

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI



KONFEDERASYONU YAYIN ORGANI

EYLÜL 1984

SAYI: 182

TÜRK-İŞ BAŞKANLAR KURULU TOPLANDI



TÜRK-METAL 50 BİN İŞÇİ ADINA SÖZLEŞME YAPTI

MESS SÖZLEŞMESİ İLE İŞÇİ ÜCRETLERİ BİRİNCİ YIL YÜZDE 60, İKİNCİ YIL YÜZDE 30 ARTTIRILDI

TÜRK METAL Sendikası ile Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) arasında 50 bin işçi adına yapılan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri üç ay içinde tamamlandı ve taraflar arasında imzalanan sözleşme ile işçi ücretleri birinci yıl % 60, ikinci yıl % 30 arttırıldı.

21 Yıldan buyana Metal işkolunda yapılan en büyük toplu iş sözleşmesi protokolünün imzalanması sırasında konuşan Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Mustafa Özbek, barış içinde görüşmelerin tamamlanmasından memnuniyet duyduklarını belirtti ve işyerlerinde çalışma veriminin artacağını söyledi.

Özbek, getirilen haklarla ilgili olarak da şu açıklamayı yaptı :

«Birinci yıl sağlanan yüzde 60 ücret zammı artışı ile işyerlerinde ortalama ayda 28 bin liralık bir artış sağlanmıştır. 1 Eylül 1984 tarihinden itibaren işyerlerinde aylık ortalama brüt ücret 75 bin liraya çıkmıştır. İkinci yıl ise yüzde 35 artış sağlanmış olup, bunun aylık tutarı ise 26 bin liradır. İkinci yıl zammının uygulanacağı 1 Eylül 1985 tarihinde bu toplu iş sözleşmesinin kapsamı içindeki 1. grup işyerlerinin ortalama ücretleri 101 bin 500 TL'ye çıkmış olacaktır. Bu zamlar 40 bin işçiyi kapsamaktadır. İkinci grup işyerleri diye tasnif edilen işyerlerinde ise ortalama saat ücreti yine 209 lira olup, bu gruba sağlanan ücret artışı birinci yıl için yüzde 52, ikinci yıl için yüzde 35'dir. Ayrıca ikramiye adedi 4'ten az olan işyerleri için birinci yıl bir, ikinci yıl da bir olmak üzere iki ikramiye artışı sağlanmıştır. Sosyal haklar yüzde yüz artarken, gece çalışmalarında ücretlerin yüzde 10 artırılması kararlaştırılmıştır. İş kazasının ölenlerin ailelerine bu toplu iş sözleşmesine göre 340 bin lira verilecektir. Öte yandan, ilköğretim devam eden işçi çocuğu için yılda 2 bin, ortaokul ve liseye devam edenler için 3 bin ve üniversiteye devam edenler için 6 bin lira tahsil yardımı yapılması sağlanmıştır. İşçilerin işe gidiş gelişlerinde vasıta temini işverence temin edilecek, aksi halde birinci yıl için 100 TL, ikinci yıl için 125 TL. vasıta yardımı yapılacaktır.»



Türk Metal Genel Başkanı ÖZBEK ile MESS Başkanı ERSÖZ imza töreninde görülüyor.

80 Bin tekstil işçisi yeni haklara kavuştı

TEKSİF Sendikası, tekstil sanayi işkolunda özel sektöre ait 160 işyerinde çalışan yaklaşık 80 bin işçi adına toplu iş sözleşmesi imzaladı.

TEKSİF ile Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri 22 Eylül Cumartesi günü sonuçlandı ve işçilerin ücretlerine birinci yıl için % 35 ve ayrıca 10.000 lira zam yapıldı.

İkinci yıl ücretlerinin seyyanen 18 bin lira olarak arttırıldığı toplu iş sözleşmesi ile sosyal yardımlar arttırılırken, 4 aylık tutarında ikramiye verilmesi de öngörüldü.

1 Eylül 1984 tarihinden itibaren yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesiyle, ikinci yıl zammı dahil, asgari ücretle çalışanların ücretleri yüzde 115 dolayında artmış oldu.

Toplu sözleşme görüşmelerinde bir ara uyuşmazlık çıkmış, Türk-İş ve TEKSİF Genel Başkanı Şevket Yılmaz ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Halit Narin arasında yapılan yoğun görüşmeler ile toplu iş sözleşmesinde anlaşma sağlanabildi.

Dergimiz baskıdayken, TEKSİF ile Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası arasında toplu sözleşme törenle imzalandı.

TÜRKİYE İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
ADINA SAHİBİ :
ŞEVKET YILMAZ

Yazışları Müdürü
**HÜSEYİN
EKMEKÇİOĞLU**

ABONE : Yurtiçi (6 aylık 900 TL — Yıllık
1800.— TL.) Yurtdışı (6 aylık 2000.— TL.
Yıllık 4000 TL.) ★ Dizgi Baskı : Demircioğlu
Matbaacılık, Telefon : 34 14 71 Türk-İş Pasajı
Basın ve Halkla İlişkiler Bürosu ★ TÜRK-İŞ
GENEL MERKEZİ ★ Basın Danışmanları :
Burhan DODANLI - Erkin OKAY ★

EYLÜL 1984 — SAYI : 182

Müessese Müdürü :
Genel Teşkilatlandırma
Sekreteri
Orhan BALABAN

Yazışma Adresi :
Türk-İş — Ankara
Telefon : 33 38 24

İçindekiler

- 2 AYIN GETİRDİĞİ
(Başkanlar Kuruluna Sunulan Rapor)
- 4 KAMU KESİMİ SÖZLEŞMELERİ İÇİN
KOMİSYON KURULDU
- 6 BAŞKANLAR KURULU TOPLANDI
- 10 TARTIŞILAN KONU
(Emeklilik)
- 12 EMEKLİLİK ÇAĞI
- 13 KÖŞEMDEN
- 14 HABERLER
- 16 ŞEVKET YILMAZ, TRT İÇİN
ÇALIŞMA HAYATININ
GELİŞİMİNİ ANLATTI
- 18 HABERLER
- 19 EĞİTİM
- 20 ARAŞTIRMA
- 23 BİR KONUK



TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU'NUN BAŞKANLAR
KURULUNA SUNDUĞU RAPOR BÜYÜK YANKILAR
YAPTI. YUKARIDA TÜRK-İŞ BAŞKANLAR KURULU
GÖRÜLÜYOR.



EYLÜL AYI İÇİNDE EN ÇOK TARTIŞILAN KONU
EMEKLİLİK OLDU. İDDİALAR VE GERÇEKLER
NEYDİ? ONUNCU SAYFAMIZDA.

Yönetim Kurulu :

“ILO Ana Statüsünün tanıdığı şikayet hakkını kullanmak kaçınılmaz olacak ,,”

25 Eylül Salı günü Ankara’da toplanan TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu’na sunulan Yönetim Kurulu ara raporu açıklandı.

«Yasa Uygulamasına İlişkin Çalışmalar» bölümünde, işçi hareketinin karşı karşıya bulunduğu sorunlar sıralanmakta, toplu sözleşme düzeninde yaşanan çıkmazlar hatırlatılarak «... kaygıları arttıran tavırın sürdürülmesi halinde, sorunun bir yandan ICFTU Yönetim Kurulu’na, diğer yandan ILO ana statüsünden doğan «resmi şikayet hakkı» kullanılarak Uluslararası Çalışma Teşkilatı’na yansıtılması kaçınılmaz olacaktır» denilmektedir.

İŞÇİ HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİNİN KORUNMASI

Yönetim Kurulu raporunda, İşçi Hak ve Özgürlüklerinin Korunması yolunda yapılan çalışmalar anlatılmakta, 13/14 Nisan 1984’de yapılan Başkanlar Kurulu toplantısında belirlenen kısa, orta ve uzun vadeli çalışma planının eksiksiz uygulandığı bildirilmektedir.

Açıkhava ve bölge toplantıları ile iller düzeyinde yapılan toplantıların 13. Genel Kurul kararları doğrultusunda sürdürüldüğü, işçi hak ve özgürlükleri alanında yaşanan çıkmazların kamuoyuna mal’edilmesi ve haksızlıkların giderilmesi gerektiği yönünde kamuoyu oluşturulması amacıyla bu toplantılardan olumlu sonuçlar alındığı kaydedilen raporun bu bölümünde şu görüşlere yer verilmektedir :



«TÜRK-İŞ 13. Genel Kurul kararına göre işçi hak ve özgürlükleriyle ilgili olarak yapılacak tüm düzenlemelerde, işçi haklarını güvence altına alan evrensel ilkelerin gündeme getirilmesine ve uygulama alanına sokulmasına çalışılacaktır. Genel Kurul, bu çerçevede tüm düzenlemelerin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Andlaşması, Fileldifiya Beyannamesi, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasası ve Birleşmiş Milletler Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri’nde yer alan ilkelere uygun olması için çalışılmasını kararlaştırmıştır. Nisan 1984’den bu yana sürdürülen tüm çalışmalarda bir yandan bu hedef gözetilirken, diğer yandan işçi hak ve özgürlükleriyle ilgili olarak ortaya çıkan çok çeşitli sorunların çözülmesine çaba sarfedilmiştir.»

YASA DEĞİŞİKLİKLERİ :

Türk-İş Daimi Mevzuat Komisyonu’na hazırlanan ve Mayıs 1984 içinde TBMM’ne intikal ettirilen yasa değişikliği teklifleri üzerinde de açıklama yapılan raporun birinci bölümünde şu görüşler yer almaktadır.

«İcra ve İflas Kanunu değişikliği teklifi ile iflas halinde işçi alacakları ve tazminat hakları güvence altına alınmaya çalışılmış, İş Kanunu değişikliği teklifinde süresi belli olmayan akıtların feshinde «haklı ve

yeterli sebep» ilkesi ile «yargı denetimi» esası savunulmuştur. Kıdem Tazminatı ödemelerinde hizmet birleştirme esasları düzenlenmiş, vardiyalı çalışmalarda fazla mesai uygulaması öngörülmüştür. 2929 Sayılı Kanun değişikliği ile 440 sayılı Kanunda yapılan değişikliğin ortadan kaldırılarak, sanayi, tarım ve ulaştırma alanlarında kurulu teşekküllerde işçilerin yeniden yönetime katılmalarının sağlanması istenilmiştir. Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Teklifi işçilerin çalışma hayatı boyunca tüm hizmetlerinin toplamı üzerinden hesap edilecek kıdem tazminatına sahip olmaları ve işten çıkarmalarda ayrıca hizmette kıdeme göre ödeme yapılmasını bu, ödemelerin emeklilik, maluliyet ve ölüm hallerinde verilecek kıdem tazminatından tenzil edilmemesini öngörmektedir. Tarım ve Orman İş Kanunu teklifi ile bu işkolunda çalışan işçilerin asgari yasal güvenceleri sağlanmaya çalışılmaktadır.»

Türk-İş Daimi Mevzuat Komisyonu tarafından ele alınan yasa değişiklik istemlerine ilişkin çalışmaların sürdürüldüğü hatırlatılan raporda, Hükümetle yapılan zirve toplantısına geniş yer verilmekte, sorunların çözümü için görevlendirilen ilgili Bakanlarla zirve sonrası sık sık görüşmeler yapıldığı açıklanmaktadır.

YASA UYGULAMALARINA İLİŞKİN ÇALIŞMALAR

Türk-İş Yönetim Kurulu raporunda yer alan «Yasaların Uygulamalarına İlişkin Çalışmalar» bölümünde ise görüşler şöyle sıralanmaktadır:

- «— Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan işkolları istatistiğine ilişkin tebliğler büyük bir güvensizlik kaynağı olmaya devam etmektedir.
- Sendikalar Kanununun 4, 22, 25 ve 47. maddelerinin uygulanmasında Bakanlığın subjektif davrandığı gözlenmiş, Konfederasyonumuzla ortak kriter belirlenmesi istenmiştir.
- 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 22 ve 25. maddelerinde yer alan hükümlerin uygulanmasında çelişkiler devam etmektedir.
- Aynı Kanunun 47. maddesinin uygulama biçiminde, denetim yetkisinin siyasi baskı biçiminde kullanılması izlenimi ağırlık kazanmaktadır.
- Bazı kurumlarda işçilerin memurlaştırılması yolundaki girişimler sürmektedir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yeterince teşkilatlanamamış ve teçhizatlanamamış olmasından kaynaklanan sorunlar yanı sıra, Hükümetin serbest toplu pazarlık düzenine bakış açısı, işveren örgütlerinin bu hakkın işlerlik kazanmasını engelleyici tutumu problemleri ağırlaştırılmaktadır»

İŞVERENLERİN BENİMSEDİKLERİ İLKELER

Yönetim Kurulu raporunda «İşverenlerin Benimsedikleri İlkeler ve Değerlendirme» başlığı ile verilen bölümde de şu görüşler yer almaktadır:

«Serbest toplu pazarlık düzeninin yeniden işlerliğe kavuşturulması önündeki birinci en-

gel, başta Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olmak üzere, çeşitli işveren örgütlerinin tutumudur. İşveren örgütleri için önde gelen hedef, yapılacak toplu iş sözleşmelerinde 2364 sayılı yasa uygulaması sırasında Yüksek Hakem Kurulu'nun çoğunluk oyu ile gerçekleştirdiği tahribatı muhafaza etmektir. Bu, pratik anlamda işçilere işlerinde güvence sağlayan hükümlerin etkinliğinin kaldırılması, «sevk ve idare hakkına müdahalenin önlenmesi» adına işin yönetiminde hudutsuz bir keyfiliğin egemen olmasının sağlanması, «ortak kurulların» işlemez hale sokulması, kısaca; 1963 yılından buyana toplu sözleşmelerle elde edilen dengelerin ortadan kaldırılması hedefidir. TİSK ve bağlı örgütleri bu hedefi gerçekleştirebilmek düşüncesiyle bir dizi «ilke kararı» almışlar, bunlar arasına işçilerin sosyal hakları ile ilgili sınırlamaları da dahil etmişlerdir. İstenen, bundan böyle toplu iş sözleşmelerinin bu ilkeler çerçevesinde yapılmasıdır. Buna göre TİSK, öncelikle işleri merkezileştirme eğilimi içinde «toplu iş sözleşmelerinin işveren tarafının üye işveren sendikaları olmasını; lokavtlarda yahut kanuni ve kanun dışı grevlerde kayıp yevmiyeleri telafi edecek hiçbir ödeme yapılmamasını; işçi sendikalarının işverenlerin işi sevk ve idare haklarına müdahaleye müsaade edilmemesini, bu çerçevede disiplin kurullarında karar ekseriyetinin işveren temsilcilerinde olmasını, hiçbir şekilde karara katılma anlamına gelmemek kaydıyla, beşeri ilişkiler yönünden bazı işletme içi kurulların kurulmasına izin verilmesini, işverenin serbestçe hizmet akdi yapma ve feshetme hakkını kaldıran veya kısıtlayan hükümlerin kabul edilmemesini; sendika temsilciliği kurumunun etkisinin azaltılmasını ilke olarak benimsemiştir.

Bu kısıtlayıcı yaklaşım yanında TİSK, kıdem tazminatının kanuni limid içinde kalmasını, yeni tatil günleri ihdas edilmesini, ihbar önellerinin arttırılmamasını, yıllık ücretli izinlerde yasal sürelerin aşılmasını, ücreti tayinde iş değerlendirilmesi veya iş gruplandırması sistemine geçilmesini, sosyal yardım çeşidinin arttırılmamasını, verimliliği arttırıcı tedbirlere ağırlık tanınmasını istemektedirler.

Bu ilkelerin önemli bir kısmı 1978'lere dayanmaktadır. O tarihlerin «Bir Milyar liralık lokavt fonu çağrısı» şimdi «Merkezi Dayanışma Fonu» adı altında oluşturulan fon ile gerçekleştirilmek istenmektedir.

Serbest toplu pazarlık düzeyine geçişi daha baştan çıkmazca sürükleyecek bu ilkeler karşısında TÜRK-İŞ, «bu özlemlere yabancı olmadığını, pazarlık düzenini ipotek altına almaya çalışanların, geçmişte olduğu gibi gelecekte de yanıldıkları» görececeklerini» bildirmiştir.

İşveren kesiminin halen bu ilkeleri hayata geçirmek için yoğun bir çaba içinde olduğu görülmektedir. İşveren stratejisi sendikacılık hareketinin karşı karşıya bulunduğu olumsuz şartlardan mümkün olan en geniş ölçüde yararlanarak, sendikaları daha çok «ücret»le ilgili çalışmaya itmek ve ücretin ve çalışmanın tüm güvencelerini ortadan kaldırmaktır. Gelişmeler Konfederasyonu - muzca yakından izlenmektedir.

İLO ANA STATÜSÜNDEN DOĞAN RESMİ ŞİKAYET HAKKINI KULLANMAK KAÇINILMAZ OLACAKTIR

Çalışma Raporunda, Kamu Toplu İş Sözleşmeleri için kurulan Başbakanlık Koordinasyon Kurulu'nun teşkilinin son derece tehlikeli bir gi-

rişim olduğu belirtilirken, kuruluş amacında «Serbest toplu pazarlık dönemine fillen girilmiş olması sebebiyle, kamu kurum ve kuruluşlarına yardımcı olmak» görüşünün yer aldığı bu Kurulun, müdahaleci tavır takınmasından kaynaklanan uyuşmazlıklar üzerinde de durulmakta ve şu görüşler belirtilmektedir :

«Türk sendikacılık hareketinin yerleşmiş görüşü bilinmektedir. Serbest toplu pazarlık hakkının kullanılmasında, gerçek anlam-

da serbestiden söz edilebilmesi, sistemin her çeşit müdahaleden, doğrudan ya da dolaylı olarak yapılacak yön'endirmelerden uzak kalmasına bağlıdır. Toplu iş sözleşmesinin temelinde işçi ve işveren temsilcilerinin serbest irade'eri yatar. Bu engellendiği takdirde, serbest toplu pazarlık hakkının özü zedelenir. Yönetim Kurulumuzca gelişmeler izlenmekte olup, kaygıları arttıran tavrın sürdürülmesi ha-

linde, sorunun bir yandan ICFTU Yönetim Kurulu'na, diğer yandan ILO ana statüsünden doğan 'resmî şikâyet hakkı' kullanılarak Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'na yansıtılması kaçınılmaz olacaktır.

25 Eylül Salı günü toplanan TÜRK-İŞ Başkanlar Kuruluna sunulan Çalışma Raporunun işçi hareketinin doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiği bütün konularda Türk-İŞ görüşlerini yansıttığı ifade edilmektedir.

Türk-İş, kamu kesimi sözleşmelerine el koydu

Kamu kesimine muhatap sendika liderlerinden oluşan bir koordinasyon komitesi kuruldu

Başkanlar Kurulu, çalışmalarını sürerken bir açıklama yaptı

Özel ve kamu kesiminin de toplu sözleşme gelişmelerini izlemek, gerekli müdahale ve önlemlerini belirlemek ve uygulanmasını gözetmek üzere bir komite oluşturulduğu bildirilen açıklama şöyle :

«25 Eylül 1984 günü Ankara'da çalışmalarına

başlayan TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu serbest toplu pazarlık düzeninde karşılaşılan çıkmazları değerlendirmiş ve Yasaların yol açtığı sorunlar yanında Hükümetin ve işveren kesiminin, yakın işbirliği içinde, serbest toplu pazarlık sistemini işlemez hale getirmeye çalıştığı sonucuna varmıştır

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lo-

kavt Yasasının uygulanması ile birlikte, kamu kesiminde, serbest toplu pazarlık düzeninin geleceği açısından son derece tehlikeli bir girişim başlatılmıştır. Başkanlık 5 Temmuz 1984 tarihinde 1984/15 sayılı bir genelge ile «Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu» oluşturmuş, bunda amaç olan «Sistemin kendi yapısı ve karşılıklı müza-

kerelerle serbestçe işleminde kamu kurum ve kuruluşlarına yardım etmek» olduğu açıklanmıştır.

Kamu kesimi Koordinasyon Kurulu oluşturulmasındaki gerçek niyetin, açıklandığı gibi «sistemin kendi yapısı ve karşılıklı müzakerelerle serbestçe işlemesi için kamu kurum ve kuruluşlarına yardım etmek» olmadığı

kısa süre içinde anlaşıl-
mıştır.

Koordinasyon Kurulu kamu kurum ve kuruluş-
ları için alınmış prensip
kararlarına uyulup uyul-
madığını takiple görev-
lidir. Bunun da ötesinde,
5.7.1984 gün, 1984/15 sa-
yıylı Genelgede açıkça
belirtildiği üzere, Koor-
dinasyon Kurulu tara-
fından belirlenen pren-
siplere kamu işverenleri
ve sendikalarının uyma-
ları zorunluluktur.

TÜRK-İŞ 5 Temmuz
1984 tarihli genelgenin
kamuoyunda duyulma-
sından hemen sonra yapı-
tığı açıklamalarda bu
yaklaşımın serbest top-
lu pazarlık sistemi ile
bağdaşmadığını, müda-
hale ve baskı altında
sözleşme görüşmeleri-
nin serbest bir şekilde
yürütülmekte olduğun-
dan söz edilemeyeceğini,
bu yaklaşımla işçilerin
toplu sözleşme hakkının
kağıt üzerinde kalacağını
ve hakkın özünün cid-
di suretle zedeleneyece-
ğini bildirmişti.

TÜRK-İŞ, HÜKÜMET
tarafından başlatılan
bu girişim ile işveren
kesiminin sözde bir ta-
kım ilke kararlarıyla ser-
best toplu pazarlık hak-
kını ipotek altına alma
çabası arasındaki yakın
benzerliğe de dikkati çek-
miştir.

İşçiler arasında bü-
yük bir tepkiye yol açan
bu gelişmeleri takiben
Hükümet adına yapılan a-
çıklamalarda Koordinas-
yon Kurulu'nun müda-
haleci olmayacağı iddi-
ası tekrarlanmıştır. Ne
var ki, bu tarihe kadarki
gelişmeler, bu açıklama-
ların doğru olmadığını
göstermektedir.

Koordinasyon Kurulu'nun oluşturulması ile birlikte sözleşme görüş-
meleri fiilen durmuş;
kamu kesiminde, düne
kadar sözleşme görüş-
melerini yapmaya kendi-
ni yetkili görenler, ger-
çekte «yetkili olmadıkla-
rını», nihai karar merci-
nin Koordinasyon Kurulu
olduğunu belirtmeye baş-
lamışlardır. Aynı şekilde,
görüşmeleri sonuçlanıp,
toplu iş sözleşmesinin
imzalanması aşamasına
gelen çeşitli işyerlerin-
de Koordinasyon Ku-
rulunun doğrudan mü-
dahalesiyle karşılaşıl-
mıştır.

Koordinasyon Kurulu yetkililerinin «Kurulun doğrudan ya da dolaylı olarak müdahaleden kaçınacağı, tavsiyelerde bulunacağı, bunun da ancak başvuru halinde yapılacağı» yolundaki beyanatlarının gerçek tablo ile hiçbir ilgisi yoktur.

Koordinasyon Kurulu müdahalecidir ve müda-
halesini de serbest toplu
pazarlık sistemini çıkma-
za sürüklemek bahasına
sürdürmektedir. Müda-
hale; akdin esaslı un-
suru olan ücretten ta-
van ve taban belirlemek-
ten, sosyal yardım çeşit-
lerinin tayinine; sosyal
yardımlarda yapılabilecek
artış oranı belirlemeden
Yüksek Hakem Kurulu'n-
ca sözleşmelerde yapılmış
bulunan tahribatin muhafazasına kadar,
her alanda, en geniş su-
retle yapılmaktadır. Ser-
best toplu pazarlık hak-
kının özünü ortadan kal-
dıracak boyutlardadır.

TÜRK-İŞ'in temel iş-
levi işçi hak ve özgürlük-
lerini korumak ve geliştir-
mektir. İşçi hak ve özgür-

lüklerini korumanın ve
geliştirebilmenin önde
gelen koşulu, çoğulcu ve
özgürlükçü demokrasinin
tüm kurumlarıyla yerleş-
mesi, hak ve özgürlükle-
re saygı gösterilmesi, iş-
çi - işveren ilişkileri da-
hil her alanda huzur or-
tamının sağlanmasıdır.
Hükümetler bunu sağla-
makla ve gözetmekle ö-
devlidirler. Bu ödev, ön-
celikle, çalışan kesim
karşısında yanlış bir tavır
içine girmemekle sosyal
devlet anlayışını gerek-
lerine tam olarak uy-
makla yerine getirilebilir.
Ekonomik çıkmazların
aşılabilmesi, üretimin
beklenen seviyeye çık-
arılabilmesi, iktisaden
gücsüz durumda olan-
ların sorunlarının önce-
likle ve ivedilikle ele a-
linmasına bağlıdır

İnsanların haklarını
Yasalar çerçevesinde el-
de edemedikleri, haksız
müdahalelerle karşılaş-
tıkları, insanlık onuruy-
la bağdaşan bir yaşama
düzeyine kavuşamadık-
ları, geçinebilme imkan-
larını her geçen gün bi-
raz daha yitirdikleri, iş-
sizliğin feci sonuçları ile
karşıkarşıya bulundukla-
rı, vergilendirmeden top-
rak insan ilişkilerine,
gelir dağılımından sos-
yal güvenlik haklarına
kadar hemen her alanda
büyük adaletsizlik ve
haksızlıklarla karşı kar-
şıya oldukları bir ortam,
herkes için tehlikelidir.
TÜRK-İŞ öncelikle bu
tehlikeli gidişin durdurul-
masını istemektedir. Yurt
ve işçi sorunlarını dai-
ma bir bütün olarak de-
ğerlendiren **TÜRK-İŞ** için
çalışanların hak ve öz-
gürlüklerinin korunabil-
mesi ve geliştirilebilmesi
amacıyla yaptığı bu uya-
rılar bir vatanseverlik ö-
devidir.

TÜRK-İŞ bu ödevini
aralıksız sürdürecektir.

TÜRK-İŞ 27 Eylül 1984
tarihinden itibaren ka-
mu kesimi toplu iş söz-
leşmelerine el koymuş-
tur. Toplu sözleşme dü-
zeni önündeki engellerin
aşılması, sözleşme stra-
tejisinin ve şartlara gö-
re topluca alınacak ön-
lemlerin tesbiti **TÜRK-İŞ'**
te ilgili Teşkilat Baş-
kanlarının ve uzmanla-
rın katılmasıyla oluşt-
rulan bir komite tara-
fından yapılacaktır. Çalı-
şmaların Koordinasyo-
nu **TÜRK-İŞ Genel Eği-
tim Sekreteri Kaya ÖZ-**
DEMİR tarafından yeri-
ne getirilecektir.

TÜRK-İŞ Başkanlar
Kurulu gemi işkolundaki
gelişmeleri ve uyuşmaz-
lığı gözden geçirmiş,
grevin **TÜRK-İŞ** Toplu-
luğu tarafından, haklı
işçi istekleri kabul etti-
rilinceye kadar destek-
lenmesini kararlaştırmış-
tır.

Başkanlar Kurulu'nun
çalışmalarının sonucu
kamuoyuna ayrıca du-
yurulacaktır.»

TÜRK-İŞ KOORDINASYON KOMİTESİ İLK TOPLANTISINI YAPTI

TÜRK-İŞ Başkanlar
Kurulu çalışmaları sıra-
sında alınan, kamu ke-
siminde sürdürülen top-
lu iş sözleşmesi görüş-
melerinin bir koordinas-
yon kurulu marifetiyle
tek elden planlanması
kararı üzerine, kamu ke-
simine muhatap sendika
liderlerinin katıldığı ilk
toplantı yapıldı.

TÜRK-İŞ Eğitim Sek-
reteri Kaya Özdemir baş-
kanlığında yapılan top-
lantıda, Koordinasyon
Komitesinin ilke kararla-
rını belirlediği öğrenildi.

"Bu işler böyle gitmez,"

● Türk - İş Yönetim, Başkanlar, Denetim ve Onur Kurulları ortak toplantısında konuşan Genel Başkan, sabırlarının yanlış anlaşıldığını belirterek, "Sanılmaktadır ki bu işler böyle gider. Böyle gitmez ve gitmeyecektir" dedi

Türk-İş Genel Başkanı Yılmaz, Toplu pazarlık sisteminin çıkmaza sürüklendiğini söyledi

Genişletilmiş TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu toplantısı 25 Eylül Salı günü Ankara'da yapıldı.

Denetim ve Onur Kurulları ile Bölge Temsilcilerinin katıldığı toplantıyı bir konuşmayla açan Genel Başkan **Şevket YILMAZ** şunları söyledi:

«Başkanlar Kurulu, temel işçi hak ve özgürlükleri alanında, özellikle serbest toplu pazarlık düzeninin geleceği konusunda ciddi kaygıların bulunduğu bir dönemde toplanmaktadır.

İşçi hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme; işçinin hayat şartlarını daha ileri bir seviyeye ulaştırma çabalarımızın, haksız ve sistemli bir şekilde engellenmeye çalışıldığı günler yaşamaktayız.

İşveren kesimi, 1978'lerde tasarlanıp kısmen Anayasa'ya, geniş ölçüde de işçi hak ve özgürlüklerini düzenleyen Yasalara yansıtılan isteklerini, işçi - işveren ilişkilerinde egemen kılabilmek için, son yirmi

yılın en sorumsuz davranışları içindedir.

Siyasal iktidar ise, gözlerden gizlenebildiği oranda doğrudan; gerçeklerin ortaya çıkması ihtimali olan alanlarda ise dolaylı olarak işveren girişimlerinin destekleyicisi, hatta yönlendiricisi hüviyetindedir.

Bu yaklaşımın; iktisaden güçsüz durumda olanlara yıllardır reva görülen bu muamelenin kimlere ne kazandıracığını, kimlerden neler götüreceğini zaman gösterecektir.

Türk sendikacılık hareketi, bu tablo içinde mücadelesini aralıksız sürdürmektedir.

Yetki tesbit belgelerindeki çıkmazlara, Yasaların kısıtlayıcı hükümlerinin olumsuz etkilerine, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu'nun yönlendirme çabalarına, siyasal iktidarın işçilerin derhal çözüm bekleyen ihtiyaçları karşısındaki bilinen tav-

rına rağmen, üye kuruluşlarımız toplu sözleşme çalışmalarını yoğun bir tempo içinde sürdürme çabasındadır.

Grev yasağı olan işyerleri ve işkollarının kendine özgü sorunları yanında, grev hakkının kullanılması önündeki çok çeşitli engeller; işçilerin geçim şartlarını mümkün olan en kısa süre içinde iyileştirme ihtiyacı ve gereği, bu konudaki hudutsuz beklentiler, serbest toplu pazarlık düzeninin kaldırdığı dört yıllık süre içinde işveren kesiminde edinilen alışkanlıklar ve yasalardaki düzenlemelerin bu kesime sağladığı kudutsuz rahatlıklar, bu çalışmada teker teker olumsuz etkisi görülen unsurlardır.

Tüm olumsuz koşullara rağmen, yapılan toplu iş sözleşmelerinde kayda değer başarılar da vardır.

Yüksek Hakem Kurulu'nun tahribatı bir ölçüde kontrol altına alınmış iş-

veren ilkeleri de yer yer aşmıştır.

Bununla birlikte, işçi/ işveren ilişkilerini sağlıklı bir yapıya kavuşturma hedefinin henüz çok uzağında olduğumuz da bir gerçektir.

SENDİKACILIĞIN ÖNEMLİ VASFI SÜREKLİLİKTİR

İzenmekte olan ekonomik politika ile işçiler, köylüler, tüm dar ve sabit gelirliiler açısından izlenilmek gereken ekonomik politika arasında böylesine keskin ayrılıklar olduğu, çıkar çelişkilerini akılcı dengelere oturtma olanaklarının böylesine kısıtlı, çağdaş yaklaşımlardan böylesine habersiz güçlerin sadece bugünü yaşamak arzusu ile dolu olduğu bir ortamda, mücadele hedeflerine kısa süre içinde ulaşılamaması doğal bir sonuçtur.

Bununla birlikte, sendikacılık hareketinin en önemli vasfının süreklilik olduğu gözden tutulmamalıdır. Kimler gelmiş, kimler geçmiş... Ama sendikacılık hareketi daima var olmuştur, var olmaya devam edecektir.

ÇOĞULCU VE ÖZGÜRLÜKÇÜ DEMOKRASİ İÇİN TEMEL ŞART

Anayasa Tasarısının kamu oyunca açıklandığı tarihten başlayarak, otuziki yıllık geleneğimize, anlayış ve ilkelerimize uygun suretle, çoğulcu - özgürlükçü demokrasiyi gerçek anlamda kuracak şartları belirtmişsizdir.

Bu şartlar arasında, tüm çalışmaların sosyal adalet temeline dayandırılması ve işçi hak ve özgürlüklerinin sağlam güvencelere bağlanması, grevli toplu pazarlık düzeninin işçi/işveren ilişkilerinde yegane egemen unsur olması üzerinde özellikle durmuşdur.

Hür sendikacılık ilkeleleriyle bağdaşan bir yapı kurulmadıkça, demokrasinin etkin biçimde korunamayacağını özellikle belirtmişsizdir.

Bugün de aynı düşünce ve görüşü tekrar ediyorum. Mücadele hedefimiz bu kadar açıktır ve şartlar ne olursa olsun, bu hedefe doğru yürüyeceğimiz bilinmelidir.

2821 VE 2822 SAYILI YASALAR DEĞİŞTİRİLMELİDİR

TÜRK-İŞ açısından serbest toplu pazarlık düzenini yeniden işlerliğe kavuşturabilmenin ön-

de gelen koşulu, Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının değiştirilmesidir.

Yasalar, ancak hür sendikacılık ilkeleriyle bağdaşan, serbest toplu pazarlık düzenine müdahale edilmesine imkan tanımayan, Uluslararası Çalışma Teşkilatının sözleşmeleri ile uyumlu bir yapıya kavuşturulabilirdiği zaman, sistemin de, işçi/işveren ilişkilerinin de geleceğine umutla bakılabilir.

İŞİN YÖNETİMİNDE HUDUTSUZ KEYFİLİK PEŞİNDELER

Serbest toplu pazarlık düzeninin yeniden işlerliğe kavuşturulması önündeki yegane engel Yasalar değildir. Yasaların yol açtığı çıkmazlardan, kısa vadeli çıkar arayışları içinde en geniş ölçüde yararlanma arzusu-

Yüksek Hakem Kurulu'nun yirmi yıllık kazanımların yok edilmesiyle sonuçlanan haksız tasarruflarını muhafaza etme isteği engellerin bir başkasıdır.

Bu engellerden bir başkası da, işçilere işlerinde güvence sağlayan hükümlerin etkinliğinin kaldırılması, «sevk ve idare hakkına müdahalenin önlenmesi» adına, işin yönetiminde hudutsuz bir keyfiliğin egemen kılması ve kısaca, 1963 yılından bu yana toplu sözleşmelerle elde edilen dengelerin ortadan kaldırılmak istenmesidir.

Özünde serbest toplu pazarlık hakkını fiilen kullanılmaz hale getirmeyi amaçlayan ilkeleri burada tekrarlamayaca-

ğım. Bazı ilke kararlarının alındığı açıklandığında da söylemiştim. Türk-İş topluluğu bu yaklaşımın yabancısı değildir. Nasıl bir mücadele ile karşılaşacaklarını ilkeleri kaleme alanlar da bilirler.

Anlaşılması müşkül olan ilkeler değil, bu yaklaşımı benimsemek suretiyle serbest sözleşme düzenini çıkmaza sürükleme sorumsuzluğudur.

İŞÇİNİN ÜCRET VE İŞ GÜVENCESİNİ KALDIRMAK İSTİYORLAR

Bilindiği gibi, sözleşme düzenini ipotek altına almayı yönelen bu ilkelerin önemli bir kısmı 1978'lerin ürünüdür. O tarihlerde «bir milyar liralık lokavt fonu oluşturulması» çağrısının yerini, şimdi «merkezi dayanışma fonu» almıştır.

Sendikaların mali imkanlarının türlü yollarla kısıtlanması, mücadeleci çözüm yollarının haksız düzenlemelerle kısıtlanması düşünülürken, bir yandan da tüm dengeler işverenler yararına bozulmuştur.

1984 Türkiye'sinde işveren stratejisi artık kim-
senin meçhulü değildir.

Yaşayabilmek için ücretinde artış bekleyen işçilerin bu ihtiyacından büyük ölçüde yararlanarak, sendikaları sadece ücretle ilgili kuruluşlar haline getirmek, verilecek yetersiz ücret artışının da tüm güvencelerini ortadan kaldırmak... İşte hedefleri budur.

İŞÇİ HAKLARINA KARŞI OLANLAR BUGÜN DEVLET KADEMELERİNDEDİR

Bu hedefin işçi - işveren ilişkilerinde sadece

«işveren hedefi» olarak kalması, sorunun çözümünü kolaylaştırabilirdi. Ne varki; işveren stratejisinin 1978'lerde mimarlığını yapanlar, bugün siyasal iktidarın imkanlarından da geniş ölçüde yararlanmaktadırlar.

İşçi hakları karşısında, geçmiş dört yılda en olumsuz davranışlar içinde olanlar, bugün devlet kademelerinde etkili noktalardadır. İşte bu sebebidir ki, ortaya konan ve ısrarla savunulan temel yaklaşımla kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde karşılaşılan çıkmazlar arasında yakın bir benzerlik vardır.

Adeta, işçiler ve işçi hak ve özgürlükleri karşısında bir cephe oluşturulmuştur.

Yasaların tanıdığı yetkilerin olumsuz bir şekilde kullanıldığı, denetimde görüldüğü gibi, illeyle tasarlanmış hükümlerin dahi bir siyasal baskı aracı olarak uygulanılmaya kalkışıldığı, göz göre göre parasının pul olduğu bir ortamda halâ işçiye en azının verilmesinin planlandığı, işçi hareketinin içten ve dıştan bölünmeye uğraşıldığı, millet önünde verilen sözlerin tutulmadığı bir dönem yaşanmaktadır.

SABRİMIZI YANLIŞ DEĞERLENDİRİYORLAR

TÜRK-İŞ ve teşkilâtının, böyle bir ortamda bir yandan belirlediği hedeflere doğru yürürken, diğer yandan günlük işçi sorunlarını çözebilmek için gösterdiği sabır dahi, zaman zaman bu kadrolarca yanlış anlaşılakta, yanlış değerlendirilmektedir.

Sanılmaktadır ki, işler böyle gider. Böyle gitmez ve böyle gitmeyecektir.

İşçinin hak ve özgürlükleriyle geçim şartları önüne çıkarılan haksız engellerle, işçi kuruluşlarını etkisiz hale getirme girişimleriyle sonuna kadar mücadele edeceğimiz bilinmelidir.

İşçisiz hiçbir şey olamayacağını, hiçbir şey yapılamayacağını öğreneceklerdir.

İşçi örgütleriyle ilişkilerinde, çoğulcu özgürlükçü demokrasinin uyumsuzlukları çözmeye yöntemi olan diyalog sistemini benimseyeceklerdir.

Tüm bu sorunlar, Temmuz ayı içinde yapılan çeşitli toplantılarda, özellikle Türk-İş/Hükümet zirvesi öncesinde düzenlenen «ön toplantılarda» ve zirvede açık seçik ortaya konulmuştur. Sıkıntılar, sıkıntıların kaynağında yatanlar, alınmak gereken tedbirler açıklanmıştır.

İŞÇİNİN EMEKLİLİK HAKKI İLE OYNANMAMALIDIR

Serbest toplu pazarlık sisteminde yaşanan bu çıkmazlar yetmezmiş gibi, bir süredir işçinin iki hayatî hakkı gündeme getirilmek istenmektedir.

Bunlardan birincisi, kendi yükümlülüğünü yerine getirmek şöyle dursun, her ay işçinin ücretinden kestiği parayı dahi yatırmayan, 100 milyara yakın borç içinde olan işverenlerin üstüne gitmekten söz edip, işçinin emekliliğiyle oynamaya kalkışma girişimidir.

İşsizliğin giderek arttığı ve gerekli önlemlerin hemen hiçbirisinin alınmadığı ülkemizde, «Türkiye'yi genç emekliler ülkesi yapmayacağız...» sloganı ile Sosyal Sigortalar Yasasında ülke ihtiyacı ve gerçeklerinden hareketle yıllar önce belirlenen emeklilik yaşı yükseltmek istenmektedir.

Emeklilik yaşının yükseltilmesi girişimi Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile başlatılmıştır.

Pancılara göre, Türkiye'de ortalama yaşama süresi 1980 - 85 yılları arasında 63'dür. Buna göre ortalama yaşlılık aylığı alma süresinin de 20 yıl olduğu savunulmuştur. Bu hesap baştan aşağıya yanlıştır.

Plancılar, tüm çalışanların 43 yaşında emekli olduklarını var saymaktadır.

Oysa, SSK'nın son beş yıllık istatistiklerinde emekli olma ortalama yaşının 50 ile 52 arasında değiştiği görülmektedir.

Diğer bir deyişle, ortalama emekli aylığı alma süresi, iddianın aksine 20 yıl olmayıp, çoğu batı ülkesinin standartlarına uygun suretle 11 ile 13 yıl arasında değişmektedir.

Diğer taraftan, SSK'nın son beş yıllık istatistiklerindeki sayıları, Planda emeklilik için öngörülen kadın için 50, erkek için 55 yaş esas alınıp hesap yapıldığında, ortalama emekli olma yaşının 59 ile 60'a ulaşacağı görülecektir. Böyle olunca, ortalama emekli aylığı alma süresi 3 ile 4 yıla düşmektedir. Emeklilik 50 ve 55 yaş olarak benimsenirse, işçinin büyük bir bölümü emekli olma şansını bu dünyada bulamayacaktır.

ÖNCE TBMM'DE BEKLEYEN YASALAR ÇIKSIN

Oldu - bittilerle hiçbir noktaya varılamayacağı bi.inmelidir.

İşçi kökenli parlamentolar tarafından işverenlerin sigorta prim borçlarının kısa süre içinde tahsilini ve prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere daha ağır cezalar uygulanmasını öngören yasa değişikliği teklifleri Büyük Millet Meclisi'ne sunulmuş bulunmaktadır.

Finansman sıkıntısı doğabileceğini iddia edenlere düşen birinci ödev, Kurum alacaklarının tahsilini sağlamaktır.

Aynı şekilde bir diğer Yasa değişikliği önerisi ile Kurum fonlarının Devlet tahvillerine yatırılması önlenmek istenmiştir. Bu fonların daha iyi bir biçimde değerlendirilmesi istenmiştir. Öncelikle bu önlemler alınır. Daha sonra, Türkiye'nin ve Kurumun şartları konusunda son derece dikkatli bir durum muhakemesi yapılır.

Bunlar yapılmadan, «Madem ki plande yeri vardır, o takdirde bunu yaparım» anlayışı ile hiçbir yere varılamaz.

Bu ülkenin kalkınabilmesi için yıllardır alın-
terti akıtan işçilerimizin temel sosyal güvenlikle ilgili kazanılmış hakları ortadan kaldırılamaz.

KIDEM TAZMİNATI FONUNUN AMACI SAPTIRILMAMALI

Sosyal güvenlik alanında yaratılan bu çık-

maz kadar önem taşıyan bir diğer konu, işçinin en kutsal hakkı olan kıdem tazminatı müessesesinde yapılmak istenen değişiklikler.

Kıdem tazminatı fonu kurulmasını, yeterince korunmadığı için işçinin hakkını alamaz duruma gelmesi karşısında, belirli bazı şartların tahakkuku halinde benimseyen TÜRK-İŞ, hazırlıkları ve özellikle işveren isteklerindeki sorumsuzluğu görünce hayretler içinde kalmıştır.

Kıdem tazminatı müessesesinde, kazanılmış hakları güvence altına alınan bir düzenlemeye ihtiyaç vardır. Bu çerçevede, işverenin fesih hakkı gözden geçirilmelidir. Fesih haksızsa, işe iade sistemi getirilmelidir.

Kıdem tazminatı, her türlü işten çıkarmada ödenebilir bir hukuki yapıya kavuşturulmalıdır. İhtiyaç önce bu noktadadır.

Bunlar yapıldıktan sonra, kurulacaksa fon, münhasıran yaşlılık, emeklilik, malüllük, toptan ödeme ve ölüm hallerinde devreye girmelidir.

İş Yasaları gereğince kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren diğer hallerde, işverenlerin sorumluluğu devam etmelidir. Hedef bu değil de, işverenlere bu yükümlülüğünü ciro etme imkanı aramak ise, buna Türk-İş topluluğunun da, tüm işçilerin de kesinlikle karşı çıkacağı bilinmelidir.

Bugünün ihtiyacı, istekleri doğrultusunda kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünden işverenleri kurtarmaya çalışmak değil, hileli iflas-

9 ● TÜRK-İS

15 yıl prim ödeyip, 30 yıl maaş (!) alanlar

Yaş 58... Çorum doğumlu... 20 yılı aşkın süredir mevsimlik işlerde iş buldukça çalışmış...

Emekliliğine ne kadar süre kaldığı sorulduğunda, «**Geç be-yim, daha 30 yıl mı, 50 yıl mı lazım bilemem. Ben emekliliği değil, bugün nafakamı düşünüyorum**» diyor **Veysel Dırur**.

Yaş 23... Zonguldağ doğumlu... Üç yıl çalışmış... Grizu faciası sonucu çoğu kendisi gibi gençecik arkadaşlarıyla hayatını kuybemiş. Emeklilik hayal edecek zamanı bile olmamış. Ailesi İş Kazası sigortasından yok denecek bir para almış. Perişan...

Yaş 28... Ankara doğumlu... Üniversite bitirmiş işsiz, iki yıldır iş aramaktan çalmadığı karpı kalmamış...

Binlerce, onbinlerce, yüzbinlerce insanımızdan üçü bu sa-dece.

Türkiye'nin çözüm bekleyen büyük sorunları her gün biraz daha ağırlığını hissettiriyor. Paramız pula dönmüş... Enflasyon başını almış gidiyor... Fiatlar, ortadireğin belini kırmış... Asgari ücretle yaşayabilmeyi bir tarafa itiniz, eline tek kuruş geçmeyen milyonlarca genç işsizimiz var.

Başbakan Turgut Özal'ın «**15 20 yıl prim ödeyip, 30 sene maaş alınmasına hiçbir kurumun gücü yetmez**» diyerek a-teşlediği emeklilik tartışması böylesine bir tablo içinde baş-lıyor.

Hükümet, Beş Yıllık Kalkınma Planında yer alan görüşler istikametinde emeklilik için hizmet yılının kaldırılarak, yaş sınırının getirileceğini ve bu yolda kararlı olduğunu belirtiyordu.

Tepkiler değişik. Türk-İş, emeklilik konusunda kazanılmış haklara dokunulamayacağını, en iyimser hesaplara göre 3.7 milyon işsiz bulunduğu ülkemizde istihdam sahaları açma yerine emeklilik konusunun gündeme getirilmesinin yersiz olduğunu, emeklilik sorununun, işsizlik sorunu dışlanarak çözümlenemeyeceğini, esasen emeklilikle ilgili son yasal düzenlemelerle 7400 işgünü prim ödeme zorunluluğunun getirdiği ve bazı dengeler sağlandığını belirtirken, mevsimlik işçilerinin emekli olmasının çok güç olduğunu da kaydediyor ve böylesine bir girişimin, işyerlerinde huzursuzluğa, emeklilik başvurularıyla kalifiye eleman sıkıntısına sebep olacağını vurguluyor.

Türk-İş, Türkiye'de ömür ortalamasının Başbakan tarafından 63 olarak belirtilmesini de «**Ona da haberimiz olmadan zam gelmiş**» diye yorumluyor ve örnek gösterilen batı ülkelerinde ömür ortalamasının 70'in üzerinde olduğunu belgelerle ortaya koyuyordu.

İşin bir önemli yanı da, Başbakanın ifadesiyle 15-20 yıl prim ödeyen Türk işçisinin ödediği primin yüksekliğinden söz edilmemesiydi.



İşine geldiğinde Avrupa ülkelerinden örnekler alınması, işine gelmediğinde «**Türkiye şartları**»ndan bahsedilmesi hükümetlerin ezeli politikası idi.

Başbakanın emeklilik yaşı için örnek gösterdiği Avrupa ülkelerinde durum neydi? Gözlerden ırak tutulan konular hangileriydi?

Türk-İş Araştırma Bürosunun tesbitleri sonunda ortaya çıkan tablo şöyleydi :

Almanya'da işçi ve işverenin ödediği prim oranları % 9'ar. Emekli maaşının hesaplanmasında prim tavanının % 75'i kıstas olarak alınır. Devlet, büt-ceden katkıda bulunur.



YAŞI 58
TOPLAM 2 YIL
PRİM
ÖDEYEBİLMİŞ

İŞSİZ...
BULDUĞU
GEÇİCİ
İŞLERDE
SIGORTASIZ
ÇALIŞIYOR.

Belçika'da işçi % 6, işveren % 8 prim öder. Devlet, sosyal güvenlik için ayırdığı bütçesinin % 27'si ile katkıda bulunur.

Fransa'da işçinin ödediği prim % 7.7 dir. Devlet gerektiği ölçüde katkıda bulunur.

İtalya'sında, Hollanda'sında daima Devletin katkısı vardır.

Türkiye'de Devletin tek kuruş katkısı olmadığı gibi, mevzuat çemberi içinde Sosyal Sigortalar Kurumu'nun parası düşük faizle değerlendirilir. Kamu kuruluşlarından Kurum'un alacaklarını tahsil etmek mümkün değildir.

Zaman zaman, Hükümetlerin Kurum mali kaynaklarına gözdiktikleri olmuş, bir Başbakan bunu açıkca ifade etmekten çekinmemiştir.

Pekii, tek kuruş katkısı olmadığı ve üzerinde her türlü tasarruf hakkını kendinde gördüğü sosyal güvenlik kuruluşlarının durumunu Hükümet neden gündeme getiriyordu? Planda yer alan konular sadece emeklilik miydi?

Tepkilerin yoğunlaşması, tartışmaya yeni boyutlar getirdi. Bir siyasi partinin lideri, bu konuda Başbakanı desteklediğini açıklayınca, parti için için kaynadı.

Traji yüksek gazetelerin bazıları açık oturumlar düzenledi. Siyasi partilerin temsilcileriyle bazı kuruluşların yetkilileri soruna değişik açılardan yaklaştılar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bu tartışmalar sonrasında «Getirilecek önlemlerin, bundan sonra sigortalı olacaklar için geçerli olacağını» öne sürdü.

Bu bir dönüş müydü, yoksa yumuşama mıydı?

Türk-İş buna «evet»der miydi?

Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz, konuya ilişkin olarak bir gazeteciye şöyle diyor:

«Bu tartışma yaratılmamalıydı. İşyerlerinde huzursuzluk başlamıştır. Bundan sonra sigortalı olacakların, 30 yıl sonra dünyada ve ülkemizde sosyal güvenlik anlayışının ne olacağı bilinmeden şimdiden kısıtlamalara ve güçlüklerle maruz bırakılmasına Türk-İş izin veremez. Böylesine bir tavır, «bizden sonra tufan» anlayışı demektir.»

Ağustos ayının son günlerinde tartışma yavaş soğudu. Hükümet konunun üzerine fazla gitmedi.

Ancak, gelecek günlerin ne göstereceği bilinmiyor.

Bilinen sadece şu: Türk-İş'in böylesine girişimlere rıza göstermeyeceği.



Yukarıda fidan gibi genç maden işçilerinin acı kaderi görülüyor. 30 Yıl emekli maaşı almak bir yana, emekli olmanın hayalini bile kuramayanların sonu bu.

Aşağıda ise, prim toplamından habersiz, ödenip ödenmediğini bilmeyen bir tarım işçisi görülüyor.



EMEKİLİLİK ÇAĞI

Sosyal güvenlik kuruluşlarında emekli olanların durumlarını «20 yıl prim ödeyip, 30 yıl emekli aylığı alma» ölçüsü ile değerlendirmek, günümüz sosyal güvenlik anlayışı ve hesap tekniği açısından yanlış olur. Zira tek işçinin çalışırken ödediği prim ile bu primin geliri toplamından yönetim giderlerinin düşülmesi sonucu kalan miktarın, o işçinin emeklilik ve ölümünden sonra da geride kalan dul ve yetimlerine ödenecek aylıkları karşılaması hesabı yapılır ve böyle bir düzenleme düşünülürse, bu durumda ödenecek aylığın, enflasyonun hızlı olduğu dönemlerde çok gülünç miktarlarla karşılaşılır. Kapitalizasyon sistemi denilen böyle bir düzenleme, istikrarlı dönem'ler için geçerli olup; bu sistem, enflasyonun hızla arttığı dönemlerin başlaması ile çoktan terkedilmiştir. Esasen böyle bir sistemde «sosyal sigorta»dan da bahsedilemez.

Günümüzde uygulanan dağıtım (repartition) sisteminde sigorta, millî bir dayanışmaya bağlı olduğundan «sosyal sigorta»dır. Bu sistemde çalışanların ödedikleri primler ile, kendilerinden önce çalışan ve emekli olanların aylıkları ile dul ve yetimleri'nin aylıkları karşılanır.

Dağıtım sisteminde, çalışanlar ile emekli, dul ve yetimleri arasındaki oranın çok iyi hesaplanmış olması önemlidir. Zira bu oran, hem çalışanların ödeyeceği primin miktarını, hem de emekli, dul ve yetimlere ödenecek aylıkların miktarını etkiler.

Dağıtım sistemi, her yıl toplanan primlerin, olağanüstü durum için ayrılacak fon ve o yılın yönetim giderleri düşüldükten sonra kalan kısmın, emekli, dul ve yetimlere dağıtımından ibarettir. Ancak bu dağıtımda sigortalının çalıştığı dönemde ödemiş olduğu primleri, bağlanacak aylığa ölçü olarak alınır ve bu suretle çok prim ödeyene çok; az prim ödeyene az aylık verilir. Yani herkez sosyal güvenliğe katkıda bulunduğu ölçüde aylık alır.

O. NURİ TEKMAN

Türk-İş Sosyal Güvenlik Uzmanı

Çalışan sigortalı sayısını (S),

Prime esas ortalama günlük kazancı (k),

Ücret alınan ortalama gün sayısını (g),

Prim oranını (p),

Emekli, dul ve yetimler sayısını (E),

Ortalama yıllık emekli aylığı tutarını (a),

Ayrılacak fonu (F)

Yönetim giderlerini (Y)

İle ifade ederek, dağıtım sistemi için kabaca şöyle bir eşitlik kurabiliriz:

$$S.k.g.p = E.a + F + Y$$

Bu eşitlikte, dengenin bozulması halinde, tekrar dengenin sağlanması gerekir.

Biran için emekli sayısı (E)nin arttığını kabul edelim; bu takdirde denge nasıl sağlanabilir?

(E) nin bulunduğu tarafta, fon ve yönetim giderleri, prim gelirlerinin belli bir oranı olduğundan (a) nın yani emekli aylığının azaltılması konu olabilir; burada fonun kullanılması da mümkündür. Ancak fon, (E) olağanüstü haller nedeniyle ve geçici olarak artmışsa kullanılacaktır.

Emekli aylığı (a) nın azaltılmayıp, fonun da kullanılmaması halinde dengenin sağlanması için, diğer taraftaki unsurlardan birinde veya birkaçında yahut hepsinde artış olması gerekir.

Bunların içinde en kolay artırılabilen prim oranı (p) dir. Ancak prim artırma, hazinenin gelirini etkileyeceği gibi çalışanların da gelirini etkileyeceğinden hoş karşılanmaz; bu nedenle pek tercih edilmez ve edilememelidir,

Prim dışındaki unsurlardan,

1) Sigortalı sayısı (S) nın artması mümkündür;

a) Kaçak çalışanlar kapsama alınabilir,

b) Yeni işyeri yaratılıp sigortalı artabilir.

2) Ortalama günlük kazanç artması mümkündür;

b) Prime esas kazanç tavanı yükseltebilir,

c) Primden kaçırılan ücretlerin primi alınabilir.

3) Ücret alınan gün sayısı artabilir;

a) Primden kaçırılan günlerin kaldırılması önenebilir,

Veya bunların hepsinin dışında emekli sayısı (E) nin büyümesinin önlenmesi suretiyle denge sağlanabilir.

Emekli sayısı (E) nin büyümesinin önlenmesi emeklilik şartlarının ağırlaştırılması ile mümkündür. Ancak ülke gerçeklerini aşan ağır şartlarla sigortalı sayısının belli bir oranı olarak saptanan emekli sayısı (E) nin, ülke gerçeklerini aşan ağır şartlarla kısıtlanması ve hele, hele ölümden önce emekli olmanın mümkün olmayacağı bir düzeye çıkarılması, çalışanlar tarafından, haklı olarak, hoş karşılanamaz. Zira insanoğlu ömrünün sonunda bir-kaç yıl emeklilik hayatı yaşamının özlemini duyar.

Onlara bunu sağlayamayan bir emeklilik sistemine de «sosyal güvenlik» denilemez.

Emekli sayısı (E) nin, sigortalı sayısının belli bir oranında kalması, hatta bu oranın altına düşmesi için, şartların ağırlaştırılması değil, gönüllü olarak emekliliğin geciktirilmemesini teşvik edici unsurlar getirilebilir.

Sosyal Sigorta Kurumu'nun istatistikleri, ülkemizde emeklilik şartlarının ağırlaştırılması yolunun seçildiği her dönemde emeklilik talebinin arttığını gösterir. Nitekim böyle bir dönem, yaşanan bu yılın sonunda da emeklilik talebinin, bu güne kadar görmediğimiz bir sayıya ulaşacağı tahmin olunur. Bu yılki emekli sayısına bakıp değerlendirme yapmak ve endişelenmek kanımızca hatalı olur.



Kıdem
Tazminatı
Hakkı
ve
Kıdem
Tazminatı
Fonu
Tasarısına
ait

**Türk-İş'in
temel görüşleri**



KIDEM TAZMİNATI HAKKI
ve
KIDEM TAZMİNATI FONU TASARISINA AİT
TÜRK-İŞ TEMEL GÖRÜŞLERİ :



Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu hazırlanırken, bu müessesenin ülkemiz İş Hukukunda doğuşu, gelişimi ve ulaştığı noktanın bir kere daha gözden geçirilmesi, Fon'un amacına uygun oluşturulması bakımından yararlı görülmektedir.

Müessese tam anlamı ile bilinmeden ve yasal dayanağı sağlamlaştırılmadan Fon kurulmasının yarar sağlamayacağı düşünülmektedir.

TARİHÇESİ :

Kıdem Tazminatının, adı konulmaksızın ilk kez Türk Hukuk hayatına girişi, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununun «**bilumum işçiler hakkında fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.**» hükmünü taşıyan 13 ncü maddesi ile olmuştur.

Giderek ihtiyaçların ve baskıların artması sonucu kıdem tazminatı müessesesi yasal düzenlemelerle geliştirilmiştir.

Ocak/1950 tarihli 5518 sayılı Yasa ile, beş yıllık süre 3 yıla indirilmiştir.

Şubat/1952 tarihinde, 5868 sayılı Yasa ile, fesih bildirimi yanısıra emekli ve malûl olanlara da kıdem tazminatı ödenmesi kabul edilmiştir.

1961 Anayasasının kabulünden sonraki dönemde kıdem tazminatı müessesesi işçi lehine daha da geliştirilmiş ve Temmuz/1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu ile muvazaf askerlik sebebiyle ayrılışlarda kıdem tazminatı ödeneceği, fasilalı hizmetlerin birleştirilerek işlem göreceği, işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının kanuni varislerine ödeneceği, kıdem tazminatına esas hizmet süresinin tesbitinde, çalışılmış gibi sayılan günlerin de nazara alınacağı ve nihayet

altı aydan fazla olan hizmetlerin yıla tamamlanacağı kabul edilmiştir.

Ayrıca, 931 sayılı Yasa, 3008 sayılı İş Kanunu ile işçi sayılmayan ve Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan birçok kimseyi «**işçi**» tanımına dahil ederek işçi saymış ve böylece kıdem tazminatı kapsamını genişletmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 931 sayılı Yasayı biçim yönünden iptal etmesinden sonra, Ağustos/1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun, iki noktada yenilik getirmiştir.

Birincisi, işçinin yaşlılık sigortasından yararlanması amacıyla hizmet aktini sona erdirdiğinde, alacağı kıdem tazminatının hesabında 1 Nisan 1950 tarihinden önceki sürelerin gözönünde bulundurulacağına ilişkin sınırlamaları kaldırmış,

İkincisi, her hizmet yılı için Kanunun öngördüğü sürenin hizmet akti ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilenliğini kabul etmiştir.

Ayrıca yeni Yasa, işveren değişikliği halinde kıdem tazminatı sorumluluğunu açıklığa kavuşturmuştur.

Temmuz/1975 tarihinde 1927 sayılı Yasa ile kıdem tazminatı müessesesinde köklü değişiklikler getirilmiştir. Bu yasada kıdem tazminatını gerektirecek sebepler şu şekilde sıralanmıştır :

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 ncı maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı bulundukları sosyal güvenlik kurum veya sandıklarından yaşlılık, emeklilik veya malûllük yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi.
5. Veya işçinin ölümü sebebiyle hizmet ilişkisinin son bulması hallerinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir. Bir yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılacaktır.

Bu Kanun, kıdem tazminatına esas olacak hizmetin ne olacağına, işverenin devir ve intikalinde kıdem tazminatı sorumluluğunun kimde olacağına, kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirileceğine, kıdem tazminatına esas olacak ücretin nasıl hesaplanacağına, her hizmet yılı için ödenecek tazminat miktarının azami (tavan) sınırının belirlenmesine açıklık getirmiştir. Ayrıca,

- İşverenlerin, kıdem tazminatından doğan sorumluluklarını özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremeyeceklerini,
- Kıdem tazminatını gerektiren sebeplerden sadece ikisi için kanunla Fon oluşturulacağını hüküm altına almakla müesseseye yeni bir çerçeve kazandırmıştır.

Kıdem tazminatı müessesesinin bugünkü şeklinin temelini oluşturan 1927 sayılı Yasa iki noktada daha önemli yenilik getirmiştir :

- 1) Hizmet aktinin 16 ncı maddenin I ve II numaralı bentleri yanında III numaralı bendinde yer alan zorlayıcı sebeplerle sona erdirilmesi durumunda da işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını sağlamış,
- 2) Kıdem tazminatına hak kazanma süresini 3 yıldan 1 yıla indirmiş, 15 günlük temel süreyi 30 güne çıkartmıştır.

1927 sayılı Yasanın biçim yönünden Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ile Nisan/1980 tarihinde yürürlükten kalkması sonucu Ekim/1980 tarihinde 2320 sayılı Yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasanın en büyük özelliği, tavan'dan

fazla kıdem tazminatı ödenmesini yasaklaması, aksi uygulamalarda sorumluları para ve hapis cezası ile tecziye etmesi ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren sebepleri dondurup, aksinin hizmet akitleri ile kararlaştırılamayacağını hükme bağlamış olmasıdır.

1927 sayılı Yasanın yürürlükten kalkması ile 2320 sayılı Yasanın yürürlüğe konulması arasındaki altı aylık boşluk, uygulamada özellikle vergilendirme konusunda tereddütler yaratmıştır. Bu sebeple Mayıs/1981 tarihinde 2457 sayılı Yasa yürürlüğe girmiş, vergilendirme hususunu esasa bağlamıştır.

1982 Anayasasının kabulünden sonra, kıdem tazminatı müessesesi, yeni yasal düzenlemelere konu olmuştur.

Aralık/1982 tarihli 2762 sayılı Kanunla, kıdem tazminatının asgari ücretle olan ilişkisi koparılmıştır. Tavan olarak, en yüksek Devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi kabul edilmiş, eşitlik sağlanıncaya kadar geçici dönem için hesaplama şeklinin nasıl olacağı hükme bağlanmıştır.

En son, Temmuz/1983 tarihli 2869 sayılı Kanunla yapılan değişiklik bu müesseseye son şeklini vermiştir. 2869 sayılı Kanun, kıdem tazminatı müessesesine iki önemli yenilik getirmiştir. Bunlar;

- a) Kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteği ile hizmet aktini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı ödeneceği,
- b) Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda, Hakimin gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedeceği, hususlarını getirmiş olmasıdır.

Kıdem tazminatının zaman içinde yasalarla oluşturulan değişikliklerinde bir hususun devamlılık gösterdiği izlenmektedir.

Tüm düzenlemelerde, Kıdem Tazminatı;

— Kıdem «hizmette eskilik» ve

— İş sözleşmesinin son bulması, sonucu olma özelliğini sürdürmüştür.

Müessese ile ilgili bütün yasalarda, kıdem tazminatının işçi yararına olduğu ve kamu düzeni düşüncesinin hakim bulunduğu kuşku götürmez.

TANIMI :

Gerek doktrinde gerek uygulamada, kıdem tazminatının mahiyetinde ve tanımında görüş birliği sağlanamadığı bilinmektedir. Kıdem tazminatının, yıpranma karşılığı olduğu, emeklilik ikramiyesi olduğu, işsizlik sigortası olduğu, yasadan doğan bir tazminat olduğu ve ilâh... iddia edilmiştir.

Nasıl tanımlanırsa tanımlansın, yasa gerekçesinde de belirtildiği üzere :

« Kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi işten çıkarma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği yanında, güvenlikli ve gerçek hüviyetli bir sendikalaşma hareketine yardımcı ve hatta büyük katkıda bulunabileceği de günümüzde kabul edile gelen bir gerçektir...»

Gene yasa gerekçesinde, iş hukukunun en modern eğilimin, işçiyi bir işverene bağlılığı açısından değerlendirme yoluna girmiş bulunduğu belirlenmekte — devir ve intikal — ile iş sözleşmesinin son bulması sonucu işçinin işe bağlanacağı ve böylece de bir yandan üretimin kesintiye uğramayacağı, öbür yandan da işçinin işsizlik tehlikesine karşı korunmasının sağlanacağı yolunda umutlar dile getirilmiştir.

Bu görüş içinde, kıdem tazminatının işçinin iş sözleşmesi ile işyeri üzerinde bir hak elde ettiği, bu hakkını, iş sözleşmesinin sona ermesi ile işverene bıraktığı mantığı görülmekte ve kıdem tazminatının, bunun karşılığı olduğu söylenebilmektedir.

Salt hukuki yorum nasıl yapılırsa yapılsın, TÜRK-İŞ kıdem tazminatını : «...İşçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve ücreti içinde yer alan ücret mahiyetinde bir geliri...» olarak kabul etmekte ve özetle, kıdem tazminatını «işçinin, ödenmesi sonraya bırakılmış bir ücret parçası» olarak görmektedir.

Kıdem tazminatında temel unsur, işçinin geçmiş mesaisinin karşılığı olma unsurudur. Bu nedendir ki, TÜRK-İŞ, hizmet ilişkisini sona erdiren bütün sebeplerde kıdem tazminatı

ödenmesi gerekeceğine inanmaktadır. Kusur unsuru, tazminat ödenmesine tesir etmemelidir. Bu inançla, İş Kanununun 14 ncü maddesinin değiştirilmesi için girişimlerini sürdürmektedir.

4 yıllık uygulama sonucu, kıdem tazminatı, işçi bakımından :

- 1 — Geleceğe güven duyma unsurunu taşımaktadır,
- 2 — İş ilişkisinin sona ermesi nedeniyle maddi destek özelliği taşımaktadır.
- 3 — İş güvenliğini temin eden önemli faktör sayılmaktadır.

Gerçekten işçi, emeğinden başka gelir kaynağı olmayan üretimin temel unsurudur. İşçinin çeşitli nedenlerle işini kaybetmesi ya da yaşlılık nedeniyle çalışamaz duruma gelmesi her an muhtemeldir. Böyle bir tehlike içinde olan işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi, geleceğe güvenle bakmasını ve işine bağlanmasını sağlayacaktır. Güvenlikten yoksun bir işçinin mutlu olamayacağı ve çalışma barışına katkıda bulunamayacağı kuşkusuzdur. İşsizlik oranının giderek arttığı, enflasyonun tehlike olmaya devam ettiği bir ortamda, ücretinden başka geliri bulunmayan işçilerin iş güvenliği, önemini giderek artırmaktadır. Özellikle yasalarımızı da istihdam güvencesinin son derece ilkel düzenlenmiş olması nedeniyle (ki., iş yasasının 13. maddesine göre işveren akti feshederken sebep göstermek zorunda bile değildir. İşverene sınırsız fesih hakkı tanınmıştır). İşçi endişe duymaktadır.

— Mevcut düzenlemeye göre, işten çıkarmalara karşı işçinin kıdem tazminatı dışında hiçbir güvencesi yoktur. Kıdem tazminatının keyfi işten çıkarmaları belirli ölçüde önleyici rolü devam etmektedir.

Türkiye, işsizlere iş bulma sorunu yanında çalışan işçiyi işinde tutmanın gerekli olduğu bir ülkedir. Bu nedenle kıdem tazminatının istihdam güvencesi açısından önemli bir işlevi vardır. Kurulacak Fon'un sağlam temellere oturtulmaması halinde, keyfi çıkarmalar artacak ve işveren toplu çıkarmalardan bile kaçınmayacaktır. İşveren kesiminin istediği gibi, Fon'un kıdem tazminatını gerektiren bütün sebeplerde ödeme yapmasının sağlanması halinde yukarı-

da belirtilen sonuç kendiliğinden gerçekleşecektir.

KIDEM TAZMİNATI MÜESSESESİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ :

TÜRK-İŞ, kıdem tazminatı müessesesini işçi için vazgeçilmez bir hak görmektedir. Bu sebeple, 48 yıllık uygulamada görülen eksiklikleri gidermek ve kazanılmış bu hakkın geliştirilmesini istemektedir.

Müessesenin düzenlendiği 14 ncü madde yeniden ele alınmalı ve aşağıda özetlenen hususları gerçekleştirecek değişiklik yapılmalıdır.

1 — Kıdem tazminatı, işçinin ödenmesi sonraya bırakılmış bir ücret parçası olduğuna ve yıllar süren emeğinin karşılığı bulunduğuna göre, hizmet ilişkisini sona erdiren tüm sebeplerin vukuunda kıdem tazminatı ödenmelidir. Başka bir ifade ile, kıdem tazminatı ödenmesini belirli sebeplere bağlamak bu sebepler dışında ödemeyi yasaklamak ve de sözleşmelerle aksinin kararlaştırılmasını men etmek, müessesenin özüne ve felsefesine aykırılık teşkil etmektedir. Kusur ya da suç, işçinin hakettiği ücretinin ödenmemesi sonucunu doğuramaz. Kusur veya suç halini, ücret ödememe yolu ile cezalandırmak işçi haklarına saygılı bir anlayış değildir.

Kıdem tazminatının belirli hallerde ödenmesini kabul edip, başka sebeplerle ödenmesini yasaklamak, haksızlıktır. Çünkü, kanunda sayılı sebeplerin dışındaki sona erdirmelerde işçiye tazminat ödenmeyecek böylece o işçinin emeğinin karşılığı olan ve ödenmesi sonraya bırakılmış bulunan ücreti işverenin kasasında kalacaktır. Bu adaletsizlik, yasa değişikliği ile önlenmelidir.

2 — İşverenin fesih hakkı yeniden düzenlenmeli, fesih sebeplerinin yargı organları karşısında tartışılması yolu açılmalı ve fesihlerde yargı denetimi sağlanarak, mahkeme kararı ile işe iade hakkı tanınmalıdır. Ancak bu takdirde, işverenin sorumlu olmayan ve keyfi çıkarmaları sona erebilecek ve hakkın kötüye kullanılması engellenmiş olacaktır.

3 — Kamu kurumlarında geçen tüm hizmetlerin birleştirilerek tamamı üzerinden son kamu kuruluşunca kıdem tazminatı ödenmesini sınırlandıran düzenlemeler kaldırılmalı ve işçinin

tüm hizmetlerini dikkate alan değişiklik yapılmalıdır.

4 — Ölüm hali, kıdem tazminatı için mutlak sebep sayılmalıdır. Ölümü getiren olayda işçiye atfedilebilecek bir kusurun varlığından söz edilemez. Özellikle iş kazalarında işçinin kusurlu olması ihtimali esas alınarak kıdem tazminatından mahrum bırakılması sonucunu doğuran madde metni, yeniden ele alınarak hangi sebeple olursa olsun salt ölüm olayı, kıdem tazminatı ödemeyi gerektiren mutlak sebep sayılmalıdır.

5 — İş Hukukunun, işçi lehine hüküm getiren hukuk oluşu felsefesinden ayrılmayarak, kıdem tazminatının toplu iş sözleşmeleri ve ferdi hizmet akitleri ile işçi lehine geliştirilmesini mümkün kılacak düzenleme yapılmalıdır. Bu yöndeki yasal engeller ve kısıtlamalar kaldırılmalıdır. Aksi uygulama, hem, üyesinin hak ve menfaatlerini geliştirmek görevi ile yükümlü olan sendikaların fonksiyonlarını azaltmakta hem de işçinin serbestçe sözleşme yapma hakkını sınırlamaktadır.

6 — Kıdem tazminatının zamanında ödenmesini temin eden, işverenleri ihmal ve gecikmelerden alıkoyacak, gecikme nedeniyle işçinin uğrayacağı ekonomik kayıpları eksiksiz karşılayacak düzenleme yapılmalıdır.

Bütün bunlar gerçekleştirildikten ve kıdem tazminatı müessesesi sağlam temellere oturtulduktan sonra, 1475 sayılı Yasanın 14 ncü maddesi uyarınca;

Sadece;

1 — Yaşlılık, emeklilik, malûllük, toptan ödeme ve

2 — Ölüm hallerine mahsus olmak üzere Fon kurulmalıdır.

Böyle olunca;

— İş Yasaları gereğince, kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren diğer sebeplerin vukuunda kıdem tazminatının işverence ödenmesine, devam edilmesi ilkesi açıkça kabul edilmeli ve işverenin sorumluluğunu ortadan kaldıran tüm düzenlemelerden kaçınılmalıdır.

FON TASARI GEREKÇESİ ÜZERİNDE GENEL DEĞERLENDİRME :

Tasarının gerekçesinde;

«Kıdem tazminatının;

- a) Mevzuatımızda sistemsiz gelişme gösterdiği,
- b) Teşebbüs gücünü olumsuz yönde etkileyici bir ortam yarattığı,
- c) Küçük ve orta büyüklükteki işyerleri için büyük sıkıntı kaynağı olduğu,
- d) Küçük işyerlerinde çalışan ve teşkilatlanmamış işçilerin kıdem tazminatından faydalanmadıkları,
- e) İşyeri için finans darboğazına sebep olduğu,
- f) Biriken kıdem tazminatı borcunun üretimi azalttığı ve istihdamı daralttığı...» iddia edilmektedir.

Bu mantık, hem yanlıştır. hem de kıdem tazminatı müessesesini zararlı ve tehlikeli göstererek, işverenleri bu illetten kurtarma zihniyetini yansıtmaktadır.

Yanlıştır. Çünkü :

- 1 — Müessese 48 yıl içinde, günün şartlarına uygun, sosyal Devlet olma ilkesi paralelinde ve üretimde emek unsurunun taşıdığı önem doğrultusunda sistemli bir gelişme göstermiştir.
- 2 — İşyeri için sıkıntı kaynağı olması, işverenin aşırı kâr hırsı gütmesinin ve bilimsel çalışmamasının sonucudur. Çünkü bilinmektedir ki, işverenler ürettikleri malın fiyatını tesbihten işçinin ücreti yanısıra muhtemel kıdem tazminatının o yıla isabet edecek miktarını da dikkate almaktadırlar. O kadar ki, tazminatsız fesh halinde de, maliyet hesabına dahil edilen kıdem tazminatı karşılığı işverende kalmaktadır. Dünya ülkelerine nazaran, üretimde işçilik nisbetinin çok düşük olduğu, emeğin, milli gelirden hakettiği payı alamadığı ülkemizde kıdem tazminatını işveren için büyük sıkıntı kaynağı olarak görmek sosyal Devlet anlayışı ile bağdaşamaz.

3 — Yasalar, işverenin yükümünde olan kıdem tazminatını elde etmenin yollarını göstermektedir. Mahkeme kararları ile kıdem tazminatı ödemesi her zaman sağlanabilmektedir. Küçük işyerlerinde çalışan ve teşkilatlanmamış işçilerin esasen kıdem tazminatından faydalanmadıklarını ileri sürmek, hem kanunun uygulanamaz olduğunu iddia etmek, hem bu müesseseyi önemsiz ve gereksiz göstermek hem de, kanunla Bölge Çalışma Müdürlüklerine verilen kanunların tatbikini takip etmek görevini yerine getirmekten kaçınmak demek olacaktır ki, paylaşılması imkansız bir görüştür.

4 — Ekonomide üretimin azalmasının nedenleri bilinmektedir. İşverenin Kıdem tazminatı ödemeyip borç haline getirmesi, üretimin azalmasına göstermelik ve zahiri bir sebep teşkil eder. İşçilik oranının çok düşük olduğu ülkemizde, üretimin azalması başka ciddi sebeplerde aranmalıdır. Bu iddia haklı ve ciddi değildir.

TÜRK-İŞ olarak, taslak metni ve gerekçesinde benimsenen düşünceyi asla paylaşmıyoruz. Bize göre, kıdem tazminatı müessesesi olumsuz etkileri olan bir müessese değildir. Böyle bir mantıkla hazırlanacak tasarının, işçinin kazanılmış haklarını ortadan kaldırmaya ve kıdem tazminatını tek taraflı olarak işverenin sorumluluğundan çıkarmaya yönelik olacağı endişesini taşımaktadır.

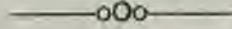
Taslak gerekçesinde; sosyal güvenlik kuruluşlarının tek çatı altında toplanmasına ilk adım olmak üzere memurların ve diğer isteklilerin de faydalanabilmelerini teminen, bu taslağın hazırlandığı ve ikramiye ve finans modelinin benimsendiği ifade edilmektedir.

Sosyal güvenlik kuruluşlarının tek çatı altında toplanması, tüm çalışanların eşit haklara kavuşturulmasını temin bakımından şüphesiz yararlı bir ortam yaratacaktır. Ancak, bugüne kadar memurlar için ödenen emekli ikramiyesinin oluşmasında ve ödenmesinde hiçbir sorun görülmemiştir. Başka bir ifade ile, kıdem tazminatı konusunda uygulamada görülen aksaklıkların hiçbirisi memur emekli ikramiyeleri için söylenemez. Böyle olunca hangi gerekçe ile memurların da Fon'a dahil edildiklerini anlamak mümkün olamamıştır. Tüm

Çalıřanların birlikte dūřūnūlmesi felfefesi gū-
dūlmekte ise o takdirde temelde yapılması ge-
reken tūm çalıřanların sendikalařma hakkına
kavuşturulması ve toplu pazarlık hakkında
yararlandırılması olmalıdır. Bu yapılmadan, ka-
mu hukuku lūleri içinde tek taraflı olarak
dūzenlenmiř memur haklarının, özel hukuk er-
evesinde işlem gören işçilik hakları ile birlik-
te ele alınması hukuk tekniği bakımından da
doęru grūlmemektedir.

Kaldı ki, kıdem tazminatının temel şartı,
İř Kanunu tanımına giren bir işçi bunun karşı-
sında özel veya tūzel nitelikte bir iřveren ve

bu ikili arasında hizmet akti ilişkisinin bulun-
masıdır. Bu unsurlar aranmaksızın, bir kimse-
nin kendi isteği ile Fon'a prim yatırarak kıdem
tazminatı hakkını elde edebilmesinin hukuki ne-
deni anlaşılamamıştır. Bir kimsenin hem işve-
ren sıfatı ile prim yatırması ve yatırdığı bu pri-
mi, şartlar gerçekleřtięinde, işçi imiř gibi ken-
disinin geri almasındaki mana ve yarar tarafı-
mızdan zūlememiřtir. Bir kimsenin iřçi olma-
dığı halde, işçilik haklarından yararlanabilmesi-
ni mūmkūn kılan hiçbir hukuk kuralı yoktur.
Amaç, kıdem tazminatını genel işsizlik sigorta-
sı yerine kaim kılmak ise, bunun yolu bu olma-
mak lāzım gelir.





İşçi - Sendika ve Konfederasyon ilişkileri

Hür sendikacılık hareketinin esas kaynağı işçidir, çalışan insandır. Hür sendikacılık hareketinin temel taşlarını ise, sendika temsilcileri teşkil eder. İşyerlerindeki sendika temsilcileri işçilerin ortak menfaatlerinin korunmasında işçilerle sendika arasında en önemli köprü vazifesini görürler. Sendika temsilcilerinin taşıdığı nitelik ve nicelik işte bu bakımdan son derece önemlidir. Temsilcilerin iyi yetişmeleri toplu iş sözleşmelerinin uygulanması bakımından da büyük önem taşır. İşverenle sürekli temas halinde bulunan temsilciler ne kadar başarılı olurlarsa hür sendikacılık hareketi o derece başarılı olur. Sendikalarımızın temsilci, işçi, işçi—işveren ve işveren—temsilci münasebetlerini çok iyi değerlendirmeleri sürekli ve yaygın eğitimler, toplantılar, seminerler, paneller ve tanışma ve tanışma toplantılarıyla bu münasebetleri canlı ve diri tutmaları lazımdır.

Hür sendikacılık hareketinin çok partili demokrasilerdeki önemine sık sık temas ettiğim için, ayrıca bu yazı içerisinde bu noktayı değerlendirmeyi gereksiz görüyorum. Şu kadarını belirtmekle yetinmek istiyorum ki, Uluslararası Çalışma Teşkilatı ILO'nun Tavsiye

ve Sözleşme Kararlarında yer alan nitelik ve nicelikte bir sendikacılık hareketi bir ülkede yoksa, o ülke hür sendikacılıkta hedefine ulaşmış ülke sayılamaz. Hedefe ulaşabilmek için ciddi, sabırlı ve tutarlı çalışmaların yapılması gereklidir. Helle olağanüstü geçiş dönemlerinden sonra kanunlarla sınırlandırılan hakların yeniden elde edilmesi sabır ister, bilgi ister ve tecrübe ister. Sendikalar ülkemizde üst kuruluş olarak kanunun getirdiği hükümlere bakınca sadece konfederasyonlar halinde birleşebilirler, üst kuruluşu gerçekleştirebilirler. Bugün için Türkiye'de en çok üyeye sahip en büyük işçi kuruluşu TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) dur.

Türkiye'de sendikacıların geçtiği-miş dönemlerdeki hataları tekrarlamamaları, yapılan yanlışlıkları yeniden ısrarla yapmamaları ve işçilerin hak ve menfaatlerinin tam bir dayanışma içinde birlik ve bütünlükle korunabileceği gerçeğini kabullenmeleri gerekir. Ülkemizde geçtiğimiz dönemlerde yapılan en büyük yanlışlık biraz da bilgisizlikten kaynaklanarak işçilerin sorunlarını çözemeyen temsilcinin sendika şubesini, bu sorunların üstesinden gelemeyen şube yöneticisinin, genel merkezi, sendika genel merkez yöneticisi ise, çeşitli düşünce farklılıklarından dolayı, Konfederasyon veya o zaman mevcut olduğu için belirtiyim, federasyon yöneticisini suçlamaları suretiyle yapılmıştır.

1960'dan sonra hızla kamuoyunun kazanılan sempatisi ve sevgisi giderek düşmüşse, bunun sebebini başka yerlerde aramamalıyız. 12 Eylül'den sonra çalışmalarına izin verilen tek kuruluş TÜRK-İŞ ve bağlı kuruluşları olduğu için o-muzlarımızda hem manevi sorumluluk, hem de ortaklaşa yapılan büyük çalışmaların şerefi vardır. Zor günlerin akılcı, mantıklı ve tutarlı bir biçimde atlatılmasından sonra, Türkiye, çok partili bir siyasi sisteme yeniden dönmüş, sendikalarımız yeni esaslarla kongrelerini yaparak çalışmalarını yeni kanunlara uydurdıkları ana tü-

züklerine göre sürdürmeye başlamışlardır. Bugünlerde aynı iş kolunda kurulu sendikaların eteklerindeki taşları atarak, birleşmeleri, bütünleşmeleri gerekirken maalesef birbirlerine hücum taktiği uyguladıkları ve bundan kendilerine çıkar umdukları üzüntüyle görülmektedir.

1983 yılının son haftasında yapılan TÜRK-İŞ büyük kongresinde alınan kararlar hatırlanmak istenmemekte ve belli bir sorumsuzluk gözle görülür hale getirilmektedir. Dünyanın hiçbir ülkesinde Konfederasyon Başkan ve Yöneticilerinin ferdi işçi meseleleriyle meşgul oldukları görülmez. Oysa bizde, işsiz, emekli aylığını alamayanın, kendisine haksızlık yapıldığını varsayanın müracaat ettiği yer Konfederasyondur. Bu geçmiş yıllardan alışlagelen yanlış, yanlış olduğu kadar da konfederasyon yönetimini fuzuli yere işgal eden bir tutumdur. Konfederasyonlar genel ve temel işçi politikalarını tesbit eder ve bunları işveren konfederasyonlarıyla, hükümetlerle, bakanlıklarla, bazen de genel müdürlüklerle görüşerek çözmeye çalışırlar. Konfederasyonların uluslararası işçi kuruluşları münasebetlerinde de etkin rolü vardır.

Konfederasyon genel başkanlarının yurt dışına gitmeleri, dün de vardı, bugün de vardır, yarın da olacaktır. Ne varki, haksız ve mantıksız eleştiriler bugün dünden daha çoktur bunu anlamak ise mümkün değildir.

Konfederasyonların yönetiminde bulunanlar, sözleşme müzakerecisi değildir. Müzakereler teknisyenler aracılığıyla sürdürülür, fakat son söz gerektiğinde sendikalar üst yönetimiyle, konfederasyon yönetimi tarafından söylenir. Demokrasimiz yeniden şekillenirken, bu gerçekleri daha çok anlatmaya, kamu oyundaki yanlışlıkları düzeltmeye, basınımızda yapılan yanlışlıkları da düzeltmeye daha çok mecbur kalacağımızı bilmeliyiz ve lüzumsuz eleştirileri bırakarak bizden hizmet bekleyen işçilerimizi düşünmeliyiz. Emeklilerimizi, dul ve yetimlerini düşünmeliyiz.

Sağlık - İş ile SSK arasında sözleşme imzalandı

Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı 220 işyerinde çalışan yaklaşık 12 bin sağlık işçisi adına 10 Eylül 1984 günü imzalanan toplu iş sözleşmesi ile yeni haklar sağlandı.

Sağlık - İş Sendikası ile SSK arasında yapılan 1. dönem işletme toplu iş sözleşmesiyle ilgili olarak yapılan açıklamada, işçi ücretlerine 1. ci yıl için % 30 ve 2 bin lira zam yapıldı. Geçmiş her hizmet yılı için ayda 150 lira ücret artışının da öngörüldüğü anlaşma ile sosyal yardımlar da yükseltildi.

İşçiler, 1.1.1984 tarihinden yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesiyle, birikmiş 8 aylık alacaklarına mahsuben Kurban Bayramı öncesi avans aldılar.

Toplu iş sözleşmesinin 1985 yılına ait ücret artışı, 1.1.1985 tarihinden itibaren taraflar arasında tesbit edilecek. Bu görüşmelerde anlaşmaya varılamazsa, özel hakem sıfatıyla Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlığı görüşüp, karara bağlayacak.



Sağlık-İş Genel Başkanı Mustafa BAŞOĞLU ve SSK Genel Müdürü Nuri MADAZLI sözleşmeyi imzalarlarken.

Erzurum'da 170 Enerji işçisi daha konut sahibi oluyor



Orhan ERÇELİK 170 konutluk inşaatın temelini atarken.

TES-İŞ Sendikası üyesi 170 işçinin kurduğu yapı kooperatifinin temeli Erzurum'da törenle atıldı. Bölgedeki enerji işçilerinin sorunlarını yerinde incelemek ve temel atma törenine katılmak için Erzurum'a giden TES-İŞ Genel Başkanı Orhan Erçelik, Erzurum 3 Nolu gecekondu önleme bölgesinde sağlanan 10 bin metrekairelik alan üzerine kurulacak 3 blok halindeki konutların temeline ilk harcı attı.

Erçelik burada yaptığı konuşmada «Ülke genelinde 1.5 milyon konut açığı var. Sendikamız şartların elverdiği ölçüde konut yapımını teşvik edip sürdürüyor» dedi.



Feridun Şakir Ögünç

ÖGÜNÇ :

«ÇALIŞANLARLA İLGİLİ 37 YASA TEKLİFİ TÜRK-İŞ'İN GÖRÜŞLERİNE UYGUN ŞEKİLDE PARLAMENTOYA SUNULDU»

İstanbul milletvekili ve Halkçı Parti TBMM Gurub Başkan Vekili eski sendikacı **Feridun Şakir Ögünç**, bu yasama dönemi içinde parlamentoya 37 yasa teklifi yaptıklarını, bu yasa tekliflerinin Türk-İş'in görüşleri istikametinde hazırlandığını belirterek şunları söyledi:

«Ömrümün büyük bir kısmını sendikacı olarak, işçilere hizmet yolunda harcamış bir parlamenter olarak, TÜRK-İŞ'in bugün karşı karşıya bulunduğu yasal sıkıntılarını yakından bilmekteyim.

TÜRK-İŞ Daimi Mevzuat Komisyonunca yapılan çalışmalar sonunda belirlenen görüşleri derhal değerlendirerek, arkadaşlarımla birlikte 37 yasa teklifi hazırlayarak, yasama dönemi içinde TBMM'ne sunduk.

Bu tekliflerimizin yasalasma-yı yolunda çalışmalarımız sürmektedir ve takipçisi olacağız. Parlamentoda bulunan ve çeşitli siyasi partilere mensup işçi kökenli arkadaşlarımızın da önerilerimizin gündeme gelmesi sırasında bize destek olacaklarını umut etmekteyim.»

MPM GENEL KURULU YAPILDI

Milli Prodüktivite Merkezi olağanüstü genel kurulu geçtiğimiz günlerde Ankara'da yapıldı.

Genel Kurulda bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Başka-

nı **Şevket YILMAZ**, MPM çalışmalarının bir değerlendirmesini yaparken, gerekli yasal değişiklik yapılmadığı takdirde bir dahaki kongrede TÜRK-İŞ'in temsilci vermeyeceğini söyledi.

MPM Genel Kurul yönetim kurulu üyeliği seçiminde, Türk-İş Hukuk Danışmanı **Gültekin ÖZDENER** asıl, TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı **Osman Nuri TEKMAN** da yedek üyeliğe getirildiler.



TEK GIDA-İŞ'İN DAVET ETTİĞİ MISIRLI SENDİKACILAR TÜRKİYE'DE İNCELEME YAPILAR

Tek Gıda-İş Sendikası tarafından Türkiye'ye davet edilen Mısırlı sendikacılar inceleme yaptılar.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ** ile Yönetim Kurulu Üyelerini ayrı ayrı ziyaret eden Mısırlı sendikacılar yukarıdaki fotoğrafta Yılmaz'la, aşağıdaki fotoğrafta ise Şide ile görüşüyorlar.



Yılmaz TRT programı için çalışma hayatının gelişimini anlattı

● PROGRAM, 29 EKİM
CUMHURİYET BAYRAMINDA
YAYINLANACAK



29 Ekim Cumhuriyet Bayramında yayınlanmak üzere TRT tarafından çeşitli alanlarda ülkemizin geçirdiği gelişme safhalarının yansıtılması amacıyla düzenlenen programda TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ'a 8 dakikalık süre ayrıldı.

Sosyal içerikli yasalar ile çalışma hayatını düzenleyen mevzuatın gelişmesini anlatan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ şunları söyledi :

«Ülkemizdeki Sosyal Muhtevalı Kanunların yürürlüğe girişi ve sosyal devlet anlayışı Cumhuriyetin ilânından sonra başladı.

Her konuda olduğu gibi, iş hayatımıza çağdaş anlamda çeki düzen verilmesini savunan Ulu Önder Atatürk, sosyal devlet kavramını da Türk Kamu Yönetimine benimsetmiş ve yerleştirmiştir.

Çalışma Hayatımızda önemli bir devrim saydığımız 3008 sayılı İş Kanunu, Atatürk'ün vefatından bir buçuk yıl kadar önce TBMM tarafından hazırlandı ve işçi - işveren ilişkilerine yeni bir vechе getiren bu Kanun 15 Haziran 1936 tarihinde yürürlüğe girdi. İş hayatımızı ilgilendiren çeşitli ilişkiler bu tarihe kadar, 1925 tarihli Borçlar Kanununun umumi hükümlerine göre yürütülüyordu.

Yukarıda da belirttiğim gibi, 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle çalışma hayatımıza apayrı bir renk gelmiş ve bu Kanunla 100 ve 107 nci maddeleri, ülkemizde ilk de-

fa bir Sosyal Sigorta Sistemi kurulmasını öneren hükümler getirmiştir.

1946'da, yine bu Kanunun âmir hükümlerine uyularak Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve bu tarihten itibaren gerek çalışma hayatı, gerek Sosyal Güvenlik müessesesi boşluktan kurtularak gerçek anlamda toparlanmaya ve gelişmeye başlamıştır.

Bu Bakanlığın kuruluşundan bir yıl önce, 9 Temmuz 1945'de kabul edilip, 1 Ocak 1946 tarihinde yürürlüğe giren 4792 sayılı Kanun gereğince, iş hayatımızda sosyal güvenlik çalışmalarını yürüten İşçi Sigortaları Kurumu teşkil edilmiştir. 1 Mart 1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Kanunla bu müessesenin hem adı değişerek Sosyal Sigortalar Kurumu şekline dönüşmüş, hem de görev ve yetkileri günün şartlarına uygun duruma konmuştur.

Daha sonra, 1974 yılında kurulan Sosyal Güvenlik Bakanlığı, gerek Sosyal Sigortalar Kurumunu ve gerekse Bağ-Kur'u kendi çatısı altında toplamıştır.

Öte yandan, kamu kesiminde çalışıp da işçi statüsünde olmayanların sosyal güvencesi sorununa da el atılarak, 1 Ocak 1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı kanunla T.C. Emekli Sandığı kurulmuştur. Böylece, memur statüsündeki kamu personelinin sosyal güvenliği bu kuruluşca yürütölmöşe başlanmıştır.

Bağımsız çalışanların sosyal güvenliği ise, 1 Ekim 1972 tarihli 1479 sayılı Kanunla kurulan Bağ-Kur Ge-

nel Müdürlüğü yönetimine verilmiştir. Bu Kanun da, sayıları milyonlara varan bağımsız çalışanları sosyal güvenliğe kavuşturması açısından, sosyal hayatımıza önemli katkı sağlamış ve Bağ-Kur bugün başarılı hizmetler sunan kuruluşlarımızdan biri haline gelmiştir. Böylece bağımsız çalışanlar da, malülliük, yaşlılık ve ölüm sigortasından yararlanmaya başlamışlardır.

Tabii ki, tüm bu kanunlar, zamanı ve sırası geldikçe tümüyle yahut bazı maddeleriyle çeşitli değişikliklere uğramış ve ihtiyaçlara cevap verecek hale konulmuştur.

Bu cümleden olarak, 1936 da çıkan 3008 Sayılı İş Kanunu, 31 yıl sonra 28 Temmuz 1967 tarihinde 931 sayılı Kanunla ve 25 Ağustos 1971 tarihinde 1475 sayılı Kanunlarla günün şartlarına göre esaslı değişikliklere uğramıştır. Buna ilâveten, zaman zaman görölen boşluklar ve ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeniyle İş Kanunumuz, 4 Temmuz 1975'den itibaren, olmak üzere, en son 30 Kasım 1983 tarihinde yürürlüğe giren Kanunlarla çeşitli hükümleri itibariyle yedi defa daha değiştirilmiş bulunmaktadır. Tüm bu değişiklikler, değişen ve gelişen sosyo - ekonomik bünyemize kanunları uydurabilmek düşüncesinden kaynaklanmıştır.

İş hayatıyla ilgili diğer bazı mevzuata da bakmak gerekirse, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, ve 5680 sayılı Basın İş Kanunları bu sahalarda çalışanların iş koşulları ve sosyal gü-

venlik sorunlarını özellikleri itibariyle düzenliyen hükümleri ihtiva etmektedir.

SENDİKALAR MEVZUATI :

Bu sosyal muhtevalı gelişmelere özetle bakarken, ülkemizdeki sendikalar mevzuatının geçirdiği aşamalara da değinmek gerekir.

1961 Anayasasının getirdiği, amir hükümler çerçevesinde, 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu Sözleşme ve Grev Kanunları, sendikacılığın batılı anlamda yeniden örgütlenmesini ve gelişmesini sağlayan önemli yasalara olmuştur. Bu döneme Türk Sendikacılığının altın çağı diyebiliriz. Ciddi büyük gelişmeler kaydedilmiştir. Tabii bu kanunların örgördüğü sendikacılığı ve serbest toplu sözleşme düzenini anlatılabilmek için özellikle eğitim alanında TÜRK-İŞ olarak önemli çalışmalarımız olmuştur.

Ancak, bahsettiğim her iki Kanun, 12 Eylül 1980'den sonraki Yönetim sırasında değiştirilmiş ve daha disiplinli bir sendikacılık anlayışı hâkim kılınmak istenmiştir.

1982 Anayasasına uygun şekilde çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunları bugün için yürürlükte ve sendikacılık hareketine çok ayrı boyutlar getirmiştir. Bunun eleştirisi, kısa zaman diliminde mümkün olamaz.

Ancak, TÜRK-İŞ olarak, Kanunlara saygılı tutumumuz içinde, iş hukuku ve çalışma hayatımıza yeni bir çehre getiren 2821 ve 2822 sayılı Kanunların aksak gördüğümüz bazı maddelerinin günün şartlarına uygun olarak değiştirilmesini talep ediyoruz.

Her iki kanunda objektif kriterlere uygun şekilde değiştirilmesini istediğimiz hususlar gerçekleştiği takdirde, daha güçlü sendikacılık yanında, sosyal huzur ve çalışma barışının daha sağlam temellere oturtulması da mümkün olabilecektir.»



Harb-İş üyesi 4 bin işçi yeni haklara kavuştu

Türk Harb-İş Sendikası ile HNSİ, TUSLOG, SERVİRİTE ve AAFES işvereni arasında toplu iş sözleşmesi imzalanarak, 4 bin işçinin ücret ve sosyal yardımları artırıldı.

Sendikadan yapılan açıklamaya göre, iki yıl süreli olan ve 1 Nisan 1984 tarihinden yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi ile 5 kademede uygulanan bir zam sistemi kabul edildi.

1.4.1984 tarihinde işçi ücretlerine yüzde 35, 1.10.1984 tarihinde ayrıca

yüzde 10 ücret artışı kabul edilen sözleşmenin ikinci yılında da Temmuz ayından itibaren yüzde 10, Ekim ayından itibaren de ayrıca yüzde 10 zam yapılması kararlaştırıldı.

İşçiler, haftada 42,5 saat çalışıp, 45 saat üzerinden ücret alacaklar.

Sosyal yardımların da tek maddede toplandığı, ücret artışlarındaki oranlar ölçüsünde bu yardımların da arttırıldığı bildirildi.

Toplu iş sözleşmesi, Ankara'da düzenlenen törenle imza edildi.



Şeker-İş Başkanlar Kurulu toplandı

Şeker-İş Sendikası Başkanlar Kurulu 26 - 28 Eylül tarihleri arasında Ankara'da toplandı.

Toplantıyı bir konuşmaya açan Şeker-İş Genel Başkanı Yaşar Doğualp, Türk sendikacılık hareketinin giderek artan kısıtlamalarla karşı karşıya bulunduğunu hatırlatarak şöyle dedi :

«Başkanlar Kurulumuzun toplantısının devam ettiği şu günlerde, Türk-

İş Başkanlar Kurulu da toplantı halindedir.

Kamu kesiminde sürdürülen toplu sözleşme görüşmelerine Başbakanlık Koordinasyon Kurulunca müdahaleler yapıldığı gözlenmektedir.

Serbest iradeye dayalı toplu iş sözleşmesi düzenine hiçbir müdahaleye Türk işçi topluluğu için veremez. Türk-İş Başkanlar Kurulunun çalışma gündeminde bulunan önemli konulardan birisi de budur.»

Doğualp, içinde bulunulan şartlar nedeniyle, işçilerle sendikaların tam bir dayanışma içinde olmaları gerektiğini de sözlerine ekledi.

ANKARA BELEDİYESİ EGO VE ASU İŞÇİLERİ YENİ HAKLARA KAVUŞTULAR

İŞÇİ ÜCRETLERİ 1.3.1984 TARİHİNDEN İTİBAREN 3.000 LİRALIK AVANS UYGULAMASININ DEVAMI DIŞINDA YEVMİYELERE 400 TL. ZAM YAPILIRKEN, İKİNCİ YIL İÇİN YEVMİYELERE EKLENECEK 1000 LİRANIN ÜZERİNE TÜM ÜCRETİN YÜZDE 30'U ORANINDA ZAM UYGULANACAK

Ankara Belediyesi, Ankara Sular Idaresi, EGO Genel Müdürlüğü işyerlerinde çalışan işçiler adına Belediye-İş Sendikası ile Ankara Belediye Başkanlığı arasında toplu iş sözleşmesi yapıldı.

2 Ekim Salı günü düzenlenen törenle imza edilen toplu iş sözleşmesi ile işçi ücretlerine 1.3.1984 tarihinden itibaren günde 400 TL zam yapılırken, Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen ve avans şeklinde uygulanan 3 bin liralık ödemeye devam edilecek.

1.3.1985 tarihinden itibaren günlük 100 lira zammın yevmiyelere eklenmesiyle oluşacak ücretlere yüzde 30 oranında ayrıca zam yapılacaktır.

Sosyal yardımların ve intibak işlemlerinin de büyük oranda işçiye ekonomik katkıda bulunduğu belirtilen toplu iş sözleşmesinin imza töreninde konuşan Ankara Belediye Başkanı Mehmet ALTINSOY, «Gönülümüzün istediğini değil, imkanlarımızın elverdiğini işçimize verebildik» dedi.

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri M. Sadık ŞİDE de bu sözleşmenin büyük belediyeler sözleşmeleri arasında öncülük yaptığını, ihtilafsız ve müdahalesiz bittiği için değer taşıdığını belirterek, «Sağlanan haklar, işçimizin ihtiyaçlarını karşılamış değildir. Ancak, memur kardeşlerimizin durumu da bizden farklı değildir. Ne var ki, önümüzdeki sözleşmeleri daha iyi şartlarla yapacağımızı ümit etmekteyiz» dedi.

Belediye-İş Sendikası Genel Başkanı Hüseyin PALA ise sözleşmeyle sağlanan haklar üzerinde açıklamada bulundu.

Toplu iş sözleşmesinden yaklaşık 11 bin işçi yararlanıyor.

ILO Hey'eti Türk-İş'i ziyaret etti

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO tarafından Türkiye'ye gönderilen 3 kişilik «Doğrudan Temas» hey'eti çeşitli incelemeler yaptı.

1 Ekim tarihinde TÜRK-İŞ yetkilileriyle görüşen hey'ete 4 saat süren bir brifing verildi.

W. Simpson başkanlığındaki ILO hey'eti hükümet ve işveren çevreleriyle de görüşmeler yaptı.

TÜRK-İŞ'ten yapılan açıklamada, 2821 sayılı Sendikalar, 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt yasalarının uygulanması ile ilgili son durum görüldü.

Birinci Bölge Temsilciliğine Vahap Güvenç getirildi

TÜRK-İŞ Birinci Bölge temsilciliğine Vahap Güvenç getirildi.

İsmail Topkar'dan boşalan Birinci Bölge temsilciliğine getirilen Vahap Güvenç, uzun yıllar TEKSİF Sendikası Genel Sekreterliğinde bulundu.

Parlamentoda Cumhurbaşkanlığı kontenjanında Senatör olarak da görev yapan Güvenç, 12 Eylül 1980 sonrası kurulan Danışma Meclisinde de görev yaptı.

Bölge temsilciliğine getirilmesiyle ilgili olarak dergimize bir demeç veren Güvenç, amacının kısa sürede İstanbul ve havalisindeki işçilerin sorunlarını belirleyerek, ilgili sendikalarla birlikte çözüm yollarını aramak olduğunu söyledi.

2926 SAYILI KANUN UYGULANIRKEN

NECATİ BALTA
TÜRK-İŞ Eğt. Uzm.

Tarımda kendi ad ve hesabına çalışanları Sosyal Güvenlik kapsamına alan 2926 sayılı Kanun 20.10.1983 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak 1.1.1984 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu Kanunun geçici 5. maddesi ile Kanun hükümlerinin öncelikle hangi bölgelerde veya hangi illerde, hangi ürünleri üretenlere uygulanacağı Bakanlar Kurulunun yetkisine bırakılmıştır.

29.5.1984 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 84/8085 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile Tarımda kendi ad ve hesabına çalışanlara Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerinin uygulanması KONYA ve KIRŞEHİR illerinde başlatılmıştır. Bu uygulamanın başarırlı olması, hızla yayılması, hedeflenen sonuca varması için ülkemizi özelliklerini, bütün bölgelerin arazi yapısını bu bölgelerde yaşayan 22 yaşını geçmiş sigorta kapsamına alması gerekli vatandaşlarımızın durumunu ve ülkemiz tarım yapısını gözönüne alarak, aşağıda belirteceğimiz konuları da bu kanunla birlikte düşünmek uygulamada bunlara önem vermek sanıyoruz yararlı olacaktır.

Zira, köyde tarımla uğraşan beşinci dereceden prim ödemek isteyen 22 yaşını geçmiş erkek veya aile reisi sayılan kadın vatandaşlarımızın, şimdiki durumda yılda ortalama 23.040.— TL. prim ödemesi gerekmektedir. Yirmibeş yıl sonra yararını göreceği bir projeye vatandaşımızın bu parayı yatırtmasını teşvik ve kolaylaştırmak için en başta gelen konu tarımda birim başına verimi ve geliri artırmaktır. Yirmibeş yıl sonra dedik. Sebebi şu: Kanunda hastalık sigortası yok, sadece ihtiyarlık ve malullük sigortası vardır. Arazisini verimli işleyemeyen, ürününü değerlendiremeyen kalabalık

nüfuslu çiftçi aileleri bu primleri ödemede çok zorluk çekeceklerdir. Bu açıdan; birim başına verimi ve dolaşısıyla geliri artırmak için şu konuları köy ve tarımla uğraşan yörelere götürmek durumundayız

1 — EĞİTİM :

Tarımda verimi artırmanın yolu insan eğitiminden geçer. Çiftçimizin tarım ve hayvancılık konusunda iyi eğitilmesi şarttır.

Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlığına bağlı Tarım Mekanizasyon Eğitim Merkezleri yaygınlaştırılmalı, gerekirse 10 - 15 köye hizmet götürebilecek merkez köy seçilip bu köyde etraf köylerin vatandaşları ehliyetli kişiler olan Ziraat Mühendisi, Veteriner, Ziraat Teknisyeni ve Hayvan Sağlığı Teknisyenleri tarafından tatbikat yapılarak eğitilmesi gereklidir.

2 — ÜRETİM TEKNİĞİ :

Geri bir üretim teknolojisine sahip olan tarımımız, batı ülkeleri ile karşılaştırıldığında, düşük bir hayat seviyesine sahip Türk toplumunun bile gıda ve hammadde ihtiyacını üretememektedir. Bir Amerikan çiftçisi 20 kişiyi, bir Fransız çiftçisi 20 kişiyi, bir Yeni Zelanda çiftçisi 45-50 kişiyi beslerken bir Türk çiftçisi bu gün 2 kişiyi ancak besleyebilmektedir. (1)

Bu açıdan bir an önce tarımda sanayileşmek, üretim teknolojisini geliştirmek, gübre ve ilaç kullanımını, tohum ıslahını ülkemiz iklim ve şartlarına en kısa zamanda adapte etmek durumundayız.

3 — PAZARLAMA

Tarımda verimi artırmanın devamlılığı için ürünlerin piyasada iyi pazarlanması şarttır. İyi pazarlamanın sağlanması üreticilerin gelir seviyeleri ile birlikte hayat seviyelerini de yükselterek tasarruf güçlerini arttıracak, sermaye birikimini hızlandıracaktır. (2)

4 — SAĞLIK HİZMETLERİ

Köylünün ve tarımla uğraşan vatandaşlarımızın, sağlık ihtiyaçlarını fazla para harcamadan karşılayabilecek sağlık tesislerini yaygınlaştırmak gerekmektedir.

Sayıdığımız bu konuları tarımla uğraşan vatandaşın, ayağına götüremediğimiz müddetçe bırakın prim ödemeyi, tarım ülkesi olan ülkemizde ek-

meği, eti, sütü, peyniri, tereyağı velhasıl tarım ürünlerini kazancımıza göre çok pahalıya alır veya bazılarını hiç bulamayız.

Sonuç olarak şunu söylemek gerekir: eğer tarımda kendi ad ve hesabına çalışanları Sosyal Güvence altına almak, onları geleceğinden emin ve mutlu etmek istiyorsak, tarım sanayiini onların ayağına götürmek mecburiyetindeyiz.

1 — TURAN Kamil, Türkiye'de Toprak Tarım Reformu ve Köy Kalkınması Sh. 240.

2 — M.P.M. Tarımsal Ürünlerin Pazarlanması M.P.M. Yayınlar No. 46 Sh. 60-61

Türk-İş Eğitim Müdürü Kocaoğlu görevden ayrıldı

TÜRK-İŞ Eğitim Müdürü Emre Kocaoğlu, üç yıldan bu yana sürdürdüğü görevinden istifa ederek ayrıldı.

Daha önce TEKSİF Sendikasının eğitim, araştırma ve mevzuat bürolarının yönetiminde bulunan Kocaoğlu, istifasıyla ilgili olarak şunları söyledi :

«Üç yıldan bu yana sürdürdüğüm TÜRK-İŞ Eğitim Müdürlüğü görevinden Ankara'dan taşınmam nedeniyle ayrılmak zorunda kaldım.

TÜRK-İŞ topluluğundan kopmanın, onlardan uzakta kalmanın söz konusu olmadığını ifade etmek isterim. Her zaman ilişkim devam edecek, katkıda bulunabileceğim herhangi bir çalışmada ihtiyaç duyulduğunda fahri olarak hizmete hazır olacağım.

TÜRK-İŞ ve bağlı kuruluşlarının tüm yönetici ve üyelerine engin sevgi ve saygılarımı sunuyorum.»

Toplu Pazarlık

Serbest toplu pazarlık dönemine yeniden girilmiştir. Prosedürü tamamlayan sendikalar toplu iş sözleşmesi müzakerelerine başlamışlardır. Bu arada, az sayıda da olsa yeni dönemin toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Ortaya çıkan iyi örnekler yeni yapılacak sözleşmelere destek olacaktır.

2822 sayılı Yasa çerçevesince başlatılan toplu iş sözleşme görüşmeleri ve varılacak sonuçlar, işçi-işveren ilişkilerinin geleceği açısından önem taşımaktadır.

Serbest toplu pazarlık, adından da anlaşılacağı üzere, «müdahale» kabul etmeyen ve daha ziyade tarafların serbest iradesi ve müzakere yoluyla sonuca varmaları gereken bir sistemdir.

Ancak, bu önemli gerçek dikkate alınmaz ve mecburi tahkimin hakim olduğu bir dönem başlatılırsa, daha işin başında çıkmaza girilir. Bu durum, hür sendikacılık ilkelerine ters olduğu gibi, toplu iş sözleşme görüşmelerinin uzamasına ve tarafların hür iradeleriyle sonuca varmalarını da engelleyecektir.

Bu arada, geçmiş dönemin deneyimlerinden de yararlanmak ve bazı gerçekleri gözden uzak tutmamak gerekir.

Bilindiği gibi, 1963-1980 dönemindeki 17 yıllık uygulama, Türk işçisine olduğu kadar, Türk işverene de önemli deneyimler kazandırmıştır. Aynı zamanda, demokrasinin temelini oluşturan özgür sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi, çalışma hayatının vazgeçilmez en önemli unsuru olmuştur.

1963-80 dönemi iyi tetkik edilip değerlendirildiğinde, toplu pazarlık sistemi Türk ekonomisi için bir itici güç olmuş ve bu uygulamanın ilk on yılında ülke ekonomisi ortalama % 7'lik bir büyümeyi gerçekleştiren, işçi ücretleri de ortalama % 5'lik bir artış göstermiştir.

Bu olumlu gelişme, 1973 petrol krizi ve dünya ekonomisinde görülen kötüye gidiş sonucu devam ettirilememiş ve ülkemiz ekonomisi de benzeri ülkeler gibi bir çıkmaza girmiştir. Bu durum, işçi-işveren ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemiştir.

Hızlı fiyat artışlarının önüne geçilememesi ve reel ücretlerde görülen gerileme ücretli kesimin alım gücünde önemli düşüşlere neden olmuştur.

Türk ekonomisinde yaşanan bunalımlı dönemi atlatılması için, 24 Ocak 1980 kararları yürürlüğe konularak, toplumdun fedakarlık ve belli bir süre istenmiştir.

Bu kararların 4,5 yılı dolmuş ve bu uygulama döneminde fedakarlığın faturasının daha ziyade çalışan kesime kesildiğini eldeki mevcut istatistikler açıkça bellemektedir.

— 1983 yılında gerçek ücretler, 1963 yılına göre yaklaşık yüzde 20 gerilemiştir.

— Asgari ücret brüt 24.525 düzeyinde bulunurken, dört kişilik bir ailenin besin içi ve besin dışı harcamalarının tutarı ayda net 97.200 Liraya yükselmiştir.

— 1979 yılında 1370 dolar olan kişi başına gelir, bu yıl 900 dolar seviyesine ineceği tahmin ediliyor.

— Ücretli ve maaşlı kesimin milli gelir içindeki payı 1979 yılında % 34 düzeyinde iken, bu oran 1983 yılında % 23'ün altına düşmüştür.

— Maliyet içindeki emeğin payı giderek azalmaktadır.

— Yatırımlar yapılamaz olmuş, işsizlik hızla artmakta ve enflasyona kalıcı çözüm bulunamamaktadır.

İşte toplu pazarlık sistemi böylesine zor bir ortamda başlamıştır. Bu arada, bir hususu hatırlatmakta yarar vardır.

Artık anlaşılmıştır ki, serbest pazarlık sistemi ve ücret artışlarının ekonomiyi olumsuz yönde etkilediği iddiaları yalnızca bir bahaneden öteye gitmemektedir.

Serbest toplu pazarlık döneminin uygulandığı 1963-80 döneminde işverenlerimiz, ücret artışlarını ve grevleri ekonomide kötüye gidişin ana nedenlerinden birisi olarak devamlı gündemde tutmuşlardır.

Ancak, dört yıllık uygulama, bu iddianın bir bahane ibaret olduğunu açıkça belgelemiştir.

Son dört yıllık dönemde hiç bir grev olmadığı gibi, işçi ücretleri sınırlı olarak artmıştır. Buna rağmen, ekonomide beklenen gelişme ve büyüme gerçekleşmemiştir.

Fedekârlığı fazlasıyla yapan ve büyük bir geçim sıkıntısı içerisinde bulunan işçiler, serbest pazarlık sistemiyle reel ücretlerinde iyileşme beklemektedirler.

Hükümetimiz ve işverenlerimiz bu gerçeği tam değerlendirmeli ve sendikalarca hazırlanacak taleplere «aşırı» bir yaklaşımla olumsuz bakmamaları gerekir.

Öte yandan, Hükümet programında 1984 yılı enflasyon hedefi % 25 olarak tesbit edilmesine rağmen, yılın ilk sekiz aylık verileri bu oranı 10 puan aşmış bulunmaktadır.

Bu arada, enflasyonda ilk sekiz ayın şöyle geliştiği izlenmektedir.

Kuruluşun adı	Ocak/Ağustos 1984 Dönemi
— İstanbul Geçinme Endeksi (Hazine Müsteşarlığı)	% 29.8
— Türkiye Tiptan Eşya Endeksi (D.İ.E.)	% 37.7
— Türkiye Tüketici Endeksi (D.İ.E.)	% 32.8
— İstanbul Ücretliler Geçinme Endeksi (ITO)	% 33.6

Yıllık enflasyon oranının da Ağustos 1983 - Ağustos 1984) % 50 civarında seyretmesi, konunun önemini ve enflasyon hedeflerine göre ücret artışı tesbit eden kuruluşların ne kadar yanıltıldığını bellemektedir.

Sonuç olarak, içinde bulunduğumuz yılda süresi biten ve bitecek olan toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde; reel ücretlerde görülen gerileme, YHK uygulamaları ve enflasyon hedeflerindeki yanıltmalar sendikaların taleplerinde en önemli gerekçeler olacaktır.

Kıdem tazminatının maliyetteki payı

Bilindiği gibi, Çalışma Meclisi, yaklaşık yedi yıllık bir aradan sonra tek gündemle «Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısı» nı görüşmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından toplantıya çağırılmıştı.

Kıdem Tazminatı Fonu hakkında Çalışma Meclisinde TÜRK-İŞ tarafından savunulan görüşlere Temmuz-Ağustos 1984 sayılı dergimizde ayrıntılı olarak yer verilmişti.

Bu yazımızdaki amacımız, Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısının gerekçesinde yer alan ve Kıdem Tazminatının:

- Teşebbüs gücünü olumsuz yönde etkileyici bir ortam yarattığı,
- Küçük ve orta büyüklükteki işyerleri için büyük sıkıntı yaknağı olduğu,
- İşyeri için finans darboğazına sahip olduğu,
- Biriken kıdem tazminatı borcunun üretimi azalttığı, ve istihdamı daralttığı.....» şeklinde yer alan iddialar konusunda özet olarak görüşümü-müzü belirtmektir.

Yukarıda sözü edilen iddiaların büyük bölümü yıllardanberi işverenler tarafından söylenmekte ve çalışma raporlarında yer almaktadır. Özellikle vurgulanan nokta, kıdem tazminatlarının işyerlerini büyük borç altında bırakan ve ödeme güçlüklerine muhatap kılan bir seviyede olmasıdır.

Nitekim Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu yayınladığı, «İşgücü Maliyeti ve Çalışma İstatistikleri» araştırmalarında işgücü maliyetleri içinde kıdem tazminatı oranını vermektedir. Sosyal yardım kapsamı içinde değerlendirilen kıdem tazminatı ödemeleri ortalama işgücü maliyeti açısından oranlanırsa, 1979 yılı toplam işgücü maliyetleri içinde kıdem tazminatı payının % 5.75 olduğu görülür. Bu oran daha sonra yıllar itibariyle yüzde olarak 7.19, 7.05 ve 4.96 şeklindedir.

Aynı araştırmalar kişi başına ortalama kıdem 1978 yılında 7 yıl, daha sonra yıllar itibariyle 6.4, 6.8, 6.7 ve 6.6 yıl olduğunu göstermektedir. 1976 yılındaki ortalama kıdem yılının 7.44 olduğu dikkate alınır:sa, özel sektörde düşük olan hizmet yılının daha da aşağılara gittiği dikkati çekecektir.

Öte yandan, kıdem tazminatı tutarı hep potansiyel olarak ele alınmakta ve özellikle toplu işten ayrılmalarda işyerlerinin atından kalkamayacakları bir «yük» haline

geldiğine işaret edilmektedir. Oysa bilindiği gibi, yapılan değişiklikle istifa halinde kıdem tazminatı alınamayacağı hükme bağlanmıştır.

Kaldı ki, Kıdem Tazminatı söylendiği gibi işletmele-re gerçekten ağır bir yük mü getirmektedir? Bu sorunun cevabını işverenlerin ve devletin resmi rakamlarında arayalım.

İşveren Konfederasyonu tarafından yayınlanan araştırma sonuçlarından elde edilen bilgilere göre işgücü maliyetleri içindeki kıdem tazminatı oranını, imalat sanayi özel kesimi için geçerli sayarsak, buradan hareketle, imalat sanayii özel kesimde toplam maliyetler içinde kıdem tazminatı payını hesapladığımızda aşağıdaki sonuçlarla karşılaşılacaktır.

İmalat sanayiinde maliyetler içinde kıdem tazminatı payı (Özel kesim) (Yüzde)

1979	1980	1981	1982
0.9	1.0	0.9	0.6

Yukarda da görüldüğü gibi, maliyetler içindeki kıdem tazminatının payı hiçbir zaman yüzde 1'in üstüne çıkmamıştır. Kaldı ki, toplam maliyetler içinde işletmelerin aldıkları kredi için ödedikleri faiz yer almamıştır.

Acaba toplam maliyetler için binde 6'lık bir paya sahip kıdem tazminatı mı işyerlerine ağır yük getirmektedir? İşverenlerin cevaplandırması gereken soru budur....

Enerji İşkolunda bir araştırma

Bir ülkede yürütülmekte olan ekonomik politika tıkanmaya ve karşılaşılan sorunlar mevcut çerçeve içinde çözülemez duruma geldiği dönemlerde, birtakım ekonomik ve demokratik hakların kısıtlanması gündeme gelir. Bu kısıtlamaların gerekçesi, yaşanan dönemin olağanüstü koşulları içinde şu veya bu kesimlerin geçmişteki davranışlarına bağlanır.

Kuşkusuz öne sürülen gerekçelerin haklılığı ve doğruluğu geçen süre zarfında kendini gösterir.

Bilindiği gibi, işçi veya işveren mesleki tesekküllerinin faaliyetlerinin durdurulduğu dönemde, «süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin sosyal zorunluluk hallerinde yeniden yürürlüğe konulması hakkında kanun» la Yüksek Hakem Kurulu oluşturuldu.

Kanunda, «Toplu iş sözleşmelerinin ücret ve ücret ekleri ile sosyal yardımlara ilişkin hükümlerinde yapılabilecek değişikliklerde; ülkenin ve işletmenin içinde bulunduğu ekonomik durum, sosyal durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler ve diğer gelir unsurlarının genel seyri de gözönünde tutulur.» denmektedir.

ARAŞTIRMA

Durum böyle olmakla beraber, YHK tarafından bağitlanan hemen her toplu sözleşme, onyedi yılda kazanılmış hakların budandığı, geri alındığı birer belgedir.

Örneğin, YHK döneminde enerji işkolunda ortalama ücretler aşağıdaki gibi bir seyir izlemiştir:

YILLAR	ORTALAMA GÜNLÜK ÜCRETLER	GEÇİNME İNDEKSİ	ORTALAMA REEL GÜNLÜK ÜCRET
1978	411.—	100	411.—
1979	511.—	163.5	313.—
1980	869.—	317.7	274.—
1981	1.092.—	437.2	250.—
1982	1.364.—	580.1	235.—
1983	1.664.—	747.3	223.—
1984	2.146.—	(x) 1031.3	208.—

Kaynak: TES-İŞ Araştırma Bürosu

Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, İstanbul Geçinme Endeksi (1980 = 100)

(x) 1984 yılı enflasyonu için OECD'nin tahmini kullanılmıştır. (OECD Economic Outlook, July 1984)

Tablodan da görüleceği gibi, 1978 yılından günümüze, enerji işkolunda çalışan işçilerin ücretleri 5 kat artmasına karşın, aynı dönemde fiyatlar 10 kat artmıştır. Yani, YHK tarafından ücretlere yapılan zamlar, geçinme indeksiindeki artışın ancak yarısını karşılamıştır. Bunun anlamı, enerji işçisinin son 6 yılda satın alma gücünün % 50 gerilemesi, diğer bir ifadeyle gittikçe yoksullaşması demektir.

Acaba işgücü verimli olmamış mıdır?

Devletin resmi rakamları bunun böyle olmadığını söylemektedir. İşçinin, kendi iradesi dışındaki nedenlerden dolayı verimliliğinin düştüğü 1980 yılı hariç sürekli artış olduğu aşağıdaki tablodan görülebilir.

ENERJİ SEKTÖRÜNDE SABİT FAKTÖR FİYATLARIYLA İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ (Bin TL/Kişi)

	1978	1979	1980	1981	1982
Artış (%)	63.9	89.6	70.7	72.4	86.8
	—	40.2	— 21.1	2.4	19.9

Öte yandan, DPT yayınlarından yararlanılarak elde edilen bilgilere göre, enerji sektörünün 1968 faktör fiyatlarıyla büyüme hızı yıllara göre şu oranlarda olmuştur.

SABİT FİYATLARLA ENERJİ SEKTÖRÜNÜN BÜYÜME HIZI (%)

1978	1979	1980	1981	1982	1983 (x)
12.4	8	— 3.5	4.7	14.2	6.9

(x) DİE Temmuz/1983 Tahmini.

Bütün bunlar şaşırtıcı değildir...

Çünkü serbest toplu pazarlığın bulunmadığı, yerini mecburi tahkime bıraktığı dönemler işçi hak ve özgürlüklerinin kısıtlandığı, kullanılamaz duruma getirildiği dönemlerin başlangıcı olmuştur. Demokratik değişim istekleri içinde bulunulmasına rağmen sendikaları, işçi hareketini tamamen silip götürme çabalarını görmemezlikten gelmek mümkün değildir.

Enflasyonu önlemenin işçi ve dar gelirli kesimler için en hayırlı iş olduğunu söyleyenler, geçmiş dönemde enflasyonu önlemeye yönelik ekonomik politikanın yine bu kesimin refahını gerilettiğini gözden uzak tutmaya çalışmaktadırlar.

YÖNETİME KATILMA ve TÜRKİYE UYGULAMASI (2)

(180. Sayıdan Devam)

DENETİM YOLU

Daha çok işletmenin hesap ve bilançoları ile ilgilidir. Burada kararlara ya da bunların yürütülmesine katılma sözkonusu değildir. Bununla birlikte işletmelerin yıllık hesap ve bilançoları personelin veya personeli temsil eden örgütlerin denetimlerine açılmış olmaktadır. Bu önemli bir adımdır.

Ancak denetim yolu ile yönetime katılma her zaman ve her yerde aynı anlamı taşımaz.

Bir anlama göre, işçilerin işletmeyi denetlemeleri işveren uyumsuzluk yolu ile çalışma koşullarına ilişkin bazı normları kabul ettirmeleri ve bu normların uygulanmalarını da denetim yolu ile güvence altına almalarıdır. Böylece işçiler toplu iradelerini işverene kabul ettirmekte ve bir bakıma birlikte yönetimi aşarak öz yönetime ulaşmaktadırlar. Böylece denetim yolu ile birlikte yönetimin de ötesine ulaşmaktadırlar.

5 — İşletmenin Yönetim Kurullarında Yer Alarak İşçilerin Yönetime Katılmaları Yolu önemli ve ileri bir yoldur. Bu yolla işçiler yönetim kurullarında temsil olunmaktadır. Bu durum işletmenin yönetimine tam anlamı ile katılmayı belirler. Çünkü genellikle yönetim kurulları işletmelerin tüm işlerinin yürütülmesinde başlıca yetkili kurullardır.

Yönetim kurullarında işçilerin yer almaları temsil olunmaları bazan sayıca azınlık bazan da eşit olarak görünür. Bu son durumda işçiler, eğer işletme anonim bir kuruluş statüsüne malikse, hisse sahiplerine, bir kamu kuruluşu ise, kamu temsilcilerine eşit düzeyde temsil olunurlar. Burada karışımıza birlikte yönetim çıkmaktadır.

6 — Birlikte Yönetim Yolu

İşçilerin yönetime katılmaları birlikte yönetim yolu ile olduğunda endüstriyel demokrasi kavramına geniş öl-

Doç. Dr. Nur SERTER

cüde ulaşılmış olur. Ancak bu kavram sosyalist ve kapitalist ülkelerde ayrı anlamlar taşır.

a) Sosyalist Sistemde Birlikte Yönetim

İşletmelerin işletmelerde çalışanlarca doğrudan fakat seçim mekanizmasından yararlanarak yönetilmesidir.

İşletmelerin doğrudan çalışanlarca yönetilmesindeki esas düşünce işçilerin egemen oldukları sosyalist bir toplum kurmaktır. Bu yolla özyönetime geçilmek istenmektedir.

Özyönetim sadece üretim birimlerinin sınırları arasına sıkışmış bir kavram olmayıp aynı zamanda —çalışanların demokrasisi— anlamına da gelir. İşletmeden toplum yönetimine özyönetim üretim malları mülkiyetinin kamuya aktarılmış olmasını gerektirir. Fakat bu yalnız kapitalist iktidarın yerini işçi iktidarına bırakması da değildir. İktidarın bir bölüşümünü merkeziyetçilikten uzaklaşmayı da belirlemektedir.

Özyönetim en iyi teknikle çalışma değildir. İşçinin üretimde kendi yerinin önemine, bilincine ulaşması ve yeni biçimde yaşama, üretme ve çalışmadır.

b) Kapitalist Sistemde Birlikte Yönetim :

İşçiler yalnız bazı ikinci derecedeki işlerde ve bir ölçüde kârın bölüşümünde değil, fakat işletmenin tüm işlerinde işverene eşit veya yakın yetkilerle donatılmaktadırlar. Böylece işletme ile bütünleşmektedirler.

İşveren işletme yönetimini yalnız yüksek teknik elemanlara değil, tüm çalışanların yetki ve kararlarına bırakmaktadır.

Ancak işletmenin amaçlarının tesbitinde işveren geniş ölçüde söz sahibidir.

YÖNETİME KATILMA MEKANİZMALARI

1 — Özyönetim Mekanizması

Özyönetim işçilerin işletme yönetimine ve kararlara katılmasının en ileri bir aşamasıdır. İşçi sınıfının bağımsız faaliyetini belirler. Sosyalist ülkelerde doğmuş, uygulanmıştır. Uygulamanın ortak yanları :

- Bir mevzuata dayanır.
- genellikle kamu kesimindeki işletmeleri kapsar.
- mülkiyet değil, yönetim işçiye geçer.
- işletmede çalışan her düzeydeki personelin hakkıdır.
- işletmeden ayrılmakla bu hak düşer.
- «İşçi Konseyi», işçilerce seçilir ve işçiler adına yönetim görevini yapar.
- işçi yönetiminin yetkileri işletme içindeki her türlü kararı kapsar.
- Ancak yasalar bazı yönetim ve denetim kuralları koyar.
- «İşçi Konseyi»nin işletmenin kâr ve gelirlerinin bir bölümüne ya da tümüne malik olmak hakkı var.
- Bunları yeniden yatırıma koyabilir.
- İşçiye dağıtır; sosyal, kültürel faaliyete yatırır.

2 — Yönetim Kurullarına Katılma Mekanizması

Bunun etkinliği 1 — Yönetim kurullarındaki işçi temsilcilerinin sayısına, 2 — öteki üyelerle aynı hakka malik olup olmadıklarına bağlıdır. Eğer işçiler sermayeye eşit temsil olunuyorsa etkinlik sağlanmış olur. Aksi halde sadece moral tatmin sağlar.

3 — Yasal veya Gönüllü Temellere Dayanan Mekanizmalar

A — Yasal Temeller :

Birçok ülkede İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yasalarla işletme komiteleri kurulmuştur. Bunlar vasıtası ile emek-sermaye arasında işbirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bunlar sosyal ekonomik yönetimle ilgili kararlara katılabilir. Bu komiteler işçi temsilcisi veya işçilerce seçilir. Ancak yetkileri birçok ülkede çok sınırlıdır.

BİR KONUK

Komite istekleri işletme yönetimine aktarır, ya da ortak toplantı ile görüş bildirir. Roller genellikle **danışıcı** niteliktedir. Ancak çoğu kez yasaların dar sınırları aşılmakta, bunda sendikalar rol oynamaktadır.

B — Gönüllü Mekanizmalar :

Sendikaların belli bir etkinliğe ulaşmış olduğu ülkelerde İşletme Komitesinin kuruluş ve işleyişi gönüllü temellere dayanır. (İskandinav Ülkeleri). Gönüllü anlaşmalar işletme komitelerinin bileşimini, yetkilerini, çalışma yöntem ve biçimlerini ve kararlarının niteliklerini uygulamada bir uyum ve birlik sağlamak amacı ile ayrıntılı olarak belirler. Bazen işletme düzeyindeki anlaşmalarla da bu komiteler kurulur. (İngiltere, Kanada) Ancak bunda uyum ve birlik sağlamak zordur.

— TÜRKİYE —

Yönetime katılma konusunda çok sınırlı olmakla birlikte girişim 1921'de görülür.

— 1921 Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun: (Kömür madenlerinde çalışan işçilerin asgari ücretleri devlet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan üçlü bir komisyonca saptanacaktır.)

— 1923 İzmir İktisat Kongresi (İşçi Grubu)

— 1936 İş Kanunu: (Asgari ücreti mahalli komisyonlar saptar. İşçiler bu komisyonlarda eşit düzeyde temsil olunurlar.). İş Kanunu 1971'de yeniden gözden geçirilmiş ve mahalli komisyon yerine merkezi komisyon kurulmuş, bunda işçi-işveren eşit düzeyde, hükümet temsilcileri çoğunlukta.

— 1946 Çalışma Bakanlığı Kuruluş Kanunu: (Çalışma Meclisinde eşit sayıda işçi, işveren temsilcileri ve bazı bakanlık temsilcileri). Çok seyrek toplandı. Bu tür katılma platonik.

— 1946 İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Danışma Kurulunda ve mahalli komisyonlarda işçi sendikalarının ve benzeri kurumların temsilcileri yer almıştır. (Yılda bir kez toplanır.).

— 1946 İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu: (Bu kurumun genel kurulu ve yönetim kurulunda işçi - işveren eşit şekilde temsil olunmakta ve etkin bir rol oynamaktadır.)

1960 Sonrası Dönem

1 — İktisadi Devlet Teşekkülleri nin Teşkilâtı ile Idare ve Murakabeleri Hakkındaki 3460 sayılı Kanuna Ek Kanun (23 sayılı) (15 Temmuz 1960):

Bu kanunla yönetim konusunda ürekek sayılabilecek bir adım atılmıştır. Bu kanun ile eski idare meclisleri kaldırılmakta, bunların yerine müdürler kurulları oluşturulmakta. İdare meclisinin tüm yetkileri bu kurula aktarılırken bileşim de değişmiştir. Her müdürler kurulu, işletmenin bağlı olduğu bakanlıkça atanan 1 başkan ile 1 veya 2 üyeden ve teşekkülde çalışanların aralarından seçecekleri 1 üyeden oluşur. Bu üye tüm personelin, ilgili sendikalar ve kuruluşun merkez memurlarının gösterecekleri üçer aday arasından gizli oyla ve personel tarafından seçilir.

Daha sonra çıkarılan 440 sayılı yasa ile 23 sayılı yasa bazı hükümleri değiştirerek yürürlükte kalmıştır. Ancak kaldırılan hükümler arasında iktisadi devlet kuruluşlarının yönetimine personelin katılmasını öngören hüküm de yer almaktadır. 440 sayılı yasanın getirdiği hüküm 23 sayılı yasadaki geri nitelik taşımaktadır.

2 — 440 sayılı Yasa (Mart 1964) : Bu yasa İktisadi Kamu Kuruluşlarını «teşekküller» ve «müesseseler» diye ikiye ayırmıştır. Müesseseler teşekkül içinde yer almakla beraber ayrı yönetim Kurulları teşekküllerin en yetkili yönetim organlarıdır. Her teşekkülün yönetim kurulu bir genel müdür başkanlığında, ilgili bakanlığın tasvibi ile Bakanlar Kurulunca atanacak 1 üye, Maliye Bakanlığınca atanacak 1 üye, teşekkül yapısından yönetim kuruluna katılacak görevliler, tarım, ulaştırma ve sanayi alanlarında çalışan teşekküllerden geniş ölçüde işçi çalıştıranların seçecekleri 1 işçi üyeden oluşur. Yönetim kurulunda işçi üye bulunacak teşekkül, teşekkülün özel yasasında belirtilir. Burada görüldüğü gibi yasa koyucu İktisadi Devlet Teşekküllerinde bir katılma deneyi yapmak istemiştir. İşçi üyenin seçimi çıkartılacak bir tüzüğe bırakılmıştır. Bu tüzük yasanın çıkarılmasından 3 yıl sonra çıkarılabilecektir. Ayrıca bir işçi temsilcisinin teşekkülün yönetim kuruluna katılabilmesi için, söz konusu teşekkülün 10 bin ve daha fazla sayıda işçi çalıştırması gerekmektedir. Bu, katılmayı kısıtlayıcı bir hükümdür.

Müessese yönetim komitesi ise, yüksek düzeyde yöneticiler arasından seçilen 3 görevli ve geniş ölçüde işçi çalıştırdığı Bakanlar Kurulunca belirlenen müesseselerde 1 işçi üyeden

oluşur.

Teşekküllerin yönetim kurullarına işçi üye seçilebilmek için aranan şartlar :

1 — Türk vatandaşı ve Türkçe okur-yazar olmak.

2 — Reşit olmak.

3 — Kamu haklarından mahrum bulunmamak.

4 — Ağır hapis, zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet vs. suçlardan hüküm giymiş bulunmamak.

5 — Askerlikle ilişkisi kesilmiş olmak.

6 — Akıl ve vucutça sağlam olmak.

7 — Aynı teşekkül veya müessese-lerin işyerlerinde en az 3 yıldan beri işçi olarak çalışıyor olmak.

İşçi Üye Seçimi :

a) Seçmeye yetkili organlar: (m. 13) kuruluş kanunlarında yönetim kurullarına işçi üye katılacağı belirtilen teşekküllerin yönetim kurulu işçi üyeleri, yukardaki niteliklere uygun adaylar arasından.

b) Teşekkülün faaliyette bulunduğu işkollarında en çok işçi çalışan işkolundaki işçilerin salt çoğunluğunu temsil eden federasyonun,

c) Yoksa, Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef edinmiş işkolu esasına göre kurulmuş sendikanın

d) Yoksa, işyerlerinde en çok işçi mensubu olan işçi teşekküllerini bünyesinde toplayan konfederasyonun yönetim kurullarınca seçilir.

SON DURUM :

19.9.1983'de çıkarılan İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları Hakkında Kanun (2929 sayılı).

İktisadi kamu kuruluşlarının yönetim kurullarına işçi üye seçilmesine ilişkin hükümlere yer vermemektedir. Madde 6: «Yönetim kurulu 1 başkan 4 üyeden oluşur. Yönetim kurulu üyelerinin 3'ü ilgili bakanlıkça biri Maliye Bakanlığınca önerilir.

Madde 6: Yönetim kurulu üyelikleri ne atanacakların Devlet memurluğuna atanma genel şartlarına sahip ve yüksek öğrenim yapmış olmaları Maliye Bakanlığınca önerilecek üyenin Maliye ve İktisatla ilgili bakanlıkça önerilecek 2 üyenin teşekkülün faaliyet alanı ile ilgili mesleki ihtisasa sahip olmaları şarttır. Böylece yönetime katılma konusundaki uygulama kaldırılmaktadır.

KIDEM ÖDENCESİ AÇISINDAN ESKİ VE YENİ KAMU İŞVERENİNİN BİLGİSİ İÇİNDE İŞ DEĞİŞTİREN İŞÇİNİN “İSTİFA”, DURUMUNDAN SÖZ EDİLEMEZ

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

E. 1983/6753

K. 1983/9284

T. 15.11.1983

ÖZET : Davacı kamu işvereni, davalı işçiye fazla ödenen kıdem ödencesinin geri alınmasını istemiştir. İstifa durumu işçinin memur statüsündeki hizmet süresi için de kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir neden oluşturur. Ancak, işçi yeni kamu kuruluşuna önceki kamu kuruluşundaki hizmetini bildirerek iş istemiş ve önceki kamu kuruluşuna da durumu bildirmiş ise, gerçek anlamda istifadan söz edilemez.

DAVA : Davacı, davalıya fazla ödenen kıdem tazminatının geri alınmasına karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

KARAR :

Hüküm süresi içinde davalı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü :

1 — İş Kanununun değişik 14. maddesinin 5. fıkrası hükmünce «T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tâbi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malûllük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.» Müteakip fıkra göre hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatı hesabında de kuşkusuz kıdem tazminatı dikkate alınmaz. İstifa hali

ödenmesini gerektirmeyecek bir hal oluşturur. Olayda davanın daha önce muhtelif kamu kuruluşlarından (istifa) ile ayrıldığı açıklanmıştır. Ancak önceki işten ayrılış ve yeni işe başlangıç tarihleri hemen birbirini takip etmektedir. Eğer eski ve yeni işverenle işçinin karşılıklı olarak durumunu bilerek böyle bir intikali sağlamışlarsa, başka bir anlatımla işçi yeni kamu kuruluşuna önceki kamu kuruluşundaki hizmetini bildirerek iş istemiş ve önceki kamu kuruluşuna da keza durumu bildirmiş ise burada gerçek anlamda bir istifa yani işi terk iradesinden söz edilemez ve kıdem tazminatı ödenmesinde bu durumun değerlendirilmesi gerekir. Mahkemece bu yön araştırılıp incelenerek sonucu uyarınca karar verilmek gerekirken geri alma davasının kabulü isabetsizdir.

2 — Usulün 74. maddesi hükmünce hâkim iki tarafın iddia ve savunmaları ile bağlı olup istekten fazlaya karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda bir sayılı bentde yazılı nedenlerle oyçokluğu, iki sayılı bentdeki nedenlerle oybirliğiyle (BOZULMASINA), temyiz peşin harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.11.1983 gününde karar verildi.

TÜRK-İŞ ÜYESİ SENDİKALAR

01	TARIM-İŞ Gen. Bşk.: ZEYNEL IRMAK Necatibey Cad. 22 Telf.: 29 56 86 - 87 Sıhhiye/ANKARA	14	LIKAT-İŞ Gen. Bşk.: AHMET KURT Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Telf.: 30 21 82 - 83 Sıhhiye/ANKARA
02	TÜRKİYE MADEN-İŞ Gen. Bşk.: MUSTAFA ORHAN Strasbourg Cad. 7/3-4-5 Sıhhiye/ANKARA Telf.: 29 75 22 - 29 17 32 - 30 22 15 - 30 22 16	15	YOL-İŞ Gen. Bşk.: BAYRAM MERAL İzmir Cad. 22/25 Telf.: 17 37 77 - 17 94 87 - 18 05 95 ANKARA
02	GENEL MADEN-İŞ Gen. Bşk.: MEHMET TEZER Mithatpaşa Cad. Okul Sok. Telf.: 2002 ZONGULDAK	16	TES-İŞ Gen. Bşk.: ORHAN ERÇELİK Meşrutiyet Cad. Karanfil Sok. 34 Telf.: 34 49 87 - 88 - 89 - 18 58 89 Bakanlıklar/ANKARA
03	PETROL-İŞ Gen. Bşk.: CEVDET SELVİ Yıldız Posta Cad. Evren Sitesi D Blok Telf.: 167 46-86 Gayrettepe/İSTANBUL	17	TEZKOOP-İŞ Gen. Bşk.: GÜVEN ÖNLER Necati Bey Cad. Sezenler Sok. 2/16 Telf.: 26 67 97 - 29 47 99 Sıhhiye/ANKARA
03	KAUÇUK-İŞ Gen. Bşk.: SELAHATTIN AKGÜL Atatürk Bulvarı Yayla Palas 114/6 Telf.: 526 20 87 Aksaray/İSTANBUL	17	KOOP-İŞ Gen. Bşk.: AHMET BALAMAN İzmir Cad. Fevzi Çakmak Sok. 15/11 Telf.: 30 08 55 - 29 44 80 Yenisehir/ANKARA
04	TEKGIDA-İŞ Gen. Bşk.: ZEKİ GEDİK 4. Levent Konaklar Sok. Telf.: 164 49 96 - 97 - 98 Levent/İSTANBUL	18	TÜMTİS Gen. Bşk.: HÜSEYİN PALA Selim Paşa Sok. Tümtis Sarayı No. 62 Telf.: 526 72 32 - 33 Aksaray/İSTANBUL
05	ŞEKER-İŞ Gen. Bşk.: YAŞAR DOĞUALP Karanfil Sokak 59 Telf.: 18 42 73 - 74 - 75 Bakanlıklar/ANKARA	19	DEMİRYOL-İŞ Gen. Bşk.: MEHMET ACİDERELİ Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5/4 Telf.: 29 56 70 - 71 Sıhhiye/ANKARA
06	TEKSİF Gen. Bşk.: ŞEVKET YILMAZ Ziya Gökalp Cad. Aydoğan Sok. No. 1 Kat: 5-6 Telf.: 31 21 70 - 71 - 72 - 73 - 74 ANKARA	20	T. DENİZCİLER Gen. Bşk.: EMİN KUL Rıhtım Cad. Cıracı Sok. No. 7 Telf.: 144 48 38 - 149 56 29 Tophane/İSTANBUL
07	DERİ-İŞ Gen. Bşk.: YENER KAYA Gençtürk Cad. 17/3 Birlik İşhanı Telf.: 522 19 89 - 525 28 65 Aksaray/İSTANBUL	21	HAVA-İŞ Gen. Bşk.: İBRAHİM ÖZTÜRK İncirli Cad. Volkan Apt. 66/1 Telf.: 572 25 98 - 572 35 27 Bakırköy/İSTANBUL
08	AGAÇ-İŞ Gen. Bşk.: GÜRAL ERÇAKIR Necatibey Cad. No. 20 Telf.: 29 53 95 - 29 08 27 Sıhhiye/ANKARA	22	DOK. GEMİ-İŞ Gen. Bşk.: NAZIM TUR Ordu Cad. 285/6 Telf.: 527 86 92 Aksaray/İSTANBUL
09	SELÜLOZ-İŞ Gen. Bşk.: RÜSTEM KILIC Ömer Ağa Mah. Hürriyet Cad. İşilay Apt. Kat: 1 Telf.: 11899 - 11806 - 11726 İZMİT	23	HABER-İŞ Gen. Bşk.: SABRİ İŞİK Necatibey Cad. Sezenler Sok. 1/14 Telf.: 30 22 60 - 29 36 12 Sıhhiye/ANKARA
10	BASIN-İŞ Gen. Bşk.: ALİ EKBER GÜNENC Necatibey Cad. 20/7 Telf.: 30 29 08 Sıhhiye/ANKARA	24	SAGLIK-İŞ Gen. Bşk.: MUSTAFA BAŞOĞLU Necatibey Cad. 23/9-10 Telf.: 30 25 41 - 42 - 44 Sıhhiye/ANKARA
11	BASİSEN Gen. Bşk.: SÜLEYMAN KAYA İstiklal Cad. 311 - Mısır Han Kat: 4 Oda: 15 Telf.: 149 56 83 - 149 32 64 Galatasaray/İSTANBUL	25	TOLEVİS Gen. Bşk.: SERVET SOFUOĞLU Kulağı Sokak Fercioğlu Apt. 7/1 Beyoğlu/İSTANBUL
11	BASS Gen. Bşk.: SERVET KAHYAĞLU Sümer Sok. 29 Telf.: 301371 - 302028 Demirtepe/ANKARA	26	TÜRK HARB-İŞ Gen. Bşk.: KENAN DURUKAN İnkılâp Sokak 20 Telf.: 34 20 00 Kızılay/ANKARA
12	T. ÇİMSE-İŞ Gen. Bşk.: TAMER ERALAN Necatibey Cad. 20 Kat: 4 Telf.: 295391 - 295393 Sıhhiye/ANKARA	27	TGS Gen. Bşk.: OKTAY KURTBÖKE Basın Sarayı Kat: 2 Telf.: 527 85 34 Çağaloğlu/İSTANBUL
12	KRİSTAL-İŞ Gen. Bşk.: HASAN BASRI BABALI Sahip Molla Cad. 24 Telf.: 3310077 - 3310688 Paşabahçe/İSTANBUL	28	T. BELEDİYE-İŞ Gen. Bşk.: HÜSEYİN PALA Yeni Selim Paşa Sok. 62 Telf.: 526 72 32 - 33 Aksaray/İSTANBUL
13	TÜRK-METAL Gen. Bşk.: MUSTAFA ÖZBEK Gazi M. Kemal Bulvarı 40/1 Telf.: 29 17 53 - 54 Maltepe/ANKARA		TÜRK-SEN Gen. Bşk.: HÜSEYİN CURCIOĞLU 7 A Şehit Mehmet R. Hüseyin Sok. Telf.: 72 444 Lefkoşe/KIBRIS