

## ETİBANK VE SOSYAL POLİTİKASI

Yazan : Dr. Hâmide TOPÇUOĞLU

Hukuk Felsefesi ve Hukuk Sosyolojisi Doçenti.

I — Sosyal politika sahasında Etibank'ın rolü. II — İmparatorluk devrinde maden işçilerinin durumu. III — Millî hükümet zamanında işçi meselesi. IV — Etibank'ın teşekkülünden sonra maden işçisinin durumu: A — Etibank'ın kuruluşu. B — Etibank'a bağlı müessese ve teşekküller ve bunlarda çalışan işçi miktarı. C — Sosyal mevzuat. D — Etibank'ın hususî durumu ve karşılaştığı müşküller. E — Etibank müesseselerinde çalışma şartları: 1 — İşçi tedariki meselesi. 2 — İş mukavelesi; ücreti baremi ve iş müddeti. 3 — Barındırma ve bakım. 4 — Yiyecek ve giyecek yardımı. 5 — Sağlık yardımı ve sigorta hakları. 6 — Meslekî yetiştirme tedbirleri ve umumî kültür işleri. V — Netice ve temenniler.)

### I — SOSYAL POLİTİKA SAHASINDA ETİBANK'IN ROLÜ :

Yirmi yıl evvel isdar edilmiş olan kuruluş kanunu, Etibank'ı, maden istihracı sanayii ve elektrik istihşâli konularında “ İş veren ” duruma sokacak çeşitli faaliyet şekilleri ile görevlendirmişti<sup>1</sup>. Bir İktisadî Devlet Teşekkülü sıfatiyle Etibank, bilcümle muamelelerinde hususî hukuk hükümlerine tâbi olmakla beraber<sup>2</sup>, “ İş veren ” sıfatiyle hareket ettiği zaman ; alelâde bir hususî şahsın, sınaî ve ticarî sahadaki mutad davranış şekillerinden daha farklı hareket etmek durumunda bulunuyordu. İştigâl sahasına giren sanayi şubesinde insan unsurunun ehemmiyetini, bir Devlet Müessesesi sıfatiyle kendisine terettüp eden manevî mesuliyeti, hulâsa sosyal politika bakımından kendisine terettüp eden rolü idrak etmiş idi. Etibank, lâlettayin bir müteşebbis değil, belki “ örnek teşkil edecek bir iş veren ” olmak azminde idi. O, Devletin nâzım ve hâmi rolünü temsil ederek sosyal politika sahasında, hattâ bazan iktisadî mülahazaları ikinci plânda tutarak ilerlemek, daha doğrusu insan unsuruna

1) 14.6.1935 tarih ve 2805 sayılı Kanun Md : 4

2) 14.6.1935 tarih ve 2805 sayılı kanun Mad : 1

lâyük olduğu değeri vermek suretiyle daha sağlam ve daha uzun vâdeli gayretlerle teşebbüsünü emniyet içinde inkişaf ettirmek kararında idi. Esasen Etibank'ın kuruluş zamanında Devlet, çalışma şartlarının rantabilite bakımından ehemmiyetini idrak etmiş bulunuyordu. Profesör Kessler'in dediği gibi " aşağ ücretlerle çalışan, kötü bakılan, kötü yerlerde ikamet eden sıhhsiz ve gayri memnun işçilere nazaran, iyi ücret alan, iyi bakılan, iyi şartlar altında ikamet eden sıhhatli ve memnun işçilerin randımanlarının çok yüksek olduğu bütün sanayi memleketerinin tecrübeleriyle sâbit olmuş bir hakikattir... Ancak çalışma şartları, bütün ehemmiyetine rağmen sadece rantabilite bakımından mütalâa edilmemelidir. Unutmamalıdır ki insan iktisat için değil, iktisat insan içindir. İçinde çalışan insanları harap eden en kârlı işletme dahi, insan düşmanı ve cemiyet düşmanıdır. "3

Böylece Etibank, sosyal politika mülâhazaalının, sosyal adalet prensiplerinin Devletçe benimsendiği bir safhada teşekkül etmiş ve kendisine düşen rolün memleket sanayiini geliştirmek olduğu kadar, sanayi işçisinin durumunu da ciddi bir şekilde ıslah etmek olduğunu takdir etmişti.

Hususiyle Etibank'ın iştilal sahasının sıklet merkezini teşkil eden kömür istihracı sanayiinin gerek istihsâl kabiliyeti gerek rantabilite bakımından esaslı bir şekilde işçinin kalitesine ve haleti ruhiyesine tâbi olduğunu kabul etmemek imkânsızdı. Bugün kömür müstahsili olan bütün yabancı memleketler bu hakikati teslim etmişler ve hepsi kendi sosyal bünyelerinin hususiyetlerini kaale almak şartıyla bu durumu ıslâh etmeğe çalışmışlardır.

Kömür istihsâlindeki muvaffakiyet nisbeti artık sadece jeolojik şartların elverişli veya elverişsiz olmasıyla, yahut teknolojik terakki ve tatbikatın ileriliği veya geriliği ile izah edilememektedir. Meselâ Amerika madenlerindeki yüksek ferdi randımanın yegâne izah tarzı, ne sadece maden damarlarının kolaylıkla işlenebilecek durumda olmasıdır, ne de yalnız teknik ilerleme ve tatbikatıdır. Bugünkü araştırmalar, Amerika kömür sanayiinin muvaffakiyetini beşeri münasebetler ve âmiller sahasındaki inkişafa hamletmektedir. Hattâ bu seviyeye bir türlü erişemiyen diğer memleketler bunun sebeplerini araştırmışlar ve meselenin insan unsuruna karşı takınılan tavırda mündemiç olduğunu görmüşlerdir.

Meselâ Belçika, son derece münkeşif teknik teşkilâtına, usullerine tesislerine rağmen bir türlü maden işçisi problemini halledememiştir. Yer-

3) Gernard Kessler - Zonguldak ve Karabükteki çalışma şartları, (İçtimai siyaset konferansları, İstanbul 1949 Kitap : II Sh. 11).

li işçi gayri memnun, devamsız, kalitesi zayıf ve sayıca azdır. Belçika bu yüzden büyük miktarda yabancı işçi kullanmaktadır (75 bin kadar), bu memleket, Amerikan metodlarının hangi şartlar altında muvaffak olacağını incelemiş ve neticede şu hakikati tesbit etmiştir : " Belçika'da Amerikan kömür madenlerinde tatbik edilen bazı usullerin muvaffak olamalarının derin sebebi, gerek idarecilerin, gerek işçilerin haleti ruhiyelerinde aranmalıdır.. Bu anlaşma havası Amerika'nın muazzam istihsâl kabiliyetini sağlıyan en mühim faktördür. Halbuki bu hava Belçika madenlerine nakledilememştir... Maden kömürü sanayii gibi, işçinin hâkim bir rol oynadığı bir sahada, işçi haleti ruhiyesinin kat'î bir ehemmiyeti vardır. Sadece Amerikan metodlarını tanımak kâfi gelmez, aynı zamanda bu metodların taklit ve tatbik edileceği sosyal muhit nazara almak lâzımdır. Başka tâbirle, bir memlekette en fazla müessir olan teknolojik metodlar istihsâl kabiliyetinin esas temeli olan ve bu metodlara hususî bir şekilde intibak ettirilmesi gereken insan haleti ruhiyelerinin küçümsemekte olduğu diğer bir memlekette hiç de muvaffak olmayabilir."<sup>4</sup>

Görülüyor ki mesele, sadece bir teknik seviye meselesi değildir. Hatta sadece bir maddi hayat şartları ve ücret yüksekliği meselesi de değildir. Belki bütün bu unsurları içine almakla beraber, insan haysiyetinin icabı olan ruhi tatminlere, insan yerine konmak ihtiyacına, insan gibi muamele görmek arzusuna da şâmil kompleks bir problemdir. Mesele teknik seviyesi bizden çok daha üstün memleketlerde dahi müdiliyetini muhafaza etmektedir. İngiltere'de, Avustralya'da, Almanya'da maden işçiliği, hâlâ halline çalışılan nazik sosyal politika problemleriyle doludur ki<sup>5</sup> bu meselelere ileride tekrar temas edeceğiz.

Memleketimizdeki durum ve Etibank'ın bu sahadaki rolü ise, bahsettiğimiz büyük çapta kömür müstahsili memleketlerdekinden daha farklıdır. Etibank; yepyeni bir tesis yapmak, yeni bir sahada öncü olmak durumundan ziyade bir çok noksanlarla malûl bir mazi bakiyesini devralmak vaziyetinde bulunuyordu. Filhakika, maden işçiliği, hususiyle kömür madenleri, memleketimizde İmparatorluk devrindenberi sosyal politika meselelerinin ilk defa tezahür ettiği bir sahayı teşkil ediyordu. Ve Dev-

4) *La Productivité dans la Mine de Charbon* (Rapport Préparé par Le Buro International du Travail 1953).

5) *Evénements et Progrès récents dans L'Industrie Charbonnière*. (Rapport Général). 1953. B.I.T.

*La Rééducation Professionnelle des Mineurs atteints d'incapacité physique*. 1949, Rapport III. Organisation International du Travail. *Les Pensions pour les Mineurs*. Rapports préparé par le B.I.T, 1953,

letin himayeci murakabesine hattâ bizzat müsahalesine şiddetle muhtaç bir halde bulunuyordu. Maden sanayiimiz, sadece teknik seviyesi üstün tesislere değil, aynı zamanda sosyal adalet müfâhazaarının yabancı olmayan teşebbüs sahiplerine de muhtaçtı. Memleketimizin tarihi şartları nazara alınacak olursa, gerek Devletin gerek Etibank'ın bu sahadaki gayretleri daha isabetli bir şekilde kıymetlendirilebilir. Bu itibarla, Etibank'a (İş veren) sıfatıyla terettüp eden bu ciddi vazifenin ehemmiyet derecesini belirtebilmek için, vaktiyle aynı sahada ortaya çıkan sosyal politika meselelerinin ne şekilde halledilmeğe çalışıldığını, ne gibi yarı tedbirlerle geçirtilmeğe gayret edildiğini hatırlatmamız uygun olur.

“ Etibank ” memleketimizde uzun bir tekâmülün mahsulüdür. İşçi ve iş veren münasebetlerinin memleketimizde, bilhassa kömür istihracı sanayi sahasında geçirdiği tekâmül seyri, bize bugünkü durumun mânasını daha iyi anlatacak ve bu milli müessesemizin rolünü lâyıkıyla değerlendirmemizi sağlayacaktır.

## II — IMPARATOLUK DEVRİNDE MADEN İŞÇİLERİNİN DURUMU :

Türkiye'de, ilk defa mütekâsif bir işçi kitlesinin teşekkülünü intaç eden maden sanayi Ereğli Kömür Havzasında meydana gelmiştir. Memleketimizde ötedenberi istihraç edilmekte olan bakır, demir, krom, man-ganez vesaire gibi maden sahalarında böyle bir tekâsüf bahis konusu olmadığından maden işçisi problemi derhal kömür işçilerinin durumunu tedai ettirmiştir<sup>6</sup>. 1848 yılında Ereğli Kömür Havzasında “ Hazinei Hassa İdaresi ” başladığı sıralarda işçinin çalışma şartları hayat seviyesi, sosyal hakları henüz memleketimiz için mevzu meselelerden değildi.

Zonguldak Kömür Havzası hakkındaki kıymetli etüdün yazarı, Hazinei Hassa devrindeki durumu şöyle hülâsa eder : “ Hazinei Hassa zamanında Zonguldak köylüsü maden ocaklarında tıpkı müstemlekelerdeki amelenin şeraiti hayatıyesi içinde bir orta zaman ırgadı gibi çalıştırılıyordu. İş saatleri (gün doğumu), (gün batısı) diye hesaplanıyordu<sup>7</sup>. Amele kulüblerinin yanı başındaki hayvan ahırları shhi şeraite daha uygun yapılmıştı. Hastalanan veya bir maden kazasında yaralanan, sakatlanan amelenin tedavisi için sıhhi teşkilât mevcut değildi. Amelenin en müte-

6) Ahmet Refik - Osmanlı devrinde Türkiye madenleri (967-1200) İstanbul, 1931. Devlet Matbaası.

Maden işçilerinin Tanzimattan evvelki durumları ve Türk iş hukukunun tarihçesi hakkında mufassal bilgi edinmek için Bak ; Samed Ağaoğlu ve Selâhattin Hüdayioğlu - Türkiye'de iş hukuku 1939.

7) Mecelle'nin (495) inci maddesinde de bu şekilde hesaplanıyor.

kâsif bulunduğu maden mntakalarında bile doktor yoktu. Bir göçük veya grizu infilâki neticesinde ölen amelenin ailesine tazminat namıyla bir şey verilmiyordu. Bu suretle ölen veya sakatlanan amelenin aile ocakları da birer birer sönüyor, çoluk çocuğu açlık ve sefaletle pençeleşiyordu. Kazalarda ağır yaralanan amele madencinin veya maden işleten şirketlerin hamiyetlerine terkediliyordu. Madenci isterse yaralı ameleyi sokağa atıyor, dilerse de bir hayvan sırtına yükleyerek köyüne gönderiyordu.”<sup>8</sup>

1848 den 1865 yılına kadar devam eden bu Hazinei Hassa İdaresinin gerek sınaî gerek sosyal bakımdan arzettiği zaaf ve aciz karşısında Osmanlı Devleti Havzanın İdaresini Bahriye Nezaretine tevdi etmiş ve meşhur Dilâver Paşa (Ereğli Livası Kaymakamı ve Maadini Humayun Nazın) ünvanıyla Ereğli'ye gönderilmiştir.

Havza'nın umumî durumundaki vehameti gören bu Osmanlı Devlet adamı, derhal bir komisyon teşkil ederek kendi zamanı için cidden bir terakki adımı sayılabilecek maruf taamülnameyi hazırlattı. 24.Nisan. 1283 tarihinde isdar edilen ve umumiyetle “ Dilâver Paşa nizamnamesi ” diye tanınan bu tüzüğün beşinci faslı (tertip ve istihdam nizamı) başlığını taşıyor ve amelenin durumunu esaslî bir şekilde islâh gayesini güdüyordu. Dilâver Paşa nizamnamesinin belli başlı hususiyetleri ve getirdiği yenilikler aşağıdaki esaslara irca edilebilir :

- a — Amele koğuşlarının ihdası. (“Her ocak başında madenci tarafından kabili sükna mükemmel amele koğuşları canibi idarenin kabul edeceği surette yapılarak amelenin huzur ve rahatlarına itina etmek her ocak sahibinin vazifei zimmetinden addolunacaktır.” (Madde: 11).
- b — Angarya usulünün kaldırılması, ve amele ücretinin liyakate ve işe göre taayyün etmesi (Md: 22).
- c — İş müddetinin günde 10 saate indirilmesi ve işin iki nöbette ifası (dört saat maden ocağı içinde mesai, iki saat istirahat, iki saat ocak dışında mesai, daha sonra ikinci dört saatlik nöbet. (Md: 29).
- d — Müslüman ve Hristiyan amelenin kendi dîni bayram günlerinde tatil yapmaları (Md: 56).
- e — Mürettep amele adedinden fazla geldiği bahanesiyle, madenlere götürülmüş işçilerin sebepsiz olarak işten çıkarılmalarını önlemek gayretleri. (Madenci, amele sayısının fazla geldiğini sebepleriyle birlikte idareye izah edecek, rastgele işten mahrum bırakılmayacaktır (Md: 67).

8) Ahmet Naim - Zonguldak Havzası, 1934 Sh: 100-101.

- f — Ameleye istihlâk maddeleri sağlayacak kumpanya bakkallarının ihtikârının önlenmesi (Md: 68).
- g — İşçinin patron zimmetinde olan ücret alacaklarına, diğer alacaklara nisbetle rüçhan hakkı tanınması (Md: 75).
- h — Amelenin, prensip itibariyle, madencinin hususî işlerinde çalıştırılmaması (Md: 82).
- i — Her maden merkezinde bir tabib ve bir eczacı ve maden mevkilerinde de bir cerrah bulundurulması.
- j — Maden işçiliğinin Ereğli - Zonguldak köyleri halkı için hem ücretli bir mükellefiyet hem inhisari bir imtiyaz olarak tanınması,  
(21 inci madde Ereğli sancığı dahilinde kâin on dört kaza ahalisinden 13-50 yaş arasında olan erkeklerin — sakat olanlar hariç — maden ocaklarına celp ve sevk edilmelerini âmir-dir.)

Kendi zamanı için pek ileri bir adım sayılan bu nizamnamede de maalesef bir çok noksanlar mevcuttu. Meselâ ne iş kazasından yaralanan veya ölen ameleye bir tazminat ne de kazaya sebebiyet verecek iş şartlarını ihdas eden madenci için bir mes'uliyet esası konmuştu.

Bundan başka bu nizamname hükümlerini çoğu yabancı millet tebaası olan maden müteşebbislerine tatbik ettirmek devrin hükûmeti için pek kolay bir şey değildi<sup>9</sup>. Nizamname ahkâmını üç defa ihlâl eden madencilerin ocakları istihlâk ve kendileri memleketten tardedileceği tüzükte tesbit edilmişse de bunu tatbik, yazıldığı kadar kolay değildi. Dilâver Paşa taamülnamesindeki noksanlar, 1869 da (2/Şaban/1285) çıkarılan (Maadin Nizamnamesi) ile kısmen telâfiye çalışıldı. Bu nizamnamede ücretli mecburî çalışma usulüne nihayet veriliyor (Md: 61), maden mühendisleri, madenlerdeki tehlikeleri tesbit ve madenciyi ikaz ile mükellef kılınıyor (Md:) 62), madenciler vukubulan kazaları hükûmete ihbara mecbur kılınıyor ve madenlerde bir doktor ve eczacı bulundurmalarında ısrar ediliyor ve bir tazminat esası kabul ediliyordu. Kazazedelere veya ailelerine mahkemece takdir edilecek tazminatı ödemekle, madenci mükellef kılınmıştı. Bundan başka, kazanın, madenin fena idare edilmesinden tevellüt etmiş olması halinde madencinin ayrıca yirmi altına kadar cezayı nakdiyeye çarptırılması da derpiş ediliyordu<sup>10</sup>.

9) Umran Nazif Yiğiner - Kömür Havzasında ameleye hukuku Zonguldak. 1943. Sh. 15, 21.

10) Bu nizamnamenin kömür bölgesinde tatbik edilmediğine dair. Bak: U. N. Yiğiter a.y.e. Sh: 9.

Havza'da istihsâl olunan kömürün yalnız (Tersanei âmireye) tahsis ve başka yere satılmaması hükmü baki kaldığı müddetçe bu mntaka ahali'sinden gelen amele ile iş tedvir edilebiliyordu. Fakat bilâhare 1906 tarihinde kaldırılan bu memnuiyetten sonra Havza'ya sermaye akımı başlamış, istihsâl nisbeti artmış ve ameleye ihtiyaç çoğalmıştı. Ereğli - Zonguldak bölgesinin köylüleri artık iş hacmini doldurmağa yetmiyordu. İşte bu sırada memleketin muhtelif köşelerinden hususiyle Karadeniz ve şark vilâyetlerinden amele celbine başlanılmıştı. Bu arada şirketlere amele ve ameleye iş bulmakla geçinen ve böylece ameleyi istismar ederek servet yapan bir mütevassıt sınıf da türemişti.

Böylece amele sınıfı, bizzat patronlardan başka, amele bakkalları, ödünç para ve tohumluk veren tefeciler, köy ağaları, sevk memurları ve ilâh... tarafından da çeşitli şekillerde soyuluyordu<sup>11</sup>.

Meşrutiyete kadar devam eden bu durumda bu devirden sonra da pek fazla bir değişiklik olduğu iddia edilemez. Esas itibariyle meşrutiyet idaresi sosyal politika meseleleriyle pek fazla meşgul olmamıştı. Hürriyetin ilânı sıralarında maden şirketleri hasta ve yaralı işçinin tedavisi için hastahaneler açmışlar fakat bütün hastahane masraflarını işçi gündeliklerinden kesilen paralarla temine kalktıklarından bu durum amele arasında şiddetli bir aksülamel doğurmuş, şimendifer ve maden ameleleri grev yapmışlardır. Hâdiseyi ehemmiyyetle nazara alan devlet, hususî şirketlerin amele taleplerini kabul etmelerini sağlamış ve mesele bastırılmıştır. Bu devirde iş hukuku bakımından mühim olan kanun 1909 da isdar edilen ve bütün vatandaşlara cemiyet kurma hakkını geniş bir surette tanımış olan (Cemiyetler Kanunu) dur. Böylelikle işçilere de sendika kurmak hak ve hürriyeti de tanınmış oluyordu. Ancak bu hürriyetten ne nisbette istifade edilebildiği, o zamanki işçi ve iş şartlarının bu istifade imkânını ne nisbette sağlayabildiği de düşünülmeğe değer bir meseledir.

### III — MİLLİ HÜKÜMET ZAMANINDA İŞÇİ MESELESİ :

1920 de Millî Hükûmet kurulur kurulmaz amele meselesi bilhassa kömür havzasının durumu müstacelen halli gereken bir mesele olarak ele alınmış ve devrin İktisat Vekili olan bugünkü Cumhurbaşkanımız Celâl Bayar'ın kıymetli alâkaları ile 10/9/1921 tarih ve 151 sayılı "Ereğli Havzai Fahmiyesindeki maden ocaklarında çalışan amelenin hukuku mütakabilelerinin temini hakkında kanun" hazırlanmıştı.

11) Ahmet Naim - a.g.e. Sh: 112,

Bu kanun, amele meselesinin Millî Hükûmet tarafından ciddi bir şekilde ele alınmak istendiğine bir delildir. Memleketin siyasi bakımdan en muhterak bir zamanında, içten ve dıştan çeşitli düşmanlarla fiilen mücadele halinde bulunduğu bir sırada bu sosyal politika meselesine verilen ehemmiyet hakikaten takdire değer bir siyasi basiret eseridir.

Bu kanunda derpiş edilen tedbirler, esas itibariyle, aşağıdaki bendelerde hülâsa edilebilir :

- a — Amele koğuşlarının ve hamamların inşası (İktisat Vekâletinin tanzim edeceği nümunelere göre ve iş veren tarafından yaptırılmak suretiyle Md: 1).
- b — Cebren istihdam ve angaryanın yasak edilmesi. (Md: 2).
- c — Asgari yaş haddinin 18 olarak kabulü.
- d — Amele ihtiyaç ve taaviin sandıklarının teşkili ve madencilerin buna ücret giderlerinin yüzde biri nisbetinde muavenete mecbur tutulması (Md: 4).
- e — Madencilerin hasta ve kazazede ameleyi meccanen tedavi ettirme ve maden civarında hastahane, eczahane ve diploma-lı tabip bulundurma mükellefiyeti,
- f — İş kazası hallerinde işçi veya varislerinin tazminat dâvaları hakkında kendilerine bazı hususî kolaylıklar gösterilmesi (Md: 7).
- g — Çalışma müddetinin 8 saate indirilmesi,
- h — Asgari ücretin iş veren, devlet ve işçi birliği temsilcileri tarafından tâyin edilmesi (Md: 11).
- i — İş verenin amele için bir mescit ve bir mektep inşasına ve muallim tutmaya mecbur tutulması (Md: 13).

Görülüyor ki kanun “Üç yeni ve mühim esasın, mahdut bir sahada da olsa memleketimize girmesini temin etmiştir. 1) Çalışma müddeti 8 saattir. 2) Asgari ücret tatbiki kabul edilmiştir. 3) Bir işçi birliği tesis olunmuştur. Bu kanun, devlet otoritesinin, iş sahasına, emekle sermaye arasındaki muvazenenin teminine müdahale zaruretinin bir neticesidir<sup>12</sup>. Ancak; “bu kanun, zamanı için ileri bir adım sayılmakla beraber mükemmel olmaktan uzaktır. Lakoniktir, tatbik sahası dardır, iş kazalarını önlemeye matuf tedbirleri derpiş eylememiştir. Hafta tatili sükûtle geçirilmiştir ve en mühim noksan olarak tatbikatı sağlayacak kanunî bir teftiş ve kontrol mekanizması kurmayı derpiş eylememiştir. Fakat bu noksanlarına rağmen, o, Türkiye'nin sosyal politika tarihinde müstesna

12) Samed Ağaoğlu ve Selâhattin Hidayioğlu - a.g.e. Sh: 90.



bir yer işgâl etmektedir. Hazırlanmış olduğu devrin şartları onun bazı noksanlarını mazur göstermeğe kifayet eder.”<sup>13</sup>.

10.9.1921 tarihli kanunun çıkışı, işçi muhitinde o kadar müheyyiç bir tesir yapmıştı ki, amelenin Büyük Millet Meclisine ve hükûmete yağdırdığı minnet ve şükran telgrafları karşısında devrin İktisat Vekili Mahmut Celâl Bey (bugünkü Cumhurbaşkanımız) 10 Eylül tarihinin amele bayramı olarak kutlanmasını teklif etmişti.

Bu kanunla amele lehine tanınmış olan hukukî imkânlar aynı kanunun 4 üncü maddesine istinaden iki sene sonra hazırlanmış olan “Amele Birliği İhtiyat ve Taavün Sandıkları Talimatnamesi” ile tamamlanmış oluyordu. 22.7.1339 tarihinde (1923) İcra Vekilleri Hey’etince tasdik edilen bu talimatname her madende bir ihtiyat ve taavün sandığı tesisini mecburi kılıyordu, ve bu sandıklara (Amele Birliği) adını veriyordu.

Bu talimatname dairesinde kurulan Zonguldak amele birliği daha ilk kuruluş günlerinde onsekiz bin liraya yakın bir yardım parası toplamıştı. 1934 yılında bu meblağ (Deniz işçileri dahil) 494 bine balığ olmuştur.

Talimatnamenin muahhar tâdillerinden evvelki şekline göre amele birliğinin yardımları şu şekillerde tecelli ediyordu :

a — Hastalık, malûliyet ve ihtiyarlık gibi sebeplerle maden ameleliği yapamıyacak bir hale gelen ameleye nakdi bir yardımda bulunarak köyüne gönderme (iki aylık yevmiye tutarını geçmiyen bir meblağ).

b — Kaza ve hastalık gibi sebeplerle işine gidemiyen ameleye yarım yevmiye verme.

c — Maden kazasından gayri bir sebeple ölen amelenin ailesine nakdi bir yardımda bulunma.

d — Amelenin hasta olan karı ve çocuklarını tedavi etme ve ilaçlarını meccanen temin etme.

e — Amelenin zayıf, hastalıklı ve lohusa durumunda olan karlarına gıda yardım yapma, doktor ve ebe ücreti ile çocuklara süt temin etme.

f — Birlik dispanserlerinde yaralı ve hasta ameleleri meccanen muayene ettirme.

Talimatname hükümleri etraflıca düşünülmüş olmakla beraber, bu

13) Dr. Cahid Talas - İktisat Dersleri : Ankara 1955 Sh: 132.

talimatname dolayısıyla Amele Birliğinden faydalanabilecek olanların nisbeti maalesef çok düşüktü, çünkü bu faydalanma imkânı bir çok şartlara tâbi tutulmuştu. Meselâ; amelenin bu haklardan faydalanabilmesi için, birlik teşkilâtına kaydolunduktan sonra en az 180 gün çalışmış olması, işçi ailesinin ise (maden mıntakası) olarak çizilen saha dahilinde ikamet etmesi lâzımdı.

Halbuki gerek amelenin, eski teamüle uyarak münavebeli bir şekilde kısmen köyde kısmen madende çalışması yüzünden bu 180 günün kolayca doldurulmaması, gerek bir çok işçi ailelerinin (maden bölgesi) olarak kabul edilen saha dışında bannmakta olması yüzünden bu birlikten faydalanma imkânına sahip olanların sayısı azalıyordu. Maamafih, bu talimatname zikredilen boşlukları doldurmğa matuf müteaddit tâdiller görmüştür<sup>14</sup>.

10.9.1921 (1337) tarihli kanun, acaba ne dereceye kadar tatbik edilebildi? Müteaddit hususi şirketlerin ameleyi istismar etmesine mâni olmak hedefini güden bu kanundan filiyatta ümit edildiği kadar istifade edilememiştir. Yevmiye ve ceza meseleleri iş verenlerle işçiler arasında müzmin bir ihtilâf konusu olmakta devam etmiş ve bilhassa asgari ücret hakkındaki madde; (Zonguldak Havzası) adlı kıymetli sosyografinin müellifine inanmak icabederse 1934 yılına kadar ancak bir kere tatbik edilebilmiştir<sup>15</sup>. Filyatta - yine aynı müellifin beyanına göre - ücret tesbiti şöyle cereyan etmiştir: Şirketler, her ay sonunda maden ocağının o ay zarfındaki randımanını ecnebî mühendislerle tesbit ettirirler ve bu randımına göre ameleye verilecek ücreti tâyin ederler. Bundan başka mühendisler, azami randımanı ne kadar az işçilikle temin imkânını gösterirlerse o nisbette mükâfatlandırılırlar<sup>16</sup>.

Sosyal politika tedbirlerinin kanunlarda ifadelerini bulmalarıyla, fiilen bir cemiyet içinde tatbik edilebilmeleri ayrı ayrı şeylerdir. Birinin vücudundan diğerinin vücudunu istidlâl etmek her zaman caiz değildir. Hususıyla Türk iş hukuku tarihinde, daha Dilâver Paşa nizamnamesindenberi böylece tatbik olunamamış güzel maddelere sık sık rastlanmıştır. Aynı şekilde, Havzai Fahmiye kanununun mer'iyette bulunmasına rağmen Zonguldak işçi bölgesinin durumu vehim olmaktan hali değildi.

İş verenlere yüklenen amele koşulları inşası mükellefiyeti, yatacak

14) Fazla bilgi edinmek için bak: U. N. Yiğiter - a.g.e. Sh: 59 - 72.

15) Ahmet Naim - a.g.e. Sh : 151.

16) Ahmet Naim - a.g.e. Sh : 150.

bir tahta uzatmak şeklinde ifa edilmişti. Profesör Kessler eski Fransız maden şirketinin işçilerine ikametgâh olarak tahsis ettiği yerleri gezdikten sonra intibalarını şu satırlarla anlatmaktadır :

“Gördüklerim, modern bir çiftçinin hayvanlarını bile barındırmaktan içtinap edeceği penceresi dahi bulunmayan taş odalardı. Hiç bir suretle bu duvar harabelerine insan ikametgâhı denemez. Anlaşılan bu müteşebbisler, kendilerine toprak altından kara elmas çıkarmak için çok ağır ve tehlikeli şartlar altında çalışan kimselere karşı en ufak insanî duyguları bile beslememişlerdir.”<sup>17</sup>

Ücret meselesi, görüldüğü üzere, yalnız patron menfaatine göre tanzim ediliyor ve o zaman bir hayli kâr etmekte olduğu iddia edilen<sup>18</sup> Havza’da amele asgarî bir ücretle iktifaya fiilen mecbur bırakılıyordu. Muvakkat amele gıda meselesini köyden getirdiği bir çuval mısır unu ile idare ediyor, diğerleri mahalle bakkallarının insafına göre gıdasını şuradan buradan temine çalışıyordu.

Şirketler, İktisat Vekâletinin bir tamimine istinatla ameleyle haftada bir gün tatil yaptırmak hususunda amele birliği ile mutabık kaldıkları halde, fiiliyatta bu imkânı vermediği, greve nihayet verici bir uzlaşma şartı olarak dahi kabul etmiyorlardı. 1339 yılı Temmuzunda Asma ocağında başlayan ikinci grev hâdisesinde durum böyle olmuştur.

Devrin Ticaret Vekâleti müsteşan Zühtü beyin, işçi durumunun fecaati hakkında gazetelere verdiği beyanat, memlekette bir sosyal kanunun mevcudiyetine rağmen fiiliyatın ne kadar geride kalabileceğini göstermeğe kâfidir : “ Dertli milletin amelesi de elbette dertli olur. Havza amelesi de baştan aşağı hastalıklı ve muztarıptır. Bu zavallı kitlenin dertlerini nereden başlayıp nerede bitirebileceğini tâyin edemiyorum. Havza’da amele meselesi ücret meselesi midir, sıhhat ve selâmet meselesi midir, yoksa daha yüksek bir refahı içtimaiyeye namzet olmak isteyen bir sınıfın talepleri meselesi midir ? Amele işini maalesef böyle kısımlara ayırarak tetkike lüzum görmüyorum. Çünkü amele hayatında emarei selah yoktur. Ve âdetâ denilebilir ki sermayedarlarla birlikte şeraiti idariye, iktisadiye ve içtimaiye bir araya gelip ittifak ederek ameleyi kemirmeye karar vermişlerdir. Amelenin ücreti burada ismen 60-70 kuruştan 150 kuruşa varmaktadır.

17) Gerhard Kessler - a.g.e. Sh . 13.

18) Aka Gündüz - Kısa Yollardan (Zonguldak gazetesi 4.6.1339) (A. Naim a.g.e. Sh : 124).

Havza şeraiti iktisadiyesine ve amelenin yevmi asgari sarf ihtiyacına göre bu para bir veya iki kımseye ancak bir kaç lokma vermeğe kifayet edebilir. Çok mahdut ihtiyaçlı olan köylülerin bir onbeş ve iki onbeş çalışarak köylerinden getirdikleri gıdalarla tegaddi etmeleri esas olmak üzere köylerine bir onbeş nihayetinde 4.5 evya 5 lira ve bir ay nihayetinde 8 - 10 ve bazan 12 lira götürmeleri ve bu suretle arkada kalan efradı aileye bir parça yardım etmeleri kabil görülmektedir.

Fakat bir veya iki onbeş içinde zayıf ve nahif amele vücuduna 300-400 randıman esasına göre maden kuyuları içinde vukubulan darbe o kadar büyük, ağır ve tehlikelidir ki binai millî addettiğimiz Türk köylüsü vücudu üzerinde yapılan tahribatı uzviyeye alınan bu paraların hiç bir surette tekabül edemeyeceğini herkes bilâ kaydı şart kabul eylemekte, bundan konuşulduğu sırada en gaddar sayılan madenci de " bu hastaya bir deva yok mudur ?" diye vicdanının kendisini taazip ve takip eylediğini derakap itiraf etmektedir.

Demek oluyor ki, amelenin ismen aldığı kabul edilen ve kendi geçindikten sonra baki kalan para ile ne zayi olan vücut kuvvetini telâfi ettiği ve ne de gününe nazaran daha fazla çalışması temin edecek bir kuvvei zindeği iktisap eylediği iddia olunamaz. Bu hale göre Havza, madenleri kemiren ve ameleyi emen kaplanlardan ibarettir ki amele müsibet talihi bildiği halde buraya gelir ve kendini kapana sokar. Yanı ölüm halinde mitap buradan köyüne döner ve belki ancak orada, oranın havası ve ailesinin mahsul kuvvetiyle kendisine bir parça huzur ve sukûn yuvası bulur.

Buradaki facia, ücretlerin bazan tedahül etmesinden, hiç verilemesinden veya muhtelif cezalarla tenkis edilmesinden dolayı fiilen daha aşağı miktarlara iner ve bu hale göre Havzada amelelik, boğazı tokluğunun çok altında, hayatı, bir nevi, bile bile ifna oyununa münce olur.

Ücret miktarı ile amele şeraiti hayatiyesinin bu nisbetsizliği kâfi facia ise de, her türlü esbabı ihtiyatiye ve fenni tahaffuz çarelerinin düşünülüp tatbik edilmemesinden mütevellit büyük küçük kazalar ve bu kazaların muttasıl teakup ve tevali ettiği nazarı dikkate alınırsa ameleliğin bir faciai iktisadiye suretinde tesvir edilebilmesi imkân altındadır.

Şöyle hulâsa edebilirm : Amele burada ; zavallı, cılız ve zayıf bir kurbandır. Amelenin bu halinden kendisi az müşteki; etraf az çok müte-hassis. "19

19) Zonguldak Gazetesi, 22 Mayıs 1340 Sayı 41. (A. Naim a.g.e. Sh: 137)

Selâhiyetli bir ağızın, Ereğli ve Zonguldak bölgesinde yaptığı esaslı tetkiklerden sonra vardığı bu netice bu bölgenin devletin himayekâr alâkasma ve hattâ fiili müdahalesine ne kadar muhtaç bulunduğunu belirtmeğe kâfidir.

Hususi müteşebbislerin bu durumları karşısında hiç değilse mütemim kanunî tedbirlerin alınması zarurî idi. Nitekim artık Havza'ya mak-sur olmamakla beraber, dolayısıyla Havza amelesinin de faydalandığı iki kanun çıkarıldı ki bunlardan biri (1925) 21.1.1340 tarih ve 394 sayılı hafta tatili kanunu diğeri de 1930 tarihli Hıfzıssıhha kanunudur. Hafta tatili kanununa göre, nüfusu on binden fazla şehirlerdeki fabrika, imalât-hane ve snai ve ticarî bilûmum müesseselerin haftada bir gün tatili faali-yet etmeleri mecburi tutulmuştu. Bilâhare çıkan 1.6.1935 tarihli Ulusal bayram ve genel tatiller hakkındaki kanun ile tatil müddeti haftada 31 saate çıkarılmış oldu.

Memleket çapında bir sosyal politika meselesinin umumi hal sureti olarak daha 1920 yılındanberi isdan düşünülen mesai kanunu ise nihayet 8/6/1936 tarih ve 3008 sayılı iş kanunu şeklini aldı ve bununla bütün işçilerin ve bu arada maden işçilerinin durumu iyiye doğru bir merhale caha katetmiş oldu. İşte bu safha Etibank'ın kuruluş zamanına tekabül eder.

#### IV — “ ETİBANK ” ın TEŞEKKÜLÜNDEN SONRA MADEN İŞÇİLERİNİN DURUMU

##### A — “ Etibank'ın “ kuruluşu :

Memleketin yeraltı servetini ilmi metodlarla araştırmak ve rasyonel bir şekilde işletebilmek için Devletin yardımcı elini uzatması zamanı gelmişti. Maden sanayiinin gelişmesi meselesi ile bizzat Devlet meşgul olma-ğa başlayınca bu sanayi sahasında en mühim rolü oynayan insan unsuruna lâyıq olduğu ehemmiyeti vermek meselesi de başta gelen problemlerden birini teşkil ediyordu.

1935 yılı Haziranın 14 ünde memleket sanayii meselesinin iki mü-him mevzuu üzerinde arka arkaya kabul edilen iki kanunla, bir taraftan yurdun yeraltı servetini ilmi araştırma metodlariyle keşif ve tesbit edecek bir Enstitü, bir taraftan da bu enstitü tarafından varlığı esbit edilen potan-siyel milli serveti realize edecek veya işletilmesine şu veya bu şekilde yar-dımda bulunacak bir mali müessese kuruluyordu.

Bu müesseselerde çalıştırılacak insan unsurunun ehemmiyeti daha kanunların isdarı sırasında nazara alınmış ve 14.6.1935 tarih ve 2804 sayılı " Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü " kanununun ikinci maddesinde " Memleketin madenlerinde ve maden sanayiinde çalışacak Türk Mühendis, Fen Memuru, Ustabaşı ve Mütihassıs işçi yetiştirmek " Enstitünün başlıca vazifeleri arasında gösterilmiştir.

Memlekette mevcut veya ileride bulunacak madenlerin işletilmesinde muhtelif şekil ve derecelerde rol alacak olan yeni mali müessese, yani "Eti-bank" ise, kuruluş kanunun isdarından sonra beş aylık bir hazırlık devresi geçirerek 1935 yılının son ayı içinde fiilen kurulabilmiştir.

Yirmi yıl evvel kurulmuş olan bu müesseseye kanunun tahmil ettiği belli başlı vazifeler şunlardır :

A) Maden cevherleri taş ocağı maddeleri madenî ham maddelerle maden malzemesi almak, satmak ve bunların alım ve satımına tavassut etmek ;

B) Türkiye'de Bitüm ve Petrol ve tabii müstaklan için iptidai istikşaf ve taharri ruhsatnameleri, maden taharri ruhsatnameleri veya bunların hisselerini istihsâl veya teferruğ etmek ;

C) Türkiye'de maden imtiyazları, maden ocağı imâl ruhsat tezkerele-ri, taş ocağı ruhsatnameleri veya bunların hisselerini istihsâl, teferruğ etmek ;

D) Türkiye'de elektrik istihsâl, nakil ve tevzi imtiyazları almak ve işletmek, elektrik santralleri kurmak ve elektrik malzemesi alât veya makinesi imâl edebilecek fabrikalar kurmak ve elektrik malzemesi, alâtı ve makineleri alım satımı yapmak ;

E) Başlıbaşına veya başkalarıyla birlikte A, B, C ve D bendlerinde yazılı işleri görecekticari teşekküller kurmak ve Türkiye'de veya haricte kurulmuş olan bu gibi teşekküllere iştirâk etmek ;

F) Her nevi Banka muameleleri yapmak.

Eti-bank'a tahmil edilen bu vazifeler, müteaddit kanun ve Vekiller Hey'eti kararlarıyla memleket içindeki muhtelif maden servetlerinin Devletçe satın alınma, vesair suretlerle Eti Bank'a intikal ettirilmesi neticesinde peyderpey tahakkuk ve tekemmül ettirilmiştir.

## B — ETİBANK'A BAĞLI MÜESSESE VE TEŞEKKÜLLERLE BUNLARDAKİ İŞÇİ MİKTARI<sup>20</sup>

### 1) Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesi :

Ereğli Kömür Havzasının millileştirilmesini kolaylaştırmak için daha Etibank kanununun isdarı tarihinde çıkarılan 2818 sayılı kanun " Ereğli Havzası Kömür ocakları ruhsat tezkereleri sahiplerinden vaziyetleri maaş nizamnamesinin muayyen hükümlerine uymayanların kömür ocakları üzerindeki alâkalarının kesilerek ellerindeki ruhsat tezkerelerinin Devlete geçeceğini ve kendilerine sarfettikleri emek mukabilinde bir para verileceğini ve bu gibi şahısların kömür ocağı işletenlerle yapmış oldukları mukavelelerden doğan hakların ve menfaatlerin Devlete intikal edeceğini " dermiş bulunuyordu.

Bundan sonra Hükümet, 1937 yılında Ereğli şirketini satın alarak bu şirketin hukukunu 3241 sayılı ve 11/6/1937 tarihli kanunla Etibank'a devretti ve Etibank 3/1/1938 tarihinde mahdut mesuliyetli (Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesi) ni kurarak, kendisine intikal eden hukuku bu müesseseye devretti. Nihayet Havza'daki bütün işletmelerin devlet tarafından teferruğunu ve devlet elinde birleşmesini istihdaf eden 30/5/1940 tarih ve 2867 sayılı füzion kanunu ile bütün havza bu Etibank'a merbut millî müessesesinin eline geçti<sup>20a</sup>

1941 yılında vasatî işçi adedi 21.738 iken, bu miktar 1953 de 31.089 a ve 1955 de 33.905 e yükselmiştir. Böylece bu bölge, Etibank müesseselerinin içinde işçi kesafeti ve hacmi bakımından en önce gelmektedir.

### 2) Garp Linyitleri İşletmesi :

Etibank Linyit İşletmesine ilk olarak Değirmisaz'da başlamıştır. Değirmisaz Linyit madenini işleten (Ahmet Acar) imtiyazı 1937 yılında Bakanlar kurulu kararıyla feshedilerek bu maden 1937 Aralık ayından itibaren Etibank'a devredilmiştir. Bunu müteakip 1938 de Tavşanlı ve 1939 da Soma Linyit bölgeleri de Etibank'a intikal etmiştir. Etibank tarafından 10.12.1939 da " Mahdut Mes'uliyetli Garp Linyitleri İşletmesi " Müessesesi kurularak faaliyete başlamıştır. Bu işletmedeki vasatî

20) (Etibank) : Konjonktür ve İstatistik Şubesi tarafından yayımlanan broşür Ankara ; 1954.

20a) Bu müessese 22.5.1957 tarih ve 6974 sayılı kanunla [Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu] adı ile muhtar bir İktisadî Devlet Teşekkülü halini almıştır. Kanun 1.9.1957 de meriyete girmiştir.

işçi adedi 1941 de 1090 iken 1953 de 5.100 e balığ olmuştur. 1955 de ise 5737 dir.

### 3) Ergani Bakır İşletmesi :

Türk ve Alman sermayedarları tarafından kurulan (Ergani Bakır madeni Türk Anonim Şirketi) nin Alman hissesi 1936 yılında Hükûmetçe satın alınarak Etibank'a verilmiştir. İşletme 1945 yılına kadar Anonim Şirket vasfını muhafaza etmiş bu tarihte İş Bankasına ait hissede Etibank tarafından satın alınarak bu işletme " Yürkiye Bakır İşletmeler Müessesesi " ne bağlanmıştır. Bu müessesenin ilga edilmesi üzerine 1950 yılı Ağustos ayından itibaren Mahdud Mes'uliyetli "Ergani Bakır İşletmesi Müessesesi " halinde faaliyetine devam etmektedir.

Bu müessesede 1953 de vasatî işçi sayısı 1.698 dir, 1955 de ise 1575 dir.

### 4) Murgul Bakır İşletmesi :

İkinci dünya harbinden evvel bu bölgede M. T. A. Enstitüsü tarafından yapılan arama ve etüdler üzerine madenin imtiyazı Etibank'a devredilmiştir. Etibank'ın bu madeni ele aldığı 1938 de eski tesisler tamamen enkaz halinde ve işe yaramaz bir halde bulunuyordu. Madenin yeniden tesis ve teçhizi için (Geco) General Engineering Company firmasıyla anlaşma yapılmış ise de; İkinci Dünya Harbi dolayısıyla tesis faaliyeti muvakkaten sekteye uğramıştır. Nihayet 1947 den itibaren noksanların ikmâlîne başlanılarak madenin hazırlanması ve fabrikanın tesisi 1951 de tamamlanmış ve 25/3/1951 de bakır istihsâline başlanmıştır. Murgul Bakır İşletmesi Müessesesinin kuruluş tarihi 1.6.1612 dir.

Bu müessesede 1953 senesinde vasatî işçi sayısı 1528 olup, 1955 de 1612 ye balığ olmuştur.

### 5) Şark Kromları İşletmesi :

Türkiye Krom istihsalinin % 70-75 kadar hususî müstahsiller tarafından temin edilmekte ve gerisi Şark Kromları İşletmesi tarafından sağlanmaktadır. Elâzığ Vilâyetinde Guleman krom yatakları 1915 yılında mühendis Abdullah Guleman tarafından bulunmuştur. Madende ilk tesis işlerine 1936 yılında Etibank tarafından başlanmış ve 15.11.1936 tarihinde Şark Kromları Türk Anonim Şirketi kurulmuştur. Bu şirket bilâhare 11.3.1939 tarihinde Mahdud Mes'uliyetli Şark Kromları işletme müessesesi haline getirilerek tamamen Etibank topluluğuna alınmıştır.

1953 yılında bu Müessesede çalışan işçi sayısı 500, 1955 de 600 dür.



#### 6) *Divriği Demir Madeni İşletmesi :*

1930 yılında M. T. A. Enstitüsü tarafından Divriği Demir yataklarında yapılan etüdler 1938 yılı Mayıs sonlarında itmam edilerek madenin işletilmesi Etibank'a devredilmiş ve 25/12/1939 tarihinden itibaren Divriği Demir Madenleri İşletme Müessesesi kurulmuştur.

Bu müessese bilâhare 1955 tarihinde, bir kanunla, "Demir Çelik Fabrikası İşletmesi" ne devredilmiştir. 1953, yılındaki işçi sayısı 1025 dir.

#### 7) *Keçiborlu Kükürtleri İşletmesi :*

Milli Mücadeleyi müteakip madenin imtiyazı bir Fransız (S. Général de Mine et Metalurgie) şirketine verilmiş ise de biraz sonra İtalyan sermayesi de işe kaşarak İşletmede bir oyalama devresi geçirilmiş ve İtalyan kükürtlerinin memleketimiz dahilinde aynı bir pazar bulmasma gayret etmişlerdir. Mukavelesine riayet etmeyen ve gereği gibi işletme faaliyetine başlamayan bu şirketin imtiyazı 1933 de feshedilmiştir. 1932 de Sümerbank tarafından etüdü yaptırılmış ve 1934 yılının Haziran ayında Sümerbank'la İş Bankası tarafından lüzumlu tesisler vücade getirilerek bir Anonim Şirket kurulmuştur. 6/4/1936 da Sümerbank hissesi Etibank'a devredilmiştir. Etibank'la İş Bankasının Anonim Şirket halindeki işletmesi 1943 yılı sonuna kadar devam etmiştir. İş Bankasına ait hisse Etibank'ca satın alınarak 1944 den itibaren Mahdut Mes'uliyetli Keçiborlu Kükürtleri İşletme Müessesesi kurulmuştur.

Müessesede çalışan vasatı işçi sayısı 1953 de 284 dür. 1955 de 297 dir.

#### 8) *Çatalağzı Elektrik İstihşâl ve Tevzi Müessesesi :*

Et'bank kanuniyle Bankaya verilmiş vazifelerden biri de, Türkiye'de büyük ölçüde elektrik santrallarının kurulması işidir. Türkiye'nin sınaî kalkınmasındaki ehemmiyeti âşikâr olan ucuz elektr'k enerjisi ihtiyacını karşılayacak bölge santrallarından ilki, Zonguldak yakınında (Işıkveren) kurulan Çatalağzı Termik Elektrik Santraldır. Bu santralin temeli 10.7.1946 da atılmış ve 27/11/1948 de inşaatı ikmâl edilerek işletmeye açılmıştır. Türk - İngiliz İşbirliği ile " Metropolitan - Vivkers " firması tarafından kurulan bu santralin Zonguldak Kömür Havzasından maada Ereğli, Adapazarı, İzmit ve İstanbul'a kadar enerji vermesini de temin için bilhssa Marshall yardımından da faydalanılarak 288 kilometrelik enerji nakil hatlarıyla, Ereğli, İzmit ve Umraniye transformatör istasyonlarının da

inşası ikmâl edilmiş ve 22/10/1952 tarihinde bütün bu tesisler işletmeye açılmıştır.

Bu müessesede çalışan işçi sayısı 1955 de 588 dir ve kalifiye işçi nisbeti yüksektir.

Böylece Etibank topluluğunda çalışan günlük vasatı işçi sayısı yıllar itibariyle aşağıdaki miktarlarda görülmektedir:

Yıllar	Günlük vasatı işçi sayısı
1942	25.979
1943	33.997
1944	38.414
1945	38.368
1946	35.513
1947	35.655
1948	35.339
1949	35.524
1950	35.566
1951	36.156
1952	38.880
1953	41.755
1954	43.337
1955	

Günlük vasatı işçi sayısının 30.000 i Ereğli Kömürleri Müessesesinde, 5.000 kadan Garp Linyitleri Müessesesi iş yerlerinde çalışmakta, bakiyesi de 300 ile 2000 arasında değişik miktarlarla diğer maden işletmele-riyle enerji santrallanna serpilmiş bulunmaktadır.

#### C — Sosyal mevzuat :

Muhtelif Müessese ve Teşekküllere dağılış şeklini yukarıda gördüğümüz kırk küsur bin maden işçisinin durumu, Etibank'ın teşekkülünden sonra gerek mazideki vaziyete nisbetle, gerek hâlen bir çok hususi teşeb-büs nezdinde çalışan işçi zümrelerine nisbetle bariz bir terakki kaydet-miştir.

Esasen, büyük çapta insan emeğine mütevakkıf sanayi şubelerini bizzat kurmak ve işletmek lüzumuna inanan Devlet ; işçilerin hukuku ve sosyal durumlarını da islah gayesini gütmekte idi. 1920 yılındanberi bütün memleket işçilerine şâmil umumî bir sosyal politika tedbiri olarak bir

mesai kanunu hazırlanması zaten arzu edilmekte idi. Bir aralık Ereğli Havzai Fahmiyesine ait kanunun mahkeme içtihatları vasıtasıyla bütün memleket işçisine teşmili fikri hukuk tatbikatında kendini göstermiş ise de, Temyiz Mahkemesi Umumi Hey'eti bu yolda bir içtihadın teşekkülünü tensip etmemiş ve mezkûr kanun mahalli karakterini muhafaza etmiştir<sup>21</sup>. Nihayet Etibank'ın fiilen kuruluşundan altı ay sonra isdar edilen 3008 sayılı iş kanunu, senelerdenberi beklenen umumî, şümüllü bir sosyal kanun manzarasını arz etmiştir.

Bundan sonra bu kanunun muhtelif maddelerinin tatbikine taallük eden yönetmelikler, diğer sosyal kanunlar birbirini tak'ip etmiştir. Böylece 1936 yılından itibaren Türk vazı kanunun sosyal politika meselelerine verdiği ehemmiyeti tebarüz ettirecek müteaddit teşriî tasarruflar ortaya çıkmıştır<sup>22</sup>.

21) Temyiz Mahkemesi tevhibi içtihat hey'etinin 4/12/1929 tarih ve 15/1 sayılı kararı.

22) Bu kanun tüzük ve yönetmeliklerin başlıcaları isdar tarihlerine göre şunlardır :

1 — Maden ocaklarında, yeraltı işlerinde kadınların çalıştırılmaması hakkında Milletelrarası mukaveleye itihaka dair kanun (Tarih 23.6.1937 sayı : 3229)

2 — Sınai müesseselerde ve maden ocaklarında mesleki kurslar açılmasına dair kanun (Tarih 17/6/1938 sayı : 3457)

3 — İş ihtilâflarını uzlaştırma ve tahkim nizamnamesi (İş kanununun 78 inci maddesine istinatla 11/3/1939-20-10565 sayılı İcra Vekilleri Hey'eti kararı. Hâlen mülgadır.)

4 — Sınai Müesseselerde ve maden ocaklarında mesleki kurslar açılması hakkında nizamname (6/5/1939-2-10913 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile)

5 — Fazla saatlerde çalışma nizamnamesi (6/11/1939-4354) (İş kanununun 37 inci maddesine istinatla Vekiller Hey'eti kararı ; 27/10/1939-2/12245)

6 — Günde ancak sekiz saat veya daha az çalışması icabeden işler hakkında nizamname (İş kanununun 36 ncı maddesine istinatla ve 6/11/1940 tarih ve 2-14637 sayılı İcra Vekilleri Hey'eti kararıyle)

7 — İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi (5/2/1941 tarih ve 2-15156 sayılı İcra Vekilleri Hey'eti kararı ile (tadilleri : 13.1.1955. 4/4247 - 14.1.1957 : 4/8549 İc Vek. Hey Kararı)

8 — Madenlerin aranma ve işletilmesi hakkında kanun (17/6/1942 tarih ve 4268 sayılı)

9 — Ereğli Kömür Havzası Maden ocaklarında çalışan işçilerin sıhhi ihtiyaçlarının teminine dair nizamname (11/8/1942 tarih ve 2-18562 sayılı İcra Vekilleri Hey'eti kararı ile)

10 — İş müddetleri nizamnamesi (Haftada 48 saat 1.10.1943 ve 2-20738 sayılı İcra Vekilleri Hey'eti kararı ile)

11) Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile aralı işler nizamna-

*D — Etibank'ın hususi durumu ve karşılaştığı müşküller :*

Görülüyor ki Etibank Müessesesinin, “ iş veren ” sıfatiyel faaliyete geçmesi ile hemzaman olarak alelhtlak iş verenlere çeşitli mükellefiyetler yükleyen sosyal kanunlar da mer'iyete girmiş bulunuyordu.

Etibank, yepyeni bir sınaî tesisi dilediği gibi yaratıp işeltecek durumda değildi. Bilâkis, bir çok kusurlarla malûl bir mazi bakiyesini devralmıştı. Zonguldak ve Karabük'teki çalışma şartları hakkında objektif tenkidleri havi kıymetli etüdünde Profesör Kessler, Etibank'ın devraldığı durumu şu satırlarla tasvir etmiştir : “ Devlet, taktirben on sene evvei

mesi (İş kanununun 47 nci maddesine istinata ve 11/10/1943 tarih ve 2-20739 sayılı İcra Vekileleri Heyeti kararı.)

12) İş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunu (27/6/1945 tarih ve 4772 sayı) (Tadilleri : 18.2.1957/6917 s. kanun ve 2.4.956/6707 s. kanun).

13 — Sınaî müesseselerde hafta tatili yapılması hakkında 14 numaralı Milletlerarası sözleşmeye katılmağa dair kanun (16/2/1946 - 4865)

14 — Ağır ve tehlikeli işler tüzüğü (İş kanununun 58 inci maddesine istinatla ve 22/7/1948 - 3 - 7896 İcra Vekilleri Hey'eti kararı)

15 — İş kazası ve meslek hastalığı sonucu malûllüklerin meslekte kazanma gücünü ne nisbette azaltacağı hakkında tüzük (İş Kanununun 79 uncu maddesine istinatla ve 24/7/1948 tarih ve 3-7900 tarihli Hey'eti Vekile kararı ile)

16 — İhtiyarlık sigortası kanunu (2/6/1949 tarih ve 5417 sayı) (Tadili: 2.4.1956/6707 s. kanun)

17 — Hastalık ve analık sigortası kanunu (4.1.1950 tarih ve 5502 sayılı) (Tadilleri 2.4.1956/6709 ve 4.2.1957/6901 sayılı kanunlar)

18 — İş mahkemeleri kanunu (30/1/1950 tarih ve 5521 sayı)

19) İhtiyarlık sigortası tüzüğü (6/4/1950 tarih ve 3-11000 sayılı Bakanlar Kurulu kararı)

20 — İş mahkemelerinde görev alacak işçi ve iş veren temsilcilerinin kendilerine verilecek ödenek hakkında yönetmelik (4/8/1951)

21 — Asgari ücretlerin tesbitine müteallik yönetmelik (Çalışma Bakanlığ 8/1/1951)

22 — İşçilere hafta tatili ve genel tatil günlerinde ücret ödenmesi hakkında kanun (9/8/1951 tarih ve 5837 sayı) (Tadili : 8/6/1956 - 6734 sayılı kanun).

23 — Öğle dinlenmesi Kanunu (2-3-1954 tarih ve 6301 sayı)

24 — Hafta Tatili Hakkındaki Kanunun tadili h. Kanun (2-4-1956 tarih ve 6710 sayı.)

25 — Devlet ve ona bağlı müesseselerde çalışan işçilere ilâve tediye yapılması hakkında kanun (4-7-1956 tarih ve 6772 sayı)

26 — Malûliyet, ihtiyarlık ve ölüm sigortasının tadili hakkında Kanun (4-2-1957 tarih ve 6900 sayı)

(Burada Etibank'ın işgal sahası ile ilgili olmayan konulara müteallik diğer sosyal mevzuattan bahsetmemekteyiz).

bütün kömür Havzasının işletmesini üzerine aldığı zaman karşısında en bedbaht çalışma şartlarını buldu ; burası hakiki maden işçisi olmayan bir maden havzası idi ve ücretleri düşük, kötü bakılan kötü yerlerde barındırılan ve tamamıyla bilgisiz olarak ocaklarda çalıştırılan bu zavallı gündelikçi köylülerden faza bir şey, yâni kötü ve verimsiz işten başka bir şey beklenemezdi"<sup>23</sup>.

Bu sanayi şubesinin o zamanki durumunu tesbit eden Milletlerarası İş Bürosu raporunda da aşağıdaki hususlar belirtilmiştir : "Millileştirme tarihine kadar kömür işletmesi müteaddit dağınık teşebbüsler tarafından yapılıyordu. Préparation, ve Traçage bu madenlerin yeraltında meçhuldü. Yeraltı ve yer üstü tesislerinin teknik durumu iptidai idi. Zonguldak Havzası kömür madenlerinin müstehliklere kadar naklini temine yarayacak vasıtalar ihtiyaçlara cevap vermekten uzaktı. Maden amelelerinin hemen hemen yarısı köyde tarlası olan ve iki ay madende bir ay tarlasında münavebeli bir şekilde çalışan köylülerden mürekkepti. İşte 1940 da kurulan yeni maden şirketinin (E.K.İ.) karşılaştığı güç durum bu idi. Buna jeolojik şartların pek de müsait sayılamayacağını ilâve etmek uygun olur. Maden damarlarının meyil derecesi ekseriya kısa bir mesafe içinde değişmektedir. Bir damanın kalınlığı çok defa mütehavvidir. Toprağın kuvvetli tazyiki grizu rejimi ve yangın tehlikesi bu güçlükleri tamamlamaktadır. Kömürün kendisi de friable ve % 35 nisbetinde kül ve şist'i muhtevirdir. Millileştirmeyi tâkip eden ilk senelerde ocakların modernleştirilmesi, istihşâl bakımından yapılan masrafla ve malzeme tedarikinin çetin güçlükleriyle mütenasip olacak bir terakki kaydetmedi."<sup>24</sup>

Böylece Etibank, bir taraftan iştilgal sahası olan sanayi şubesinin arzettiği tabii zorlukları teknik terakkileri tahakkuk ettirmek suretiyle yenmeğe, bu sahayı memleket menfaatlerine en uygun bir şekilde geliştirmeye çalışırken, diğer taraftan da memleketin vaktiyle yalnız yeraltı servetini değil, insan gücünü de adam akıllı istismar etmiş olan yabancı şirketlerin tâbi bulunmadıkları yahut tatbikinden kaçındıkları çeşit çeşit kanuni mükellefiyetleri ifaya mecbur bulunuyordu.

Bu çift cepheli mükellefiyetlere ilâveten ; kömür mahsulünü, halkın zaruri ihtiyacından olması hasebiyle maliyet ve kâr esaslarına göre taayyün edecek bir fiata değil ancak halka ehven gelecek bir fiata satabilmek imkânını da hatırlatırsak, Etibank'm durumunu daha iyi belirtmiş oluruz. Filhakika, aynı zamanda hem sanayii modernleştirme, hem sosyal adalet icaplarına göre işçinin hakkını verme, hem de her ikisi de ma-

23) Gerhard Kessler a.g.e. Sh . 13

24) La Productivité dans les mines de Charbon B.İ.T. 1953

Eyet masraflarının yükselmesini tazammun eden bu gayretlere rağmen istihraç edilen mahsulü ancak "muayyen" bir fiata satma gibi birbiriyle telifi zor bu üç probleme uygun gelecek hal suretleri bulmak her zaman kolay olmamaktadır. Bu gibi şartların sınaî bir teşebbüsü ne gibi müşkül-leri yenmeğe mecbur bırakacağını herkes takdir eder.

Etibank, iş veren sıfatıyla hareket ederken, evvelce işaret ettiğimiz gibi, sadece kanunî mükellefiyetlerin ifasıyla yetinmemiş, ihtiyarî mahiyette müteaddit sosyal yardım şekilleriyle, faydalandığı insan unsurunu muayyen bir seviyede tutmağa muvaffak olmuştur.

## E — İŞÇİ TEDARİKİ MESELESİ VE ÇALIŞMA ŞARTLARI :

### 1 — İşçi tedariki :

Maden endüstrisi, hususiyle yeraltı çalışmalarını tazammun eden maden kömürü sanayii muhtarak karakteri dolayısıyla dünyanın her yerinde işçi tedariki bakımından çeşitli zorluklar arzeder. Sanayi bölgeleri şehirlerden uzak olan ve işçinin kendi mahalli havasından uzak bir muhitte devamlı surette yaşamağa mecbur olduğu yerlerde işçi tedariki daha fazla güçleşir. Maden müstahsili memleketlerin hemen hepsi müstakar, daimî bir işçi kitlesi temin etmek endişesindedir. Bunu temin için baş vurdukları yüksek ücret, sosyal tahsisler vesaire gibi tedbirler dahi bazan meseleyi halle kâfi gelmemektedir. Sanayilerini modernleştirme yolunda çok ileri gitmiş memleketlerde dahi bu neviden buhranlara rastlanmaktadır. Meselâ Alman kömür sanayii işçi kitlelerinin istikrarsızlığından son derece hareketliliğinden muztarıdır. Burada umumiyetle amele kömür madenlerine muvakkat bir zaman için gitmekte, daha münasip bir iş bulur bulmaz çıkmaktadır. Randıman nisbetlerine göre ücretleri yükseltme tedbirine baş vurulduğu halde yine tatminkâr neticeler alınmamıştır. Kömür madenlerine işçi celbi ve devamlı işçi temini için çeşitli propaganda şekillerine baş vurulmaktadır<sup>25</sup>. Belçika'da, evvelce işaret ettiğimiz gibi büyük miktarda yabancı işçi kullanılmaktadır.

Memleketimizdeki durum ise bu bakımdan bazı hususiyetler arzemektedir. Maden kömürünün ilk defa işletilmeye başlandığı zamanlardan beri kömür madenlerinde çalışan amele, haddizatında Zonguldak bölgesi köylülerinden ibaretti. Bunlar, münavebeli bir şekilde bir müddet maddede, bir müddet köylerinde tarlalarında çalışıyorlardı. Bugün dahi bir meslek olarak daimî şekilde maden işçiliği yapan ve maden civarında oturan amele miktarı, bu münavebeli köylü - ameleye nisbetle pek cüz'dür. Bir iki bini geçmiyen bu daimî amele, garp memleketlerinde

rastlanan tipik kömür işçisi durumundadır. Amelenin ekseriyetini teşkil eden ve münavebeli çalışan köylü - amele gelince ; bunların madene gelip gidişleri umumiyetle mevsime tâbi bir seyir takip etmektedir.

Bu itibarla münbit topraklı bölgelerdeki işletmelerde ilkbahardan sonbahara kadar bilhassa yaz aylarında işçi sıkıntısı çekilmektedir. Bu hal, meselâ Garp Linyitleri İşletmesi Müessesesinin Tunçbilek, Değirmısaz ve Soma istihşâl bölgelerinde sık sık gayri muntazam fasıllarla görül- mektedir.

Zonguldak'ta Ereğli Kömürleri İşletmesinin maden kömürü ocak- larında çalışan işçilerin çoğunu, Havza hinterlandına dahil mntakalar halkı ile Karadeniz sahil boyu köylüleri teşkil etmektedir. Karadeniz ha- valisinden işletmeye gelenlerde de bu bölgenin fmdık, tütün gibi mah- süllerin'in gerektirdiği zırai çalışma mevsimlerine göre aynı hareketlilik hâli müşahede edilmektedir.

İşçiyi, sanayi bölgesinin içinde tutabilmek, maden işçiliğini, köylü- yü zürralıktan vaz geçirtecek kadar cazip bir hale sokarak devamlı bir işçi kitlesi temin etmek için müessese çeşitli tedbirlere baş vurmakta, bilhas- sa işçiyi ailesi efradı ile barındırabilecek işçi evleri inşa etmektedir. Bu hususlara ileride temas edeceğiz. Ancak bugünkü şartlara ve bilhassa öte- denberi ahşılmış olan münavebeli çalışma itiyadının halktan kolay kolay sökülüp atılmıyacağına göre daha uzun müddet Havza'da bu muvak- kat amelenin ekseriyeti teşkil etmekte devam edeceğine hükmolunabi- lir.

Maamafih, 1948 yılında Milletlerarası çalışma teşkilâtından memle- ketimize gelen ve Havza'da tetkiklerde bulunan hey'ete dahil bir işçi sağlığı mütehassısının kömür ocaklarındaki bu tarz çalışmanın vatandaş ve nesil sağlığı ve hususiyle memleketimizin şartları bakımından ideal bir tatbikat olduğunu söylediği rivayet olunmaktadır.<sup>26</sup>

Bu buhranı telâfi zımında şimdiye kadar muhtelif geçici çarelere baş vurulmuştur. İkinci dünya harbi sıralarında fevkalâde hal dolayısıyla his- sedilen işçi sıkıntısını gidermek için mecburi iş mükellefiyeti ihdas edil- miştir<sup>27</sup>. Maamafih bu mükellefiyet, vaktiyle Dilâver Paşa nizamnamesin- deki gibi mutlak mahiyette değildir. Mükellefiyet tatbik edilebilmesi için

26) Etibank'la yaptığımız temaslarda ilgililer tarafından bildirilmiştir.

27) 3780 sayılı Millî Korunma K. nun 9 ve 10 uncu maddelerine istinaden (2) sayılı koordinasyon kararı, (26/2/1940 - 2/12899 sayılı İcra Vekilleri He- yeti kararı)

mezkûr kararın ikinci maddesine göre işçinin, Zonguldak vilâyeti ahalisinden ve kömür işlerinde az çok çalışmış olması veya bu işlerde çalışmayı âdet edinmiş ailelere mensup olup çalışma yaşına gelmiş bulunması, yahut hiç bir işle meşgul bulunmaması lâzımdır. Diğer vilâyetler ahalisinden olanlar içinde yalnız maden işlerinde mesai ve bilgilerinden istifade edilebilecek ihtisas erbabı, san'atkâr ve işçiler mükellefiyete tâbidir.

Bundan başka aynı kararın 10 uncu maddesinde kendilerine iş mükellefiyeti tahmil edilenlerin sıhhi vaziyetleri tetkik edilerek durumları çalışmaya müsait olmaları köylerine iade edilmesi esası da kabul edilmiştir.

Tatbik edilen bu mükellefiyet sistemi sayesinde vâkia muayyen nisbette bir iş gücü ve bununla mütenasip sayılabilecek bir istihsâl artışı temin edilmiştir. Fakat herkesin bildiği gibi mükellefiyet sistemi, devamlı ve isabetli bir tedbir olamaz. Ancak muvakkat zamanlardaki buhranları geçiştirmeye yarar. Arzusuz çalışan, mesleki tecrübesi ve meslekte kalma niyeti olmayan amelenin verimi tabiatıyla düşüktür. Üstelik muhataralı bir çalışma şekli olan yeraltı faaliyetlerinde bu tip amele, kazaların çoğalmasına vesile olan isteksiz ve beceriksiz bir unsurdur. Nitekim aynı senelerdeki kaza artışı bir çok mütehasısların dikkatini çekmiştir<sup>28</sup>.

Daha sonra yine devamlı işçi buhranını karşılamak üzere Ereğli Kömürleri, Garp Linyitleri, Ergani Bakır Madeni ve Keçiborlu Kükürtleri Müesseselerinde (İş ceza evleri) kurulmuştur. Böylece 15 bin kadar ceza mahkûmu kömür işlerinde çalıştırılmıştır. Bunların diğer işçilerden farkı, aynı yerlerde işe ve ibate edilmeleri, iki renkli elbise ile dolaşmaları, ve normal ücretin % 90 ına hak kazanmaları ve bu ücreti de mahkûmiyet müddetleri hitamında toptan almalarıdır. Bunların hâdisesiz çalışmaları, vak'a çıkarmadıkları ve bir iş günü iki mahkûmiyet gününe muadil tutulduğundan bir müddet evvel hürriyetlerine kavuşabilmeleri için son derece gayretle ve itaatle iş gördükleri müşahade edilmiştir. Fırarlar seyrek olmuştur. Bilâhare işçi sendikalarının kuruluşundan sonra sendikaların isteği üzerine ve fevkalâde halin de sona ermesi dolayısıyla bu (İş ceza evleri) kaldırılmıştır. Bunlardan yalnız Garp Linyitleri Müessesesinin Değirmisaz istihsâl bölgesindeki iş ceza evi 300 kişilik bir kadro ile ibka edilmiştir.

Nihayet, normâl zamanlara avdet edildiği halde işçi sıkıntısı yine bâki kaldığından Bankanın ve müessesenin teşebbüsü ile 1952 yılında çıkarılan bir kanunla, kömür işletmelerinde çalışmakta iken silâh altına alınan

28) G. Kessler . a.g.e. sh : 13.



ve altı aylık temel eğitimini yapan müstahsil ve kalifiye ocak işçisinin ba kiye askerlik süresini ocaklarda çalışarak tamamlaması kabul olunmuştur. Yılda bu vasıftaki cem'an 2000 işçi Ereğli Kömürleri ve Garp Linyitleri Müesseselerince tesbit olunup istenmektedir. Bunlara emsali işçiler gibi ücret verilmekte ve çalışma mevzuatı aynen tatbik olunmaktadır. Bu suretle çalışarak müddetini tamamlayanlardan % 80 i ocaklarda kalmakta, terhis olunca ancak % 20 si işletmeden ayrılmaktadır.

Bütün bu tedbirlerin, bu bölgede normâl bir kömür işçisi kitlesinin devamlı olarak yaşamasını temin edecek iskân şartlarının tahakkukuna kadar tatbik edilecek geçici çareler olduğunu kaydetmekle iktifa edebiliriz.

## 2 — İş mukavelesi, ücret sistemi ve iş müddeti :

Bilindiği gibi, memleketimizde henüz kollektif mukaveleler akdine başlanmamıştır. Havza'da akdi bakımdan iki tip işçi tefrik edilir : kendileriyle yazılı mukavele yapılanlar ve mukavele yapılmadan çalıştırılanlar. Kendileriyle yazılı bir iş akdi yapılmadan çalıştırılanlar hakkında müessesenin iş yeri talimatnamesi mukavele yerine kaim olur. Bundan başka gerek daimi, gerek münavebeli işçilerle yazılı mukavele yapılabilir.

Ücret meselesine gelince ; ücret farkları kıdem ve ehliyet ve hizmet nevi kıstaslarına göre tâayyün eder.

Bundan başka yeraltı işçisinin ücretleri her türlü vergiden muaf tutulmuştur. Yeraltı ve yer üstü işçileri kendi aralarında (Ustalar dahil) 6 sınıfa ayrılırlar. Bunların dışında uzmanlar vardır.

- 1 : Kıdemsiz işçi
- 2 : Kıdemli işçi
- 3 : Yedek işçi (Kalfa)
- 4 : Üçüncü sınıf usta
- 5 : İkinci sınıf usta
- 6 : Birinci sınıf usta
- 7 : Uzman.

Bu derecelerden her birinin bir temel yevmiye üzerinden muhtelif emsaller dahilinde muayyen ücretleri vardır. Ve bu derecelerde bulunanlar, kıdem ve ehliyet şartlarını yerine getirdikleri takdirde üst derecelere geçebilirler. Kıdem her sınıf ve hizmette aynı değildir. Meselâ yeraltında çalışan kıdemsiz veya kıdemli bir kazmacı için bir senelik kıdem terfi müddeti teşkil ettiği halde, bir usta yedeğinin terfi için iki sene kıdem şarttır. Üçüncü sınıf usta derecesindeki bir kazmacının ise terfi edebilmesi için en

az üç sene beklemesi lâzımdır. Keza bir maden çavuşunun baş çavuş olabilmesi için dört senelik kıdem, baş çavuşun kıdemli başçavuşluğa terfi için beş senelik kıdem lâzımgelmektedir. Bundan başka bütün bu terfilerin tahakkuku, ehliyeti tesbit edecek imtihanlarda muvaffak olmağa bağlıdır.

E. K. İ. nin 1948 de yaptığı dahili iş yeri talimatnamesinde bu muhtelif derecelerin ücret baremi şu şekilde tesbit edilmişti : temel yevmiye 120 kuruştı ve emsaller, sırasıyla, şöyle idi :

Kıdemli işçi	1.3
Kıdemli işçi	1.5
Yedek	1.6
Üçüncü sınıf usta	2.00
İkinci sınıf usta	2.5
Birinci sınıf usta	3.2

Bundan başka görülen hizmet nev'ine göre bu derecelerden herhangi birisi ikinci bir muvazene emsaline tâbiydi. Meselâ kıdemsiz işçinin her hizmette ehliyet emsal 1.3 dür. Muvazene emsali ise hizmet nev'ine göre tebeddül ettiğinden nakliyatta çalışan bir kıdemsiz işçi 185 kuruş (1948 de) alırken, kazı işlerinde çalışan (235) kuruş alardı. Bu tarihte en kıdemsiz ve en hafif işte çalışan yeraltı işçisi 170 kuruş, yerüstü işçisi 120 alırken yeraltı birinci sınıf usta 575, yerüstü birinci sınıf usta 700-750 kuruş almakta idi.

Bugün daha basit bir sistem tatbik edilmektedir ve temel yevmiye her ehliyet derecesi için ayrı ayrı tesbit edilmiştir. (aşağıdaki cetvelden anlaşılacağı gibi) asgarî ve azamî yevmiye farkı yeraltında 325-700, yerüstünde ise 325-900 dür.

#### Yeraltı yevmiye baremi :

Ehliyet derecesi	Temel yevmiye	Kazı	K. yardım	İnzarar	Tahkimat	Nakliyat	Muhtelif
İşçi	325	350	325	350	325	325	325
Yedek (Usta yedeği)	325	350	325	350	325	325	325
3 üncü sınıf usta	375	600	475	600	450	425	375
2 nci sınıf usta	325	650	575	650	500	475	425
1 inci sınıf usta	500	700	700	700	600	600	500

## Yerüstü yevmiye baremi :

Ehliyet derecesi	Kademe	Temel yevmiye	E. Mekanik kimyahane Kok Fab. Lavuarı	Direk ulaştırma	İnşaat	Sosyal ve muhtelif hizmet.
İşçi	—	325	325	325	325	325
Yedek (Usta yedeği)	—	350	375	350	350	350
3 üncü sınıf usta	A	375	475	450	425	375
	B	400	500	475	450	400
2 nci sınıf usta	A	425	575	550	500	425
	B	450	650	600	550	450
	C	475	700	625	575	475
1 inci sınıf usta	A	550	750	675	625	550
	B	575	800	725	675	575
	C	600	850	800	750	600
	D	650	900	850	800	650

Yeni barem cetvelinin eskisinden farkı kıdemli - kıdemsiz işçi tefrikini kaldırması, buna mukabil usta sınıflar arasında muhtelif iç kademeler tefrik etmesidir. Üçüncü sınıfta iki kademe, ikinci sınıfta üç kademe, nihayet birinci sınıf ustalıkta ise dört kadem tefrik edilmiştir. Demek ki, işçi ve ustalar arasında çalışma müddetinin uzunluğundan ziyade ehliyet iktisap ediş farklarına daha fazla kıymet verilmeğe başlanmıştır.

Normâl mesai ücretinden başka, işçiler muayyen esaslar dahilinde istihsâl ve randıman primi,, çocuk primi ve devam primi veya ikramiye verilmektedir. Devam primi bilhassa zirai istihsâl bölgelerindeki müesseselerde muayyen mevsimlerde tatbik edilmektedir. İki yıldanberi de, senede bir aylık kazanç nisbetinde temettü ikramiyesi verilmektedir.

Ücretlerin tesbiti, bugün için, tek taraflı olarak iş veren tarafından yapılmakta ve işçiye arzedilmektedir. Sendikaların kuvvetlenmesinden ve iyice teşkilâtlanmasından sonra kollektif mukavele tipindeki anlaşmalara başlanacağı ümid edilebilir. Zira ne kadar münsifane hareket edilirse edilsin ücretlerin bu tarzda tesbiti bazı tenkitleri dâvet etmektedir. Ezcümle profesör Kessler bu mevzuda şöyle demiştir : “ Şüphesiz bu ücret tarifesi, müterakki Garp Devletlerinde olduğu gibi maden işçileri birliği ile işletme sahipleri birliği arasında panter esas dairesinde tesbit edilmiş

bir tarife mukavelesi değildir... Zonguldak'ta henüz Avrupa'da büyük sanayi gelişmeğe başladığı kısmen 100 sene evvelki kısmen de 50 sene önceki " münevver işletme mutlakiyeti " sistemi cârî bulunmaktadır. Fakat on sene evvelki vaziyetlere nazaran bu " münevver mutlakiyetçilik " in büyük terakki hamleleri kaydettiği muhakkaktır<sup>29)</sup> Bu tenkid, şekli bakımdan haklı olmakla beraber, modern kollektif mukavelelerin aktedilebilmesinin mukabil âkit durumunda olan işçi teşekküllerinin gelişmesine vabeste olduğunu münekkit de teslim etmektedir<sup>30)</sup>. Kaydedilen terakki hamlelerine gelince, bu, 1950 denberi daha da inkişaf etmiştir.

Etibank teşekküllerinde ücret vasatilerinin kaydettiği yükselme seyri buna bir delildir. 1950 ilâ 1953 arasında Etibank teşekküllerinde ücret tereffüü % 55 raddesindedir. Ancak, tek taraflı takdirin neticesi fiiliyatta ne kadar müsbet bir şekilde tecelli ederse etsin, sosyal adalet icapları işçi ve iş veren temsilcilerinin karşılıklı takdirinin neticelerini beklemektedir. Memleketimizde kollektif mukavelelerin akdi gecikmemelidir. Zira, iş verenin tek taraflı tasarrufu, şekli bakımdan daima tenkidi ve şüpheli dâvet edici bir mahiyet taşır.

Gerçi iş verenin kanuni bir mecburiyet olmadığı halde giriştiği sosyal yardımlar, ihtiyari olarak arzettiği türlü faydalanma imkânları verilen ücretlerin hakiki mânasını esaslı bir şekilde değiştirir. Fakat " ücret " in kesin ve riyazî ifadesi çok defa aynı sosyal tahsislerin ehemmiyetini unutturur. Herhalde çalışma şartlarının esaslı bir rüknü olan ücret unsurunun karşılıklı anlaşmalarla tâyini her türlü suítefehhümü bertaraf etmek için şarttır.

Etibank topluluğunda 1946-1955 yıllarında  
ücret vasatileri

Müesseseler	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1955
Ereğli K. İ.	235	287	294	302	330	346	394	540
Garp Linyitleri	198	231	255	245	266	302	364	510
Şark Kromları	238	225	248	309	288	287	376	480
Divriği Demir	225	230	239	243	243	254	293	(*)
Ergani Bakır	191	225	237	255	274	336	407	645
Keçiborlu Kükürt	212	219	220	233	293	370	470	580
Murgul Bakır	Kuruluş halinde bulunuyordu.						340	530
Çatalağzı	Kuruluş halinde.							735

29) G. Kessler - a. g. e. Sh : 20

30) G. Kessler - a. g. e. ayrı yerde

(\*) Divriği Demir cevheri İşletmesi 1955 de Demir Çelik Fabrikalarına nakledilmiştir.

Yukarıki cedvelde nazara alınmayan (ihtiyari ve mecburî sosyal yardım tutarları) da ücretlere ilâve edilirse müesseselerin işçi başına yaptıkları günlük masraf tutarlarının 1941 - 1953 yılları arasında devamlı bir artış kaydettikleri görülür. Aşağıdaki cedvelde Etibank topluluğuna dahil müessese ve teşekküllerde bu artışın seyri gösterilmiştir :

1941-1955 yılları arasında yevmiye başına düşen ücret  
ve sosyal yardım mecmuu vasatileri

Yıllar	E. K. İ.	G. L. İ.	Ergani B.	Şark K.	Divriği D.	Keçiörlü K.	Murgul B.	Çatalağzı Elektrik
1941	1,65	1,84	1,16	1,05	1,23	1,19		
1942	2,15	2,47	1,45	1,60	1,57	1,79		
1943	2,89	3,42	2,76	3,09	3,02	2,17		
1944	3,22	3,05	2,64	3,58	3,56	3,21		
1945	3,49	3,03	2,79	3,46	3,79	3,30		
1946	3,69	3,40	2,89	3,29	3,65	3,62		
1947	4,37	3,81	3,32	3,14	3,76	3,38		
1948	4,54	3,92	3,58	3,90	3,95	3,38		
1949	4,68	3,91	3,85	4,63	4,48	3,54		
1950	4,85	4,18	4,11	4,55	5,03	3,88		
1951	5,15	4,96	4,86	4,67	4,89	4,68	4,42	
1952	5,94	5,80	6,01	6,22	5,29	6,26	5,29	
1953	6,95	6,61	6,38	6,38	6,17	6,93	6,37	11,48
1955	7,90	7,30	8,40	7,55	9,00	8,30	8,40	10,90

Muhtelif müesseselerdeki ücret ve sosyal yardım vasatileri arasında müşahede edilen fark evvelâ bu müesseselerin her birindeki iş nevinin değerine benzemeyişi, daha basit veya daha müddil oluşu, ile, sonra da sosyal yardım masraflarının bunlardan faydalanmayı mucip müşahhas hallerin adet ve keyfiyet itibarıyla her müessesede farklı bulunmasıyla izah edilmelidir. Meselâ 1953 yılının ilk dokuz aylık ücret vasatisi ; Etibank Müesseseleri vasatisinde 415, Kimya Endüstrisinde ise 821 dir. Çünkü bu sonuncu sanayi şubesinde daha ziyade kalifiye elemanlar çalışmaktadır. Etibank Müesseseleri içinde de aynı sene için Ereğli İşletmesinde 605 iken Çatalağzı Elektrik Santralında 991 dir. Bu farklar görülen işin müevakkıf bulunduğu bilgi ve ehliyet derecesiyle mütenasiptir. İş müd-

detlerine gelince ; iş kanunu ve buna müteferri tüzükler gereğince günlük normâl mesai 8 saattir. Bazı iş yerlerinde günde üç vardiya halinde, bazılarındaki ise iki ve bir vardiya ile çalışılmaktadır. Lüzumu halinde yekûnu yılda 90 günü tecavüz etmemek üzere günde üç saate kadar fazla mesai yaptırılmakta ve işlerin ağırlık derecesine göre % 25-50 nisbetinde fazla mesai ücreti ilâveten ödenmektedir. Çatalağzı Elektrik Santrali ve Sanyar Hidro Elektrik Tesisleri gibi bazı iş yerlerinde hükûmet kararıyla yıln bütün iş günlerinde fazla saatlerle çalışma izni verilmiş bulunmaktadır. Kömür istihsalinin ifade ettiği ehemmiyete binaen Havza'da ve Garp Linyitlerinde bir kısım kalifiye işçilikler için de aynı selâhiyetin kullanılmasına izin istihsâli için Banka tarafından teşebbüse geçilmiştir.

Bütün işçiler haftada bir gün dinlenmeye terkedilmektedir. Bu tabikat haftanın bütün günlerinde faaliyette bulunan iş yerlerinde münavebe ile yapılmakta, pazar günü faaliyeti tatil edilen iş yerlerinde ise işçiler o gün istirahat etmektedirler.

Haftalık istirahat günleriyle resmi ve genel tatil günlerinde işçilere kanunda yazılı şartlar dahilinde yarım yevmiye tahakkuk ettirilmekte, Cumhuriyet Bayramında ise tam yevmiye bayramdan önce ödenmektedir.

Yaş ve cinsiyet bakımından işçi himayesine gelince ; bu daha 1920 tarihli Havzaî Fahmiye kanunundanberi 18 yaş olarak kabul edilmiş ve bu takyit müteakip kanunlarda da baki kalmıştır. 18 yaşından küçük vatandaşların çalıştırılması ancak yerüstü hafif işçiliklerde yetiştirilmek maksadiyle ve hükûmet kararına iktiran etmek suretiyle vâki olmaktadır. Kadın işçi ise ne maden işletmelerinde ve ne de elektrik santrallerinde çalıştırılmamaktadır.

### 3 — Barındırma ve bakım :

Devamlı işçi temini için kömür müstahsili memleketlerden çoğunun baş vurduğu ilk çare, işçiyi ailesi ile birlikte barındıracak meskenlerin maden civarında inşası olmuştur. Bu meselenin mübremiyeti bir çok memleketlerde kabul edilmiş olmakla beraber hemen hiç birinde de tamamen hallolunmuş değildir. Amerika Kanada gibi bazı memleketlerde ise yüksek ücret vermekle iktifa edilmekte ve sosyal tahsislere fazla gidilmemektedir. Maden bölgelerinin şehirlere ve alehtlak meskûn yerlere pek yakın olduğu büyük sanayi memleketlerinde dahi ehemmiyetini muhafaza eden bu meselenin kendi memleketimiz bakımından ehemmiyeti aşikârdır. Çünkü bir çok madenlerimiz dağ başlarında, ormanlık yerlerde, hulâsa şehirlerin nimetlerinden uzak köşelerdedir.

Daha Dilâver paşa nizamnamesindenberi amele için yatacak yer temini zarureti memleketimizde kendini hissettirmiş ve evvelce arzettiğimiz safhalardan geçerek nihayet bugünkü durumuna erişmiştir ki bunun da nihai safha olmayacağını ümid eder ve bir gün on ,onbeş bin işçi evinin inşasıyla devamlı işçi meselesinin iyi bir hal suretine vasıl olmasını temenni ederiz.

Bugün, Etibank işletmelerinin hey'eti umumiyesinde 29.000 işçi için pavyon, 3450 aile (işçi ve memur) için muhtelif tipte lojman binaları mevcuttur. Bundan başka 5417 sayılı ihtiyarlık sigortası kanununun 31 inci maddesi hükmünden faydalanılarak İşçi Sigortaları Kurumundan alınan 13 milyon liralık kredi ile 1752 adet işçi evinin inşasına başlanmıştır. Bu evlerin 4000 e çıkarılması düşünülmektedir. İnşaat bedellerinin yüzde yirmisi Etibank tarafından karşılanmaktadır.

Pavyonların ve lojmanların ısıtma, elektrik ve su ihtiyaçları müesseselerce bedelsiz temin olunur. Pavyonlardaki mefruşat masrafları da Idareye aittir. Bunların yanında berber, banyo mahalli, etüv ve çamaşır yıkama tedbirleri tamamdır. Her işletmede ihtiyaca yetecek bir misafirhane vardır. 1954 yılında Etibank topluluğuna dahil müesseselerde iskân durumu şöyledir :

Müesseseler	İşçi ve memurların ikametine tahsis olunan lojman ade. (Daire itibariyle)	Pavyon adedi	Pavyon Kapasitesi
Ereğli Kömürleri İşletmesi	2110	102	20543
Garp Linyitleri İşletmesi	600	36	3613
Şark Kromları İşletmesi	72	2	300
Divriği Demir İşletmesi	76	3	850
Murgul Bakır İşletmesi	196	8	1050
Ergani Bakır İşletmesi	154	4	875
Keçiborlu Kükürt İşletmesi	20	2	280
Çatalağzı Elektrik İşletmesi	217	1	125

#### 4 — Yiyecek ve giyecek yardımı :

Evvelce arzettiğimiz gibi, münhasıran kâr gayesiyle hareket eden ve kanunî mükellefiyetleri ifa ile yetinen bir müessese olmaktan uzak bulunan Etibank, kendi müessese ve teşekküllerinde insan unsuruna azami yardımı yapmaya çalışmaktadır. Kendi aralarında teşkilatlanma ve kendi ihtiyaçlarını kolektif gayretleriyle bizzat sağlama teşebbüslerine alışkın olmayan amele kitlelerine nakdi yardımın pek fazla bir mânası olmayacağını, memleket realitesi bakımından, teslim etmemiz gerekir.

Hususiyle, gıdasından kıyarak para toplama temayülü, her şeyden evvel bedeni kuvvetini zinde tutmağa mecbur olan işçi zümresinde sıhhat bakımından tehlikeli neticeler verebilir. Bu itibarla müesseselerin ihtiyarî bir yardım olarak işçiye hergün 3000-4000 kalori temin edecek miktarda sıcak yemek vermesi işçi sağlığı bakımından ücrete yapılacak zamdan daha ehemmiyetli görünmektedir.

Bundan başka, şehirlerden uzakta, dağ başlarında bulunan maden ocaklarında emelinin yiyecek, giyecek ihtiyaçlarını bizzat tedriki ya imkânsız yahut da lüzumundan fazla masraflı olabilir. Bu, neticede, ecnebi şirketler zamanındaki hazin duruma avdet etmek olur. İşte bu mülâhazalardır ki Etibank, kanuni mükellefiyetleri içine girmemekle beraber gıda yardımını bir sosyal adalet vazifesi olarak üzerine almıştır .

Etibank Müessese ve işletmelerinde çalışan ve gördüğü işin mahiyeti itibariyle işçi sayılanlara müesseselerin şartlarına ve mahalli hususiyetlere göre her öğünde iki ilâ üç kap olmak üzere günde iki üç öğün yemek ve 750 ilâ 1000 gram ekmek verilmektedir. Maden işçisine günde 3500 ilâ 4000 kalori sağlanır. (Yeraltı işçisine 4250 kalori temin edilir). İşletme civarında ailesiyle birlikte oturan işçilere aylık parasız yemek istihkakları muayyen çeşitler üzerinden çiyden erzak olarak verilir. Bu tatbikat 1942 yılındanberi devam etmektedir.

Bundan başka giydirme yardımı da yapılmaktadır. İş Kanunu ve " işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti tüzüğü " hükümleri gereğince ve işin yürütümü icabı olarak kullanılması gereken iş giyim malzemesi müesseseler tarafından temin olunduğu gibi, ayrıca, idari kararlar, belirli zamanlarda elbise, ayakkabı, çamaşır, çorap, havlu gibi giyim eşyaları da dağıtılmaktadır. Nihayet İş Kanununun icabından olarak her işletme yanında müesseseler tarafından vazedilen sermaye ile açılmış bulunan ekonomalarda yiyecek, giyecek ve yakacak maddeleri işçilere maliyet fiyatına verilmektedir.

##### 5 — Sağlık yardımları ve sigorta hakları :

Etibank müesseselerinin kuruluşu devrelerinde snai tesislerle birlikte sağlık tesisleri ve kadroları da ele alınmış, kısa zamanda tekâmül ettirilmiştir. Bugün, işçi sağlığı bakımından teşekkül camiasında alınan tedbirler, mevzuatla tâyin olunan normların üstüne erişirilmiştir.

Camiada, hastahane, revir-dispanser olarak mevcut sağlık teşekküllerinde 500 civarında hasta yatağı vardır. 28 Uzman ve 35 pratisyen hekim, lüzumu kadar sair kalifiye sağlık personeli ile çalışan sağlık teşkilâtında memur, müstahdem ve işçi miktanna göre Banka topluluğunda



ortalama 80 kişiye bir hasta yatağı isabet etmektedir. Tam teşekküllü hastahanelerde mevcut ihtisas kollarına göre bircümle tıbbi müdahale ve tedavi yapılmaktadır.

Lüzum ve zaruret halinde diğer sağlık müesseselerine de gönderilen hasta işçilerin ve memurların tedavileri parasız sağlanmaktadır. İşçi ve memur ailelerinin muayeneleri parasız, tedavileri de maliyetine yapılan masraf karşılığında işletme idarelerince temin olunmaktadır.

Bulaşıcı hastalıklarla mücadele ve bunlara karşı korunma tedbirleriyle aşı tatbiki dikkatle takip olunmaktadır.

Teknik ve idari vazifelilerle sağlık personelinin işbirliği halinde kazalara karşı korunma ve emniyet tedbirleri maden emniyet nizamnamesi esasları dahilinde, işletme ve işyeri hekimliğinin memleketimizdeki inkişafı seyrine muvazi imkânlarla yürütülmektedir.

Madenlerde işten tevellüt eden hastalıklarla kazaya maruz kalan işçilerin tedavilerinden başka geçici ve daimi iş göremezlik hallerinde mülga maden kanunu ve nizamnamesi hükümleri dahilinde, maden kömürü havzasında ise 1921 yılında 151 sayılı kanunla kurulmuş bulunan amele birliği teavün sandığı marifetiyle yardım yapılmakta idi. 1946 yılında İşçi Sigortaları kurulunca meslek hastalıklarıyla iş kazası ve analık hallerinde tedavi ve yardım mevzuu, diğer bütün iş yerlerinde olduğu gibi Etibank topluluğunda da Sigorta Kurumuna intikal etmiştir. Bu sigortanın primi işletme idarelerince ödenmektedir. Bilâhare ihdas olunan umumî hastalık ve analık sigortasının tatbikine geçildiği bölgelerdeki işletmelerde bu sebeplerle maruz kalınan hastalık hallerinde tedavi Sigorta Kurumunca deruhte edilmekte ve işletmelerin sağlık tesisleri de kanun icabından olarak devralınmaktadır. İşyeri sağlık ve emniyet tedbirleri ve koruyucu hekimlik işletme idarelerince istihdamına devam olunan sağlık personeli marifetiyle ve işletmelerce ittihaz olunmaktadır. Hastalık ve analık sigortasının primleri işletmelerle işçiler tarafından yarı yarıya ödenmektedir.

1950 yılında kurulan ihtiyarlık sigortasına Etibank Müessese ve teşebbüslerindeki bütün işçiler dahildir. İhtiyarlık sigortası primleri de keza işveren ve işçi tarafından yarı yarıya verilmektedir. Ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların primi % 15 ve % 30 nisbetlerinden fazla ödenmekle beraber karşılığında altı yıla kadar işçiye yıpranma kıdemi tanınmaktadır.

Etibank camiasında çalışan sigortalı işçiler için İşçi Sigortaları Kurumuna ve Zonguldak'taki Amele Birliğine işletme idarelerince çeşitli namlarla ödenen prim ve aidatların yıllık tutarı 5,5-6 milyon lira civarında bir yeküne baliğ olmaktadır.

#### 6 — Mesleki yetiştirme tedbirleri ve umumî kültür işleri :

Memur istihdamında ; tahsil branşlarına, çalışma hayatında edinilen bilgi, tecrübe ve maharetlere uygun işlerde çalıştırma prensibi ile hareket edilmektedir. Rutin işler haricinde kalan faaliyet ve hizmet sahaları için camia içinde olduğu kadar başka idarelere bağlı müesseselerle de işbirliği yapılarak zaman zaman yetiştirme tedbirleri alınmakta, tekâmül kursları açılmakta, yabancı memleketlere tekkike ve staja lüzumunda eleman gönderilmektedir.

Bu cümleden olarak, yurt içi Üniversitelerinin muhtelif fakültelerinde ve meslek okullarında Banka tarafından burslu talebe okutulmakta, bu suretle camianın başhca meslek branşları için çeşitli ehliyet derecelerinde hissolunan eleman ihtiyacının karşılanması maksadiyle üç yıl evvel ele alınan bir (yeniden yetiştirme plânı) tatbik olunmaktadır. Bunlardan hâlen 60 eleman hizmete girmiş, 300 talebe de tahsilde bulunmaktadır.

Ankara ve İstanbul Üniversiteleri, Teknik Üniversite ve Maarif Vekâleti ile işbirliği yapılarak 1954 yılında, bilâhare Bankanın enerji tesislerinde çalışmak üzere 300 teknik eleman, 24 muhasebe ve ticaret personeli Amerika, İngiltere, Fransa ve Almanya'ya gönderilmiştir. Bunlar, gidecekleri memlekete göre burada yabancı dil ve mesleki hazırlama kurslarına devam ettirilmiştir.

İşçi kursları ise, maden işletmelerinde ötedenberi devre devre açılmaktadır. Mekanizasyon plânlarının belirttiği ihtiyaç üzerine mahallî kursların kifayetsizliğini tamamlamak maksadiyle son yıllarda Zonguldak Teknik Okulunda ve Ereğli Kömürleri Müessesesinde merkezi kurslar açılmıştır.

Meselâ muhtelif senelerde Ereğli Kömürleri İşletmesinde, Garp Linyitlerinde, Şark Kromlarında, Keçiborlu Kükürtleri ve Ergani Bakır İşletmelerinde meslek kurslarını bitirenlerin sayısının gittikçe yükseldiği görülmektedir.

Etibank topluluğuna dahil muhtelif müesseselerde meslek kurslarından mezun olanların miktarı :

Müesseseler	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	Yekûn
Ereğli K. İ.				24	31	1893						126	287	5168	7529
Garp Linyit.					46	188	133	219	222	147	86	179	135	107	1472
Şark Kromla.	12	10	8	9	14	11	8	12	20	17	13				134
Keçiborlu						18	22	12	8	82	61	58	24	67	352
Ergani Bakır									10	10	9	7	15	9	60

NOT : Diğer senelere ait rakkamlar bulunamamıştır.

İşletmelerden seçilen elemanlar ; (Maden nezaretçiliği), (maden makineciliği) ve (maden elektrikçiliği), (maden topoğrafçılığı) gibi ihtisas ve tekâmül kurslarından geçirilmektedirler.

Bundan başka, Avrupa İktisadi İşbirliğine dahil memleketlere, Avrupa prodüktivite ajansı tarafından gönderilen mütehassıslar marifetiyle, çeşitli mevzulardaki yetiştirme projeleri için memleketimizin Vekâletlerarası Prodüktivite Komitesi ve Sanayii Sevk ve İdare ve Geliştirme Merkezi tarafından açılan seminer ve kurslara Etibank topluluğu elemanları da iştirâk ettirilmiştir.

Bu seminer ve kurslarda çeşitli konular işlenmekte ve idareci ve tatbikatçıların modern işletmecilik mevzularında yeni görüş ve anlayışlar edindikleri müşahede olunmaktadır.

Milletlerarası çalışma teşkilâtının işçi mübadelesi imkânlarından da faydalanılmaktadır.

Umumi kültür yardımlarına gelince ; kanuni bir mükellefiyet mahiyetinde olmadığı halde, Banka kendi personelinin çocuklarını tahsilsiz bırakmamak gayesiyle İşletmeler civarında okullar açmaktadır. Bunlardan maden kömürü havzasındaki yedi ilk okulun hâlen, bina, öğretmen vesaire masrafları müessese tarafından ödenmekte ve bunlar özel okullar statüsüne tâbi bulunmaktadır. Diğer işletmelerdeki okullar, bina mülkiyeti işletmeye ait olmak üzere, Maarif Vekâletine devredilmiştir.

Spor faaliyetine de ehemmiyet verildiği görülmektedir. Meselâ Ereğli Kömürleri İşletmesi, linyit ve bakır spor kulüpleri, belli başlı spor kollarında aldıkları dereceleri ekseriya bölgelerini temsil başansını ihraz etmişlerdir. Güreş ve milli oyunlara da yer verilmektedir.

Bütün işletmeler yanında sinema vardır. Haftada bir veya iki film işçilere parasız gösterilmektedir. Bundan başka memur ve işçi lokalleri mevcuttur. Ve nihayet işçi ailelerinin el ve ev tezgâhlarıyla teçhizi suretiyle boş zamanların faydalı bir şekilde kıymetlendirilmesine çalışılmaktadır.

Aşağıdaki cetvellerde Etibank topluluğuna dahil müesseselerin sosyal yardım masraflarının ve bunların hey'eti umumiyesinin 1941 - 1954 seneleri arasında artış seyrini görmek mümkündür.

## MUHTELİF MÜESSESELERDE SOSYAL YARDIM MASRAFLARININ ARTIŞ SEYRİ

Sosyal yardım neveleri	E.K.İ.	Garp L.	Keçiborlu	Şark Krom	Murgul	Ergani	Çatalağzı	Divriği
İşçi tedarik mas.	841.313 TL.							
Meslekî yetiştirme	44.772	11.004.98		1.490	7.542	4.994		592
Yedirme	11.111.617		78.265.25	187.702	484.406	570.382		224.191
İş giyim eşyası	2.093.000	235.731 (*)	13.791.07	48.010	92.682	118.164		71.710
			(953 yılı)					
Barındırma	4.036.244		2.424.39	25.226	46.487	40.627		19.082
Çocuk primi	1.651.027	316.300	58.820TL.	63.170	192.705	172.517.56	55.720	80.710
Tedavi	3.011.048		4.995TL.	7.371	36.948	30.157		7.581
Kültür	727.729	60.010		7.415	52.462	16.002.68		25.846
Kaza ve Mes.Sg							33.495.19	27.138
Analık	5.915.916	872.605	39.000.66	71.203	152.402	229.344.—	13.363.67	10.586
İhtiyarlık							56.506.19	85.298
Hastalık								
Amele birliği	449.440							

\*) G. L. yedirme, giydirme, barındırma, ve sağlık için 1.344.853 TL.

Banka topluluğuna dahil müesseselerde ödenen işçi ücretleriyle yapılan sosyal masrafların tutarları ve günlük vasatî işçi kazancının takip ettiği seyir

Yıllar	Ödenen yıllık işçi ücretleri yekûnu TL.	Yapılan sosyal masraflar yekûnu TL.	Günlük vasatî işçi kazancının yükseliş nisbeti %
1942	11.631.000	3.821.000	100
1943	17.883.000	13.626.000	147
1944	23.281.801	15.256.000	163
1945	24.817.459	16.883.000	168
1946	26.656.987	15.975.000	174
1947	32.417.000	17.218.000	184
1948	34.628.024	18.752.000	197
1949	37.185.362	20.467.321	212
1950	40.155.493	19.532.872	225
1951	42.007.853	21.219.363	244
1952	47.978.051	24.971.088	296
1953	56.859.448	33.772.198	330
1954	68.687.766	37.535.243	387
1955			

#### V — NETİCE :

Etibank İşletmelerindeki sosyal faaliyet şekli ve Etibank'ın bir " iş veren " sıfatıyla takdir ve tenkidi meselesi, yalnız mücerred iş hukuku normlarına veya sosyal adalet nazariyelerine göre değil, memleketin reel şartları ve tarihi gelişim seyrine göre ele alınmalıdır. Etibank, mevzuatın tahmil ettiği hukukî mükellefiyetleri ifa ile iktifa etmeyen bir teşebbüstür. Ne işçi evleri meselesi, ne yiyecek, giyecek yardımları, ne işçi ailelerine kadar teşmil edilen sağlık yardımları, ne işçi çocukları için açılan ilk okullar kanunî mükellefiyetlerden madut değildir.

Filî durum itibariyle bütün bu yardımlar, rakip teşekküllere işçi kaçırmamak endişesiyle de izah edilemez. İtiyadlarına, göreneklerine bağlı işçi kitlelerinin, çok daha kötü şartlar altında da ses çıkarmadan, bir çare aramadan çalışıp gittiklerini onbeş yirmi senelik mazi kâfi derecede göstermiştir. Evvelce işaret ettiğimiz gibi, hususiyle kömür madenlerinde, kâr meselesi de bahis konusu değildir. O halde bütün bu gerçeklik şartları bize, Etibank'ın, hâmi bir iş veren durumunda olduğunu, Devletin koruyucu rolünü temsil ettiğini açıkça göstermektedir. Esasen

gerçekte, işçi, gündeliği daha çok olan bir hususî teşebbüste çalışmaktan ise bir Devlet müessesesinde çalışmayı tercih etmektedir. Çünkü orada daha fazla emniyet, daha fazla sosyal yardım ve istikbal görmektedir.

Fakat bütün bu mülâhazalar peşin hükümlere dayanan takdirlerden ibaret telâkki edilmemelidir. Sosyal politika tedbirleri hiç şüphesiz bütün bunlarla tamamlanmış, bitirilmiş demek değildir. Yapılacak daha bir çok hizmetler vardır. Kömür müstahsili olan bir çok yabancı Devletlerde müşahede ettiğimiz çeşitli sosyal faaliyet şekilleri mevcuttur ve memleketimizde bir gün bu tip yenilikler tahakkuk edecekse, Etibank teşekküllerinin bu sahada da öncü olacağına inanmamız icabeder.

Meselâ réeducation meselesi, henüz sistematik bir şekilde ele alınmamıştır. İş kazaları neticesinde çalışma gücünün kısmı azamını kaybeden işçilerin bakiye iş güçlerini muhtelif şekillerde değerlendirme meselesi etraflı bir şekilde tanzim edilmeğe muhtaçtır. Filhakika fiiliyatta bu tip işçilerden bir kısma daha hafif işler verilmek suretiyle bu fikrin bazı tahakkuk şekillerine rastlanmaktadır. Fakat mesele henüz gereği gibi ele alınmamış ve teşkilâtlandırılmamıştır.

Bundan başka ferdi randımanın yükseltilmesi hususunun ne gibi âmillere bağlı olduğu ve bunların ne suretle temin edilebileceği meselesi de ehemmiyetli bir problemdir.

Zira bizde ferdi randıman, yabancı memleketler işçisine nazaran oldukça düşüktür. Hiç şüphesiz bu mesele, daha şumullü memleket meseleleriyle ilgilidir. Amelenin kültür seviyesi, rasyonel çalışmanın kontrol mekanizmasındaki incelik, bir meslek gururuna sahip olma veya bundan mahrum olma halleri, rantabilitenin artırılmasını teşvik edici tedbirler meselesi ve ilâh... gibi hususlar üzerinde durulmağa muhtaç noktaları teşkil eder. Keza istihsâl kabiliyetini artırma sadedinde girilen müteaddit tedbirler arasında sosyal atmosferin islahı başta gelmektedir. İşçiyi, teşebbüsün kaderi ile ilgilendirebilmek, onun emeği ile gayreti ile teşebbüsün terakkisi arasında ; ve teşebbüsün ilerleyişi ile, kârı ile kendisine düşecek nimetler arasında bir münasebet ve muvazat olduğunu ona kabul ettirebilmek için dünyanın bir çok köşelerinde çeşit çeşit tedbirler alınmaktadır. Bu, basit bir haleti-ruhiye meselesi değildir. İşçinin, teşebbüsün kaderi ile kendi kaderi arasındaki muvazatı hissetmesi, kabul etmesi istihsâl kabiliyetini ve rantabiliteyi arttıran en müessir unsurdur. İşçinin kendini işine verebilmesi için onu sevmesi benimsemesi lâzımdır. İşçi seviyesinin çok daha yüksek olduğu Garp Sanayi memleketlerindeki teşebbüs komitelerinin rolü, Amerika maden ocaklarındaki

teşebbüs arasındaki samimiyeti, yakınlığı arttırmağa çalışmaktan, teşebbüsünü işçiye benimsetmekten ibarettir.

Bu meselelerde satıhta kalındığı takdirde, hattâ yapılan fiili yardımların hakiki mânası işçilere anlatılmadığı takdirde teşebbüs ile işçi iki ayrı (taraf) olmakta devam eder ve bir teşebbüsün ahenkli ve verimli çalışmasının ilk şartı olan o kaynaşma havası teşekkül etmez.

İşçi, mütemadiyen talebeden bir çocuk ; patron da ne yapsa yararlanamayan bir müstebid durumuna düşer.

Hattâ prodüktivitenin ilk şartı olan bu sosyal anlaşma havası, içtimai muhitin kültür seviyesine de pek fazla bağlı değildir. Daha doğrusu sırf kültürel seviyenin yüksekliği bu anlaşmayı temin etmeğe kâfi gelmez. Aynı kültür seviyesindeki memleketlerden bir çoğunda bu anlaşma yoktur. Bu, bir davranış ve anlayış meselesidir. Hattâ, jeolojik şartların müsaitliği meselesi dahi istihsâl kabiliyetinin yegâne tâyin edici faktörü değildir.

Bu hususta yapılan araştırmalar, her halde iyi anlaşma ve iyi kontrol esaslarının, rantabilite ve prodüktivite bakımından en müessir çareler olduğunu göstermiştir.

Amerika'da, Fransa'da, Hollanda'da bu hususta muvaffakiyet derecesi yüksektir. Buna mukabil Avustralya'da jeolojik şartlar son derece müsait olduğu halde 1938 denberi randıman nisbeti azalmaktadır. Bu hususta 1946 da bir anket yapan Davidson bunu ancak sosyal iklimin müsaadesizliği ile izah etmiş ve çeşitli ihtilâf ve grevlerin esas rolü oynadığını belirtmiştir.

Belçika'da maden işçiliğinin hor görülmesi, amelenin işini sevmemesi, % 58 nisbetinde işini bırakıp gitmesi gibi amele psikolojisine dayanan sebepler son derece mükemmel tesisata hattâ şimdiye kadar nazarı sayılan yer altındaki soğuk hava tesislerine rağmen bu memleket kömür sanayii istihsâlini arttıramamaktan muztarıptır.

Keza en eski kömür müstahsili memleketlerden biri olan İngiltere'de bile teşebbüslerde matlûp olan anlaşma havası sık sık bozulmaktadır. İşçi meselesini hal suretiyle istihsâli arttırmağa muvaffak olan memleketlerin başında hiç şüphesiz Amerika gelmektedir, ve bu memleket işçileri teşebbüsün muvaffakiyeti ile kendi refahları arasındaki yakın münasebeti iyice anlamışlardır.

Hollanda'da ise ferdi randımanın yüksekliği, daha ziyade kontrol



personel müdürlerinin asıl fonksiyonu mümkün olduğu kadar işçi ile te-sisteminin mükemmeliyetinde mündemiçtir. İşçinin rasyonel çalışıp çalışmadığını kontrol eden ilk kademelerdeki nezaretçilerde dahi oldukça ileri bir teknik seviye aranmakta, kontrol işleri umumiyetle mühendis-lere tevdi edilmektedir.

Fransa 1949 da yaptığı ıslahat ile istihsâl kabiliyetini birdenbire arttırmağa muvaffak olmuştur. Bu ıslahatta bilhassa randımana göre prim sistemi başta gelmektedir.

Bütün bu mülâhazalara rağmen, her memleketin hususi şartları esas rolü oynamakta ve her memleket ancak kendi sosyal bünyesine uygun tedbirlerle muvaffak olabilmektedir.

Meselâ Amerika'da (işe göre ücret) sisteminin teşvik edici tesir-lerinden vaz geçilmiş, çeşitli ihtilâflara sebebiyet veren bu sistem yerine gündelik esası konulmuş ve daha iyi neticeler alınmıştır.

Kendi memleketimizde de hususî şartlarımızı iyice tetkik ederek noksanları bunlara göre düzeltmek gerekir. Meselâ bizde tatbik edilen imtihanla terfi usulünü, bazıları pek iyi karşılamamaktadır. Halbuki bu usulün yegâne objektif kıstas teşkil ettiğine inanan bir kitle için bu, hiç de fena bir tedbir değildir.

Bundan başka amele seviyesinin, karşılıklı anlaşma havasını yara-tabilecek ve bilhassa muhafaza edebilecek bir durumda olması veya bu duruma getirilmesi şarttır.

Burada, amelenin passif mutavaatı ile, daha doğrusu muti bir ame-le olmak vasfı ile, aktif bir şevk ve gayret halini tefrik etmek yerinde olur. İşçinin teşebbüsü benimseyerek onun faaliyetini, terakkisini kendi eseri olarak kabul etmesi ve onun terakkisinden, sonunda kendisinin de faydalanacağını teslim etmesi lâzımdır ki bu ruh halinin tesiriyle daha gayretli ve daha verimli olabilsin. Yoksa pasif bir muta-vaat, sadece muti bir şekilde çalışmak ferdi randımanın artmasını sağ-lyacak kâfi bir meziyet değildir. Ruhî faktörlerin ehemmiyeti bugün bütün dünyaca kabul edildiği için, işçiyi maddeten olduğu gibi mânen de beslemek, yetiştirmek icabettmektedir.

Havza'da amelenin boş vaktini nasıl geçirdiğini merak eden pro-fesör Kessler, okuma suretiyle yahut müzik dinlemekle vakit geçirmenin mutad olmayışına hayretler etmiş ve " bir çok kereler ziyaret ettiğim Almanya, Polonya ve Hollanda'daki maden havzalarında işçilerin ser-best zamanlarını bu kadar boş geçirdiklerini görmedim " diye bu hay-retin sebebinin izaha çalışmıştır. Bu, işçilerin kültür seviyesiyle, daha

doğrusu memleket çapında bir mesele ile alâkadardır. Profesör ihtiyarî mahiyette olan okuma yazma derslerinin mecburî kılınmasını tavsiye ederek ümmilik tamamıyla bertaraf edilmeden hakiki sendikacılık ve hakiki siyaset hayatı mümkün olamaz. Okuma yazma bilmiyenlerle demokrasi de olmaz.. işletme idaresi kendi muntakası dahilinde ümmiliği tamamıyla tasfiye edebilirse bütün Türkiye'ye çok öğünülecek bir nü mune teşkil edebilir ” demiştir.

Ferdî randımanın arttırılmasına medar olarak tavsiye edilen bir meslek şevki yaratılması, her şeyden evvel, kömür işçisi vasfı galip olan daimi bir amele kitlesinin teminine ve bu kitlenin bu meselelerde anlayış gösterecek bir fikri seviyeye ulaştırılmasına bağlıdır.

Hulâsa, gerek kollektif mukaveleler safhasına geçilmesi, gerek işçi evlerinin tamamlanması, gerek réeducation meselesinin düzenlenmesi ve bilhassa işçinin kitle halinde ümmilikten kurtarılması hususlarında “ Etibank ” ın müsmir faaliyetlerine devam edeceğini ve şimdiye kadar olduğu gibi bundan sonra da zikredilen hususlarda memleketimizin sosyal politika meselelerinin öncüsü olarak kalacağını ümit etmememiz için hiç bir sebep yoktur.