş olacaktır.

Nihayet, işçilerin daimî olmamaları, ziraat ekonomisi ile ve köyleri ile, iktisadî ve ruhî alâkalarının kesilmemiş olması, sosyal politika tedbirlerinin de tesir itibariyle sathî ve mevzii kalması gibi bir netice vereceği iddiasındayız. Bu noktayı, Devlet sanayi işletmelerinde bilfiil tatbik edilmiş olan işçi potilikasma ait tedbir ve neticeleri tetkik ederken etraflıca aydınlatacağız.

Sayın dinleyiciler,

Bu suretle, sanayi işçilerimizin, istihsal ve randıman bakımından, göze çarpan kifayetsizliklerini, içinde buldukları elverişsiz şartları gözden geçirmiş bulunuyoruz. Dertleri tesbit ettik, saydık, birbirine kabil olduğu kadar, mantıkî bir sıra ile bağlamağa çalıştık.

Görülüyor ki bu davânın kökünden halledilmesi, fabrikalarda, maden ocaklarında, sanayi işçiliğini kendine serbestçe biricik ve daimî meslek olarak seçmiş, buna göre yetişmiş, yalnız bu işlerde çalışacak olan, işinin ehli bir işçi kütlesinin yetişmesine ve yerleşmesine bağlı! Hulâsa, sanayimizin işçi davâsı ancak —sırf iktisadî bakımdan söylüyorum— profesyonel ve kalifiye bir işçi kütlesinin yaratılması ve yetiştirilmesi ile halledilecektir.

Sanayi mamullerimizin, iyi kalitede ve ucuz olması, istihsal faaliyetlerimizin randıman vermesi de, —işçi cephesinden— bu şartın gerçekleşmesine bağlıdır.

Dertleri deştikten, özlediğimiz hal suretinin, idealin ne olacağına işaret ettikten sonra, şimdîye kadar, bu sahada alınmış olan

tedbirleri, ve bunların vermiş olduğu neticeler üzerinde durmak istiyorum.

Şimdiye kadar mevzuumuzu kabil olduğu kadar, çeşitli sanayi branşlarını gözönünde bulunduran geniş bir çerçevede içinde mütalâa ettik.

Bilâkis, bahis mevzuu saha ve istikamette, kasden güdülmüş olan işçi politikasını, alınmış bulunan tedbirleri ve neticelerini, müşahede sahasını daraltarak, bir tek sanayi branşında, kömür sanayiinde tetkik edeceğiz.

Türkiyede bütün sanayi işletmelerinde çalışan işçi ve diğer emek sahiplerinin sayısı 350 bin olarak kabul edilirse, bunların 45-50 bini maden işletmelerinde ve bu arada 30 bini Ereğli Kömür Havzasında toplanmış bulunmaktadır. Son 10-15 yıl zarfında bilhassa maden kömürü işletmeleri için işçi devşirme işleri en buhranlı şekillere girmiş, belli başlı bir işçi politikası, tâ 1920 den itibaren kömür havzasında güdülmeye başlanmış, en büyük çapta tedbirler ve bu arada bilhassa önemli bir tahlil ve tenkit mevzuu olması gereken iş mükellefligi yine burada tatbik edilmiştir. Ereğli Kömürleri İşletmesi, Türkiyenin en büyük sanayi işletmesidir. Kömür sanayiinin ve işçi tedariki probleminin Türkiyede bir asra yakın bir tarihi vardır ilh, ilh...

Hulâsa kömür havzası, işçi davasıyla ilgili her türlü dertlerin, güçlüklerin, iktisadî ve sosyal meselelerin, en kolaylıkla müşahede, tahlil ve tenkit edileceği, verimli bir tetkik sahasıdır.

Havzada bugüne kadar güdülmüş olan işçi politikası hizmetinde alınan tedbirleri gözden geçirirken, bunları bizi yakından ilgilendiren muayyen bir bakımdan iki ayrı grupta toplayarak mütalâa etmeyi faydalı buluyoruz:

1) İstihsal faaliyetlerinin yavaşlamadan, duraklamalar yapmadan, aşağı yukarı ikinci cihan harbinden önce erişilmiş olan miktar etrafında tutunmasını temin etmek üzere, kâfi miktarda işçi çalıştırılmasını temin eden tedbirler. Bu istikamette yakın tarihte alınmış olan en büyük çaptaki tedbir, maden kömürü ocaklarında bedel mukabilinde çalışmak mecburiyeti, yani iş mükellefligi olmuştur.

4 İkinci cihan harbi yıllarında zaruretlerin, fevkalâde şartların baskısı altında tatbik edilmiş ve geçen yıldanberi hükmen kaldırılmış olan bu «mecburî çalıştırma rejimi» işçi ve randıman meseleleri, ana dert üzerine parmak konulmasını aydınlatacak ve derdin kökünden halledilmesinin çareleri üzerine ışık verecek, çok mühim bir

tecrübedir. Bu itibarla, konuşmamızda, yakın ve uzak tarihimizdeki iş mükellefiyeti tecrübelerine yer vereceğiz.

2) Tesirleri şimdiye kadar sathî kalmış olan ve kanaatimizce işçi meselesi kökünden halledilmedikçe —yani aileleriyle beraber iskân edilmiş profesyonel bir madenci kütlesi teşekkül etmedikçe— daima böyle kalmağa mahkûm bulunan tedbirlerdir. Bunlar arasında, ücret, sınaî sağlık koruma ve meslekî terbiye politikaları çerçevesi içine giren tedbirleri mütalâa etmek lâzımdır.

Evvelâ işçi tedariki politikası ve iş mükellefiyeti rejimleri üzerinde duralım: Kömür sanayiimiz, daha kuruluş günündenberi işçi kıtlığı ve bilhassa daimî profesyonel ve kalifiye işçi yokluğu ile karşılaşmıştır. 1848 den 1865 e kadar devam eden «Hazine» devrinde Hırvatistandan, Karadağdan kalifiye işçiler ve ustabaşılar getirilerek Zonguldakta yetiştirilmiştir. Senede 30-40 bin tonu geçmeyen yani şimdiki üç günlük istihsalâtımıza müsavi çok durgun ve yavaş bir faaliyet temposuyla çalışılmış olan bu devirde az çok netice verebilmiş olan böyle bir tedbire başvurulmuş olması, bir asırlık kömür ekonomisi tarihi boyunca, pek küçük ölçüde kalmış olmakla beraber, işçi dâvasına çevrilen en anlayışlı bir görüşün ifadesini taşımaktadır. Halbuki 1940 da, Millî Korunma Kanununa istinaden tesis edilen ücretli iş mükellefiyetiyle, Havzada yetmiş beş yıl önce tatbik edilmiş olan ve insan emeğinin verimi bakımından aynı derecede kısır bir rejime dönülmüş olduğunu göreceğiz.

Bu umumî mülâhazalardan sonra 1940-1942 de Millî Korunma Kanununa dayanarak çıkarılan kararnamelerde Havzada tatbik edilmiş olan mükellefiyet rejimi mekanizmasını inceliyelim:

✦ Maden ocaklarına yeter sayıda işçi tedarik etmek ve bu işçileri en kısa bir müddet Havzada muhafaza edebilmek, Cihan harbinden önceki senelerde, istihsal programlarının tatbiki yolunda karşılaşılan güçlüklerin en ehemmiyetlisini teşkil etmiştir. Bilhassa 1936 yılında buhranlı bir şekil almış olan amele sıkıntısı 38 ve 39 yıllarında da devam etmiş ve hiç bir zaman hükümetin plân ve programlarına göre kömür istihsalini 2,5 milyondan 7 milyona yükseltmek için tesbit edilmiş olan yıllık istihsal plânlarının gerçekleşmesini mümkün kılacak sayıda işçi tedarik etmek kabil olmamıştır.

Bu senelerde şirketler, civar köylerden ve uzak yerlerden amele tedarik etmek için, ücret rekabetine, propagandalı bir mücadeleye girişmişler, küçük müstahsiller, çok defa, bu durumun kurbanı olarak amele tedarikinden âciz kalmışlardır.

1939 başından itibaren, *Füzyon, yani, Ereğli havzasındaki bütün*

ocakların bir tek ve büyük Devlet işletmesi tarafından idare edilmesi, pek yakın bir zamanda gerçekleşecek bir ihtimal, diğer taraftan harp, bugün yarın gerçekleşecek bir âkıbet şeklinde görünmekte idi. Böyle bir hava içinde hazırlanmış olan Millî Korunma Kanununda, bir «İş Mükellefiyeti» kurulmasına müsaade edecek hükümlerin konulmasında, bilhassa kömür ekonomisiyle alakadar mülâhazaların rol oynamış olduğuna şüphe yoktur.

Filhakika, füzuyundan 8 ay evvel 26 Şubat 1940 tarihli ve 2/12899 numaralı bir kararname, 3780 numaralı Millî Korunma Kanununun 9 uncu maddesine tevfikan; kömür istihsalini memleket ihtiyaçlarını temine kâfi bir dereceye çıkarmak gayesiyle, Ereğli Kömür Havzasında ücretli iş mükellefiyeti tesis edilmiştir. Mükellefiyet umumiyetle, «Zonguldak vilâyeti ahalisinden kömür işlerinde az çok çalışmayı âdet edinmiş ailelere mensup çalışma yaşına gelmiş bulunan veya hiç bir işi olmıyanlara» tatbik edilmiştir. Sonradan ve bir kaç ay fasıla ile, birisi mevcut mükellefiyet rejiminin hüküm ve müeyyidelerini daha sıkı bir baskı altına almak suretiyle teyit eden, diğeri de, bir nevi askerî mükellefiyet ihdas eden iki yeni kararname çıkarılmıştır. Bunlardan birincisi Koordinasyon Heyeti Reisliğinin 11/5/1942 tarihli bir tezkeresiyle yapılan teklif üzerine, İcra Vekilleri Heyetince, 25 Mayıs 1942 tarih ve 17992/2 numaralı kararnamedir. Bu kararname, birincisinde unutkanlık eseri olarak tasrihi noksan kalmış bazı hükümleri tamamlamakla beraber, mükellefiyet hudutlarını genişletmekte, davete icabetsizlik ve işten kaçma suçlarına karşı daha kuvvetli müeyyideler vazetmekte idi. >>

« İşte bu suretle harp senelerinde Havzada serbest iş şartlarından tamamiyle uzak bir çalışma mükellefiyeti rejimi kurulmuş ve tatbik edilmiştir. »

Bu rejime temel teşkil eden kanun ve kararnamelerin dayandığı prensipler, imparatorluk devrinde bundan 75 yıl önce aynı zaruretler karşısında ve ilk defa olarak tatbik edilmiş olan mükellefiyet rejiminde olduğundan pek farklı değildi.

Şimdi, harp yıllarında mükellefiyet rejimi altında, kömür havzasındaki işçi durumunu yakından tahlil edelim.

Ereğli Havzasında çalışan 25-30 bin işçinin ancak 5 bini serbest olarak gelmekte, geri kalanları yani amelenin % 80-85 i muhtelif mükellefiyet gruplarına dahil bulunmakta idi. Havzada her an çalışmakta olan amelenin topyekûn sayısını 25 ilâ 30 bin olarak kabul ederek başlıca işçi kategorilerine göre, arzettiği dökümü şu suretle göstermek kabil olabilirdi:

1 — Zonguldak vilâyeti münavebeli mükellefleri ...	15,555
2 — Yukarı Karadeniz münavebeli mükellefleri	4,000
3 — Daimî mükellefler (muhtelif menşeli)	3,000
4 — Serbest işçiler	5,000
	27,000

Bu dört gruptan Zonguldak mükellefleri 1944 senesi sonundaki kayıtlara nazaran Zonguldak vilâyeti dahilinde mükellefiyet şartlarını haiz olan 40,000 kişinin münavebe ile ve 15,000 kişilik gruplar halinde iş başına sevk edildiği tesbit edilmişti. Her bir grup iş başında bir buçuk ay tutulmakta, bununla beraber, hava bozuklukları veya diğer zarurî sebeplerle, bu kanunî müddet bir kaç günden bir kaç haftaya kadar uzatıldığı görülmekte idi. Ezcümle, Havzada 1945 Şubatında yaptığımız ikinci tetkik seyahati esnasında, 28 Şubat tarihinde köylerine dönmeleri icabeden münavebeli mükellef grubu, elverişsiz hava şartlarından dolayı ocaklarda çalışmakta devam ediyorlardı.

Havzada iki yıldan fazla çalışan ameleye, *daimî işçi* adı veriliyordu. 15 Eylül 1942 de, havza hudutları içinde yapılan hususî bir sayım ile bu şartlara cevap veren işçi sayısı 5000 olarak tesbit edilmişti. Kendisine, salâhiyetli makamlarca, *daimî mükelleflik* yükletilen işçi, vaziyet kendisine tebliğ edilir edilmez, bu sıfatı taşımağa başlar ve prensip itibariyle devamlı olarak ocaklarda çalışmağa mecbur kalır, kendisine, arasıra, bir kaç gün için köyüne gitmek müsaadesi bağışlanırdı.

Havza dışında, Karadenizin şarkındaki kasaba ve köylerden, ezcümle, Giresun, Rize ve Trabzondan münavebe ile getirilen işçi yekûnu 12,000 kadar olup, bunlar da iki ay kadar uzayan fasıllarla, 4000 kişilik gruplar halinde çalıştırılmakta idiler.

Daimî işçiler bir tarafa bırakılacak olursa, havzada, her an çalıştırılmakta olan 20,000 kadar işçi, menşelerine göre şöyle bir döküm arz etmekte idi:

Zonguldak vilâyeti münavebeli mükellefleri	40,000
Yukarı Karadeniz münavebeli mükellefleri	12,000
Daimî mükellefler	6,000
	58,000

Yuvarlak rakamla, 60,000 kişilik emre hazır bir işçi sarnıcından çekilmek suretiyle temin edilmekte idi. Mükellef ameleyi tesbit etmek, mükellefleri celbetmek, iş yerlerine yerleştirmek, bu hususlar-

da icabeden teşkilâtı yapmak, kanun ve kararnemelerin her türlü hükümlerini tatbik etmek için idarî ve malî makamlara, jandarma ve zabıta kuvvetlerine müracaat etmek vazifeleri, 1942 kararnamesiyle Ereğli Kömürleri İşletmesi Müdürlüğüne bağlanan «Mükellefiyet Takip Müdürlüğü» ne verilmişti. Zonguldaktaki büyük merkez teşkilâtından başka Ulus, Bartın, Deyrek, Çaycuma ve Ereğli kazalarında baş memurluklar ve tâli merkezlerde de daimî sevk memurları bulunduruluyordu. »

Amelenin ihtiyaçlara cevap verecek sayıda temini, celbi ve ocaklara yerleştirilmesi şu suretle cereyan etmekte idi: Bölge baş mühendisleri ihtiyaçlarını sayı ve muhtelif amele grupları terkbine nazaran, İstihsal Grubu Müdürlüğüne, Grup Müdürlüğü de Mükellefiyet Müdürlüğüne bildiriyordu. Bundan sonra tanzim edilen celp listelerine göre köylere tebligat yapılmakta ve mükellefler kafileler halinde ocaklara sevk edilmekte idi.

Havza işçi ihtiyacının yarısını karşılayan münavebeli işçilerin hemen hepsi, daimî mükelleflerin ise bir kısmı, 1945 başında, maden bölgelerinde inşa edilmiş olan kışla tipinde büyük binalarda bekâr olarak iskân edilmektedirler. *İskân vaziyeti en mükemmel olan ve kendilerine karşı ciddî bir alâka gösterilen gruplar bunlardı. Fakat aileleriyle beraber olmamaları, büsbütün başka bir muhitte iktisadî ve manevî alâkalarının çözülmemiş bulunması, iş yerine kanunî bir mecburiyetle getirilmeleri, işçilerin çalışma verimini düşürmekte ve amele kütlesi içinde bir nevi «kollektif mahpusluk psikozu» yaratmaktadır.*

Bu ruhî hâletin, bilhassa «daimî mükellefler» de göze çarpmış olacağı kolaylıkla anlaşılabilir. Halbuki, ister içinde buldukları geçim zorlukları, ister tesadüfler ve hattâ bazan şahsî temayüller de rol oynamış olsun, bu 6000 kişi, netice itibariyle havzada iki yıldan fazla bulunmuş, «maden işçisi» kalıbına girmek bakımından, ilk ve güç adımları, kendi arzularıyla atmış kimselerdi.

İş mükellefiyeti, harpten sonra, evvelâ bir intikal devresi geçirerek, hükmen yürürlükten kaldırılmıştır. Bununla beraber, kabil olduğu kadar işçi noksaniyle karşılaşmamak için mükellefiyet devrinde istihdam edilmiş olan işçi grupları aynı menşelerden celbedilmeğe çalışılmaktadır. Bu vaziyet işçi davâsını, iktisadî bakımdan ve kökünden halletmiş değil, ancak, aşağı yukarı harpten önceki vaziyetine iade etmiştir.

İşte, havzada tamamiyle serbest şartlar altında, maden işçiliğini kendisine devamlı bir meslek olarak seçecek veya bu tarafa, gönül

rızasıyla çekilebilecek, köy ekonomisi ile, geçinme bağlarını, köyü, kasabası ile manevî bağılıklarını çözerek, aileleriyle birlikte havzada yerleştirilecek işçi kütlesi için, bu sabık «daimî mükellefler» kütlesinden toplanabilecek 3-4 bin kişi, mükemmel bir çekirdek vazifesini görebilir.

Ancak hakikî ve mutlak manâsiyle, çalışma hürriyeti şuurlu bir meslek alâka ve bağılılığının bütün icaplarını temin edebilir. 30 bin kişilik işçi kütlesinin, şimdilik hiç olmazsa beş bini, kırsalardada değil, aileleriyle birlikte bahçeli evlerde yerleştirilebilirse, maden ocaklarımıza, yavaş yavaş, garp sanayi memleketlerinde anlaşılan manâsiyle, sanayi işçilerini getirmiş oluruz. Bu pahalı bir iştir. Fakat, aynı zamanda, çok kârlı bir teşebbüstür. Sarfedilecek para, *masraf* değil, işletme ve millî ekonomi bakımından, *verimli ve kârlı bir yatırım* olacaktır! Ancak bu şartlar temin edilirdedir ki, istihsalimizi arttırmak, maliyetlerimizi düşürmek, işçinin çalışma verimini kaçınılmaz olarak ücret sistemlerini, makinaların randımanlarını yükseltecek teknik ilerilikleri tatbik etmek kabil olacaktır.

İşte, havzada imparatorluk hükümetleri zamanında ve cumhuriyet devrinde —ikinci cihan harbi esnasında— tatbik edilmiş olan iş mükellefiyeti rejimlerinin bilânçosu; Bu bilânçoların verdiği menfi neticeler etrafında, madencilik için olduğu kadar, bütün sanayimiz için, işçi davasının, hakikî ihtiyaçları ve icapları, apaçık bir şekilde belirmektedir.

Sayın dinleyiciler,

Hatırlarsanız, işçi davası hizmetinde, şimdiye kadar alınmış olan tedbirleri, — hedeflerine ve mevcut şartlara göre verebilecekleri neticeler göre— iki gruba ayırmıştık:

Nereden, nasıl ve ne kıymette olursa olsun, «kâfi» sayıda işçi devşirebilmek; pahalı ve verimsiz şartlar içinde cereyan etse bile, istihsalı aksatmamak, hiç olmazsa muayyen bir seviyede muhafaza etmek! İşte buraya kadar tahlil ettiğimiz tedbirlerin hedefi ve kudreti bundan ibarettir.

Şimdi ikinci grubu teşkil eden tedbirleri süratle gözden geçirmeğe başlayabiliriz. Bunlar, hâlen mevcut elverişsiz şartlar baki kaldıkça, yani, maden işçiliğini, tam manâsiyle serbestçe ve biricik geçim vasıtası olarak seçmiş, aileleriyle beraber yerleştirilmiş, kalifiye işçilerden mürekkep daimî bir amele kütlesi teşekkül etmedikçe tesirleri sathî kalmağa, yol açtıkları büyük masraflarla mütenasip bir netice vermemeğe veya lâyikiyle tatbik edilememeğe mahkûm olan tedbirlerdir.

İşte, bu ikinci grup tedbirler çerçevesi içinde ücret politikasına, işçilerin gıda alma şartlarına karşı gösterilen alâkaya, sağlık koruma ve kazalarla mücadele meselesine, meslekî talim ve terbiye tedbirlerine temas etmek istiyorum.

Bizi ilgilendiren görüş zaviyesinden, yani, bilhassa emeğin verimini arttırmak, sınaî maliyetlerde, işçi hakkı yükünü hafifletmek, işçilerin çalışma şevkini kamçılatabilmek... bakımlarından ihtiyaca uygun bir ücret politikasının bazı prensiplere dayanması lâzımdır. Bu prensipleri şöylece sıralayabiliriz:

1 — Ücretlerin vasatî seviyesi, umumî geçim şartlarına göre ayarlanmış olmalıdır.

2 — Ücret politikasında, yapılan işin işçiye tahmil ettiği maddî ve asabî yorgunluğun derecesi de nazarı itibara alınmalıdır. Nitekim maden işçiliği bu bakımdan hususî mülâhazalara yol açtıran sınaî branşların başında gelir.

3 — Nakdî ücretin, kifayetsizlik halinde, bedava veya ucuz yemek veya diğer aynı yardımlarla takviyesi.

4 — Ücretlerin bahis mevzuu iktisadî branşın teknik ve ekonomik hususiyetleri gözönünde bulundurulmak suretiyle emeğin verimini arttıracak esaslara bağlanması, ezcümle istihsal randımanına ham maddelerden, enerjiden tasarrufa, âlet ve edevatın bakımına ve hüsnü istimaline prim vermek suretiyle muhtelif şekillerde kombine edilmiş akort ücret sisteminin tatbiki.

5 — Ücretlerin tayininde çocuk sayısı gibi sosyal şartları gözönünde bulundurmak.

Şimdi kömür havzasında tatbik edilmekte olan ücret sistemini bu noktalar üzerinde kısaca inceliyelim.

Madencilik branşlarında ve bu arada kömür havzasında işçi ücretleri harpten evvel çok düşüktü. Meselâ, 1937 de Ereğli İşletmesinde ortalama olarak, kazmacılara 99,27, diğer galeri işçilerine 105, yeryüzü işçilerine 104 kuruş ödenilmiştir. Bütün işçiler için ortalama yevmiye 115 kuruşu geçmiyordu. Harp içinde işçi ücretlerine bir çok defalar, oldukça ehemmiyetli zamlar yapılmış, fakat, bu artışlar, umumî geçim şartlarındaki pahalılıkla mütenasip olmamıştır. Bununla beraber harp yıllarında, maden işçisinin durumundaki değişiklikler şüphesiz ki küçük memurlarinkine nazaran, çok daha elverişli idi. Bir defa bu işçilerin büyük bir kısmı, ziraat ile, köyleriyle olan alâkalarını kesmemiş oldukları için gelirleri, geçim vasıtaları, işçi sıfatıyla aldıkları ücrete inhisar etmiyordu. Aile ve çocukları köylerinde, —gerçi çok kötü şartlar altında— yaşamağa yardım edebile-

cek, bazı imkânlarla ve gelirlere sahip bulunuyorlardı. Bu nokta, gözönünde tutulmasa bile, bütün Devlet sanayi işletmelerinde çalışanlara olduğu gibi, havza işçilerine de, iyi gıda alabilmeleri için yapılan yardımlar para şeklindeki ücretin kifayetsizliğini oldukça karşılayabiliyordu. Bu suretle her şeyden önce maden işçilerinin çalışma gücünü arttırmak için içinde buldukları ağır ve yorucu şartlarla mütenasip bir ölçüde gıda alabilmeleri için tedbirler alınmıştır. Bu noktaya birazdan ayrıca avdet edeceğim.

Havzada ücretlerin hemen her yerde tamamiyle «zamana göre», yevmiye şeklinde ödenmektedir. Filhakika, daha önce de izah etmiş olduğumuz gibi, daimî ve devamlı bir işçi kütlesi mevcut olmıyan yerlerde, akort ücret sistemlerinin tatbik edilmesi kabil değildir.

Ücretlerin tayininde bekâr veya evli olmasının, çocuk sayısının pek nazarı dikkate alındığı iddia edilemez. Kanaatimizce, böyle bir politikanın tatbiki de ancak, aileleriyle beraber, havzada yerleşmiş profesyonel ve kalifiye bir amele kütlesi teşekkül ettikten sonra kabil olabilir.

Gerçi, zamana göre ücret, Havzadaki ücret sisteminin temelini teşkil etmektedir. Bununla beraber, akort ücret sisteminin, bir çok sanayi branşları için olduğu gibi, maden sanayiinin bünyesine ve hususiyetlerine cevap verdiği, garptaki muvaffakiyetli tecrübelerle anlaşılan Bedeaux sisteminin tatbiki yolunda, 1935 tenberi bazı teşebbüslere girişilmiş, hattâ harp senelerinde müspet bazı adımlar da atılmağa başlanmıştır.

Filhakika 1935 te Türk Kömür Madenleri Anonim Şirketi —İtalyan Şirketi— İtalyadan bir mütehassıs getirterek, bazı işçi kategorileri için tatbiki düşünülen Bedeaux sisteminin esasları üzerinde tetkikler yaptırmışlar ve mütehassısın bu hususta vermiş olduğu raporun bir nüshasını da İktisat Vekâletine göndermişlerdir.

Bu ilk teşebbüs, Kandilli ve Kozluda 100 kadar amele üzerinde yapılan bir deneme ile kalmış, İktisat Vekâletince de ehemmiyetle karşılanmamıştır.

Füzyondan evvel, Etibank Ereğli İşletmesi, İktisat Vekâletinin teşvikiyle mütehassısı Hollandalı Van Prang ve Belçikalı Pasquin'in nezareti altında tecrübelerle girişilmiş, ve bazı ocaklarda abataj, rulaj amelelerin ücretleri için Bedeaux sisteminin tatbiki yolunda uğraşmıştır. Elde edilen neticeler, tahmil ve tahliye servisleri için ümit verici ise de ocak ameleleri için müspet bir netice alınmamıştır. Akord ücret sistemleri için olduğu gibi, Bedeaux sisteminin tatbiki de, modern ölçülerle hiç olmazsa vasati amele seviyesine ulaşmış kalifiye

işçilerin ve ayrıca bazı tesisatın vücuduna bağlıdır. İşçilerin değişmesi kadar, tesisatın da ârızalara uğraması bu sistemlerin tatbikini güçleştirmektedir. Aksi takdirde, ana ücrete ve primlere esas teşkil eden ölçüler ayarlanamaz. Her Bedeaux sistemi, tatbik edildiği iktisadî branşın teknik hususiyetlerine göre taayyün eden asgarî bir imtidada muhtaçtır. Maden ocaklarında günde şu kadar saat çalışsan, şu kadar kalorilik gıda alan amele, şu kalınlıkta ve sertlikte bir damarda, şu nevi bir cihazla kaç hareket yapar, ne kadar kömür çıkarabilir?

İşte, Bedeaux denilen ölçüyü tayin ve tatbik için bu şartların en küçük bir ölçüde bile olsa az çok sabit kalmaları lâzımdır. Bu da ancak daimî ve kalifiye işçi ile ve kesintisiz, ârızasız işleyen tesisatla kabildir .

Gelelim gıda politikasına:

Maden işçisine, içinde çalıştığı tabii şartların hususiyetlerine, adale ve sinir yorgunluğunun derecesine göre ayarlanmış, kalite ve miktar itibariyle kâfi bir gıda vermek prensibi üzerinde, 1938 yılındanberi ehemmiyetle durulmuştur. Önce İş Bankası müesseseleri ile Etibank Ereğli Şirketinde bütün işçilere günde üç defa 3500 kalorilik sıcak yemek verilmesi yolunda yürünülmüş ve bu prensibin tatbiki için ucuz veya bedava yemek temin etmek sistemi kabul edilmiştir. Bu sistem Füzyondan sonra bütün işçilere teşmil edilmiştir. Bu suretle, bugün 24000 işçiye maliyetinden % 60 nisbetinde ucuz veya aşağı yukarı tamamıyla bedava yemek verilmektedir. Bundan başka ocak dışında çalışan ameleye 750, ocak içinde çalışanlara ise 900 gram ekmek tevzi edilmektedir.

İşçinin çalışma kabiliyetini bir taraftan kuvvetli bir gıda ile idame etmeğe çalışırken, diğer taraftan da, maden sanayiinin tabii, teknik ve ağır şartlarını nazarı dikkate alan bir sağlık koruma üzerinde ehemmiyetle durulmuştur. Böyle bir politikanın hedeflerine başlıca üç istikametten alınacak tedbirlerle ulaşılabilir.

Evvelâ işçinin umumî sağlık şartlarını esaslı ve daimî bir mürakabe altında bulundurmak ve bütün işçiler için yattıkları, yıkandıkları, yemek yedikleri yerlerde hijyenik şartları temin etmek lâzımdır. Bunun için de maden işçiliğinin ağır şartlarına lâyikiyle cevap vermeyen kimseleri işçi olarak almamak gerektir. Diğer taraftan, Havza işçileri bugünkü şartlara göre oldukça geniş bir coğrafî çerçevede içinde toplanmakta ve bir müddet Havzada kaldıktan sonra tekrar köylere dönmektedirler. Bu vaziyet karşısında, sağlık koruma murakabesinin ne kadar güçleştiğini anlamak kolaydır. Çar-

lısan işçi kütlesinin ve bunların kaynağını, teşkil eden nüfus kütlesinin umumî sağlık durumunu tehdit eden hastalıklar arasında, bilhassa malaryaya karşı yapılan mücadele, bu dâva hizmetinde hâlen seferber edilmiş olan vasıtalarla karşılanamayacak derecede büyüktür. Bugün Havza Amele Birliğinin 50 yataklı hastanesinden başka yeni inşa edilmiş olan tam teşkilâtlı, 150 yataklı bir hastane, ve harp yılları esnasında mükellef işçileri sevk bölgelerinde kurulmuş olan basit dispanserler, bu bakımdan kâfi addedilemez. Bununla beraber bulaşıcı hastalıklara karşı açılmış olan mücadelelerden güzel neticeler elde edilmiştir. İşçilerin, bakteriyolojik bakımdan tamamiyle temiz su içmeleri için, Füzüyondan sonra yapılan tesisat da çok hayırlı neticeler vermiş, bulaşıcı hastalıkların önüne geçilmiştir.

Bütün bu gayret ve muvaffakiyetlere rağmen, sıtma, verem, —ve eskisine nazaran bir hayli azalmış olmakla beraber— frengi, fabrikalarımıza, maden ocaklarımıza işçi gönderen bir çok bölgelerimizde, Refik Halidin 30 yıl önce kullandığı bir tâbirle, üç dişli bir kargı gibi; yurdun böğrüne saplanmış durmaktadır.

Bu hastalıkların, işçilerin devamları, çalışma verimleri üzerindeki yıkıcı tesirleri, kolaylıkla göze çaracak bir ölçüdedir.

Sayın dinleyiciler;

«Umumî sağlık» tan sonra her sanayi branşına mahsus bazı meslekî hastalıklar mevzuuna geçelim.

Yorucu ve güç bir hizmet olan madencilğe alacak olan işçinin, bu çalışma şartlarına tahammül edebilecek sağlık durumunda olup olmadığını, ciddi bir muayene ile, nasıl tesbit etmek lâzımsa, bundan sonra da işçinin sık fasılalarla kontrol altında bulundurulması aynı şekilde ehemmiyetlidir. Fakat bu esnada, madenlerde çalışma ile meydana çıkan bir takım meslekî hastalıklar, ârizalar ve kazalarla yakından mücadele etmek lâzımdır.

Madenci kazaları denilince başta iş kazaları neticesinde düşülen sıhhi ârizalar üzerinde durmak icabeder. Diğer taraftan, işçilerin gerek umumî sağlık durumlarında, gerek meslekî hastalıkların tesiri altında, kuvvet, dikkat ve maharetlerini kaybettiklerini ve bu sebeplerden dolayı kazaların arttığını da unutmamak gerektir. Avrupada, sanayi memleketlerinde tutulan istatistikler, kazaların, pazartesi, salı gibi hafta tatilini takip eden günlerde az olduğunu, perşembe ve cumaya doğru arttığını, hattâ saat itibariyle bile, altıncı iş saatinden itibaren çoğaldığını meydana koymaktadır.

Kömür havzasındaki asıl meslek hastalıklarına gelince, bunların başında ankilostom, silikoz gelir.

Kömür madeni işçilerinin tipik hastalıklarından olan, antrakoz ve silikoza ocaklarda, kömür ile beraber çıkartılan silisli küçük billürlerle karışık tozların teneffüs yollarına girmesiyle yakalanılmaktadır; ankilostom ise bir parazit hastalığıdır. Kömür ocaklarının ışıksız ve rutubetli galerilerinde çoğalan bir parazitin, hazım yoluyla uzviyete girmesiyle başlar. Ereğli kömür havzasında bu parazitin son derecede yayılmış olduğu zannediliyor.

Bu hastalıklar, maden işçilerinde kuvvetin evvelâ yavaş, bir müddet sonra sür'atle kaybolması, dikkat ve müvazenenin eriyip gitmesi gibi çalışma gücünü kökünden sarsan neticeler vermektedir. İşçinin aldığı gıdayı asimile edememesi de bu bakımdan insan enerjisini baltalyan bir âfet teşkil etmektedir. Şimdilik bu hastalıklarla verimli bir şekilde mücadele edildiği iddia edilemez.

Nihayet, iş unsurunun en kıymetli kaynağı olan işçinin hayat ve sağlığını muhafaza etmek için, iş kazaları ile mücadeleye büyük bir ehemmiyet vermek lâzımdır.

İş kazalarının, amelenin sağlık durumu ile yakından alâkalı olduğunu söylemiştim. Diğer sebepler arasında, teknik emniyet, kontrol noksanlığı, tesisat bozuklukları, malzemenin ve muhtelif cihazların mükemmel evsafa bulunmamaları veya bilgi ve maharetle kullanılmamaları gibi sebepleri de kaydetmek lâzımdır. Bu sahada yapılan mücedeleler ancak emniyet tesisatını kabil olduğu kadar takviye etmeğe inhisar etmektedir. Fakat bu gayretler, işçinin, teknisyen ve ustabaşılarm bilgili ve uyanık olmamaları yüzünden kâfi derecede verimli olmamaktadır. Diğer taraftan emniyet tesisleri de istihsal ile alâkadar teçhizat için olduğu gibi harp senelerinde ve hâlâ bugün tedarik güçlükleriyle karşılaşmış bulunmakta ve harbin başlarında bu hususta gösterilmiş olan gevşeklikten zarar görmüş bulunmaktadır. Kömür havzasında iş kazaları küçümsenemeyecek bir derecededir ve gittikçe de çoğalmaktadır. Geçici kazalar 1936 da 2173 ten 1940 ta 3118 e, mesai kudretini kısmen veya tamamen haleldar eden kazalar 1936 da 239 dan 1940 ta 326 ya, ölümle neticelenen kazalar 1936 da 71 den 1940 ta 125 e yükselmiştir. Topyekûn kaza sayısı 1940 ta tatili faaliyet dolayısıyla azalmış, ezcümle 1936 da 2483 e, 1940 ta 3561 e ve 1941 de 3367 ye yükseldikten sonra, 1942 de 2521 e düşmüş, fakat bu yılda bile ölümle neticelenen kazaların sayısı artmıştır. Bu hususta havzamızda, nisbeten nadir olan grizo felâketinin bu yılda bir hayli kurban

vermiş olması rol oynamıştır. Bizde, ölüm ve ağır yaralanma ile neticelenen felâketler bilhassa ocak içinde duvar ve tavan çöküntüleri, nakliye kazaları ile meydana çıkmaktadır.

Çavuş, işçi ve ustabaşılarm, dikkatsizlikleri, kayıtsızlıkları, yanlış cesaret telâkkileri... hulâsa, tam manâsiyle profesyonel ve kalifiye maden işçisi olmamaları bu gibi kazalardaki mesuliyet yükünün büyük bir hissesini taşımaktadır. Emniyet tertibatının teknik kusur ve noksanları her zaman ehliyet ve dikkatle kontrol edilmemesi de ehemmiyetli bir nokta teşkil etmektedir.

Maden ocaklarınıza, maden işçisini getirebildiğimiz gün, kazaları önlemek, azaltmak davâsını en can alacak noktasından halletmiş olacağımızı sanıyorum.

Cümhuriyet hükümetleri, Devlet sanayi işletmelerinde çalışan işçilere meslekî bilgiler vermek, kalifiye ustabaşılar, teknisyenler yetiştirmek gayesi ile son yıllarda ciddî gayretler sarfetmişlerdir. 1941 tarihli ve 3457 numaralı kanunla, sanayi işletmelerine işçi yetiştirmek üzere «meslekî yetiştirme» teşkilâtı kurulmuştur.

Ereğli kömür işletmesi, kendi teşebbüs ve vasıtaları ile muhtelif kurslar ve çırak mektepleri kurmuş olduğunu ve M. T. A. Enstitüsünün de gene Havzada teknisyen ve maden çavuş okulları açmış olduğunu görüyoruz. Bu kurslara devam eden işçilerin sayısı, Havzada çalışan topyekûn işçi sayısının % 2-2,5 ini geçmemiştir. Bugünkü şartlar altında, diğer teşebbüs ve tedbirler gibi, bu meslekî talim ve terbiye gayretlerinin de tesir itibariyle sathî kalmağa mahkûm olduğu âşikârdır.

Sayın dinleyiciler,

Görülüyor ki, kömür sanayii misalinde yakımdan tetkik ettiğimiz işçi davâsı, bir kördüğüm içindedir. İstihsalin artması, kesintisiz, arızasız devam etmesi, randımanların yükselmesi, maliyetlerin düşmesi, işçi cephesinden, parça başına, işe göre ücret ödenilmesine, kazalarla mücadeleden netice alınmamasına, işçinin sağlığını, hayatını korumağa, kendisine, gelecek günler için güven aşılamağa, meslekî talim ve terbiye ile ve hakkıyla yetiştirilmesine ve ayrıca, ileri teknik vasıtalarla çalıştırılmalarına bağlıdır.

Fakat, bütün bu tedbirlerin, lâyikiyle netice verebilmesi de, işçilerin kalifiye ve tamamıyla profesyonel olmalarına mütevakıftır.

Su halde mesele, dönüp dolaşıp bu konuşmamızın başındanberi defalar ve defalarca tekrar ederek belirtmeğe çalıştığımız noktaya gelmiş bulunuyor: Maden ocaklarımızda çalışan emek sahiplerinin

maden işçisi, fabrikalarımızda çalışanların fabrika ameleesi, hulâsa, muayyen bir şubede ehliyet kazanmış, sanayi işçisi olarak yetişmesi, yetiştirilmesi, bu şubeye bağlanması, bağlatılması, alınan diğer bütün tedbirlerin, ciddî bir netice vermesi için en temelli şarttır.

Bu neticeyi bütün sanayi şubelerimiz için, bir hakikat ifadesi şeklinde kullanarak bir defa daha diyebiliriz ki:

Türkiye sanayi politikasının en mühim davâsı, ucuz maliyet, yüksek randıman ve iyi kalitedir. Bu davâ, ancak, maden ocaklarına, fabrikalara, sanayi işçiliğini kendilerine serbestçe ve biricik meslek olarak seçmiş, köyü ile, tarlasiyle, sürüsü ile, seyyar satıcılık veya odacılıkla, iktisadî, ruhî alâkalarını kesmiş, ehliyet sahibi olarak yetiştirilmiş bir işçi ordusunu getirmekle kabil olacaktır.

Sanayi işçilerinin, daimî, kalifiye, uyanık, vazife ve haklarını müdrik, ehliyetlerinden ve işlerinde gösterdikleri muvaffakiyetten zevk ve bir nevi meslek gururu duyan, uyanık ve aydın vatandaşlar olarak, sanayi cephesinde yer almaları, sanayi davâmızın en çetin meselesini halledecektir.

Maden ocaklarına, maden işçisini; fabrikalara, imalâthanelere, sanayi işçisini getirelim!