

TÜRK-İŞ

Mayıs 1966
Sayı 39

hayat
pahalılığı
artıyor

Ticaret Bakanlığı Konjunktün Dairesine göre
Ankara Geçinme Endeksi (1953 = 100)





TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

AYLIK DERGİ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

MAYIS

1966

YIL : 4

SAYI : 39

Fiatı : 250 Krş.

1 Yıllık 25.00 TL.

TÜRK-İŞ ADINA İMTİYAZ SAHİBİ
Seyfi DEMİRSOY

Genel Yayın Müdürü
Oktay POYRAZ

Yazı İşleri Müdürü
Önder AKER

IDARE ve YAZIŞMA ADRESİ

İşçi Sigortaları Hanı
Atatürk Bulvarı Kat 1/2
YENİŞEHİR — ANKARA

Telefon :

17 16 02 — 12 66 18

TÜRK - İŞ DERGİSİ BASIN AHLÂK YASASINA
UYMAYI KABUL ETMİŞTİR.

DİZİLDİĞİ VE BASILDIĞI YER

SİİK

MATBAASI - ANKARA — 1966

SUNUŞ:

Saygıdeğer

Türk - İş Okuru

Gittikçe yükselen fiyatlar, satın alma gücü zaten çok düşük olan işçilerin yaşama şartlarını hergün biraz daha kötüye götürmekte, evlerde kaynayan tencerelerin sayısını hergün biraz daha azaltmaktadır.

Nitekim, Altıncı Genel Kurul'dan sonra ilk toplantısını yapan Türk-İş Yönetim Kurulu da bu konuyu ele alıp, incelemiş ve yayınladığı bildiri-
de fiyat artışlarına dikkati çekerek, «bu gidişe dur demenin zamanının geldiğini» belirtmiştir.

Milli Gelir dağılımında en az payı aldıkları Kalkınma Plânımızda da belirtilerek, tescil edilmiş olan işçilerin, hayat şartlarını biraz daha iyiye götürmek için toplu sözleşme düzeninde elde edilen zamlar, fiyat artışları yüzünden hiçbir fayda sağlayamamaktadır.

Bu sayımızın kapağını hayat pahalılığına ayırırken bunları düşündük ve istedik ki, ilgililer tehlikeyi görsünler de tedbirler alarak, pahalılık çizgisini aşağı doğru çeviremeseler bile, hiç olmazsa yatay duruma getirsinler.

İç sayfalarımızda da fiyat hareketleriyle ilgili bir yazı sunuyoruz. Öyle görünüyor ki, fiyat artışları işçi hareketinin en önemli problemlerinden biri olmakta devam edecek. Temennimiz, bu konunun günlük politika oyunları dışında mütalâa edilmesi ve partilerimizin elbirliğiyle buna çare aramalarıdır.

Önümüzdeki sayılarda da bu konuyu ele almağa devam edeceğiz.

Bundan beş ay önce kapak konusu yaptığımız Türk-İş Sendikacılık Koleji geçtiğimiz ay içinde mütevazı bir törenle hizmete girdi. Eğitimin sendikacılıktaki önemini bilenler bu kolejle Türk-İş'in çok önemli bir adım atmış olduğunu kabul etmektedirler. Hele bu çeşit bir eğitim kuruluşunun Balkanlarda hiç olmadığı, Ortadoğuda ise, sadece İsrail'de mevcut olduğu göz önüne alınırsa, insanın gurur duymaması imkânsızdır.

Türk-İş Dergisi koleje başarılı bir eğitim hayatı diler.

Saygılarımızla

Bildiri'nin Işığında...

Türk-İş Yönetim Kurulu'nun memleket sorunlarına eğilen, bu sorunlara çözüm aranmasını isteyen ve bir bildirinin dar hacminin verdiği imkân içinde, bu çözüm yollarını gösteren bildirisi geniş akisler uyandırdı.

Türk-İş herkesin tereddütsüz kabul ettiği gibi, artık yurt çapında, en iyi teşkilatlanmış ve en güçlü kuruluş hâline gelmiştir. Ancak, bu noktaya geliş kolay olmamıştır. Bugün birçok ülkede işçi kuruluşları, Türk-İş'e gıpta ve hatta hasetle bakıyorlarsa, hedef olarak Türk-İş'in ulaştığı noktayı, metod olarak Türk-İş'in yolunu seçmek istiyorlarsa, bunun bir sebebi olmak gerekir.

İşçilerin (daha geniş deyimıyla büyük halk kitlelerinin) çıkarlarının memleket menfaatleriyle aynı yönde olduğu gerçeğinden hareket ederek, «üyelerinin mesleki menfaatlerini korumak» çerçevesini, yurt ve dünya sorunlarına kapsayacak şekilde genişleten Türk-İş, bu tutumuydur ki, toplumun menfaatlerini koruyabilecek bir kuruluş olmuştur. Örneğin, bir toprak ve tarım reformu konusu, bir yeraltı servetlerimizin işletilmesi konusu Türk-İş'in çözüm aradığı meseleler olmaktadır. Türk-İş bilmektedir ki, bu problemlerin yurt çıkarlarına en uygun şekilde çözümü, işçilerin (daha geniş deyimıyla büyük halk kitlelerinin) yararına olacaktır. Dünyada açlık tehlikesiyle mücadele, dikta rejimi altında inleyen halklarla ilgilenmek Türk-İş'in olağan görevleri arasındadır. Sadece Türk-İş değil, bütün hür dünyada gelişmiş ülkelerin işçi hareketi bu çeşit sorunlarla ilgilenirler.

GÜNÜN EN ÖNEMLİ MESELESİ

Yukarıda belirtildiği üzere, Türk-İş savunucusu olmakla şeref duyduğu demokratik rejim içinde memleketin her sorunuyla ilgi-

lenecektir; bu onun en tabii görevidir. Nitekim, Türk-İş Yönetim Kurulu da, bugün yurttaslara ıstırap veren, onları endişeye üzüntüye düşüren bir mesleğe parmak basmış ve bildirisinde, partileri kısır çekişmeleri bir yana bırakıp, mecliste, çözüm bekleyen memleket meselelerine eğilmeye dâvet etmiştir.

Türk-İş'in yüzbinlerce yurttaşın temennisini dile getiren çağrısı, hedef olarak elbette ki belli bir partiye değil, bütün partilere yöneltilmişti. Bazı partilerden yükselen itiraz sesleri, bildirinin ana hedefini ve Türk-İş'in gayesini ya anlamadıklarını ya da anlamamış görünmeği tercih ettiklerini göstermektedir.

Partiler karşılıklı olarak birbirlerini Meclis'in toplanmasını engellemekle suçluyorlar, kabahati birbirlerinin üzerine atıyorlar. Ne var ki, bugün artık sebep önemini kaybetmiş, varılan nokta önemi kazanmıştır. Meclis çalışamaz hale gelmiş midir? Suçlu ister partilerden biri, ister diğeri, isterse tümü olsun.. Türk-İş, bildirisinde partilerden hangisinin haklı olduğunu araştırmamış, hepsini de, hiç olmazsa bundan sonra, memleket sorunlarına eğilmeğe dâvet etmiştir.

Bu yurdunu, yurttaşlarının çıkarını her şeyin üstünde tutan Türk-İşçi Hareketinin samimi uyarmasıdır.

Bildirinin bu görüşün ışığında değerlendirilmesi gerekir.

Olaylar

Türk - İş Yönetim Kurulu Toplandı

ve bir bildiri yayınladı

Türk - İş Yönetim Kurulu Nisan ayı içinde yaptığı ve dört gün süren toplantıdan sonra bir bildiri yayınladı. Bu bildiride çeşitli sorunlar ele alınmaktaydı...

Türk - İş, (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Yönetim Kurulu, Altıncı Genel Kurul'dan sonra ilk toplantısını 20 - 23 Nisan 1966 günleri arasında yapmıştır. Dört gün devam eden toplantıda, çalışma hayatımızı ilgilendiren bütün sorunlar gözden geçirilmiş ve gerekli kararlar alınmıştır.

Yönetim Kurulu bu arada,

Türk - İş Başkan Vekilliklerine Şevket Yılmaz ve Hasan Türkay'ı seçmiştir.

Türk - İş Yönetim Kurulu çalışmalarını ile ilgili olarak aşağıdaki hususların kamu oyuna duyurulmasını gerekli görmüştür :

1 — Türk İşçi Hareketinin hedeflerinden biri, hattâ birincisi geri kalmış bir ülke olan yurdumuzun çağdaş uygarlık seviye-

sine ulaşmasıdır. Ancak, topyekün kalkınmamız için toplumun bütün kesimlerinde özellikle, yürütme ve yasaama görevi taşıyan Hükümet ve Parlâmento üyeleri arasında aynı oranda çaba gösterilmesi gerekir. Ne var ki, Parlâmento üyeleri bu gün kısır partçilik çekişmeleri içinde yurt gerçeklerine sırt çevirmiş bulunmaktadır.

«Dediğim dedik, istediğimi yaparım» anlayışı taşıyan bir iktidar ve bunun karşısında, ne pahasına olursa olsun onu yıkmak isteyen bir muhalefet anlayışının bu memleketi zarardan başka birşey getir meyeceğinin artık anlaşılmış olması gerekir. Türk yurttaşı, metoddâ olmasa bile, ana ilkelerde anlaşılmış, memleketin kalkınması, sosyal adaletin gerçekleşmesi ve geniş halk kitlelerinin refaha erişmesi için gerekli reformları el birliği ile ve samimi olarak yapmak isteyen bir iktidar ve muhalefet istiyor. Türk yurttaşı, iktidarın toleranslı, muhalefetin yapıcı olmasını bekliyor.

Türk - İş bütün partileri, kısır parti çekişmelerini bir yana bırakmaya, Parlâmentoyu da memleketin çözüm bekleyen sorunlarına eğilmeye çağırılmaktadır.

2 — Bugün yurdumuzda çoğunluğu teşkil eden dar ve sabit-gelirli, gittikçe artan ha-

Kanat çırpması

Sendika memuru uzman...

Uzman mı ararsın, üstad mı? Şu mu, bu mu? Onlar da sendika yöneticilerinin münakaşalarına katılıp, uzman (!) oldukları konularda çarşaf çarşaf lâf ediyor, yazı yazıyorlar.

Hadi hayırlısı deyip geçelim mi? Yoksa...

Sendikalar demokratik müesseselerdir. Tenkit yapılır, iyi de söylenir, kötü de... Yöneticiler istifaya da çağırılır. Sayısız örnekler vermek mümkün...

Ama kim tarafından istifaya çağırılır sendikacı, onu tesbit edelim. Bu teşkilât yöneticilerinin, işçinin normal hakkıdır. Hadi daha da ileri gidelim: Basın mensubundan, profesöründen de gelsin bu davet...

Ya «sendika memuru uzman'a ne oluyor? Soytarılık değil de nedir?

Gerisini sendikacı arkadaşlarım düşünsün...

yat pahalılığı karşısında ne yapacaklarını şaşırmış durumdadırlar. Devletin yayınladığı istatistiklerden de görüleceği üzere, fiyatlar süratle artmakta, yurttaşın ıstırapı da gittikçe büyümektedir.

Sosyal adaleti sağlama yolunda atılmış bir adım sayılan toplu sözleşme düzeni ile işçilerin elde ettikleri zamlar, fiyat artışları yüzünden hiçbir fayda sağlayamamaktadır. Bu gidişe «dur» demenin, pahalılığı önleyici tedbirler alınmanın zamanı çoktan gelmiştir.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, siyasi partilerimizin kısır çekişmeleri bir yana iterek, gittikçe daha büyük bir problem halini alan fiyat artışlarına karşı gerekli tedbirleri amlaları bir yurtseverlik borcu olmuştur.

3 — Asgari geçim indirimi ertelenirken, yetkili kimseler bu indirimin alınacak tedbirlerle işçilere uygulanacağını, Meclis kürsüsünden Hükümet adına beyan etmişlerdi. Aradan geçen uzun zamana rağmen, bu yolda hiç bir olumlu çalışmanın yapılamaması olmasa üzüntü vericidir.

Adil bir vergi sisteminden yoksun bulunan ülkemizde, vergi yükünün bütün ağırlığını dar ve sabit gelirli çekmektedir. Bir yanda gittikçe zorlaşan hayat şart-

ları, öte yanda işçi lehine yapılması öngörülmüş asgari geçim indiriminin vaatlere ve beyanlara rağmen uygulanamayışını ne sosyal adalet anlayışı ile, ne de kalkınma plânının öngördüğü «adil gelir dağılımı sağlanması» tedbirleri ile bağdaştırmaya imkân yoktur. Kalkınma Plânımız bu konuda şöyle demektedir :

«Gelir dağılımında payları düşük olan kimselerin hayat seviyeleri yükseltilecek, kendilerinin ve çocuklarının, sosyal engelleri aşarak, daha yüksek gelir seviyelerine ulaşma şansları artırılacaktır...», «Gelir vergisinde gelir kaynakları itibarıyla tanınan istisna, muafiyet ve indirimler ve denetleme kifayetsizlikleri, emek geliri elde edenlerin aleyhine durumlar yaratmaktadır. Sistemin bu aksaklıklarının da önlenmesi yolunda lüzumlu tedbirler üzerinde durulacaktır...»

Kalkınmamız için tümet bağladığımız plânın başarısı, ancak bir bütün halinde uygulanması ile mümkün olabilir. Buna rağmen, üzümlere görmekteyiz ki, vergi yükünün dağılımı konusunda plânda öngörülmüş tedbirler, yetkililerin beyanlarına rağmen, unutulmuştur. Öngördüğü tedbirlerden bir kısmı uygulanan büyük bir kısmı da uyutulan bir plânın başarıya ulaş-

ması, istenilen sonucu vermesi imkânsızdır.

Türk işçisi biran önce yetkililerin Meclis kürsüsünden hükümet adına yaptıkları beyanları ve verdikleri sözü gerçekleştirerek, emekleri ile geçinenlere vergi indiriminin uygulanmasını istemektedirler.

4 — Yıllardan beri bütün hükümetlerin halletmeyi vaad ettikleri bir problem olan ve memlekette bazı şahıslara haksız kazançlar sağlayan tasarruf bonoları konusu bir ıstırap kaynağı olmakta devam etmektedir. Bu konuda derhal ve en zecri tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Bir yandan bonolar kaldırılarken,, öte yandan da bugüne kadar uygulanan sistem değiştirilmeli ve devlet, bonoların faizlerini ve ana paralarını, başkalarının sırtından kolayca zengin olmak isteyen spekülâtörlere ödemek için tedbirler almalıdır.

Göz göre göre ve yasalarla alay edencesine yapılan ve bir ölçüde tefecilik sayılabilecek tasarruf bonusu ticaretinin önlenememesi iktisadi hayatı adalete göre düzenlemesi görevini yüklenmiş olan Devletin, bu görevini ihmal ettiği inancını uyandırmaktadır.

Türk - İş tasarruf bonolarının derhal kaldırılmasını ve spekülâs-

MASKELİ İKİ ADAM

BİRİNCİ ADAM

Şahsi çıkarların uğruna, sabahtan akşama, akşamdan sabaha Türk İşçi Hareketine küfür edip duracaksın. İşçi hareketini bölmeye çalışacak, işçileri tahrik için elinden geleni yapacaksın. Yollarda, «vatan kurtaran aslan» edası ile ve kahraman pozları takınarak gezecek, kapalı kapılar ardında ise sinek kadar küçüleceksin. Ve bütün bunları yaparken maskenin ardında yüzün kızarmayacak.

Ya birgün maskeni indiriverirlerse...

İKİNCİ ADAM

Birkaç kuruş fazla kazanabilmek için resmi ilân yayınlamaktan başka hiçbir işe yaramayan, satılsız gazetende işçileri birbirine düşürmeye kalkışacak, Basın Ahlâk Yasasını hergün ayaklar altına alacak; yalan yanlış yorumlar yapacaksın. Bir yandan da ihanet ortaklarından, Türk işçisine yaptığın kötülüğün bedeli olarak aldığın parayı «gazete satışı» maskesi ile gizleyeceksin.

Ya birgün maskeni indiriverirlerse...



YÖNETİM KURULU TOPLANTIDA — Bütün sorunlar ele alındı.

yonculuğa son verecek, bir takım şahısların yurttaşın sırtından hak-sız kazanç sağlamasını önleyecek tedbirler alınmasını, devletin zaman kaybetmeden yapmak zorunda olduğu bir görev saymaktadır.

5 — Yurdumuzda adil bir asgari ücret tesbitinin yapılamamış olması, bir yandan geniş işçi kitlelerinin gülmüş denecek kadar düşük ücretlerle çalıştırılmalarına yol açarken, bir yandan da içinde bulunduğumuz toplu sözleşme düzeninin gerektiği şekilde işlemesini ve yararlı olmasına önlemekte ve uyumsuzlukların çoğunluğu, sıhhatli ve gerçekçi bir asgari ücret tesbit edilemeyişinden doğmaktadır.

Yeni İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar, bugünkü mevzuatın öngördüğü şekilde ve yurt çapında günün şartlarına uygun bir asgari ücret tesbiti, problemi geniş ölçüde çözümlenmiş olacaktır.

Türk - İş Yönetim Kurulu bu konuda Hükümet nezdinde gerekli teşebbüse geçmeye karar vermiştir.

6 — Türk - İş Yönetim Kurulu, Paşabahçe Grevi ve bu grev sonucu meydana gelen olayları da bütün ayrıntıları ile incelemiş ve basınımda bazı sorumsuz kimselerin verdiği beyanlara dayanılarak yanlış haberlerin yayımlandığını göz önüne almış, bir

açıklama yapmayı gerekli görmüştür.

] Yurdumuzda yıllarca mücadelesi yapılmış olan Toplu Sözleşme ve Grev düzeninin sosyal adaleti sağlayacak şekilde işlemesinin ilk şartı, her türlü hissi davranışlardan uzak, sadece işçi ve yurt çıkarlarını düşünerek hareket etmektir. Nitekim, Türk İşçi Hareketi bugüne kadarki bütün davranışlarında bu ilkeyi göz önüne almıştır.

] Yönetim Kurulu bu noktadan hareketle, Türk - İş'in Paşabahçe Grevindeki tutumunun gerçekçi, işçi ve yurt çıkarlarına uygun olduğuna karar vermiş ve olaydaki şartları da dikkate alarak, yapılması gereken her şeyin yapıldığını tesbit ve Türk - İş'in tutumunu tasvip etmiştir.

Paşabahçe Grevi ve bu grevi izleyen olayların işçi hakları için değil, tamamen başka amaçlarla rayından çıkarıldığını ve bazı çevrelerin bunu Türk - İş'i yıpratmak için istismar ettiklerini göz önüne alan Yönetim Kurulu, sendikacılık prensip ve disiplinini ısrarla çiğneyen Petrol - İş, Maden - İş, Lâstik - İş, İstanbul Basın - İş ve Kristal - İş Sendikalarını bu davranışlarından dolayı Türk - İş Onur Kuruluna sevk etmeye karar vermiştir.

7 — Bugüne kadar, her türlü politik mülâhazaların dışında ve partiler üstü davranışları ile sa-

dece işçiye hizmet amacı taşıdığını ispat etmiş olan Türk - İş, Türk işçi hareketi içinde olsun, kamu oyunda olsun Türk işçisinin yegâne sahibi olarak bilinmektedir.

Tamamen politik çıkarları uğruna işçiyi temsil etme ve ona sahip çıkma iddiası ile ortaya çıkanların maksatları Türk işçisi tarafından çok iyi bilinmekte ve Türk İşçi Hareketi kendisinin tek temsilcisi olarak Türk - İş'i tanımaktadır.

Türk İşçi Hareketinin başlangıcından beri olduğu gibi, gelecekte de yegâne temsilcisi Türk - İş olacaktır ve Konfederasyonumuz bu niteliğini kimse ile paylaşmayacak ona herhangi bir kuruluşun sahip çıkmasına da asla müsaade etmeyecektir.

8 — Son zamanlarda çeşitli amaçlarla ve çeşitli kuruluşlarca düzenlenen mitinglerin zaman zaman gayesinden uzaklaştırıldığını da gözönüne alan Yönetim Kurulu, bundan böyle diğer kuruluşların düzenledikleri mitinglere Türk - İş'in katılmamasını kararlaştırmıştır.

Atatürk ilke ve ideallerine, demokratik rejime bağlı olan ve bunları varlığının temeli sayan Türk - İş, gerektiğinde kendi düzenleyeceği mitinglerle Atatürk ilkeleri ve



YÖNETİM KURULU — İşçi ve yurt problemlerinin çözülmesi için çareler...

demokratik rejimimizin korunması konusundaki görüş ve tekliflerini kamu oyuna duyuracaktır.

Yönetim Kurulu, ayrıca memleketi kamplara ayırma çabalarının tehlikesine dikkati çekmeyi ve bu amaçta olanları uyarmayı görev bilmektedir.

9 — Kamu iktisadi teşebbüslerinin yeniden düzenlenmesi ile ilgili 440 sayılı Kanun'da öngörülen Tüzüğün halâ çıkmamış olması yüzünden işçilerin yönetime katılmaları gerçekleşmemektedir.

Kanun'un ruhuna tamamen aykırı bu davranış, kamu teşebbüslerinin gereğince çalışmasını ve memlekete yararlı olmasını önlemektedir.

Bu durumu gözönüne alan Yönetim Kurulu, gerekli Tüzüğün bir an önce çıkarılarak uygulanması için, bir kere daha gerekli teşebbüslere girişilmesine karar vermiştir.

10 — Bugün yurdumuzda görülen açık ve gizli işsizlikle, yurt dışındaki işçilerimizin durumunu gözden geçiren Yönetim Kurulu, bu konulara özel bir ilgi gösterilmesini İcra Kurulundan istemiş, İcra Kuruluna bu konularda

Hükümetle temasa geçilerek gerekli tedbirlerin alınmasının temini görevini vermiştir.

11 — Gelişen çalışma mevzuatı karşısında İş Mahkemelerinin sayı ve kadrolar bakımından yetersiz kaldığı hususu da bir kere daha tesbit edilerek, bu konuda gerekli görüşmeler yapılmıştır. Özellikle, İş Mahkemelerinde işçi üye bulundurulması sisteminin kaldırılmış olmasının uygulamada büyük aksaklıklara yol açtığını göz önüne alan Yönetim Kurulu bu durumun ve karşılaşılan güçlüklerin ilgili mercilere duyurulmasına, gerekli tedbirlerin istenmesine karar vermiştir.

12 — Yönetim Kurulu, Teşkilatlanma konusunu da ele alarak, bu konuda Altıncı Genel Kurul'da alınan kararların ışığı altında çalışmalar yapılmasına, bu arada Yönetim ve İcra Kurulu üyelerinin ekipler halinde yurdu taramasına ve işyerlerine kadar giderek işçilerle görüşmeler yapmasına karar vermiştir.

Bu görüşmelerde işçilere sendikacılık ve yurt sorunları hakkında bilgi verilecek, işçinin problemleri bir kere de mahallinde tesbit edilecektir.

13 — Memleketimizin ekonomik kalkınmasındaki önemi hergün biraz daha anlaşılan turizm endüstrisinde çalışanların eğitimi ve bu endüstrinin sosyal kesiminin geliştirilmesi sorunları da Yönetim Kurulunca ele alınmıştır.

Türk - İş, bu alanda yapılacak eğitim çalışmalarının rasyonel ve metodlu bir program içinde düzenlenmesinin zorunlu olduğu görüşündedir. Keza, sosyal turizm konusunun da gerçekçi bir anlayışla benimsenmesi sonucunda döviz açığının büyük ölçüde karşılanacağı ve ekonomide yapılması gerekli hamlelerde ferahlık sağlayacağı düşüncesi ile bu yolda girişilecek teşebbüslere önderlik etmek karındadır.

14 — Türk - İş Yönetim Kurulu, TRT'nin Türk işçi hareketine ve işçi meselelerine verdiği önemi şükranla kaydetmiş, radyoya bu ilgisinden dolayı teşekkür etmeye karar vermiştir.

Özellikle, az gelişmiş ülkelerde en önemli eğitim vasıtası olan radyonun, bir de «işçi saati» ihdas etmesinin lüzumunu dikkate alan Yönetim Kurulu, bu konuda da teşebbüse geçilmesini kararlaştırmıştır.

Türk - İş, TRT'nin özerkliğinin korunmasını rejimin bir teminatı saymaktadır.

Türk-İş Sendikacılık Koleji açıldı

Türk - İş Sendikacılık Koleji 20 Nisan 1966 günü Gazi Orman Çiftliğindeki Kolej binasında yapılan bir törenle açılmış, bilgili sendika lideri yetiştirmek üzere Türk işçilerinin hizmetine girmiştir.

Hükümet adına Gümrük ve Tekele Bakanı İbrahim Tekin'in hazır bulunduğu açılış töreni Millet vekilleri, Türk - İş Yönetim Kurulu üyeleri, sendika liderleri, elçilikler mensupları, bazı genel müdürler ve diğer davetliler tarafından izlenmiştir.

BAŞKAN DEMİRSOY AÇILIŞ KONUŞMASINI YAPIYOR

Tören, Türk - İş Başkanı Seyfi Demirsoy'un yaptığı kısa bir konuşma ile başlamıştır. Demirsoy özetle şunları söylemiştir :

«... Yirminci yılını idrak eden



AÇILIŞ TÖRENİ — Kolejin açılış töreninde konuklar ve Sendikacılar konuşmaları dinliyorlar

Türk Sendikacılık Hareketinde ilk defa bir sendikacılık okulunun açılışında bulunmaktayız. Bundan son derece büyük sevinç ve bahtiyarlık duymaktayım. Türk - İş'in, sendikacılık koleji adını verdiği bu okulda her yıl için 100'e yakın meslektaşım değerli ilim adamlarından feyiz alacaklardır. Kendileri için uygun ve dolgun bir program hazırlanmıştır...»

Türk sendikacılarının «sendikacılık eğitimine verdiği önemi takdir etmekten müstesna bir zevk

duyduğunu» belirten Türk-İş Başkanı sözlerine şöyle devam etmiştir:

«... Sendikacılar şuna kanidirler: Haklar beraberinde bir takım sorumluluklar da getirir. Hakların bilinçli şekilde kullanılması yanında muhafazası kadar, tekamül ettirilmesi her sendikacının başlıca vazifesidir. Tarihe karşı mensuplarının ve millete karşı yüklenilen sorumluluğun ağırlığını müdrik sendikacılar, eğitimin pahalı bir yatırım olmasına rağmen, önem vermesi zorunluluğunu, güçlenme yolunda gerekliliğini kabul ederek gereğini yapmışlardır. Şimdiye kadar Türk - İş'in sendikalarının tertiplediği muhtelif eğitim seminerlerine 6000'e yakın arkadaşımız iştirak etmiştir. Bununla yetinmediğimiz bariz delilini koleji açmakla ispat etmiş bulunuyoruz. Eğitimle alâkalı olarak zamanla daha yeni yeni tesisler kurmak kararındayız. Kolejin tesisinde yardımlarını gördüğümüz kuruluşlara, zevata ve değerli hocalara teşekkürler sunarım. Sendikacılık Kolejimizin Türk Sendikacılığına ve Türk Milletine hayırlı olmasını dilerim.»

Başkan Seyfi Demirsoy'un alkışlarla karşılanan konuşmasından sonra kürsüye Uluslararası Kalkınma Teşkilatı Direktörü Mr. James Grant gelmiştir.

Kolejde okutulacak dersler

İş Hukuku, Sosyal ve Beşeri Bilimler, Hukuk Başlangıç Türkiye'nin Sosyal Politikası, Temel İktisat, İçtimai İktisat yönünden Sendikacılık, Sendikacılık Hareketi, Çalışma Ekonomisi, Sosyal Ekonomi, Sendika İdaresi, Türkiye'de Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Grev ve Lokavt, Türkiye'nin İktisadi Bünyesi, İşçinin Beslenmesi ve Milli Produktivite, Türkçe, Lisan.

Kolejde ders verecek hocalar

Prof. Turhan Esener, Prof. Hicri Fişek, Prof. Arif Payaslıoğlu, Prof. Nurettin Sevin, Prof. Cahit Talas, Prof. Hamide Topçuoğlu, Prof. Besim Üstünel, Prof. Sabahattin Zaim, Doçent Dr. Osman N. Koçtürk, Doçent Dr. Safa Reisoğlu, Dr. Rüçhan Işık, Dr. Sait Mimaroglu.

Ayrıca bazı yabancı hoca ve Türk - İş uzmanları da zaman zaman ders vereceklerdir.

EĞİTİM DEMOKRASİNİN GELECEĞİ BAKIMINDAN ÖNEMLİDİR

Konuşmasına eğitimin sendikacılık hareketi bakımından arzettiği önemi belirterek başlayan Uluslararası Kalkınma Teşkilâtı Direktörü, Türk işçilerinin yurt kalkınmasına kendilerine düşen görev ve sorumluluğu yüklenmek zorunluğunda olduklarını söylemiş, şöyle demiştir :

«... zorunluluğundadır diyorum, zira başarılı bir demokrasinin gelişmesinde kuvvetli ve sorunlu işçi hareketinin zaruri olduğuna inanıyorum. Sosyal adaleti halka mal-etmeyen bir demokrasi mümkün olamaz. Demokrasi seçilmiş bir zümre için olmayıp büyük sayıdaki halk topluluğunun refahına hizmet eden bir rejimdir... Türkiye'de bugün bir işçi kolejinin tesis çok önemlidir. Burada yapacağınız mütalaalar, takip edilecek hareket tarzının tesbiti, burada yetiştireceği, niz liderler memleketinizin hedeflerine erişmesinde çok büyük bir rol oynayacaktır. Kararınız ne olursa olsun, yapacağınız program, Türkiye'nin kalkınması ile ilgili demokratik müesseselerin ve demokrasinin geleceği bakımından hayati önemi haizdir.»

Mr. Grant'tan sonra Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcisi konuşmuştur.

KOLEJ SOSYAL ADALET YOLUNDA ÖNEMLİ MERHALE

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) nu temsilen Türk - İş Sendikacılık Kolejinin açılış törenine katılan M. Friso, ICFTU Genel Sekreteri Ömer Becu'nun Ankara'ya geleme-miş olmaktan ötürü duyduğu üzüntüyü belirtmiş, Türk işçilerine «60 milyon kardeşinden selâmlar getirdiğini» ifade ederek, şöyle demiştir :

«... sendikaların görevi mensuplarına sosyal eşitliğe ve refaha dayanan bir hayat temin etmektir. Sosyal adaletin bulunmadığı bir yerde demokratik nizamdan bahsedilemez. İşte sendikacılık koleji demokratik nizamın kurulmasında, korunmasında en önemli müesseselerden biri olmaktadır: Burada bilgili, güvenilir, sorumluluk duygusu ile dopdolu liderler yetiştirilecek, bu liderler sosyal adalet nizamının yerleşmesinde, diğer bir deyişle demokrasinin korunmasında, önemli rol oynayacaklardır.»

ICFTU temsilcisi daha sonra genel olarak sendikacı eğitimin önemini belirtmiş, sendikaların demokratik nizamın vazgeçilmez unsurları olduğunu, demokrasinin korunması alanında sendikalara çok iş düştüğünü, bunun da herşeyden önce bilgili işçi liderleri ile yapılabileceğini anlatmış, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

nu (ICFTU) nun «en samimi tebriklerini ve başarı dileğini» sunmuştur.

Daha sonra Kolejde ilk üç ay konferans verecek Alman sendikacı M. Kober konuşmuş, Alman sendikalarının başarı dileklerini iletmıştır. İşverenler Konfederasyonu adına yapılan bir konuşmadan sonra kürsüye Profesör Cahit Talas gelmiştir.

PROFÖSÖR CAHİT TALAS KONUŞUYOR

Profesör Talas konuşmasına, «sendikacılık kolejinin toplum hayatımızda özel bir yeri olduğuna inandığını» belirterek başlamış, Türkiye'de sendikaların Türk toplum hayatında önemli bir rol oynadığını anlatarak şöyle demiştir:

«... Gerçekten şimdi sendikalar hükümetler tarafından mesleki alanda, sosyal ve ekonomik politika alanlarında düşüncelerine müracaat olunan kuruluşlar haline gelmişlerdir.»

Cahit Talas daha sonra sendikaların toplum hayatı içinde oynadıkları rolün başarılı olabilmesi için eğitimin şart olduğunu anlatmış, sendikaların karşılaşmakta oldukları güçlükleri şöyle özetlemiştir :

«... sendikacılık hareketi çeşitli çok farklı muhitlerde doğmuş, her doğduğu yerde mukavemetle



İLK DERS — Kolejde ilk dersi Prof. Cahit Talas verdi. Kursiyerler ve konuklar dersi ilgi ile izlediler.

Türk - İş Sendikacılık

Türk - İş, Ankara'nın en sevimli yerlerinden biri olan Atatürk Orman Çiftliği'nde sorumlu, bilgili işçi lideri yetiştirecek bir eğitim yuvası açıyor: Türk - İş Sendikacılık Koleji... Kolej, Bira Fabrikasının hemen yanındaki bahçe içinde, villâ tipi şirin bir yapı. 20 Nisan 1966 çarşamba günü Orta Doğu'nun ikinci, Balkanların tek işçi eğitim müessesesi olarak Türk işçilerinin hizmetine geçecek.

KURULMASI 1964'TE KARARLAŞTIRILMIŞTI

Türk - İş, 27 Ocak 1964 tarihinde Bursa'da yaptığı Beşinci Genel Kurul'da işçi eğitimini daha köklü bir hale sokacak böyle bir eğitim müessesesinin kurulmasını oybirliği ile kabul etmişti. Aradan sadece iki yıl kadar bir zaman geçmiş bulunuyor... Türk - İş Altıncı Genel Kurul çalışmalarının başladığı 7 Mart 1966 tarihinde Türk işçilerinin malı, dev bir tesis hizmete hazır...

Türk - İş İcra Kurulu, sendikacılık kolejinin öğretime 20 Nisan günü başlamasını kararlaştırmış, böylece, Kongre kararlarının Teşkilât bünyesinde gerektirdiği tertiplerin alınmasında, koleje öğrenci olarak katılacak işçi liderlerinin yardımcı olabilmelerine imkân vermişti. Kongrenin sona ermesinden bu yana geçen bir aylık süre, işçi liderlerinin teşkilâtlarındaki kongre ertesi ön çalışmalarını birarada yürütmelerini mümkün kılmıştır.

BİRİNCİ DEVRE 20 TEMMUZA KADAR SÜRÜYOR

Kolejin ilk ders dönemi 20 Nisan'dan 20 Temmuz 1966'ya kadar sürecek, bu devrede Türk - İş'e bağlı Millî Sendika ve Federasyonların yöneticilerinden 24'ü eğitilecekler.

Altıncı Genel Kurul kararı gereğince kursiyerlerin yemek, yatma, ders notu, kitap ve kırtasiye ihtiyaçları Konfederasyon tarafından karşılanacak; ayrıca her öğrenciye günde 10 lira harçlık verilecek.

Türk - İş Altıncı Genel Kurulu'nun sendikacılık kolejinde eğitilecek kursiyerlerin kayıp yevmiyelerinin nasıl karşılanacağı konusundaki görüşü ve kararı Batı ülkelerindeki uygulamanın hemen aynı. İsveç, Almanya, Avusturya, Fransa İtalya ve diğer ülkelerde de Konfederasyona bağlı kuruluşlar, koleje gönderdikleri üyelerinin kayıp yevmiyelerinin ödenmesini üzerlerine almışlardır. Bizdeki fark, kursiyerlere ayrıca cüz'i de olsa sembolik bir harçlık verilmesi...

HÜR VE DEMOKRATİK SENDİKACILIK YOLUNDA

Sendikacılık Kolejinin hedef ve ilkeleri yönetmeliğinde yer almaktadır. Buna göre Kolej eğitimiyle aşağıdaki amaçlar öngörülmektedir :

— Sendika yönetici ve görevlilerinin eğitilerek, yurdumuzda hür ve demokratik sendikacılık hareketini geliştirmek;

— Öğrencilerin, işçi eğitim usul ve tekniklerine göre yetiştirilmesi ve bu suretle yurdumuzda işçi eğitiminin mükemmelleştirilmesi.

Bu iki ana amaç dışında, öğrencilerin sosyal ve özel durumlarını yakinen izlemek, onları ideal birer lider ya da lider namzedi olarak her bakımdan desteklemek, Kolej programının içinde yer almaktadır.

KOLEJDE OKUTULACAK DERSLER

Türk - İş Sendikacılık kolejinin 20 Nisanda

OLAYLAR

karşılaşmıştır. Bu mukavemetler alışılmış menfaatleri rahatsız ettiği ve geleneksel hukuki ilişkilere yenilikler getirdiği ölçüde kuvvetli ve şiddetli olmuştur. Binaenaleyh sendikalara alışmak her zaman ve her yerde kolay olmamıştır. Geleneksel ekonomik bünyelerini devam ettiren toplumlarda doğuş gibi alışma, kabullenme de güç olmaktadır.

Profesör Talas konuşmasına Türk - İş Sendikacılık Kolejinin bu alanda önemli bir eksikliği dolduracağına, bu tesisle büyük bir merhalenin daha aşılmış olduğuna inandığını belirterek son vermiştir.

SENDİKACILIK KOLEJİ TÜRK İŞÇİLERİNİN HİZMETİNDE

Cahit Talas'ın konuşmasından sonra, davetliler, Türk - İş İcra ve

Yönetim Kurulu üyeleri Kolej binasının kapısına gelmişlerdir. Kurdelayı Profesör Cahit Talas kesmiştir. Cahit Talas kurdelayı kesmeden önce şunları söylemiştir :

«... Türkiye'nin ilk sendikacılık kolejini açmak üzere olduğumuz şu an büyük bir mutluluk ve heyecan içindeyim. Bu müessesenin Türk Sendikacılık Hareketine ve

Koleji

Yazan :

**Orhan
Alpakın**

**Türk-İş Sendikacılık
Koleji Müdürü**

başlayacak birinci döneminin ders programı şöyle düzenlenmiştir:

1 — İş Hukuku dersleri Profesör Turhan Eşer ve İş Hukuku Asistanı Dr. Rüçhan Işık tarafından verilecektir. Toplu İş Sözleşmesi Hukuku dersleri Doçent Dr. Sait Mimaroglu, Grev Lokavt kısmı da Doçent Dr. Safa Reisoğlu tarafından okutulacaktır.

İş Hukuku için programa haftada beş saat, ten, toplam 58 saat ders konulmuştur.

2 — Prof. Besim Üstünel tarafından verilecek Ekonomi dersleri başta Temel İktisat Bilgileri ve ihtisas bilgileri olmak üzere iki bölümde müta. lla edilebilir. İhtisas Bilgileri içinde, Türkiye'nin iktisadi bünyesi, Türkiye'de iktisadi kalkınmanın seyri (diğer ülkelerle karşılaştırmalı olarak), Sanayileşme politikası ve 5 yıllık planda sanayiın yeri, Dış yardım, kalkınma ve yabancı sermaye, para politikası ve kalkınma, Dış ticaret politikası ve kalkınma, yurt dışındaki işgücümüz ve kalkınma gibi konular yer almaktadır.

12 haftalık dönem içinde bu derslere toplam olarak 40 saat ayrılmıştır.

3 — Sosyal Politika, Sosyal Güvenlik, Sendika. cılık Hareketi konuları Prof. Cahit Talas tarafından verilecek ve toplam 47 saati bulacaktır.

4 — İctimai İktisat Yönünden Sendikacılık ve Çalışma Ekonomisine 56 saat ayrılmıştır. Bu dersler Profesör Dr. Sabahattin Zaim tarafından verilecektir.

5 — Sosyal ve Beşeri Münasebetler dersleri Profesör Hâmede Topçuoğlu tarafından okutulacaktır. Bu dersler için de 23 saat ayrılmıştır.

6 — Hukuk Başlangıç dersleri Profesör Hicri Fişek tarafından 23 saatlik bir ders süresi içinde verilecektir.

7 — Sendika İdaresi derslerine 11 saatlik bir süre ayrılmış olup, Profesör Dr. Arif Payashoğlu tarafından verilecektir.

8 — Doçent Dr. Osman N. Koçtürk tarafından verilecek olan İşçinin Beslenmesi ve Millî Prodük. tivite derslerine 12 saat ayrılmıştır.

9 — Türkçe dersleri 11, İngilizce dersleri 59 saatlik zamanı kapsayacak, Nurettin Sevin tarafından okutulacaktır.

10 — Bunların dışında yabancı hocalardan da yararlanılacaktır. Bu amaçla programa 31 saatte konferans süresi konulmuştur. Bu süre içinde genel olarak, yabancı sendikacılık hareketi, uzlaştır. ma, tahkim, mesleki eğitim, iş sosyolojisi konfe. ransları verilecektir.

Birinci dönemde «404» saatlik bir zaman derslere ayrılmış bulunuyor.

KOLEJDEN MEZUNİYET İÇİN GEÇER NOT ŞART

Sendikacılık Koleji'nde öğretim üyeleri her ay bir yazılı sınav yapacaklar. Bir dönem içinde yapılacak üç sınavdan geçer not almak gerekiyor. Mezuniyet için ortalamanın 5'in üzerinde olması lâzım; tam numara ise 10. Sınavlarda alınan notların ortalamasına göre de kolejden mezuniyet «Peki, iyi ya da orta» derecede olacak.

Türk - İş Sendikacılık Kolejinin Türk sendikacılığına çok yararlı olacağına dair yanılmaz bir inanca sahibiz.

OLAYLAR

milletimize hayırlı, uğurlu olmasını dilerim.»

Daha sonra kolejin eğitim salonuna girilmiş ve ilk dersi Profesör Cahit Talas vermiştir. Davetliler ve üç ay süreli birinci kursa katılan sendika yöneticileri tarafından dikkatle izlenen dersten sonra kolej bahçesinde öğle yemeği yenilmiştir.

TÜRK-İŞ MAYIS 1966

Lastik İşkolunda Grev

Türkiye Lâstik, Kauçuk ve Plastik Sanayii İşçileri Sendikası (Lastik - İş) nin 2973 üyesi 26 Nisan sabahı İstanbul'da dört işyerinde grev'e başlamıştır.

Lâstik ve Plâstik Sanayii İşve-

renleri Sendikası ile Lâstik - İş Sendikası arasında son üç aydan beri devam etmekte olan toplu sözleşme görüşmeleri, işçi temsilcilerinin ücret zammı, sosyal yardımlar ve iş güvenliği konularındaki is-

teklerinin işverenler tarafından kabul edilmemesi üzerine kesilmiş ve Lâstik - İş Sendikası 7 işyerinde grev kararı almıştı. Bir anlaşma olmadığı takdirde 26 Mayıs 1966 tarihinde 3 işyerinde daha greve gidecektir.

Grev 26 Nisan sabahı şu işyerlerinde başlamıştır :

- Gislavet Lâstik Fabrikası
- Derby Plâstik ve Lâstik Fabrikası
- Plastel Plâstik Fabrikası
- Luxor Tarak Fabrikası

Greve gidilen işyerlerinin hepsinin mali durumunun işçi taleplerini rahatlıkla karşılamaya müsait olduğu öğrenilmiştir.

KABUL EDİLMEYEN İŞÇİ İSTEKLERİ

Lâstik işkolunda yüksek kazanç elde eden lâstik ve plastik işverenlerinin kabule yanaşmadıkları işçi istekleri arasında «iş emniyeti» ve «işçilere süt veya yoğurt verilmesi» de yer almaktadır.

Lâstik - İş Sendikası ayrıca üyeleri için şunları istemektedir :

- Yüzde 33 oranında ücret zammı (seyyanen)
- Yılda 1 maaş ikramiye
- 20 lira çocuk zammı.
- Günde 300 kuruş yemek bedeli
- 100 kuruş vesait ücreti

Lâstik-İş yetkilileri, işverenlerin 3008 sayılı kanunu tadil eden 5518 sayılı kanunun 3 üncü maddesine dayanarak her yıl tensikat yapacaklarını bildirdiklerini, kalifiye işçiye ihtiyaç göstermeyen lâstik işkolunun bu avantajını istismar ederek 300 hatta 400 işçinin işine son verdiklerini ve bu suretle işyerlerinde huzursuzluğun başlıca amili olduklarını iddia etmektedirler.

TÜRK - İŞ «LASTİK İŞÇİSİ HAKLARINI ALACAKTIR» DİYOR

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu 29 Nisan günü bir bildiri yayımlayarak Türk - İş'in, lâs-

tik işçilerinin hak mücadelesini desteklediğini, grevin işçi hakları alınuncaya kadar devam edeceğini ve mutlaka başarıya ulaşacağını bildirmiştir.

Türk - İş'in bildirisi şöyledir:

«Üyemiz Lâstik - İş Sendikası, girdiği toplu sözleşme görüşmelerinde en haklı taleplerinin bile, İşverenler tarafından, sebebi anlaşılabilir bir davranışla, kabul edilmeyişi yüzünden, Lâstik işkolunda kurulu yedi fabrikada greve gitmek zorunda bırakılmıştır.

Bir yandan işçi haklarını vermeyen, bir yandan Anayasa teminatı altındaki, sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarını kısıtlamak isteyen İşverenlerin bu davranışı karşısında, Lâstik - İş Sendikasının Türk - İş'in ve ona bağlı işçi kuruluşlarının desteğiyle ilân ettiği grev, işçilerimiz haklarını alınuncaya kadar devam edecek ve mutlaka başarıya ulaşacaktır.

Türk - İş, daha toplu sözleşme görüşmeleri devam ederken, üyesi Lâstik - İş Sendikasının işverenlerden taleplerini makul görmüş, Lâstik işkolunda en güç şartlarda ve düşük ücretlerle çalıştırılan işçilerin haklarını alması için her türlü yardımı yapmaya hazır olduğunu bildirmiştir.

Lâstik - İş Sendikamız işvebir taviz verilmeyeceğinin de birerlerle görüşmeye, Türk - İş'de bu konuda arabuluculuk yapmaya her zaman için hazırdır. Ancak, işçi haklarının korunması yolunda en ufak linmesi gerekir.

Halen 2973 işçiyi kapsayan ve dört fabrikada başlamış olan, 26 Mayıs tarihinde diğer üç fabrikada 1670 işçi ile başlayacak olan grevin başarıya ulaşacağına inanıyoruz. Lâstik - İş Sendikasının mali gücü yeterli olduğundan Türk - İş bu grevi şimdilik manen desteklemektedir. Gerekirse Türk - İş ve onun öncülüğündeki Türk İşçi Hareketi bu grevi maddi yönden de destekleyecekler ve ne pahasına olursa olsun, Lâstik İşkolundaki işçilerimize haklarını alacaklardır»

DEMİRSOY:

Siyasi partiler sözlerini tutmadılar

Nisan ayı sonunda İstanbul'a giderek kurucusu ve üyesi bulunduğu İstanbul Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası'nın kongresine katılan Türk - İş Başkanı Seyfi Demirsoy, bir demeg vermiş, «... siyasi partiler ve hükümetler verdikleri söze sadık kalmadılar!» demiştir.

Konuşmasında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin son aylardaki durumuna da değinen Türk - İş Başkanı bu konuda şunları söylemiştir :

«... Halledilmesi gereken bir çok memleket meselesi varken, siyasi çekişmeler yüzünden Meclisin bunu ele alması ızdırıp vericidir. İşçinin tasarruf honosundan muaf tutulması vaadedilmiş olmasına rağmen, halâ bu söz yerine getirilmemiştir. Keza asgari geçim indirimi vergi erteleme Meclis'de görüşülürken, sorumlu Bakan, indirimin işçilere uygulanacağını, bunun için yeni çalışmalar olduğunu bildirmiş, ancak bugüne kadar bu konuda da hiçbir hareket görülmemiştir. Elbetteki işçilerimiz bu durumdan ızdırandıkça, üzülmedikleri»

DOĞRU YOLA DAVET

Seyfi Demirsoy Türk - İş yetkililerinin bütün yurdu dolaşarak, işçilere problemlerini anlatacaklarını, onları aydınlatacaklarını belirtmiş, Konfederasyonun mevzuat çalışmaları konusunda şunları söylemiştir :

«... Konfederasyonumuz İşsizlik Sigortası, Deniz İş Kanunu, Tarım İş Kanunu, İş Kanunu, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu'nun aksak noktaları üzerindeki çalışmalara devam etmektedir.»

Türk - İş Başkanı daha sonra «Hür - İş altında kurulup işçiyi temsil ettiğini iddia eden bir kuruluş» değinerek şunları söylemiştir:

«... işçiyi başka çatılar altına alma çabaları, havanda su döğmekten öteye gidemeyecektir. Maceracılar meydanı boş bırakmayacağımız gibi, bu gibi. ler işçiden iltifat da göremiyeceklerdir. Bu maceracılar, şimdilik, doğru yolu seçmelerini tavsiye ederim.»

Erkap Kahire'ye Gitti

Ortadoğudaki sendikacılık hareketinin liderliğini yapan ve Dünya Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından bu bölgedeki işçi hareketini geliştirmek için çalışmalar yapmakla görevlendirilen Türk - İş, bir yandan Arap ülkeler sendikacılarını yurdumuza davet ederken, bir yandan da işçi hareketini yerinde incelemek üzere Türk sendikacılarını bu ülkelere göndermektedir.

Bu cümleden olarak, Türk - İş Genel Sekreter Yardımcısı Salâhaddin Erkap 28 Nisan günü Kahire'ye gitmiştir.

Erkap, Mısır'da bir süre kalarak işçilerin çalışma ve yaşama şartları ile Mısır Sendikacılık Hareketini inceleyecektir.

Türk ve Mısır sendikacılık hareketleri arasında uzun bir süreden beri kesilmiş bulunan ilişkiler bu ziyaretle yeniden başlamış bulunmaktadır.

Türk İşçi Hareketini tanımayanlara sunulur...

Derginizin 8 Nisan 1966 tarih ve 158 inci sayısında yayınlanan «Sendikacılarımıza Sunulur» başlıklı yazıyı dikkatle okudum. O kanaatleyim ki, bu yazı yazılırken Amerikan İşçi Teşkilâtı (A.F.L. - C.I.O.) Dış Münasebetler Müdürü Joy Lovestone hakkında olsun, yabancıların dümen suyunda tutulduğu iddia edilen Türk sendikacılığı hakkında olsun biraz daha bilgi sahibi olunmak gerekirdi. Özellikle Türk sendikacılarının nasıl bir karakter taşıdıkları, ilkeleri dışında hiç bir tavsiyeyi — nereden gelirse gelsin — kabul etmeyecekleri Türk - İş'de uzun süre çalışmış olan Derginizin değerli yöneticisi Sayın Doğan Avcıoğlu'ndan öğrenilebilirdi.

Amerikan İşçi Teşkilâtı'nın Dış Münasebetler Müdürü Lovestone'u yakından tanırım. 1929 yılında Amerikan Komünist Partisinin lideriydi; Komünizmin ne menem şey olduğunu anlayınca partiden ayrıldı ve komünizme karşı bir birlik kurdu. Daha sonra, kadın tekstil sendikası kuruculuğu yaptı. AFL - CIO'nun Dış Münasebetler Müdürlüğüne getirildi. Sendikaların dış münasebetler bürolarının görevleri arasında haber toplamak, bunları değerlendirmek, konfederasyonlar arasında ilişkileri ayarlamak da vardır. Bu yüzden sendika yöneticileri bu büroların başına daima seçme insanları getirirler.

Eski Dış İşleri Bakanı Selim Sarper'in de yakın

Yön dergisinin 8 Nisan tarihli sayısında «Sendikacılarımıza Sunulur» başlıklı bir yazı yayınlanmıştır. Türk sendikacılık hareketinin yabancıların dümen suyunda tutulduğunu iddia eden bu yazı sendikacılarımız arasında üzüntü yaratmıştır. Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy, Yön Dergisine aşağıdaki açıklamayı göndermiştir.

dostu olan Lovestone'un CIA ajanlığı ile ithamı, olsa olsa, onun amansız bir komünizm düşmanı olmasından ve bu yoldaki davranışlarından ileri gelmektedir.

Türk sendikacılığı kuruluşundan beri, zaman zaman, bazı isim ve kuruluşların peşinden gitmekle it ham edilmiş ama her seferinde de bu itirafların asılsızlığı anlaşılmıştır. Bu defa da aynı şekilde yabancıların dümen suyunda gitme iftirası ile karşı karşıyayız; Bunun nereden çıkarıldığını kestirmek bizim için imkânsızdır.

Uluslararası kuruluşlarla da, diğer ülkelerin işçi kuruluşları ile de iyi ilişkiler kurmak bizim amacımızdır. Ama bu, dümen suyunda gitmek bir yana, hiç bir zaman Türk sendikacılığının kişiliğinden en ufak bir fedakârlık pahasına da yapılmamıştır. Türk sendikacılığının uluslararası kuruluşlarda ve yabancı işçi teşekkülleri nezdinde gördüğü itibar da bu yüz dendir. Kabul etmeniz gerekir ki, yazınızda ima ettiğiniz gibi herhangi bir yabancı kuruluşun dümen suyuna girmiş olsaydık, Türk İşçi Hareketi yabancı kuruluşlar tarafından, Orta Doğunun en kuvvetli sendikacılık hareketi diye nitelenmezdi.

İşte bütün bunlardan dolayıdır ki, yayınızı üzüntü ile karşıladım.

Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem yurt dışındaki işçilerle ilgilendi

Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem yurt dışındaki işçilerimizin problemlerini yerinde incelemek üzere 14 Nisan günü Almanya'ya gitmiştir. Çalışma Bakanı 32 gün sürecek olan gezisinde Almanya, Belçika, Hollanda, İsviçre ve Avusturya'yı ziyaret edecektir.

Ali Naili Erdem seyahati ile ilgili olarak verdiği demeçte şunları söylemiştir :

«... dışarıdaki işçilerimizin dert ve dileklerini, yaşama şartlarını, sosyal güvenlik andlaşmaları ile işçilerimize sağlanan hakların işleyiş tarzını mahallinde görmek, çözüm bekleyen meselelerine de yine yerinde cevap vermek üzere yola çıkıyorum.»

Çalışma Bakanı dışarıdaki işçilerimizin sorunlarını şu şekilde özetlemiştir :

«... teşkilatlanma meselesi, sendikal faaliyetler, dernek çalışmalarını, okuma çağına gelmiş çocukların öğretimleri, mesken ihtiyacı, aydın din adamı temini, ekonomik, sosyal ve kültürel konular...»

İŞÇİ DÖVİZLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türk işçilerinin Almanya'da çeşitli bankalara yatırılmış bulunan 2 milyar Türk lirası tutarındaki dövizleri ile ilgili olarak Türkiye'de yapılacak yatırımlar hakkında da bilgi veren Ali Naili Erdem bu konuda şunları söylemiştir :

«Bakanlığımızca yatırımlar konusunda hazırlanan projeler şunlardır :

1. Türkiye'de devamlılık arzeden ihtiyaçlara cevap veren yatırımlar;

2. İşçilerimiz Avrupa'dan döndükten sonra kendilerinin bizzat çalışmalarına imkân veren yatırımlar;

3. İşçilerimize iş emniyeti ve



TÜRK ve ALMAN ÇALIŞMA BAKANLARI — Erdem, 18 Nisan günü Federal Almanya Çalışma Bakanı Katzer'i ziyaret ederek görüşmüştür. Federal Almanya Bakanı Katzer, Türk delegeleri şerefine bir yemek vermiştir.

iş garantisi veren yatırımlar;

4. İşçilere kâr sağlayan yatırımlar.»

Çalışma Bakanı yatırımların özellikle «otomobil, elektrifikasyon ağır çelik ve radyo sanayii» kolunda kurulabileceğini sözlerini eklemiştir.

İŞÇİLER DİLEKLERİNİ BELİRTTİLER

Ali Naili Erdem 17 Nisan günü Bonn Büyükelçiliğimizde Almanya'da kurulu 60 Türk derneğinin temsilcilerini kabul ederek, işçi dileklerini tesbit etmiştir. Yapılan konuşmalarda işçi dernekleri idarecilerinin dilekleri özetle şu noktalarda toplanmaktadır :

— Bedelsiz ithalâta esas teşkil edecek 600 markın üstündeki tasarruflar için verilen permi haklarının daha küçük bir rakama indirilmesi ve permi haklarının yükseltilmesi.

— Alman iş hukuku mevzuatını derleyen bir rehberin çıkarılması;

— Türk bankalarının yurt dışında çalışan işçiler için özel ikramiye fonu tesis etmeleri ve memlekete döviz akımını hızlandırma-ları;

— Yurda giriş kapılarında işçilerimize kolaylık gösterilmesi; bunun için gümrük mevzuatında gerekli değişikliklerin yapılması;

— Alman sosyal meskenlerinden Türk işçilerinin de istifade edebilmeleri için bir formül bulunması.

ÇALIŞMA BAKANI HÜKÜMET TEDBİRLERİNİ AÇIKLADI

18 Nisan günü Köln Türk İşçileri Derneği'nin düzenlediği toplantıya katılan Çalışma Bakanı, işçilerin dert ve dileklerini tesbit ettiğini söylemiş, Türk işçileri yurt dışında çalışma hayatına başladıktan sonra ortaya çıkan sosyal dâvaların halli için bugüne kadar yapılan faaliyetleri ve kaydedilen gelişmeleri açıklamıştır.

Bakan konuşmasına, «yakında 80 görevlinin çalışma atışelikler nezdinde vazife alarak hukuk danışmanı, doktor, din adamı, öğretmen olarak büyük ihtiyaçları karşılayacaklarını» belirterek devam etmiş, yurttta yatırımlar yapmayı öngören TÜRKİSAN işçi şirketi hakkında şunları söylemiştir :

«... Türksan adında bir işçi şirketi yurttta yatırımlar yapmak üzere kuruluş çalışmaları içindedir. Türksan öncülerinin mücadelesine aynı mücadele gücü ile katılarak, teşebbüsü Bakanlar Kuruluna getireceğim.»

ERDEM ALMANYA ÇALIŞMA BAKANİ İLE GÖRÜŞTÜ

Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem Federal Almanya Çalışma Bakanını makamında ziyaret ederek, işçilerimizle yaptığı toplantılarda tesbit ettiği dileklerin Alman makamları nezdinde halledilmesi gereken kısımlarını görüşmüştür. Toplantı tam bir dostluk ve karşılıklı anlayış havası içinde cereyan etmiştir.



SURİYELİ KONUK SENDİKACILAR — Komşu Suriyeden, Türk-İş'in davetlisi olarak gelen 5 ayrı işkolunun temsilcisi konuk sendikacılar Anıt Kabir'de saygı duruşunda. 7 Nisanda gelip 28 Nisanda yurdumuzu terkeden, Bedrettin Şeyh Muhammet (Basın İşkolu) başkanlığında, Mustafa Kadıbilban (Deri), Halit Asfur (Yapı), Şükrü Türk (Petrol) ve Neziri Bindikçi (Gıda)'dan kurulu konuk ekip, yurdumuzda sendikaları ve bazı işyerlerini ziyaret etmişlerdir.

Hollandadaki Türk işçiler için Sosyal Güvenlik anlaşması

A lmanya'da bazı maden ocaklarının kapatılması ve ileride 20 kadarının daha kapatılacağını öğrenilmesi, buralarda çalışan işçiler arasında haklı bir endişe yaratmıştır. Yetkililer işten çıkarılan işçilerin başka işlere yerleştirileceklerini belirtmişlerdir. Şimdiye kadar kömür ocaklarının kapatılması sebebiyle işten çıkarılanların sayısı 100 civarındadır; bunların 75'i Türk işçileridir. Verimsiz oldukları için kapatılacakları belirtilen 20 kömür madeni ocağında çalışan 6000 işçinin 2500'ünün Türk işçileri olması, Almanya'daki işçilerimiz arasında huzursuzluk yaratmıştır.

Türk-İş «işten çıkarmaların» bir plân ve program dahilinde yapılması için Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB) nezdinde teşebbüse geçecektir.

Hollanda'da çalışan 7000 Türk işçisine yeni haklar sağlayacak olan «Sosyal Güvenlik Andlaşması» 5 Nisan 1966 günü Çalışma Bakanlığında imzalanmıştır. Türk-İş yetkililerinin de hazır bulunduğu toplantıda imzalanan andlaşmanın ana hatları şunlardır :

— Hollanda'da; hastalık, mahlûk, yaşlılık dul ve yetimlik sigortaları ile aile yardımları ve kömür madenleri işletmelerinde çalıştırılan işçilere uygulanan özel rejimlere Türk işçileri de tâbi olacaklardır.

Hollanda Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanı ile Türk Hükümeti adına Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem tarafından imzalanan sözleşme, her iki ülkenin Parlâmentolarının onayından geçtikten ve tasdik belgeleri teatî edildikten sonraki ayın ilk günü yürürlüğe girecektir.

New-York'lu gazeteciler grev yaptı

New York'da çıkan «The Herald Tribune», «The World Telegram» ve «The Journal American» gazete sahiplerinin aralarında birleşerek «The World Journal Tribune» adlı bir günlük gazete çıkarmaları teşebbüsü, New York'lu gazeteci ve müretteplerin 24 Nisan günü başladıkları grev sebebiyle akim kalmıştır. Grev bu birleşme sonucu tensikata uğrayacak olan 3000 işçiye ödenecek tazminat miktarında tarafların anlaşamamalarından doğmuştur.

Uyuşmazlıkta New York Valisi Nelson Rockefeller, Belediye Başkanı John Lindsay ve Senatör Robert Kennedy arabuluculuk yapmışlarsa da, bu uzlaştırma çabalarından olumlu bir sonuç alınamamış, işçileri teşkilâtlandıran 10 sen dika işyerlerine grev gözcülerini dikerek grevi başlatmışlardır.

Hayat pahalılığı gittikçe artıyor

Yazan : Lâle ERTEM

**TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA
UZMANI**

Kalkınma programında gelir dağılımı için ön görülen tedbirler, fiyat hareketleri yönünden incelendiğinde, fiyatlarda mevcut artışların, bu tedbirlerin gerçekleştirilmesini engelleyecek derecede yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bilindiği gibi 4 Ağustos 1958 de alınan istikrar tedbirleri ile, 1954 - 1958 yılları arasında bozulan arz talep dengesi temin edilmeye çalışılmış ve bu denge 1959 yılının sonunda sağlanabilmiştir.

Ancak 1964 yılının son aylarından itibaren görülen devamlı fiyat artışı, sabit gelirli kimselerin, küçük tasarruf sahiplerinin zararına işlemekte, paranın dışındaki reel kıymetler üzerinde spekülasyonu teşvik etmekte ve yatırımların yanlış yönlere kaymalarına sebep olmaktadır. Durum böyle iken, alınan tedbirler yeterli olmamış, 1966 programında ifade edildiği gibi vergilendirme, gelir dağılımı yönünden istenilen sonuçları verememiş, kanun yolu ile gelir dağılımına etki zayıf kalmış ve fiyatlandırma politikası, gelir dağılımının adilâne oluşu üzerine etki edecek tarzda yönetilememiştir. Toptan ve perakende eşya fiyatları 1965 deki artıştan bir şey kaybetmeksizin yükselmeye devam etmiş ve 1966 nın ilk ayında toptan fiyat endeksi 316 iken, şubatta 321 olmuş, Ankara geçinme Endeksi 300 iken 303 ve İstanbul geçinme Endeksi 291 iken 296 olmuştur.

Mart ayı endeks numaralarında (toptan eşya fiyatları ve Ankara Geçinme Endeksi) geçen yıllara paralel olarak çok ufak bir düşme meydana gelmiştir. Ancak, İstanbul geçim endeksi artışı muhafaza etmiş 304 e çıkmıştır.

Bu seyirden anlaşılan İstanbul'daki fiyatların devresel düşüşleri dahi bertaraf ederek büyük bir hızla arttığıdır.

1961 den bu yana İstanbul müstehlik geçim endeksindeki artış % 25, Ankara müstehlik geçim Endeksindeki artış ise % 27 olmuştur. Ücretlerde meydana gelen artış ise, en iyi hesapla ortalama % 19'u geçmemektedir. Bu rakamlara göre 1961 yılından bu yana, İstanbul'daki ücretlilerin satınalma güçlerinde % 6, Ankara'daki ücretlilerin satınalma güçlerinde ise % 8 düşüş meydana gelmiştir. Ankara ve İstanbul'un dışında müstehlik geçim endekslerinin mevcut olmayışı bu şehirlerin dışında yaşayan ücretlilerin, fiyat artışlarından ne derece zarar gördüğünü bilmemize imkân vermemektedir.

Endeks numaralarındaki her % artışın işçinin satınalma gücünde meydana getirdiği düşüş, gelişen hayat şartları karşısında, bu hayat şartlarına paralel gelişmesi gereken gurbun, gelişme bir yana,

YURDUMUZDA GİTTİKÇE ARTAN HAYAT PAHALILIĞI İŞÇİ VE DAR GELİRLİLER İÇİN İZDIRAP KAYNAĞI OLMAKTADIR. NİTEKİM TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU YAYINLADIĞI BİLDİRİDE BU KONU YA TEMAS ETMİŞTİR.

durumunu bile muhafaza edememesine sebep olmaktadır.

Durum böyle iken kalkınma plânında ön görülen kanun yolu ile gelir dağılımının sağlanması fikri, toplu iş sözleşmeleri ile elde edilen ücret artışlarının reel artış olmayıp, aktif artış olması ve hatta endekslerle paralel gidememesi ile imkânsız hâle gelmektedir.

Sendikaların üyelerinin menfaatlerini koruma yönünden toplu iş sözleşmeleri ile satınalma düşmesini önleyecek ücret ayarlamaları ve oynak merdiven sistemi uygulamalarına ek olarak, devletin de ücret kâr dağılımının adilâne olması yönünde gayret sarfetmesi gerekmektedir. Bu gayretlerin bir sonuç vermesi için de herşeyden önce fiyat istikrarını sağlayacak tedbirler alınmalıdır.

İlk tedbir olarak emisyonu gidilmemesi gerekir. Yoksa emisyonu gidilip, buna karşıt tedbirler alınması, durumu düzeltecek yerde, hali hazır durumun bile muhafazasını güçleştirecektir. 1962 - 1963 emisyon hacmindeki artış % 9,0 olduğu halde 1963 - 1964 emisyon hacmindeki artış % 18,4 olmuştur.

Bu fark, emisyon hacminin değişmesinin fiyat istikrarı üzerinde bugünkü fiyat artışları nazara alınrsa, nasıl etkili olduğunu açıkça belirtmektedir.

Bu tedbirin tamamlanması diğer bir tedbir, özel ve kamu sektörünün açıktan finanse edilmemesidir. Bu da vergilerin arttırılması ile mümkün olabilir. Ancak bu arttırma bir vergi reformu ile gerçekleştirilmeli, Türkiye'nin bünyesine uygun bir vergi sistemi ihdas edilmeli, gelir vergisi, istisna ve muafiyetler âdil bir gelir dağılımı sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir. Gelir vergisinin sadece ücretli ve maaşlılardan gerçek miktarı ile elde edilmesi, bunun dışında kalan gruplardan ümit edilenden az sağlanması, vasıtasız vergilerin gayri safi milli hasıla içindeki yerini hâlâ bulamadığını göstermektedir.

Banka kredilerinin kısılanması da açıktan finanseye karşı müessir bir tedbirdir. Her ne kadar, bankaların taahhüt karşılıkları % 10'a çıkarılmış, vadeli mevduat karşılıkları % 20 olmuşsa da, bu tedbirler, bankalar gerçek tasarruftan çok daha fazlasını kredi olarak vermeye devam ettikleri müddetçe fazla tesirli olmayacaktır.

Kalkınma plânında yer alan «işçilerin, diğer sosyal kategorilerin sahip olduğu iktisadi ve sosyal haklardan yararlanması, toplumu kuran sınıflar arasında bir dengenin sağlanması» için mevcut düzenden istifade etmeleri, hükümetin fiyat istikrarı için gereken bütün tedbirleri almasıyla mümkün olacaktır.

Önümüzdeki günlerin bu yönde tedbirler getireceğini ümit etmekteyiz.

Basın İş Hukuku**Basın mesleğinde çalışan fikir
işçilerinin hakları****Yazan : Orhan APAYDIN**

3008 sayılı İş Kanununun en önemli eksikliklerinden biri de beden - fikir işçiliği ayırımı ve fikir işçilerinin kapsam dışında bırakılarak himayeden yoksun bırakılmasıydı. Fikir işçilerinden özellikle basın mesleğine mensup olanların kamu düzenini ve toplumun menfaatlerini kuvvetle etkileme durumunda oldukları bilinen bir gerçektir. Bu sebeple, hükümetler ve kanun koyucular, İş Kanunun fikir işçileri yönünden bıraktığı boşluğu, basın mesleği mensupları için ayrıca doldurmak, sermaye ile fikri emek arasında dengeyi müstakil bir kanunla sağlamak ve düzenlemek yolunu tercih etmişlerdir. 6253 ve 1961/212 sayılı kanunlarla değişikliklere uğrayan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen Kanun, bu düşüncelerin mahsulü olarak iş mevzuatımızdaki yerini almıştır. İşçi yararına, 3008 sayılı kanundan çok ileri hükümler getiren ve 212 sayılı kanunla daha da ileriye götürülen bu kanunun, basın mensuplarımıza büyük faydalar sağladığı şüphesizdir. Ancak kanunların tanıdığı hakların, bu haklardan istifade ehliyetine sahip olanlar tarafından kullanılması gerekmektedir. Basın mesleği mensuplarımızın ise, kanunun kendilerine tanıdığı çok ileri hakları gereği gibi kullanabildiklerini söylemek, sanırız ki, mümkün değildir. Bu durumun da tek nedeni, çalışanlarımızın bu en aydın zümresinin birleşmek, birleşmeden doğan güç ile haklarını sağlamak bilincine henüz tam anlamı ile ulaşmamış olmalarıdır.

Bu yazıda, Basın İş Kanununun işçilerine tanıdığı bazı haklara ve uygulamada hasıl olan problemlere, tereddütleri gidermek amacıyla, temas edilecektir.

YENİ İŞ KANUNU KARŞISINDA BASIN İŞ KANUNU :

3008 sayılı kanunun yerini alacak olan ve Cumhuriyet Senatosu tarafından kabul edilmek sure-

tile tamamına yakın maddeleri kesinleşmiş bulunan İş Kanunu tasarısında beden - fikir işçisi ayırımı kaldırılmış ve bütün fikir işçileri kapsam içine alınmıştır. Ancak tasarı 5953 sayılı kanunu, asgari ücretlerin tesbiti ile ilgili maddesi dışında, ortadan kaldırmamıştır. Fikir işçileri, Yeni İş Kanununa tâbi olacağına göre, 5953 sayılı kanun, İş Kanunu karşısında özel bir kanun hüviyetini kazanacaktır. Bu durumda, hukuk politikası ve kanun tekniği bakımından, bazı problemlerin ortaya çıkması muhtemeldir. Şöyle ki ;

1 — Basın İş Kanunu, 3008 sayılı kanunun fikir işçilerini kapsamı dışında bırakmasından hasıl olan boşluk giderilmek amacıyla çıkarılmıştır. Yeni İş Kanunu, fikir işçilerinin haklarını ve sosyal ihtiyaçlarını da düzenlediğine göre, gazeteci sıfatını taşıyan çalışanların durumunun ayrıca tanzimine artık ihtiyaç kalmamıştır. Şu halde, Basın İş Kanunun da kaldırılması gerekir.

Kamu düzeni ve toplum menfaatleri açısından konu ele alındığı takdirde bu düşüncüyü kabule imkân yoktur. Zira, basın alanında sermaye - emek dengesi, bütün dünyada olduğu gibi, memleketimizde de kamu düzeni ile sıkı sıkıya ilgili bulunmaktadır. Günlük gazeteler ve mevkuteler, resmi veya gayri resmi haber ajansları yayınları ile topluma yön vermekte başlı başına rol oynamaktadırlar. Günümüzde günlük gazete çıkararak, büyük sermayelerin eline geçmiş bir konudur. Bu sebeple, sermaye karşısında emeği, ücret ve sosyal güvenlik bakımlarından korumak problemi yanında ve bu probleme bağlı olarak, emekçinin inanç hürriyeti (*Liberté de Conscience*) dâvası da kamu düzenini ilgilendirmektedir. Hergün toplumu etkileyen haber ve yazıları yazan fikir işçisi, kendi inançlarını feda ederek, bir veya birkaç sermayedarın zümre menfaatlerine bağlı mı kalmalıdır, yoksa kendi inançlarını mı ifade et-

melidir? 5953 sayılı Kanunun gerekçesinde yer alan «Sosyal ihtiyaçların giderilmesi» amacının dışında, Basın İş Kanununun teminat müesseseleri, bu dâva açısından ele alındığı takdirde özel kanunun bir zaruretin ifadesi olduğu kendiliğinden ortaya çıkacaktır. Nitekim, İş Kanunu tasarısı da gazetecilerin durumlarını düzenleyen özel kanunu muhafaza etmektedir. İşverenler tarafından çok sert olarak vasıflandırılan ve değiştirilmesi için çaba gösterilen 212 sayılı kanunun, yazılı olmayan gerekçesini de, bu düşüncelerin teşkil ettiği şüphe-sizdir.

2 — 3008 sayılı kanun, 5953 sayılı kanuna nazaran genel bir kanun vasfında olmadığından, 5953 sayılı kanunun 24 üncü maddesi, 3008 sayılı Kanunun iş hayatının teftiş ve murakabesine ait bulunan altıncı fasıl hükümlerine ve bu hükümlere ilişkin ceza maddelerine atıf yapmıştır. Tasarı kanunlaştığı takdirde, bu maddenin, esasen mülga bir kanuna atıf yaptığı için, yürürlük kabiliyeti şüphesiz ki kalmayacaktır. Ancak, yeni İş Kanununun genel bir kanun olma vasfı dolayısıyla, 5953 sayılı kanuna aykırı olmayan bütün hükümleri, basın fikir işçilerine de tatbik edilecektir. Zira, genel olarak fikir işçileri, yeni İş Kanununun kapsamı içinde olacaklardır. Nitekim, İş Kanunu tasarısında, asgari ücretlerin tesbitine müteallik 6253 sayılı kanunla eklenen ek 2 inci madde kaldırılmıştır. Basın İş kolunda asgari ücretlerin tesbiti, Yeni İş Kanunun hükümlerine göre, yapılacaktır.

3 — İş Kanunu tasarısı, kanunlaştığı takdirde, 5953 sayılı kanunun kapsamını tanzim eden 1 nci maddesi de değişmiş olacaktır. Zira, birinci madde, «bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İşçi Kanunundaki (işçi) tarifi şümulü hari-cinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır» şeklindedir. Bu maddede atıf yapılan kanunun 3008 sayılı kanun olduğu aşikârdır. Atıf yapılan kanun ortadan kalktığı takdirde, maddenin bu kısmının da yürürlük kabiliyeti kalmayacaktır. Esasen, yeni İş Kanununda «işçi tarifi» şümulü dışında bir fikir işçisi de bulunmayacaktır. Şu halde madde, yeni İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra «bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır,» şeklinde anlaşılmak gerekecektir. Kanunun kapsamında vukubulacak değişikliğin sonuçları, basın fikir işçisinin tanımı konusunda aşağıda açıklanacaktır.

BASIN İŞ KANUNUNUN KAPSAMI (BASIN FİKİR İŞÇİSİ KİMDİR?)

Birinci maddede ifade edildiği gibi, basın mes-

leğine mensup ve 5953 sayılı kanuna tâbi fikir işçisi, a) Bir ücret karşılığında; b) Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında (İşyeri bakımından); c) fikir ve sanat işlerinde (işin niteliği bakımından) çalışan kimsedir. Basın fikir işçisine kanun, meslek bakımından, gazeteci sıfatını da vermektedir.

212 sayılı kanunla değişmeden evvelki metinde madde, kanunun kapsamına girenleri, yaptıkları işe nazaran tâdadi olarak göstermekteydi ve tâdat edilenler arasında gazete müdürleri ve idare müdürleri de vardı. 212 sayılı kanun, tâdada lüzum görmemiş ve maddeyi bugünkü şekline getirmiştir. Bu değişiklikten sonra, bazı hukukçularımız, gazete müdürlerinin ve idare müdürlerinin, 212 sayılı kanunla kanunun kapsamı dışında bırakıldıklarını ileri sürmüşlerdir. (Kemal Oğuzman, Gazetecilerin mesleki ve sosyal hakları ve bunların korunması «10 - 14 Ocak 1966 tarihinde yapılan Basın Seminerinde okunan tebliğ».) Çetin Özek ise, aksi kanaattedir. (Bu konuda Sayın Çetin Özek'in Basın İş Hukukumuzda yegâne doktriner ettirdi mahiyetindeki şu yazısına bilhassa bak. Çetin Özek; Basın Hukukumuzda göre fikir işçileri ile işverenler arasındaki hukuki münasebet, İst. Hukuk Fakültesi Mec. 1962, No. 1; aynı yazarın başka bir makalesi: 212 sayılı kanun ve Gazete İdarecileri, İş ve Sigorta, sayı 35, Şubat 1966). Diğer bir değerli ilâm adamımız Lütfi Duran, gazete müdürlerinin ve idare müdürlerinin Basın İş Kanununa tâbi olduklarını, kanunun eski ve yeni maddeleri arasındaki yegâne farkın, «evvelce misal kabilinden belirtilen kimselerin vazife unsurlarının tayyından ibaret...» olduğu gerekçesiyle savunmaktadır. (Lütfi Duran, 212 sayılı kanunu inelemekle, Prof. Dönmezer'in başkanlığında, Türkiye Gündelik Gazete sahipleri Sendikası tarafından vazifelendirilmiş bulunan komisyon raporu, S. 12). 1966 yılı başlarında toplanan Basın Seminerinde okunan tebliğ dolayısıyla iki yetkili ilim adamımız, Oğuzman ile Özek arasında çıkan tartışmada, dayandığı gerekçeler itibarıyla, bir hukukçu olarak Sayın Özek'in fikrine iltihak ve gazete müdürleri ile idare müdürlerinin 5953 sayılı kanunun kapsamı içinde olduğunu kabul etmemek mümkün değildir. Kaldı ki, 212 sayılı kanun, 5953 sayılı kanuna ek birinci maddede yaptığı değişiklikle, «müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi işyerlerinde» çalışan fikir işçilerinin gazeteci tâbirinin şümulü içinde bulunduğunu açıkça belirtmiştir.

Yeni İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra ise, Basın İş Kanunun kapsamı konusu daha geniş olarak düşünölmek gerekecektir. Zira, tasarı, fikri çalışması bedeni çalışmasına üstün olup 3008 sayılı kanunun şümulü dışında kalan fikir işçilerini kapsamaktadır. Bütün fikir işçileri Yeni İş Kanu-

nuna tâbi olacağına ve ayırım kabul edilmeyeceği ne göre, fikir ve san'at işlerinde, fikren ve bedenlen çalışanların tümünü Basın İş Kanununun kapsamı içinde düşünmek ve konuyu bu açıdan tartışmak mümkün olacaktır.

BASIN İŞ KANUNUNDA GAZETECİNİN İNANÇ HÜRRİYETİ (LIBERTE DE CONSCIENCE) VE FİKİR NAMUSUNU KORUYAN HÜKÜMLER (CLAUDE DE CONSCIENCE):

1 — Kıdem ve fesih tazminatı (m. 6) ile akdin gazeteci tarafından feshi (m. 11 fıkra 1 ve 2: m. 7):

a) Mukavele müddetli veya müddetsiz olsun, bir ay evvelden yazılı olarak haber vermek şartile hiçbir tazminat ödemeye mecbur olmadan gazetecinin işinden ayrılmak hakkı olduğu gibi (m. 7), 11 nci maddenin birinci fıkrasına göre gazete inanclarına aykırı bir veçhe ve karektere büründüğü veya manevî menfaatlerini ihlâl edici bir hal vukubulduğu hallerde kıdem tazminatını talep etmek hakkı ile birlikte ihbara lüzum olmaksızın gazeteci akdi feshedilir. Örneğin gazeteci, hizmete girdikten sonra gazete, inanclarına aykırı istikamette bir siyasi partinin çağırkanlığını yapmaya başladığı veya dini istismara yöneldiği hallerde, bu değişikliğe dayanarak derhal işten ayrılabilirliği, kıdem tazminatını da talep edecektir. Ayrıca, 11 inci maddenin 4 üncü fıkrasına göre, örneğin, yayın haber vermek veya inanclarına aykırı yazı yazmak gibi işveren tarafından vaki isteğe karşı geldiği takdirde, işveren mukaveleyi feshedemeyecektir. İnanclarına aykırı değişiklik dolayısıyla akdi fesheden gazetecinin, maddi veya manevî menfaatleri zarara uğradığı takdirde, kıdem tazminatından ayrı olarak, Borçlar kanunu gereğince, zarar ziyan dâvası ikame etmek hakkı da mahfuzdur. (m. 11, fıkra 2)

b) Kıdem Tazminatı : Gazetecinin en önemli teminat müesseselerinden biri olarak 212 sayılı kanunla düzenlemiştir. Basın İş Kanunundaki kıdem tazminatı ile (m. 6), İş Kanunun (yürürlükte olan ve tasarı halindeki) düzenlediği kıdem tazminatı arasında başlangıç, miktar ve zaman unsurları bakımından fikir işçileri yararına önemli farklar mevcuttur. Ayrıca basın mensubu fikir işçilerinin kıdem tazminatı, iş kanununun aksine, disiplinler bir müessese mahiyetinde değildir. Söyle ki;

aa) Başlangıç bakımından: İş Kanununda kıdem hakkı işyerinde işe başlayış tarihinden itibaren başlar (3008 sayılı Kanun m. 13, fıkra 6) Basın İş Kanununda ise, mesleğe giriş tarihinden itibaren kıdem hakkı hesaplanır.

bb) İş Kanununa göre meslekteki kıdemi ne olursa, olsun, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için, işyerinde en az üç yıl çalışmış olmak

şarttır. Basın İş Kanununa göre ise, meslekte en az beş yıl çalışmış olmak gerekir.

cc) İş Kanununda her tam işyılı için 15 gün lük ücret tutarında kıdem tazminatı verilir. Basın İş Kanununa göre ise, her takvim yılı için son aylığı esas olmak üzere bir maaş tutarında tazminat ödenir.

d) İş Kanununda işçinin kusuru ile (örneğin 15 sene aynı işyerinde çalışmış bir işçinin iki gün üstüste işyerine gelmemesi veya tasarıdaki tâbirle işçinin işverenin aile üyelerinden birine gözdağı vermesi hallerinde) iş akdi feshedildiği takdirde işçi kıdem tazminatı talep edemeyecektir. Bu suretle, kıdem tazminatı müessesesine İş Kanununda (tasarıda da aynidir) disiplinler bir hüviyet verilmiştir. Müessesenin mahiyeti ile kabili telif olmayan (bu hususta bak. Türk - İş VI. Genel Kurul, Mevzuat Komisyonu Raporu) bu hüviyet, basın mesleğine mensup fikir işçilerinin kıdem tazminatına verilmemistir. İşçi kusurlu dahi olsa, hizmet akdi feshedildiği takdirde, kıdem tazminatı verilmek mecburidir. O kadar ki, 11 inci maddenin üçüncü fıkrası gereğince, vazifesinin ifası ile ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmâl neticesi mevkenin itibar veya şöhretine hâlel verecek fiil ve harekette bulunması sebebiyle işverenin akdi feshetmesi halinde dahi, kıdem tazminatının ödenmesi mecburidir. (Çetin Özek, İst. Hukuk F. Dergisinde yayınlanan yukarıda bahsi geçen makale) Kendi kusuru ile hastalanması ve bu hastalığın 6 aydan fazla uzaması sebebiyle akdin feshi, kıdem tazminatının verilmemesine bir sebep teşkil etmemektedir (m. 12) Ayrıca kanun, fikir işçiliğinin toplum bakımından arzettiği önem sebebiyle, kıdem tazminatına baska özellikler de tanımıştır: Kıdem tazminatını düzenleyen hüküm emredici niteliktedir. Aksine mukavele yapılamaz. Mesleğin başlangıç tarihinin işçi aleyhine mukavelede yans gösterilmesi veya gerçeğe aykırı olarak kıdem tazminatının peşin olarak veya evvelce çalışan yerden alındığının mukaveleye dercedilmesi hükümsüzdür. Mutlak butlan mahiyetinde olan bu hükümsüzlük kanun dolayısıyla (inso jure) husule geldiğinden hâkim tarafından re'sen nazarı itibara alınır. (aBk. F. H. Saymen H. K. Elbir, Türk Borçlar Hukuku, I, Umumi Hükümler, 1958, Sh. 148 ve müt.; Yarg. 9 HD., E. 1681, K. 2962, 11.3.1964).

Basın mensubu fikir işçilerinin kıdem tazminatının hesabında, mesleğin ifasında arızı fasıla verme halleri de nazarı itibara alınmaz. Turizm ve Tanıtma Bakanlığında mevcut sicilde belli edilemedikçe, gazeteci meslekten ayrılmış sayılamaz.

6. nci maddenin tanzim şekliinden ve 212 sayılı kanunun geçici maddesinden çıkan bir diğer mâna, kanaatimizce, 212 sayılı kanunun geçici maddesi ile birlikte mütalâa edildiği takdirde hotbehot

işçi tarafından fesih ve muayyen müddetli mukaveleli hitamı sebebiyle işe son verme hallerinde de kıdem tazminatının ödenmesini gerektirecek mahiyettedir.

c) **Fesih Tazminatı** : Altıncı maddede düzenlenen bir diğer müessese de fesih tazminatıdır. Fesih tazminatının, ihbar tazminatı ile bir ilgisi mevcut değildir. Altıncı maddenin fesih tazminatı ile ilgili 7 nci fıkrası aynen şöyledir: «Hizmetine bu madde hükümlerine göre son verilen gazeteciye feshi ihbar eden mukaveleli taallük ettiği her hizmet yılı veya küsuru için, son aylığı esas ittiha olunmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti tutarında tazminat verilir». Bu tazminat yalnız işveren tarafından feshin ihbar edilmesi halinde ödenecek ve miktarı o işyerinde geçen her hizmet yılı için bir maaş nisbetinde olacaktır. Görüldüğü gibi bu, kıdem tazminatından ayrı bir müessesedir. (Çetin Özek, İst. H.F. Dergisindeki makale)

2 — Diğer teminatlar :

a) **Ücret** : Gazetecinin ücreti her ay peşin olarak ödenecektir, (m. 14 fıkra 1). Ücretin ödenmesinin gecikmesi halinde her geçen gün için % 5 faiz işleyecektir, (m. 14. fıkra 2). ihbar önellerine riayet edilmediği takdirde (ihbar tazminatı) adı altında ödenmesi gereken ücret de kanaatimizce 14 üncü maddenin birinci fıkrasındaki ücret mahiyetindedir ve % 5 gecikme zammına tâbidir. Zira, İş Kanunun aksine, hizmet aktinde olduğu gibi, ihbar önelleri geçmeden bildirilen fesih, akdın sona ermesini temin etmemektedir. İş Kanununda ihbar önellerine riayet etmeme hali (madde 13 fıkra 4) düzenlenmiştir. Halbuki, Basın İş Kanununda, fesih keyfiyeti, ihbar önellerinin geçmesinden sonra hukukî netice hasıl edecektir. Meselâ, iş-

yerindeki hizmeti en az beş yıl sürmüş olan bir gazetecinin mukavelesinin feshedildiği bildirilse, bu fesih 3 ay sonra hüküm ifade edecek, bu müddet zarfında işçi, mukavelede kararlaştırılan ücreti talep edebilecektir. Şu halde bu borç bir tazminat değil, mukavelevi bir ücret mahiyetindedir. (bak. F.H. Saymen, Türk İş Hukuku, 1954 Sh. 605 - 606) Bu sebeple Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.11.1964 tarih ve E. 7977, Karar 7675 No. lu içtihadını isabetli bulmamaktayız.

b) **Günlük sekiz saatlik çalışma esası**, haftalık ve yıllık izin ile Ulusal Bayram ve Genel tatillerde çalışmama hakları gazeteciye tanındığı gibi, gece çalışanların hafta tatili iki gün olarak düzenlenmiştir. Fazla mesaiye saat 24'e kadar % 50, 24 ten sonra % 100 zam yapılacak ve fazla çalışma ücretleri vaktinde ödenmediği takdirde her geçen gün için % 5 faiz işleyecektir. (Ek madde 1)

Yazı yazmak suretile çalışanların da haftada bir gün tatil yapma hakları kanun tarafından tanınmıştır. Aksi takdirde, fasilasız çalışma halinde yapılan mesai zamlı olarak ödenmek mecburiyetindedir. Askerlik (m. 16), gebelik (m. 16) ve mahkûmiyet (m. 17) hallerinde gazetecinin sosyal güvenliği ile ilgili hükümlerle, doğum, ölüm ve yakınların evlenmesi gibi hallerde izin haklarını düzenleyen hükümler (m. 15 fıkra 2) fikir işçisinin teminat müesseseleridir.

Sonuç : Basın İş Kanununda tanınan açıkladığımız bu kuvvetli teminatlarla rağmen inançlarına aykırı istikamette çalışmaya razı olan gazetecinin, çalıştığı gazetenin topluma verebileceği zararların çok ağır manevî sorumluluğundan kendisinin kurtaramayacağını ifade etmek bizim için b ödevin ifası sayılmalıdır.

Basın İş Hukuku

ÜCRETLERİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİ

Yargıtay kararı

«Gazetecilerin ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri geçecek her gün için % 5 fazlasıyla ödemek zorundadır. Yarg. 9 HD. Esas: 411; Karar: 1277, 6.3.1964».

G E R E K Ç E

1 — Mahkemece uyulan bozma kararı gereğince hüküm verilmiş olmasına ve bozmanın kapsama

dışında kalarak kesinleşmiş olan yönlerde ait temyiz itirazlarının incelenmesi artık mümkün bulunmamasına ve 25.11.1963 tarihli oturumda, davalı vekili raporunda yazılı miktara bir itirazı bulunmadığını bildirmesine göre, davalının temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2 — Davacının temyizine gelince, dâva dilekçesinde eksik ödenen ocak aylığı 343 liranın geçen her gün için % 5 fazlası ile ödetilmesi istenilmiştir. 212 sayılı kanunun 14. maddesinin 2. fıkrasında gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenlerin bu ücretleri geçecek her gün için % 5 fazlasıyla ödemek zorunda bulunduğu açıklanmıştır. Keza davacıya vaktinde ödenmeyen 252 lira 73 kuruşun beher gün için % 5 fazlası ile hüküm altına alınması gerekli iken bu miktara da sadece % 5 faiz yürütülmesi, yukarıda

anılan madde hükmüne aykırı ve bozmayı muciptir.

3 — En son avukatlık ücreti tarifesinin İstanbul'a ilişkin 17. maddesine göre, dâvacı vekili için 3578 liraya hüküm etmek gerekli iken eksik tayin olunması dahi bozmayı gerektirir.

SONUÇ : Birinci bentde yazılı sebepten dâvalının temyiz itirazlarının reddine, 2 ve 3 üncü bentlerde gösterilen sebeplerden hükmün dâvacı yararına **BOZULMASINA**,



KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI

İlgili Kanun Hükümleri :

6253 ve 212 sayılı kanunlarla değişik 5953 sayılı kanun m. 4. m. 6, 26/a ve geçici madde 1; Borçlar Kanunu m. 19

Yargıtay kararı

«1 — Gazetecinin kıdem tazminatı mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır.

2 — Gazeteci ile işveren arasında yapılan sözleşmede mesleğe giriş tarihinin 1948 yerine 1957 olarak gösterilmesi ve kıdem tazminatının bu yıldan başlayarak ödeneceğinin kabul edilmiş olması, yasanın emredici hükümlerine aykırı düşüğünden sözleşmenin kıdem tazminatına ilişkin hükümlerinin Borçlar Kanununun 19. maddesi uyarınca hükümsüz sayılması gerekir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 1681, Karar: 2962, 11.3.1964».

GEREKÇE

DÂVA : Dâvacı avukatı müvekkilinin Hürriyet Gazetecilik ve Matbaacılık A. Ş.'nin İzmir muhabiri olarak 19.10.1948 tarihinde işe başladığını ve 1957 yılına kadar aralarında yazılı bir sözleşme bulunduğunu ve sözlü anlaşma uyarınca muhabirlik görevini yürüttüğünü, fakat 1957 yılında yürürlükteki mevzuatın zorlayıcı etkisiyle taraflar arasında yazılı sözleşme yapılarak müvekkilinin İzmir Bürosu Şefliğine getirildiğini ve bunun sonucu olarak, dâvacının o tarihe kadar bir arada yürüttüğü İzmir Demokratik Gazetesi Yazı İşleri Müdürlüğü görevini bırakmak zorunda kaldığını ve 26.11.1962 gününe kadar büro şefliği görevini yürüten müvekkilinin anı-

lan tarihte işine son verilerek İş Sözleşmesinin tek tarafı olarak feshedildiğini ve taraflar arasındaki iş münasebetinin başlangıcının yazılı sözleşme tarihine hasredilip 14.400 lira tutarında tazminat ödendiğini ileri sürerek, müvekkilinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parası ve kanuni ikramiye tutarı olarak 33.300 lira istemeğe hak kazandığı sözüyle önceki ödeme çıkarıldıktan sonra arta kalan 18.900 liranın dâvalıdan alınmasına karar verilmesini istemiştir.

KARŞI DÂVA : Dâvalı vekili, varit olmayan dâvanın reddi ile dâvacının haklı olarak işine son verilmiş olduğu halde, yanılma ile kıdem tazminatı olarak ödenmiş bulunan 14.400 liranın geri alınmasına karar verilmesini istemiştir.

KARAR : Dâva, dosya münderacatı ile sübuta erdiğinden dâvacının muhabir olarak işe başladığı 19.10.1948 tarihinden itibaren tazminat istemeye hakkı olduğu kabul edilerek, gerçekleşen 33.300 liradan, ödendiği tarafların iddia ve kabulü ile sabit olan 14.400 lira çıkarıldıktan sonra artakalan 18.900 liranın dâvalı şirketten alınarak dâvacıya verilmesine karar verildiğine dairdir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

1 — Dâvacı gazeteci, dâvalı işverenin gazetesinde 1948 yılından başlamak suretile Kasım 1962 tarihine kadar gazeteci olarak çalıştığını ve dâvalının 2.11.1962 tarihli ihbar yazısı ile işine son verildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatından ödenmeyen kısım ile ihbar tazminatının, ücretli izin parasının ve kanuni ikramiyenin verilmeyen yarı tutarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Dâvalı işveren vekili, dâvacı ile aralarında düzenlenen sözleşmede mesleğe giriş tarihinin 1.12.1957 olduğunun açıkça gösterildiğini, bu bakımdan dâvacının bu tarihten önceye ait kıdem tazminatı istemeye hakkı bulunmadığını, esasen 5953 sayılı Kanunun değişik 6. maddesinin 7. fıkrası uyarınca kıdem tazminatının, bozulan hizmet sözleşmesi ile ilişkin bulunduğu devre için verilebileceğini ve kanuni ikramiyenin ve yıllık ücretli izin paralarının da ödenmiş bulunduğunu bildirerek, dâvanın reddine ve karşılık dâva olarak da dâvacının haklı olarak işine son verilmiş olmasından dolayı evvelce kıdem tazminatı olarak yanılma ile ödenmiş olan 14.400 liranın geri alınmasına karar verilmesini istemiştir.

Dâvacının 1948 yılından başlayarak sözleşmenin bozulduğu tarihe kadar dâvalı işverenin gazetesinde muhabir ve büro şefi olarak çalıştığı, dâvalı işveren tarafından dâvacıya sarı basın kartı verilmesini sağlamak için düzenlenmiş bulunan 11.12.1959 tarihli belgedeki yazılar ile dinlenen tanık sözlerinden anlaşılmaktadır. 5953 sayılı Kanunun 4.1.1961 günlü ve 212 sayılı Kanun ile değişik 6. maddesinde meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınacağı, bu hakkın mesleğe ilk giriş tarihinden hesaplanacağı ve sözleşmenin bozulması halinde gazetecinin bu süreye göre hesaplanacak

tazminatı almaya hak kazanacağı açıklanmış, aynı yasanın 4. maddesinde gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmasının mecburi olduğu belirtildikten sonra, sözleşmede diğer şartlar ile birlikte gazetecinin kıdeminin de gösterileceği ön görülmüş ve geçici 1. maddede işverenlerin bu kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren iki ay içinde kendi işyerinde çalışan gazeteciler ile bu kanunda yazılı esaslara göre yazılı sözleşme yapmak zorunda bulundukları ve bu hükme uymayan işverenler hakkında 26. maddenin (a) bendinde yazılı cezanın uygulanacağı bildirilmiştir. Bu hükümlerin birlikte incelenmesinden değişik 6. maddede yazılı kıdem hakkının tesbitine ilişkin esaslara, emredici hükümlerden olduğu sonucu çıkmaktadır. Çünkü, yasanın, kıdem hakkını da kapsayan değişik hükümlerine göre, sözleşmenin yapılması işverene yükletildikten başka, buna aykırı davranışın ceza uygulamasını gerektirdiğinin anılan yasa hükümleriyle kabul edilmiş olması karşısında, aksi düşünceye yer vermek mümkün görülmemiştir. Söz konusu 6. maddenin 8. fıkrasında bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdeminin yeni işine girişinden itibaren hesaplanacağı, ancak buna aykırı sözleşme yapılmasının geçerli sayılacağı gösterilmiştir. Bu hakkın gazeteciye tanınmış olmasına rağmen işverene tanınmış olmaması da az önce bildirilen düşüncenin yerinde olduğunu göstermektedir. Dâvacının mesleğe 1948 yılında başlamış olması na rağmen, daha az kıdem tazminatı ödenmek maksadıyla mesleğe giriş tarihinin 1957 yılı olduğunun ve kıdem tazminatının bu yıldan başlayarak ödeneceğinin sözleşme ile kabul edilmiş bulunması, yasanın emredici hükümlerine aykırı düşüğünden, sözleşmenin kıdem tazminatına ilişkin hükümlerinin Borçlar Kanununun 19. maddesi uyarınca hükümsüz sayılması gerekir.

Dâvalı öteyandan anılan kanunun değişik 6. maddesinin 7. fıkrası hükmüne dayanarak, işine son verilen gazeteciye bozulduğu ihbar edilen sözleşmenin ilişkin bulunduğu her hizmet yılı veya kısuru için tazminat verileceğini de savunmuştur. Gerçekten bu fıkra da hizmetine bu madde hükmüne göre son verilen gazeteciye bozulduğu ihbar edilen sözleşmenin taallük ettiği her hizmet yılı veya kısuru için tazminat ödeneceği bildirilmiştir. Sadece metne bakılacak olursa, dâvalıya hak vermemek mümkün değildir. Bu hüküm, maddenin değiştirilmesinden önceki metninde dahi yer almıştır. Kanun koyucunun amacı bir sözleşme devresine ilişkin bulunsa idi maddede değişiklik yapılmasına yer kalmazdı. Halbuki Kanun koyucunun değişik hükümlerin kanuna konulması ile sözleşmesi bozulan gazeteciye mesleğe ilk girişten başlayarak kıdem tazminatının verilmesi amacını güttüğü açıkça anlaşılmaktadır. Bu düşünce, kanunların Kanun koyucunun amacına göre yorumlanması ilkesine de uygun düşmektedir.

2 — Yapılan soruşturmaya ve incelenen delillere ve kararın dayandığı gerektirici sebeplere göre, di-

ğer temyiz itirazlarında yersizdir.

S O N U Ç : Bütün temyiz itirazlarının reddiyle temyiz olunan hükmün ONANMASINA.

★

GAZETELERİN TİRAJLARININ AZALIP ÇOĞALMASI OLAĞAN HALLERDENDİR

Yargıtay kararı

«Tiraj azalması mücbir sebep niteliğinde değildir. Yarg. 9 HD. Esas 1331; Karar: 1786, 1.3.1965».

G E R E K Ç E

Dâvacı, taraflar arasındaki sözleşmenin 7. maddesi hükmüne dayanarak iş sözleşmesini feshetmiş olan dâvalıdan, anılan madde ile yüklenilmiş olan cezai şartın ödetilmesini istemiştir. Sözleşmenin 7. maddesinde, sözleşmeye uyulmaması veya sözleşmenin bozulması halinde işçiye 2500 lira ceza şartının ödeneceği kabul edilmiştir. Sözleşmenin bozulduğunda da uyumsuzluk yoktur. Gazetelerin tirajının azalıp çoğalması olağan hallerdendir. Bu bakımdan matbaada bastırılan gazetenin tirajının azalmış olması, mücbir sebep niteliğinde bulunmadığından, iş sözleşmesinin bozulması için haklı bir sebep sayılamaz. O halde, sözleşmenin bozulması ile gerçekleşmiş olan ceza şartının ödetilmesi gerekirken, yazılı şekilde dâvanın reddedilmesi yasaya aykırıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın gösterilen sebepten BOZULMASINA,

★

HİZMET AKDİNİN YAZILI OLMASI MÜTEBERLİK ŞARTI DEĞİLDİR.

Yargıtay kararı

«Yazılı sözleşme mevcut olmamasına rağmen gazetecinin fıkra yazdığı ve bu fıkraların yayımlandığı anlaşılırsa, fikir işçisine bu emeğinin karşılığının verilmesi zorunludur. Zira Basın İş Kanununun 4. maddesi hükmünce gazeteci ile kendini çalıştıran işveren arasında iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması mecburiyeti bir geçerlik şartı niteliğinde değildir. Yarg. 9 HD. Esas 562; Karar: 761, 13.2.1964»

GEREKÇE

Dâvacı, dâvalı işverenin gazetesinde fıkra yazarı olarak çalıştığını ve çalışması karşılığı olan paranın verilmediğini ileri sürerek ödetilmesini istemiştir. Dâvalı vekili, dâvacı ile yazılı bir sözleşmesi olmadığını ve Basın İş Kanununun emrettiği şekilde yazılı sözleşme yapmayan fikir işçisine ücret vermekle yükümlü tutulmuyacağını bildirerek dâvanın reddini istemiştir. Gerçekten Basın İş Kanununun değişik 4. maddesi hükmünce gazeteci ile kendini çalıştıran işveren arasında iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması mecburidir. Bu hüküm bir geçerlilik şartı niteliğinde bulunmadığından ödenmesi gerekir. Maddenin yazılışından ve yazılı iş sözleşmesi yapmayan işverenin aynı kanunun ceza hükümleri uyarınca sorumlu tutulmuş olmasından, anılan mecburiyetin işverene yükletilmiş bir mükellefiyet olduğu anlamı çıkmaktadır. Dâvacının işverenin gözü önünde gazetesine fıkra yazdığı ve bu fıkraların gazetede yayımlandığı anlaşılırsa, dâvacı fikir işçisine bu emeğinin karşılığının verilmesi zorunludur. Mahkemece bu esaslar uyarınca inceleme yapıp istek hakkında bir karar vermek gerekirken, istekle ilgisi bulunmayan gerekçelerle dâvanın reddedilmesi kanuna aykırıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın gösterilen sebepten **BOZULMASINA**,

★

İŞVERENİN KUSURU İLE AKDİN BOZULMASINDA GAZETECİNİN TAZMİNAT HAKKI

Yargıtay kararı

«İşveren'in kusuru ile hizmet akdi bozulduğu takdirde, 11 nci maddenin 1 nci fıkrasındaki sebepler bulunmasa da, hi, fikir işçisi Borçlar Kanunun 325. ve 345. maddeleri gereğince tazminat talebinde bulunabilir. Yarg. 9 HD. Esas: 6723; Karar: 7191, 26.10.1964»

G E R E K Ç E

Dâva, sözleşme gereğince biriken ücret tutarı 5350 lira ile sözleşmeye aykırı davranış sebebiyle uy-

gulanmayan 15 aylık hizmet süresi için şimdilik 15 bin liranın ödetilmesi isteğine ilişkindir.

Mahkeme, ödenmeyen ücret tutarı 5350 lira ile taraflar arasındaki mukavele müddeti hitam bulmaktan sözleşme bozulmuş olmakla beraber iş sözleşmesinin işveren tarafından kötü niyetle feshedilmediği anlaşıldığından söz ederek hizmet ve ücret miktarına göre 1 aylık ihbar tazminatı 1000 liranın dâvalıdan alınmasına karar vermiş ve hükmün red edilen tazminata ilişkin kısmı, dâvacı tarafca temyiz edilmiştir.

Dâvacı, haklı sebebe dayanan bozma sonunda uygulanmayan sözleşmenin geri kalan 15 aylık devresine ilişkin ücret tutarı 15000 liranın tazminat olarak ödetilmesini istemiştir. Dosyada bulunan sözleşmedeki yazılara göre, iş bağıtı iki yıllıktır. Yine dosyada bulunan ihtarnameden anlaşıldığı üzere dâvacı biriken ücretlerinin üç gün içinde ödenmesini, aksi halde üç günlük önelin sonunda sözleşmeyi bozarak tazminat isteyeceğini dâvalıya bildirmiş bulunmaktadır.

5953 sayılı Kanun ile Borçlar Kanunun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerine göre; sözleşme ya ihbar önellerine riayet edilmek veya haklı sebebe dayanılmak suretile bozulabilir. Bu ikinci halde önel söz konusu değildir. Olayda da dâvacı sözleşmenin esaslı hükümlerinden bulunan ücretin ödenmemesi yüzünden, yani işverenin kusuru ile hizmet sözleşmesini bozduğundan söz ederek sözleşme ile hak ettiği 15 aylık ücret tutarının tazminat olarak ödetilmesini istemiştir.

5953 sayılı Kanunun 6 ve 7. maddelerinde, sözleşmenin ihbar önellerine uyularak 11. maddesinde de haklı sebebe dayanılarak bozulabileceğinden söz edilmiştir. Yalnız sözü geçen 11. maddenin 1. fıkrasında, belirli bir sebepten söz edilmiş olup bu sebebin olayda söz konusu değildir. Ancak, takdiri tazminat hakkı sözleşmeden veya kanundan doğacağına, sözleşmeyi düzenleyen özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde genel yasaya gidilebileceğine göre, dâvanın Borçlar Kanununun 325 ve 345. maddeleri hükümleri göz önünde tutularak incelenip çözümlenmesi gerekir. Bu yönden gerekli inceleme yapıp sonucuna göre bir karar verilmek gerekirken, iş sözleşmesinin işveren tarafından kötü niyetle bozulmasından vesairenden söz edilerek istenilen tazminat yerine istek dışı bir aylık ihbar tazminatı 1000 liranın ödetilmesine karar verilmesi yasaya aykırıdır. Mahkemece yapılacak iş sözleşmesinin dâvalı tarafın kusuru yüzünden bozulması sebebiyle daha fazla tazminat ödenmesi gerektiği sonucuna varılırsa bu gerçek tazminatın ödetilmesine, daha az tazminat ödetilmesi sonucuna varılırsa hükmü dâvalının temyiz etmediği göz önünde tutularak şimdiki gibi 1000 lira tazminatın ödetilmesine karar verilmek gerektir.

Sonuç : Temyiz edilen kararın yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**,

TECRÜBE MÜDDETİ

Yargıtay kararı

«Gazetecilik mesleğinde yazı işleri müdürlüğüne kadar yükselmiş olan bir fikir işçisi için tecrübe süresi söz konusu olamaz. Yarg. 9 HD. Esas: 1141 Karar: 3469 22.4.1965.»

G E R E K Ç E

Dâva, iş sözleşmesinin haksız olarak bozulması sebebine dayanan bir tazminat isteğine ilişkindir. Mahkeme, tarafların bir tecrübe devresi sonunda sözleşme yapmayı kabul ettikten bir hafta sonra iş yerinde huzursuzluk yaratan dâvacının vaki ihtarından sinirlenerek görevini terk edip gittiği gerekçesine dayanarak tazminat isteğini reddetmiştir.

Euna karşı dâvacı, gazetecilik mesleğinde yazı işleri müdürlüğüne kadar yükselmiş olan bir fikir işçisi için bir deneye tabi tutulmak söz konusu olmayacağı gibi iş sözleşmesinin dâvalı tarafından bozulduğunu ileri sürmüştür.

a) Gerçekten taraflar arasında sözlü bir anlaşma yoktur. Dâvalı taraf dâvacının yazı işleri müdürlüğü görevine başladıktan bir hafta sonra işyerinde huzursuzluk yaratmağa başladığını ve bu durum kendisine ihtar olunca sinirlenerek işi bırakıp gittiğini savunmuş ve bu konuda tanıklar dinletmiştir.

Halbuki, dâvalı İkdam Gazetesi sahibinin imzasını taşıyan belgede aynen, (bu güne kadar edindiğimiz tecrübelerden hasıl olan kanaata göre, sizinle çalışmağa imkân olmadığının anlaşılması bulunduğunu üzümlere beyan eder, geçmiş hizmetlerinize teşekkürle ilerideki işlerinizde başarılar dilerim) sözleri yazılıdır. Açık bir bozma iradesini kapsayan bu bildiri kağıdı dâvalının bu konuya ilişkin savunmasını tamamen çürütmektir. Yazılı delil karşısında tanık da dinlenemez. O halde, anılan belge karşısında tanık dinlenerek iş sözleşmesinin dâvacı tarafından bozulduğu sonucuna varılmış olması usul hükümlerine aykırıdır.

b) Öte yandan dâvacının yazı işleri müdürü olarak işe alındığı konusunda bir uyuşmazlık yoktur. Bundan başka resmi belgelere göre, dâvacı 10 yıllık fikir işçisidir. Gazetecilik mesleğinde yazı işleri müdürlüğüne kadar yükselmiş olan bir işçi için tecrübe süresi söz konusu olamaz. 212 sayılı Kanunun 10. maddesi hükmü gazetecilik mesleğine ilk intisap eden fikir işçilerine uygulanmak gerektir. İşverenin anılan Kanunun 11. maddesinde yazılı olduğu üzere iş

sözleşmesi, ihbar önellerine uymaksızın derhal bozabilmesini haklı kılan şartlar da gerçekleşmiş değildir. O halde, dâvalı tarafın bu yöne ilişkin savunması da hukuki gerçeğe uygun bulunmamak gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı dâvacı taraf yararına Bozulmasına,

★

AKDİN GAZETECİ TARAFINDAN
FESHİ HALİNDE KIDEM TAZMİNATI

ÖZEL HAKEM KARARI

«1 — Fikir işçisi, feshi ihbar hakkını, kıdem tazminatını almak amacıyla da kullanabilir.

2 — Kıdem tazminatı istenebilmesi için, işverenin kusuruyla feshi ihbarı ya da kusuruyla feshi ihbara sebep olması, ayrıca işçinin bundan bir zarar görmesi gerekli değildir.

3 — Gerek işverenin, gerekse fikir işçilerinin feshi ihbar etmesi durumunda kıdem tazminatı istenebilir.

(Karar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Esas 1009, Karar 1313 sayılı ve 15.2.1965 tarihli kararı ile onanmıştır.)

HAKEM KURULU :
Prof. İsmet Sungurbey
Rauf Dizdar
Tahsin Okur

G E R E K Ç E

DÂVA : Dâvacı vekili 29/12/1964 tarihli dilekçesinde : Türkiye Gazeteciler Sendikası üyesi olup, Milliyet Gazetesinde sekreter olarak çalışan müvekkili Turhan Aytul'un 2/9/1964 tarihinde ihbar yapılarak, 2/10/1964 tarihinde iş akdini feshettiğini, aylık ücretinin brüt 3050 ve net 2180 lira olduğunu ve ücretten ayrı olarak kendisine ödenen 400 lira net, devamlılık vasfını haiz olduğundan ücrete ilâvesi suretiyle, son ücretin bu şekilde bulunduğunu, Gazetecilik mesleğindeki kıdeminin de 1/6/1951 tarihinde başladığını, Türkiye Gazeteciler Sendikası ile,

Milliyet Gazetecilik Şirketi arasında akdedilip 1/2/1964 tarihinde yürürlüğe giren Toplu Sözleşmenin 32 inci maddesi, İş akdinin feshi halinde, Fikir İşçisinin kıdem tazminatı alacağını ve bunun da, mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacağını, aynı sözleşmenin 37 inci maddesinde yazılı istisnalar haricinde kalan işbu fesih muvacehesinde müvekkilinin, 13 yıllık kıdem tazminatı tutarı 39.960 lira ile, bir aylık izin ücreti 2.180 lira toplamı olan 41.830 liranın masraflarla birlikte hüküm altına alınmasını istemiştir.

CEVAP : Dâvalı vekili 4/1/1965 tarihli cevabında: Dâvacı, İş Akdinin feshini ihbar ederek, bir ay sonra işyerinden ayrılmışsa da, bu feshin iyi niyet kaidelerine aykırı olarak yapıldığını, dâvacının 20 bin lira avans istediğini, müessesenin mali durumunun müsait olmadığını ve tediyesi halinde dahi, ödemenin uzun senelere mütevakıf bulunduğu bildirilmesi üzerine, dâvacı, bu parayı istifa yoluyla alabilirim diyerek, izhar ettiği - maksadı tahakkuk gayesiyle iş akdini feshetmiş bulunduğunu, bu itibarla, feshin iyi niyet kaidelerine aykırı olduğunu, Toplu Sözleşmenin 32. maddesinde İş akdinin feshi halinde kıdem tazminatı ödeneceği yazılı ise de, bunun bir tazminat mahiyetinde olması - sebebiyle işverenin ya kusurlu feshi veya kusuru ile feshe sebebiyet vermesini tazammun edeceğini, hadisede ise, müvekkiline izafe edilecek herhangi bir fiil ve tasarruf olmadığı gibi, kusuru veya en ufak bir ihmali de bulunmadığını, maaşının brüt 2.500 lira olduğunu, ayrıca 400 lira net bir ücret ödenmediğini, dâvacının Milliyet gazetesine 1/12/1952 tarihinde intisap ederek 1 Eylül 1956 tarihinde ayrıldığını ve evvelce 1/5/1955 ile 1/1/1956 tarihleri arasında hastalığı sebebiyle fiilen çalışmadığını ve ayrıca 1/9/1956 tarihinde işi terkederek 1/7/1958 tarihinde tekrar intisap ettiğini bildirerek bu hususların da göz önünde tutulmasını dermeyanla dâvanın reddine, masraflarla avukatlık ücretinin dâvacıya tahmini karar verilmesini istemiştir.

Hakem hey'etince vergi karnesinde işaret edilen mesleğe ilk giriş tarihi esas tutularak kıdem süresi hesaplanmıştır.

GEREKÇE ve KARAR : Türkiye Gazeteciler Sendikası adına umumi vekili Avukat Asena Özgen, sendika üyesi Turhan Aytul'un Milliyet Gazetecilik A.Ş. de 5 Haziran 1951 den 2 Ekim 1964 tarihine kadar 13 yıl çalıştıktan sonra gereken süreyi vererek iş akdinin feshini ihbar ettiğini, bundan dolayı Toplu Sözleşme gereğince son aylık brüt ücret olan 2500 lira ile buna zammimeten devamlı olarak verilen net 400 liranın tutarına kıdem tazminatı olarak hak kazandığını iddia ederek Milliyet Gazetecilik A.Ş. den bu paranın tahsilini dâva etmiştir.

Dâvalı vekili, Avukat Dr. Reşat Atabek, savunmasında, Turhan Aytul'un gazeteden avans isteğinin reddedilmesi yüzünden muğber olarak kıdem tazminatı alabilmek için feshi ihbar ettiğini, bunun

ise Medeni Kanunun 2. nci maddesindeki dürüstlük (objektif hüsnü niyet) kurallarına aykırı ve hakkın kötüye kullanılması mahiyetinde olduğunu, kıdem tazminatı alacağı feshi ihbar geciktirici (ta'liki) şartına bağlı bir alacak olup, Borçlar Kanununun 154 üncü maddesinin muhalif mefhumu gereğince şartın dürüstlük kurallarına aykırı olarak gerçekleştirilmesi durumunda gerçekleşmemiş sayılacağını, kıdem tazminatı gerçek anlamda bir tazminat mahiyetinde olduğundan ancak işverenin kusuruyla feshi ihbara sebep olması ve işçiye bir zarar verebilmesi durumunda istenebileceğini, 212 sayılı kanunla değiştirilmiş 5953 sayılı kanuna göre ancak işverenin feshi ihbarı durumunda işçi kıdem tazminatı isteyebiliş toplu sözleşmede de bu esasın kabul edilmiş bulunduğunu, tersi düşünülürse kıdem tazminatı alacağı işçinin feshi ihbar etmesi yolunda bir iradi şarta bağlı olacağından bu hakkın doğamayacağını ileri sürmüştür.

1 — Dâvalı vekili, kanunlarımızın işçilere, özgürlüklerini sağlamak amacıyla feshi ihbar hakkını tanıdığını, bundan dolayı feshi ihbar hakkını çalışma özgürlüğüne kavuşmaktan başka amaçla kullanılması Medeni Kanun 2 inci maddesindeki dürüstlük kurallarına aykırı ve hakkın kötüye kullanılması olduğunu, olayda ise fikir işçisinin işverenden istediği avansın reddedilmesine muğber olması yüzünden feshi ihbar ettiğine göre, bu fesih ihbarının dürüstlük kurallarına aykırı ve hakkın kötüye kullanılması olduğunu ileri sürmüştür.

Oysa, fikir işçisi, feshi ihbar hakkını, yalnızca serbest kalmak, çalışma özgürlüğüne kavuşmak amacıyla değil, özgürlüğe kavuşmak amacı yanında, feshi ihbar işleminin teknik deyişimle «kanuni ve yan sonucu» olan (Bakınız: Von Tuhr/Siegmart, Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts, Zurich 1942, 20, VIII, S. 144/145) kıdem tazminatını almak amacıyla da yapabilir. Bunda ne kanuna ne de Medeni Kanunun 2 nci maddesindeki dürüstlük kurallarına ve hakkın kötüye kullanılması yasasına aykırı düşen hiçbir yön yoktur. Gerçekten, Prof. Tuor'un da belirttiği üzere, hakkın kötüye kullanılması : «ahlâkın, adabın, dürüstlüğün v. s. nin yüksek isterlerine aykırı düştüğünden korunmağa lâyık değildir. (...) Kötüye kullanma, açık, göze batarcasına, hiç şüphesiz ve önemli olmalıdır. Şüphe halinde, şekli hukuk korunacaktır.» (TUOR, Das Schweizerische Zivilgesetzbuch, Zürich 1953, 6, III, S. 45). Olayda ise, tam tersine, fikir işçisinin, feshi ihbar ederek kıdem tazminatının hakem önünde ispat edebildiği miktarı olan 32.500 lirayı alacak yerde, böyle yapmayıp ilkin yalnız borçlanarak 20.000 lira avans istemekle yetinmesi, kendisinin işverene bağlılık dürüstlük ve iyi niyetinin bir kanıtı diye nitelendirilmek gerekir. İşverence avans istemi reddedilen fikir işçisinin memnun olmayıp muğber olması ise pek olağan bir beşeri ve psikolojik durum olup feshi ihbar işleminin bu saikle yapılmış olması da feshi ihbar hakkının dürüstlüğe aykırı bir kötüye

kullanılması, sayılarak kıdem tazminat hakkını ortadan kaldırmaz; çünkü hukuken prensip olarak huku ki işlemin subjektif mahiyette olan saikleri göz önünde tutulmaz. Meğer ki, borçlar kanununun 8 ncu maddesinin 2 nci fıkrasında belirtildiği üzere, fikir işçisi, feshi ihbarı, işverenin güç durumunu istismar edip kendisine aşırı çıkarlar sağlamak amacıyla yapmış olsun. Olayda ise, böyle bir durum söz konusu değildir.

Nitekim, büyük hukuk üstadı ANDREAS VON TUHR, yukarıda anılan eserinde, 38, III, 6, S. 290 da, tam bu olayı ele alarak aynen şöyle demektedir: «Tehdit konusu olan kötülük, bir hakkın kullanılması ya da tehdit edenin yapmakta özgür olduğu başkaca bir fiil ise, kural olarak hukuka aykırı bir zorlama yoktur. Böylece, alacaklı, yalnızca alacağını tatmine zorlamak için değil, borçluyu bir sözleşmeyi değiştirmeğe ya da yeni bir sözleşme kurmağa yöneltmek için de feshi ihbarla (.....) tehdit edebilir. Bunun gibi, bir kimsenin, muhatabın borçlu olmadığı bir edimde bulunmayı kabul etmezse kendisiyle iş ilişkilerini keseceğini söylemesi durumunda da hukuka aykırı bir zorlama yoktur. Bizim çıkarlar savaşı temeli üzerine kurulmuş iş hayatımızda caiz sayılan zorlama araçları söz konusudur.»

II. Dâvalı vekili, kıdem tazminatının, iş akdinin feshinin ihbarı geciktirici (ta'lik) şartına bağlı bir alacak olduğuna, Borçlar Kanununun 154 üncü maddesinin muhalif mefhumu gereğince olayda dürüstlük kurallarına aykırı olarak şart gerçekleştirileceğinden gerçekleşmemiş sayılacağını ileri sürmüştür. Oysa, feshin ihbarı, kıdem tazminatı alacağının gerçek ve teknik anlamda şartı (Bedingung) değil, kanuna dayanan bir hukuki gereğidir. (Voraussetzung, condicio juris.) (Bakınız: Von Tuhr/Sieqwart, adı geçen eser, 20, VI, s. 139/140, 84, vs. 703/704.) Bundan başka, burada Borçlar Kanununun 154 üncü maddesindeki kuralın muhalif mefhumu değil, kıyas yoluyla uygulanması düşünülebilir. Ne var ki, yukarıda I. de belirtildiği üzere, feshin ihbarı, dürüstlük kurallarına aykırı olmadığından, Borçlar Kanununun 154 üncü maddesindeki kuralın kıyas yoluyla uygulanması da söz konusu olamaz.

III. Dâvalı vekili, feshi ihbar durumunda istenecek kıdem tazminatının, bir tazminat mahiyetinde olduğundan, ancak işverenin kusurlu feshi ihbarı ya da kusuruyla feshi ihbara sebep olması, ayrıca bundan işçinin bir zarar görmesi durumunda istenebileceğini, olayda ise işverenin kusuru bulunmadığından tazminat da istenemeyeceğini ileri sürmüştür. Oysa, Borçlar Kanununun 18 inci maddesi gereğince sözleşmelerin gerek kasden, gerek yanlışlıkla kullanılması deyimlere bakılmayıp gerçek istekleri araştırılmak gerekir. İmdi, işverenin yardımının bir sonucu olan ve işçinin yıllarca çalışarak işverene emeği geçtiğinden dolayı verilen kıdem tazminatının, ancak işverenin kusuru ve işçinin zararı varsa istenebilecek gerçek ve teknik anlamda bir tazminat mahiyetinde ol-

duğu görüşü, ne yabancı hukuk, ne de Türk hukuk doktrin ve uygulamasında kabul edilen bir görüştür. (Bakınız: HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrecht, Berlin und Frankfurt a.M., 1957, 52, III. 1 S. 434/435; NIKISCH, Arbeitsrecht, Tübingen 1955, 41, 1, S. 473; SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, S. 590/592 ile orada not 100 deki Türk Yargıtayı kararı.) Bundan dolayı da, kıdem tazminatı istenebilmesi için, işverenin kusuruyla feshi ihbarı ya da kusuruyla feshi ihbara sebep olması, ayrıca işçinin bundan bir zarar görmesi gerekli değildir. Nitekim, toplu sözleşmenin 35 inci maddesine göre, işçinin ölümü, yani işverenin iş akdinin sona ermesinde hiçbir kusuru bulunmaması durumunda da işçinin mirasçılara kıdem tazminatı verilmesi de, bunu gösterir. Tersî düşünülseydi, işveren için yıllarca çalışıp emeği geçmiş olan işçinin feshi ihbar ederek kıdem tazminatı isteyebileceğini, toplu sözleşmenin 32 surlu bir davranışını beklemesi gerekcek işverenin kusurlu bir davranışını bulunmadıkça kıdem tazminatı hakkını alamayacaktır ki, böyle bir çözüm kıdem tazminatı hakkını aşağı yukarı sözde bırakan, hayali kılan son derece adaletsiz bir çözüm olacak idiği apaçktır.

IV. Dâvalı vekili, 212 sayılı kanunla değiştirilmiş 5953 sayılı kanunun 6 ncı maddesine göre, ancak işverenin feshi ihbarı durumunda fikir işçisinin kıdem tazminatı isteyebileceğini, toplu sözleşmenin 32 inci maddesinde de bu hüküm kısmen farklı bir ifade ile tekrar edilmiş olduğundan, fikir işçisinin feshi ihbar etmesi durumunda kıdem tazminatı istemeyeceğini ileri sürmüştür. Oysa, sözü geçen kanunun geçici maddesine göre: «Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte beş yıl veya daha fazla kıdem olan gazetecilerin, tabî oldukları iş akdini, bu kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren iki yıl içinde feshetmeleri halinde, 6 ncı madde hükmü uygulanmaz». Görülüyor ki, geçici maddenin muhalif mefhumu gereğince, bu maddedeki durumda olan gazetecilerin de, bu kanunun yürürlüğünden iki yıl geçtikten sonra iş akdinin feshini ihbar etmeleri durumunda, 6 ncı madde uygulanacak ve bu fikir işçileri de kıdem tazminatı isteyebileceklerdir. Kaldı ki, toplu sözleşmenin 32. nci maddesinin başlığında yalnızca işverenin feshi ihbarı durumunda kıdem tazminatı istemeden söz edilmeyip mutlak olarak «Kıdem Tazminatı» denildiğinden, toplu sözleşmenin bu mutlak hükmü «itlakî üzere» uygulanmak, yani gerek işverenin, gerekse fikir işçilerinin feshi ihbar etmesi durumunda kıdem tazminatı istenebilmek gerekir.

Dâvalı vekili, toplu sözleşmenin 35. nci maddesi ile 28. nci maddesinin 1 inci fıkrasının 2 nci cümlesinin muhalif mefhumunun da, fikir işçisinin feshi ihbar etmesi durumunda kıdem tazminatı istemeyeceğini gösterdiğini ileri sürmüştü de, yukarıda III. de belirtildiği üzere, toplu sözleşmenin 35. nci maddesi, bunun tam tersini gösterir; 28 inci maddenin 1 inci fıkrasının 2 nci cümlesinden ise böyle bir anlam çıkarmağa imkân yoktur.

S O N U Ç

V. Dâvalı vekili, son olarak, savunduğu görüşün tersi düşünülürse, kıdem tazminatı alacağı fikir işçisinin feshi ihbar etmesi yolunda bir iradi şarta bağlı olacağından bu hakkın doğamayacağını da ileri sürmüştür. Yukarıda II. de belirtildiği üzere, feshin ihbarı, kıdem tazminatı alacağının gerçek ve teknik anlamda şartı değil, hukuki gereğidir. Bunun dışında feshin ihbarı, kıdem tazminatı alacağının geciktirici (ta'liki) şartı sayılsa bile, ancak tek yanlı, yani bir yanı borca sokan sözleşmeler borçlunun sırf iradi şartına (Mollensbedingung dilek şartına) bağlı olursa hukuki işlem değil de sonradan gönül rızasıyla yapılacak bir edim için bağlamayan, borçlandırmayan bir anlaşma diye nitelendirilmek gerekir. (Bakınız : VON TUHR/SEIGWART, adı geçen eser, 84, III, not 32) kıdem tazminatı alacağı, yalnız borçlunun, yani işverenin sırf iradi şartına (dilek değil de, alacaklının yani fikir işçisinin de dilek ve şartına bağlı olduğundan, dâvalı vekilinin bu iddiası da yersizdir. (Şurası da belirtilmelidir ki kıdem tazminatı alacağını aynı zamanda işverenin, yani borçlunun da feshi ihbarı yolundaki sırf iradi şarta (dilek şartına) bağlı olması, işçinin gereken kıdem süresi dolmak üzere iken işverenin feshi ihbar ederek kıdem tazminatı alacağının doğumuna engel olmak tehlikesini yaratmaktadır. Ne var ki, işverenin böyle bir davranışı, dürüstlük kurallarına aykırı olacağından, Borçlar Kanununun 154 üncü maddesi gereğince bu durumda şart gerçekleşmiş sayılmak gerekir. Bakınız : HUECK/NIPPERDEY, adı geçen eser, 52,5,1; NIKISCH, adı geçen eser, 41, III, 3.)

Yukarıda gösterilen sebeplerden dolayı, fikir işçisi Turhan Aytul'un mesleğe ilk giriş tarihi olan 5 Haziran 1951 den feshi ihbar ettiği 2 Ekim 1964 tarihine kadar geçen 13 yıllık süre için son aylık brüt ücreti olan 2500 lira esas tutularak hesaplanan 32.500 lira kıdem tazminatının dâvalıdan tahsiliyle dâvacıya verilmesine, ücretten ayrı olarak ve devamlı bir surette verildiği iddia olunan ayda 400 lira net munzam ücreti hakkındaki dâvasını dâvacı atıye talik etmiş ve dâvalı taraf da buna muvafakat eder durumda olduğunu bildirmiş bulunduğundan bu hususta karar ittihazına mahâl olmadığına, taraflarca kararlaştırılan 2250 lira hakem ücreti ile diğer yargılama giderlerinde vekâlet ücreti istenmediğinden bu hususta da karar ittihazına mahâl bulunmadığına 8/1/1965 tarihinde oy çokluğu ile karar verildi.

Muhalefet şerhi (Tahsin Okur):

Dâva tahsili istenen para, tazminat olarak vasıflandırılmış ve istinat olunan toplu sözleşme maddesi de, akdin feshi halinde ödenecek paranın tazminat olduğunu tasrih etmiş bulunmasına göre, Dâvacının feshi ihbarda haklı ve karşı tarafa atfı kaabil bir kusuru iddia ve isbat etmesi gerekir. Dâvacı ise, mücerret şahsî mülâhazalarla akdin feshini ihbar ettiğine göre karşı tarafı tazminatla müzlem kılamaz. Tazminat, bir zararın karşılığı olması itibarıyla, dâvacı, kendi fiilinden doğan bir fesihle, karşı tarafı mahkûm edemez. Bu sebeplerle karara muhalifim.

—40—

ÜCRET ve ÇALIŞMA DÜZENLENMESİ

Aşağıdaki kararlar ilgili kanun hükmü :

6145 sayılı T. C. Posta, Telgraf ve Telefon İşletmesi Kuruluş Kanunu (madde 15, fıkra 2 Fevkalâde haller dışında mehur ve hizmetlilerin çalışma süresinin aylık ortalaması günde sekiz saati geçmez. Ancak, işletme şartlarına göre ve idari lüzum ve zaruretiler dolayısıyla hafta tatili olamayanlarla, millî ve dinî bayramlarda ve çalışma süresi dışında çalıştırılacaklara idare meclisince tesbit edilecek esas ve nisbetler dahilinde ek çalışma ücreti verilir.

Yargıtay kararı

«P.T.T. hizmetlileri, aylık çalışma ortalamasının günde 8 saati geçtiğini isbat ettiği takdirde bu geçen miktar kadar fazla çalışma parası isteyebilir. Yargıtay 9. H.D., 14.6.1965 E. 5103, K. 5247».

GEREKÇE

Dâva : Dâvacı avukatı, müvekkilinin P. T. T. idaresinde görevli bulunduğunu ve hiç bir kanunî zorunluluk bulunmadan cumartesi günleri saat 13.00 den sonra ve haftanın diğer günleri de 8 saatin üzeri

rinde çalıştırılmış olduğunu ve bu suretle ek ödemeye hak kazandığını ileri sürerek, 1001 liradan ibaret alacağın davalı idareye ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Karar: Dâvacının 6145 sayılı kanunun 15. maddesi uyarınca çalışılan hafta tatili için ek ödemeye hak kazandığı, dosya münderecaatıyla sübuta erdiğinden, gerçekleşen 920,50 liranın davalı idareden alınarak dâvacıya verilmesine ve fazlaya ilişkin isteğin reddine karar verildiğine dairdir.

Y. Kararı : Dâvacı, cumartesi günleri öğleden sonraki fazla çalışmalarıyla haftanın diğer günlerindeki fazla çalışmaları karşılığının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı, iki türlü fiş düzenleyerek bir yazı ile mahkemeye göndermiştir. Bu yazıda dâvacının cumartesi günü öğleden sonraki çalışmalarının yarım saat olduğunu ve diğer günlerde dahi yarım saat fazla çalışmışsa da, aylık çalışmaları ortalamasının günde 8 saati aşmadığını, bu bakımdan hafta tatili dışındaki diğer günler için fazla çalışma parası verilemeyeceğini savunmuştur.

Davalı İşletme, 1.4.1961 gününden başlayarak cumartesi günleri yalnız yarım saat fazla çalışma yaptırıldığını savunmasına göre, dâvacı cumartesi günleri çalışmalarının daha fazla olduğunu iddia ettiği takdirde, bu konudaki delillerin toplamı cumartesi günlerindeki fazla çalışma süresinin tesbit edilmesi ve varılacak sonuç uyarınca isteğin karara bağlanması gerekir. Birbirini tutmayan iki fiş muhteviyatı telif edilmeden ve özellikle davalı idarenin gönderdiği yazı incelenmeden yazılı şekilde karar verilmesi yasaya aykırıdır.

Öteyandan 6145 sayılı Kanunun 15. maddesinin 2. fıkrasında, olağanüstü haller dışında memur ve hizmetlilerin çalışma süresi aylık ortalamasının günde 8 saati geçmeyeceği bildirilmiştir. O halde, dâvacının aylık çalışmasının ortalaması günde 8 saati geçtiği takdirde bu geçen miktar kadar fazla çalışma parası isteyebilir. Davalı da bu yönü savunmasında açıkça belirtmiştir. Savunma üzerinde durulup inceleme yapılması ve sonucuna göre, hafta tatili dışındaki günlere ilişkin fazla çalışma isteği hakkında bir karar verilmesi yasaya aykırıdır.

Sonuç : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerden bozulmasına.

★

Mahkeme kararı

«İktisap edilmiş bulunan derece ve uzmanlık unvanı ile seyahat permisinden faydalanma gibi haklar, akde aykırı olarak, geri alınmaz, Eskişehir Asliye 2. Hukuk Mahkemesi E. 963/2, K. 965/572, t. 23.9.1965»

GEREKÇE

«Dâvacı vekili 8.1.1963 günlü dâva dilekçesinde : **Müvekkilinin Dmy. Fb. lar Müdürlüğünde daimi kadrolu işçi olarak çalıştığını Devlet Demir Yolları işçeri talimatnamesine göre terfi'e layık görüldüğünü 2 inci derece ücretini müktesep bir hak olarak kazandığını buna rağmen dâvalının müvekkilini 4 derecelik bir işe vermek suretiyle talimatnameye aykırı davranıldığını iddia ederek derecesinin yükseltilmesine uğradığı zararın tazminine karar verilmesini istemiştir.** Dâvacı vekili tahkikat ve duruşma safhasında aynı iddiasını tekrarlamıştır. Davalı vekili : 15.2.1963 günlü cevap layihasında dâvacının 1. 4. 1955 tarihinde fabrika kazanhonesine derece 4, 73 - 30 kot numarası ile elektrik kaynakcılığı işine intibakı yapıldığını 9.4.1958 tarihinde derece 2, A-7.73.30 kot numaralı elektrik kaynak öğretmenliğine muvakkaten bağlandığını bu işte bizzat ve fiilen çalışmadığını ancak kontrollük işini yaptığını 1.1.1960 tarihinde 2 inci dereceyi müktesep hak olarak kazandığını ücret bakımından kendisinin asla mağdur edilmediğini ileri sürerek dâvanın reddi istenmiştir. İddia müdafaa ve deliller incelendikten sonra :

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ

1) Bilirkişinin dosyada mevcut 7.8.1965 günlü raporunda : Dâvacı Mehmet Can'ın 1938 yılından beri Demiryol Fabrikaları Müdürlüğü işyerinde işçi olarak çalıştığı tesviyeci muavini 1 inci sınıf tesviyeci, elektrik, kaynakcısı, 2 incisınıf usta sanatkâr işçi 5. inci derecede işçi çalıştığı 1.6.1959 tarihinde yeniden kaynak kursuna tabi tutulduğu A.7.73.30 kot numaralı 2 inci derece işe verildiği ALTI aylık sürl dolduktan sonra 2 inci derecenin müktesep hak olarak tanındığı ve bu durumun 22.6.1960 tarihine kadar sürdüğü sonra 4 derece işe 7.73.30 meslek kot'una iade edildiği fakat kendisine müktesep hakkı olan 2 inci derecenin ücreti ödendiği ücret bakımından bir mağduriyete uğramadığı sadece iktisap ettiği 2 inci dereceyi uzman ünvanını kayıp ettiği buna bağlı olarak senede iki verilen 1 nci mevki seyahattan (permiden) mahrum kaldığı belirtilmiştir. Görülüyorki, dâvacının kaybı permi ve ünvandan ibarettir.

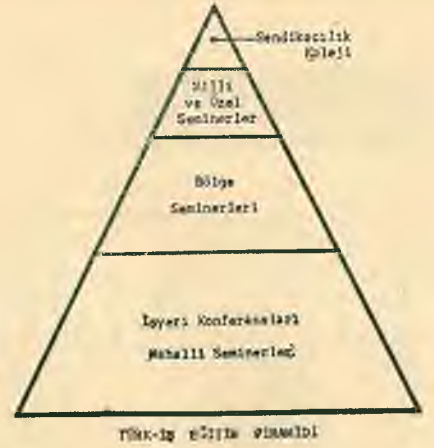
2) Dosya münderecatına ve toplanan delillere göre bilirkişi raporunun doğruluğuna mahkemece kanaat gelmiştir. Davalı taraf bu raporun isabetsiz olduğunu isbat edememiştir. Serdedilen itirazlar bilirkişi raporunu kıymetten düşürecek mahiyette değildir.

3) Yukarıda yazılı gerekçeye istinaden dâvacının kesin olarak iktisap etmiş bulunduğu 2 inci derece ve uzman ünvanının kendisine iadesine ve bu dereceye bağlı bulunan 1 inci mevki seyahattan yani permiden faydalanmasına 350 lira vekâlet ücreti ile 94 lira mahkeme masraflarının dâvalıdan alınmasına temyiz oylu açık olmak üzere.

1966 yılı Türk - İş Eğitim programı

Yazan :

Kutay AKSEL



Türk - İş 1966 Eğitim Programı, Mayıs ayından itibaren uygulanmağa başlayacaktır. Eğitim Merkezinin kurulduğu 1961 yılından bu yana, eğitimin alt kademelere indirilmesi için sarf edilen gayretler, 1966 yılı uygulaması ile arzu edilen gayeye ulaşmış olacaktır.

Sendikacılık Eğitimi, kademeli bir eğitimidir. Sendikacılarımızın temelinin teşkil eden üyelerin eğitilmesi, sendikacılık eğitiminin ilk ve en önemli adımı olarak kabul edilmektedir. Üyeler, sendikaların kuruluş felsefesi ve çalışma şekilleri, yöneticilerin görevleri, sendika temsilciliği gibi temel konularda eğitildikten sonra, sıra alt kademe yöneticilerinin eğitilmesine gelir. Bu kademede, sendika temsilcilerinden başlayarak, şubelerin ve mahalli sendikaların yönetici kadrosu, toplu pazarlığa hazırlık, sendika idaresi, milli ve milletlerarası sendikacılık konularında yetiştirilir. Bu eğitim de tamamlandıktan sonra, üst kademe sendika yöneticilerinin, toplu pazarlık strateji ve taktiği, grev, iş mevzuatı, sosyal ve ekonomik konular ile sendikacılığın karşılaştığı çeşitli problemlerin halli hususunda eğitilmesine geçilir. Bu şekilde de, sendikacılık eğitimi, alt kademeden başlayarak, üst kademelere doğru, kapsadığı konu bakımından gittikçe genişliyerek, devam eder. Bu eğitim sistemine, «Piramit» ismi verilmektedir.

İŞYERLERİNDE EĞİTİM

Sendikacılık eğitiminin memleketimizde uygulanışı ise, şartların zorlaması neticesinde, tamamen kendine has bir şekilde gelişmiştir. 1961 Anayasasının, işçilerin temel haklarını teminat altına alması ve bu hakların uygulanışını düzenleyecek kanunların iki sene içinde çıkacağını göz önüne alan TÜRK - İŞ, herşeyden önce, bu hakların kullanılmasını öğretecek bir eğitim programına ihtiyaç duymuştur. Bu sebepten, 1961 yılında kurulan ve özellikle sendikacılık eğitimi yapan TÜRK - İŞ Eğitim Merkezi, ilk üç yıllık uygulamasında ana konu olarak «Toplu Pazarlık» ı işlemiştir. Çıkacak kanunlar ile memleketimizde ilk defa toplu pazarlık ve grev haklarının sendikalar tarafından kullanılacağı düşünüldükçe, sendika liderleri, bu düzenin gerektirdiği şekilde eğitilmişlerdir. 1963 yılının Temmuz ayında, kanunlar yürürlüğe girdiği zaman, Türk sendikacılığı, bu eğitimin bir neticesi olarak, hakları en tesirli ve sorumlu şekilde kullanacak hale gelmişti.

İLK UYGULAMA

Bu şekilde de, sendikacılık eğitimine memleketimizde ortadan başlanılmıştır. 1963 - 64 ve 1965 yıllarında ise, sendikacılık eğitimi yukarıya ve aşağıya doğru genişlemeye başlamış, bir tarafta alt kademe yöneticileri ve üyeler eğitilirken, diğer tarafta, üst seviye sendika liderlerine gerekli bilgiler verilmiştir. Özellikle geçen yıl, «Eğitimin Teşmili» parolası ile başlayan program, arzu edilen gayeye ulaşmış ve Türk - İş'e üye kuruluşların da iştirakile, sendika üyelerinden başlayarak, en üst seviyedeki yöneticilere kadar, kapsamı geniş bir program uygulanmıştır.

YUKARIYA VE AŞAĞIYA DOĞRU

1966 yılı Eğitim Programı ise, sendikacılık eğitiminin de en başarılı metod olarak kabul edilen «Piramit Sistemi» nin iyi bir uygulamasını verecek şekilde hazırlanmıştır. En üst seviyede, 20 Nisan 1966 Çarşamba günü öğretime başlayan TÜRK - İŞ Sendikacılık Koleji 24 sendika yöneticisine köklü bir eğitim verecektir. Balkanların ve Orta Doğu'nun en mükemmel eğitim müesseselerinden biri olarak kabul edilen Kolej, devam edecek kursiyerlere sadece sendikacılık alanında değil, genel kültür bakımından da gerekli bilgileri, üç ay devam edecek kurslarla verecektir.

PIRAMİT SİSTEM

Eğitim Programının diğer bir kısmını da, işyerlerinde, bütün işçilere verilecek konferanslar ile mahalli ve ihtiyaca göre düzenlenecek özel seminerler teşkil edecektir. İşyerlerinde yapılacak konferanslar, bütün üyeye hitap edecek ve temel sendikacılık konularını işleyecektir. Bu konular arasında «Türk Sendikacılığı, Sendika Nedir? Ne Yapar? Nasıl Çalışır?» ile Sendika Temsilcisi ve Görevleri» ni sayabiliriz. Mahalli seminerlere, işyeri konferansına katılmış, üyeler kabul edilecek ve kendilerine 274 ve 275 sayılı kanunlar, sendikacılık ve toplu pazarlık gibi konularda gerekli bilgiler verilecektir. Özel olarak açılacak seminerler ise, aktüel konulara veya teşkilatımızın isteğine göre düzenlenecektir.

1966 yılı Türk - İş Eğitim Programı ile, Yurdu-muzda uygulanan sendikacılık eğitimi, ileri sendikacılığa sahip batı ülkelerindeki eğitim seviyesine erişmiş olacaktır.

Doç. Dr.
Osman N.
KOÇTÜRK

Et ve Millî gelir

Çok et ile beslenen ve başka deyimle bol hayvansal protein alan toplumlarda insan başına düşen yıllık ortalama gelirin yüksek ve bunun aksine olarak et, süt, balık ve yumurta gibi besinleri yeteri kadar alamayan toplumlarda düşük olduğunu görüyoruz. (1,2) Genel olarak ette ve diğer hayvansal protein kaynaklarında bulunan üstün değerli proteinlerin insanın fizik ve entellektüel gelişmesine, hastalıklara karşı direncinin artmasına, yaşamının tabii bir neticesi olarak dokularda vâki olan aşınmaların tamirine müsbet etkiler yaptığı ve tahıllarda bulunan proteinlerin ise bu bakımdan yetersiz oldukları bilinmektedir. (3) Bundan dolayı bol hayvansal protein alabilen toplumlarda çalışan gurupların sağlıklı ve güçlü aynı zamanda uzun ömürlü vatandaşlar olarak üzerlerine aldıkları işi başarı ile yaptıklarını, uzun süren çalışma devrelerinde her gün biraz daha tecrübe ve bilgi sahibi olarak kalifiye işçiler haline geldiklerini ve üretimin hızla artarak milli gelirin ve vatandaşlara bu gelirden düşen payın yüksek olduğunu görüyoruz. Bunun tam aksine olarak daha çok, ekmek, pirinç, patates, mısır gibi tahıl ve tahıla dayalı yiyeceklerle yetinip, et, süt, yumurta ve balıktan yoksun beslenme kalıplarına uyan toplumlarda hasta, güçsüz, kısa ömürlü ve verimi düşük şahıslar haline gelmekte, üretim istenilen seviyeye çıkarılamadığından milli gelir ile vatandaşların bundan aldıkları pay gayet düşük bir seviyede kalmaktadır. İnsanların mutlu bir ömür sürdürdükleri ve çok çalıştıkları Avrupa ve Amerika memleketlerinde insan başına düşen yıllık et miktarı 50 kilonun üstünde bulunmakta ve Birleşik Amerika ile Kanadada ise bu miktar 80 kiloya ulaşmaktadır. Bol olarak yenilen etin yanında süt, yumurta ve balığın da bol oluşu bir Amerikan vatandaşının günde ortalama olarak 66 gram proteini hayvansal kaynaklardan sağlamasını mümkün bir hale getirmiş bulunuyor. Bunun için sıhhatli ve güçlü Amerikan işçisi her vatandaşa yılda 2164 dolar ortalama gelir sağlayabilen bir düzen kurmuş ve bunu her gün biraz daha artırma çabası içine girmiştir. Bilimsel kurallara uygun olarak yapılan teknik tarım, her Amerikalıya yılda 646 kilo kadar tahıl sağladığı halde, Amerikalı bu tahılı kendisi yemekte ve çoğunluğunu hayvan yemi olarak kullanmaktadır. Birleşik Amerikada bir insanın bir yılda ancak 67 kilo tahıl tükettiğini görüyoruz.

Amerikadan başlayarak diğer dikkati çeken toplumlarda insan başına düşen yıllık gelir ile, insan başına düşen günlük hayvansal protein miktarı arasında bir ilişki

kurulmak istenilirse doğru orantılı (mepsuten mütenasip) bir alâkanın mevcudiyeti dikkati çekecektir.

Genel olarak insan başına düşen günlük hayvansal protein miktarı azaldıkça, insan başına düşen milli gelir de azalmakta ve tüketilen et miktarının azalmasının milli geliri kötü yönde etkilediği görülmektedir.

Bir insanın bir günde 66 gram hayvansal protein tüketebildiği Birleşik Amerikada, insan başına düşen yıllık gelirin 2164 dolar olmasına mukabil protein miktarının 62 grama kadar düştüğü Kanadada gelirin de 1431 dolara kadar azaldığını, İngilterede hayvansal protein günlük miktarı 51 gram olduğu için gelirin 960 dolar civarında olduğunu görüyoruz. Örnek olarak alınan Fransada insan başına düşen hayvansal protein miktarı 49 gram ve insan başına düşen ortalama gelir 839 dolardır. Diğer memleketlerde de tüketilen günlük hayvansal protein miktarı azaldıkça milli gelirin düştüğünü ve nihayet bir insanın bir günde 6 gram hayvansal protein tükettiği Hindistanda 60 dolara kadar alçaldığını görüyoruz. Türkiye'mizde ise insan başına düşen hayvansal proteinin günlük miktarı 13 gram civarında bulunmakta ve fertlerin milli gelirden aldıkları ortalama pay 100 — 200 dolar arasında değişmektedir.

Türkiye'miz tükettiği hayvansal protein bakımından Suriye ile Mısır arasında bir yer almış ve sağladığı gelirden bu iki toplumu bir türlü aşamamış bulunuyor. Devlet Plân-lama Dairesinin açıkladığı rakamlara göre Türk vatandaşları yılda 12 - 13 kilo kadar et, 103 kilo süt, 2,5 kilo yumurta ile yetinmekte buna karşılık insan başına düşen yıllık tahılın 248 kiloya ulaştığı 1964 yılı bütçe konuşmalarında açıklanmış bulunmaktadır.

Ortalama et tüketiminin bu derece düşük olduğu bir toplumda et fiyatları yüksek ve dar gelirli işçi guruplarının beslenmesi iyice tehlikeye maruz olmasına rağmen bazı şahısların işçilere et yememelerini veya yenmesi âdet olmayan hayvan eti yemelerini sağlık vermeleri gerçekten acıdır. İş konuşmaya gelince memleketimizin % 7 hızla kalınacağı ve mutlu bir geleceğe yönelmiş bulunduğu konusunda parlak nutuklar atınlr bir otomobilin benzinsiz çalışmayacağı gibi, insanların da aç karnına çalışmaya-cakları gerçeğini bilmeleri ve çalışanları optimal beslenme standartlarına ulaştırmak için gayret sarfetmeleri iktiza ederi.

Türkiye'nin yabancılardan alman krediler ve memleket ihtiyacına uymayan yatırımlar ile kalkınabileceğini zannedenler bu noktada önemli bir hataya düşmüş bulunuyorlar. Thomas Jefferson tarafından gayet açık bir şekilde ifade

edildiği gibi «İnsanların çoğunluğu, sırtlarında birer semerle doğmamış oldukları gibi, bir takım imtiyazlı kişiler de onların sırtlarına binmek için yaratılmamışlardır.» Türkiye'de çalışan sınıflar et yemeyecek olurlarsa milli gelir buna muvazi olarak düşecek ve örnek vermek suretiyle ispatladığımız değişmez ilişkinin etkileri ile Türkiye daha fakir bir toplum haline gelmiş olacaktır.

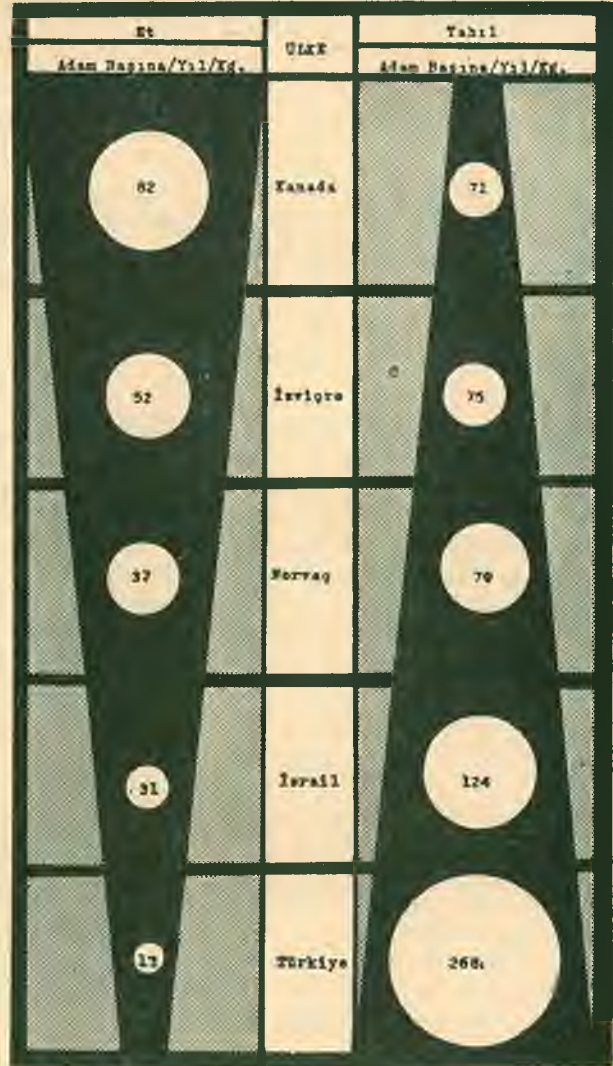
Türk işçisinin et yemeden beslenmesini ve eskiye nazaran daha hızlı bir tempo ile çalışmasını ve Plânlama Dairesi'nin serin salonlarında hazırlanan plânın uygulanmasını arzu edenler bu günkü şartları bile çok sıkışık olan vatandaşlarını eli bağlı duvara çıkmaya zorlama olanağı içindedirler.

Ashına bakılacak olursa kalkınmanın hızlandırılması için yapılacak tek iş çalışan gurupların beslenme şartlarını düzenlemek olacaktır. Değerli plâncılarımızın bir türlü göreme oldukları ve görseler bile lâıyk olduğu önemle nedense ele almadıkları beslenme meselesi ele alınmadan Türkiye'nin kalkınmasının mümkün olacağına inanmıyoruz. Türkiye hayvancılığa, balıkçılığa ve diğer hayvansal protein kaynaklarının yurt ihtiyacını da aşacak nisbete göre üretimine çok elverişli bir toprak parçası üzerine yerleşmiş olduğu halde, kolay ve çıkarıcı guruplara gelir sağlayan metotlarla kalkınmaya çabalayıp, temel meselelerimizi uyutmak ve bu arada hayvancılığı ele almamak öncelikle işçi guruplarını ve dar gelirli vatandaşları zarara sokmakta ve bunlar etsiz bir beslenme tarzı uyguladıkları için güçsüz insanlar haline gelmiş bulunmaktadır. Hiç bir politikacı ve ilim adamı bize et yemeden veya az et yemek suretiyle kalkınmış ve insan başına düşen milli gelir bakımından çok et yiyen toplumlar seviyesine ulaşmış bir toplum gösteremeyecektir. Hal böyle olunca çalışanlara et yemelerini tavsiye etmek bir yönü ile Türkiye'nin geri kalmasını ve bu gün bulunduğu noktadan çok daha gerilerde yerini almasını istemek oluyor. Türkler bol et, süt, peynir, kıymızla beslendikleri gün Dünyanın dört köşesinde at oynatıyor ve vahşet halindeki Avrupaya Orta Asyadan medeniyet götürüyorlardı. Bu ise bir insanın bir yılda 242 kilo tahıl 12-16 kilo et tükettiği Türkiye kalkınmak için elin yardımını bekliyor. Biz işçiler et yemesin deyip işin içinden çıkan politikacılardan sonra, Türk halkına ve Türk işçisine Avrupa standartlarına göre et sağlayacak, bunun yolunu bulup çevresini uyuracak aydın politikacıların bu konuyu önemle ele alacaklarına inanıyoruz.

Köylerinde kurbandan kurbanda et yenen ve et yemek için bir hayvanın hastalanmasının beklenildiği Anadolu, asırlardır tahıl yemekten bıkmış güç ve takatı tükenmiştir. Bu topluluğa birde kalkıpta «et yeme amma kalkın» diyecek olursak eli bağlı bir insanı merdivensiz duvara çıkmaya zorlamış oluruz. Biraz insafı biraz bilinçli olalım. Sorumluluklarımızı unutmayalım.

- (1) Koçtürk, Osman N., Türkiye'nin ve Dünyanın Beslenme ile İlgili Meseleleri, 1964 İstanbul
- (2) FAO, Development Trough Food, 1963 Rome
- (3) Koçtürk, Osman N., Proteinler, 1964 Ankara

Beş ülkede tüketilen et ve tahıl miktarları



ET ve TAHİL: Halka ve işçilerine bol ve yeterli miktarda et yedirebilen memleketlerde az tahıl tüketilmektedir. Etin insan gücü ve sağlığı üzerine özel etkileri olduğunu bilmeyen toplumlar ise hem halkı ve hem de işçileri bol tahıl ve az et ile beslenme yoluna girmişlerdir.

Türkiyemiz Dünyanın en çok tahıl tüketen ülkelerinden biri haline gelmiş bulunuyor. İşçinin geliri ile yeterli miktarda et satın almak kabil olmadığı için çalışanlar güçlerini ve hastalıklara karşı dirençlerini yitirmekte. İşçiye bol miktarda ete kavuşturabilmek için ya fiyatların ucuzlatılması veya ücretlerin yükseltilmesi gerekiyor. Tahılla beslenen insanların % 7 kalkınma hızını realize etmelerini beklemek boş bir hayal olur. (Koçtürk, Osman N., İşçinin beslenmesi ve Milli Prodüktivite, Türk-İş yayınları No. 41 1966).

Sendikalar Kanununun 2 ve 3 üncü maddelerine göre işçinin kendi işletmesine ya da başka bir şirkete ortak olmasının doğurduğu problemler

İşçi niteliğinin korunması (2)

Bu konu ile ilgili olarak bir de Sendikalar Kanunundaki bir zıtlığa dikkati çekmek faydalı olacaktır. Borçlar Kanunun 525. maddesine göre âdi şirketin idaresi kaideten bütün ortaklara bırakılmıştır. Her ortak şirkete ait işleri tek başına yapabilir ve şirketi tek başına temsil edebilir (4). Sendikalar Kanununun 2 nci maddesi ortak -işçinin idarecilik sıfatı hakkında bir hüküm havi değildir. Binaenaleyh idareci ortaklık işçi sıfatını haleldar etmez. Halbuki yine sendikalar Kanunun 3 üncü maddesinin 2. bendi işveren adına işletmenin bütününe idare etme hakkına sahip olanları işveren olarak vasıflandırmaktadır. Bu iki hükmün hangisinin öbürünün istisnası olduğunu tesbit etmek imkânsızdır. Yani işletmeye âdi şirket mukavelesine göre ortak olan işçi idare hakkına sahip ise 3 üncü maddeye göre işçi sayılmayacak mıdır? Yoksa idareci ve dolayısıyla işveren vekili durumunda olan işçi - ortak âdi şirket ortağı olduğu için 2 nci maddeye göre işçi mi sayılacaktır? 2 nci maddeye göre işletmeye ortak olan işçi, işçi temsilcisi olmadığına göre 2 nci maddenin 4 üncü bendi de bu duruma tatbik edilemez. Böylece ortaya çözülmesi çok güç bir problem çıkmaktadır.

Sendikalar Kanunundaki, işçinin şirketlerde ortak olması ile ilgili hükümleri iki bakımdan incelemek mümkündür. İşçinin işletmeye ortak olması ve sendika üyesi olma hakkını kaybetmeden hangi şirketlere ne şekilde ortak olabileceğinin tesbiti. Kanunun 2 ve 3 üncü maddeleri karşısında mevcut durum şöyledir. a) İşçi kendi işletmesine ancak herkese açık bir âdi şirket ortağı olarak veya işletme anonim şirketse imtiyazsız hisse senedi sahibi olarak iştirak edebilir. b) İşçi kendi işletmesi dışındaki şirketlere ortak olursa sendika üyesi olma hakkını kaybetmemesi için bu ortaklığın ya anonim şirket imtiyazsız pay sahipliği şeklinde veya kooperatif şirket ortaklığı şeklinde olması gerekir. Demek ki işverenin kolektif, komandit veya limitet şirket şeklinde tezahür ettiği hallerde işçinin işletmeye iştiraki mümkün olmayacaktır. (İşçiler ile bu şirket tipleri arasında ayrıca bir âdi şirket mukavelesi yapmak nazarı olarak mümkünse de ortaya çıkan şey tâbiri caizse bir hukukî ucube olur) Halbuki genellikle âdi şirketler çok küçük, anonim şirketler de çok büyük işler için kurulurlar, ve bu sebeple memleketimizdeki şirketlerin çoğunluğu kolektif veya limited şirkettir. Böylece görüyoruz ki işçinin

işletmeye iştirakını mümkün kılan şirket şekilleri yönünden bu hükmün geniş bir tatbikata kavuşması ve dolayısıyla maddenin gerektiği gibi gayesine erişmesi imkânsızdır. Burada dikkat edilecek şey kendi işletmesine ortak olan işçinin işveren statüsüne girerek sendikanın saflığı prensibinin rencide edilmemesidir. Bu da ortak-işçiye işletmenin bütününe idaresi imkânının verilmemesi -ki bu husus kanunda eksiktir- ve işletmeye iştirak imkânının bütün işçiler için mevcut olması ile temin edilebilir. Bu iki tedbirin alınması da yalnız âdi şirketlerde değil bütün şirketlerde mümkündür (Ancak şirketin herkese açık olması bakımından âdi şirketler için söylediklerimiz kolektif, komandit ve limited şirketler için de ufak farklarla aynen varittir). Üstelik işletmeye iştirakın limited veya komandit şirket şeklinde olması, mesuliyetin sınırlı olması sebebiyle, ortak - işçiler bakımından daha da himaye edicidir. Kolektif şirket hali dahi mesuliyetin sınırsız olmasına rağmen ikinci derecede olması yani ortak - işçinin alacaklarının takibine doğrudan doğruya maruz bulunmaması sebebiyle kanunun gösterdiği imkândan daha müsaittir. Kısacası işletmeye âdi şirket mukavelesi ile iştirak işçiler bakımından hiç de cazip değildir. Netice olarak şunu söyleyebiliriz ki Hükümet Tasarısında, «âdi şirket» ibaresi yerine yer alması bulunan sadece «ortaklık» tâbiri verdiği geniş imkânlar yönünden çok daha iyi idi.

Esasen işçilerin çalıştıkları işletmeye ortak olmaları hususu Sendikalar Kanunundaki iki hükümle halledilebilecek nitelikte bir problem değildir. Bunun kanun koyucu tarafından ayrıca ele alınması gerekir. Bu yolda çeşitli memleketlerde yapılan çeşitli denemeler pek de iyi netice vermiş sayılamaz (2).

İşçinin kendi işletmesi dışında bir şirkete ortak olması durumuna gelince, buna dair kanun hükmü esas itibarıyla yerindedir. Her ne kadar bir anonim şirket pay sahibi ile idare salâhiyeti olmayan bir limited veya sınırlı sorumluluğu komandit şirket ortağı arasında hukukî olarak pek büyük bir fark yoksa da bir limitet veya komandit ortağının ekonomik ve sosyal yönden işveren sayılması yerindedir. Kooperatif şirket ortağının ise işçi sıfatını kaybetmeyeceği tabiidir. Ancak anonim şirket imtiyazlı pay sahipliğinin işçi sendikasına üye olma hakkını kaybettirmesi kolay kolay izah edilebilecek bir hüküm değildir. Ticaret Kanunumuza göre bir anonim şirket sahiplerine rey hak-

Yazan :

Nurkut Inan

**ANKARA HUKUK FAKÜLTESİ
TİCARET HUKUKU ASİSTANI**

**İŞÇİLERİN KENDİ İŞ-
LETMESİ YA DA BAŞKA
BİR ŞİRKETE ORTAK
OLMASI HALİNDE İŞÇİ-
LİK NİTELİĞİNİN NE
OLACAĞI İKİ SAYI SÜ-
REN BU YAZI SERİSİN-
DE ETRAFLICA İNCE-
LENMİŞTİR. BU SERİ-
NİN BİRİNCİ YAZISINI
GEÇEN SAYIMIZDA SUN-
MUŞTUK.**

kinda kâr veya tasfiyeye iştirak payı hakkında imtiyazlar tanıyan hisse senetleri ibrahâ edebilir (Md. 401). Tatbikatta bu gibi senetler şirket idaresinde söz sahibi olanlara (yani işveren durumunda olanlara) verilir. Herhalde kanun koyucu da sendikalar kanununda bu düşünceden hareket etmiştir. Ancak şirket tarafından kendisine imtiyazlı bir hisse senedi verilen bir şahıs bunu eline biraz para geçmiş olan bir işçiye satarsa bu işçi niçin işveren sıfatını kazansın? Yahut sermayesini artırarak yeni hisse senedi çıkaran ve bunların bir kısmını işçilerine veren bir anonim şirket, üstün başarı gösteren işçilerine kâr payına iştirakte imtiyazlı hisse senedi verse bu senetleri alan işçileri nasıl işveren sayabiliriz? Misalleri arttırmak mümkündür. Görülüyor ki bu hüküm, kâfi derecede düşünülmeyen ve Ticaret Kanunu yeterli olarak incelenmeden konmuştur.

Nihayet bu hususta halli gereken bir mesele daha geliyor. Sendikalar Kanununun 3 üncü maddesinin 4 üncü bendine göre «2 nci maddenin 1 inci bendinin 1 inci fıkrası ile 3 üncü fıkrasında zikri geçen haller dışında, şirketlerde ortak olanlar, bu kanun bakımından her halde işveren sayılırlar». 2 nci maddenin 1 inci bendinin 1 inci fıkrası ise işçinin âdi şirket mukavelesiyle kendi çalıştığı işletmeye ortak olması halini hükmüne bağlar. Bu sebeple başka bir âdi şirkette ortak olan işçi sendikaya üye olma hakkını kaybedecektir. Yani bu istisna sadece işçinin kendi işletmesine ortak olması halinde nazarı dikkate alınacaktır.

Halbuki âdi şirket yalnız bir iktisadî işletmeyi işletmek gayesi ile kurulmaz «... nisbeten kısa zamanda gerçekleşecek müşterek iktisadî gayeler için uygun bir şirket şeklidir.» (3). Meselâ üç işçi emek ve sermayelerini birleştirerek bir gelecek inşa etmek için anlaşmalar aralarındaki münasebet bir âdi şirket akdidir ve kanuna göre bunları işveren saymak zorundayız. 3 üncü maddenin 4 üncü bendini geniş tefsir ederek herhangi bir âdi şirket ortağını işveren saymamak mümkündür ancak bu da yanlış olur çünkü tatbikatta fiilen işçi çalıştıran ve gayri muayyen müddetli âdi şirketler de mevcuttur. Görülüyor ki, bu bakımdan kanun yetersizdir. Kanaatimce bu çıkmazdan kurtulmak için âdi şirketle ilgili istisnayı maddeden tamamen çıkarmak, 3 üncü maddenin 4 üncü bendindeki «... şirketlerde ortak olanlar» ibaresini «... ticaret şirketlerinde ortak olanlar» şeklinde değiştirmek ve âdi şirketler bakımından maddenin 1 inci bendindeki fiilen işçi çalıştırmak kısıtı ile yetinmek gerekir.

(1). B.K. Md. 525, 533.

(2). İşçilerin işletmeye iştirakı hakkında bak. Saymen, F. Hakkı. Çalışanların İşletmeye İştirakları Hakkındaki Tecrübeler ve Türkiye. Eskişehir İkt. ve Tic. İl. Ak. Der. 1965 S. 2 Sh. 120-138.

(3). Karayalçın, Yaşar. a.g.e. Sh. 82.

Türk işçilerin şirket kurma teşebbüsü

Almanya'da çalışan Türk işçilerinin tasarruflarını bir araya getirerek, yurttan işletmeler kurmayı öngören «Türksan Anonim Şirketi» nin teşebbüsü, Federal Hükümet çevrelerinde büyük ilgi uyandırmıştır.

Federal Almanya İktisadi İşbirliği Bakanlığı yetkilileri Türksan Yönetim Kurulu üyelerini toplantıya davet ederek, şirketin faaliyetlerinin ne safhada bulunduğunu, ne kadar sermaye

ile Türkiye'de yatırım yapılımasının tasarlandığını, şirkete üye işçi sayısını, öncelikle ne gibi projeler üzerinde durulduğunu öğrenmek istemişler, Türksan yöneticilerinden bilgi almışlardır.

Türksan yöneticileri ile Federal Hükümet yetkilileri arasında daha sonra Alman Hükümetinin bu konuda nasıl yardımcı olabileceği sorunu görüşül-

müştür. Şirket yöneticisi işçiler, Türk Hükümetinin kendilerini desteklediğini belirterek, yatırıma geçileceği gün ön sermayelerinin 3 milyon markı bulacağını açıklamışlar, Türkiye'de ele alınması öngörülen 3 muhtelif proje için Bakanlığın kendilerine teknik alanda yardımcı olmasını istemişler projelerin uygulanması için 10 milyon marklık makine ve teknik malzeme gerektiğini belirtmişlerdir.

Ankara Bayram

Geçtiğimiz ay içinde Kurban Bayramı günleri Ankara'da çıkan Bayram Gazetesi Türk İşçi Hareketine bir sayfa ayırmış, «Türk-İş Gittikçe Kuvvetleniyor» başlığı altında bir yorum, «Türk - İş'in parolası» ve «Tarihte İşçi Köşesi» başlıklarıyla bir yazı yayınlamıştır. Aşağıya, Bayram Gazetesinde yayınlanan yorumu aynen alıyoruz.

Türk-İş'in

Mart ayı içinde Ankara'da toplanan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Altıncı Genel Kurul çalışmaları, aldığı kararlar ve toplumsal sorunların çözümü için yaptığı tekliflerle dikkati üzerine çekti.

Mazisi çok uzun yıllar önceye dayanmakla beraber Türk Sendikacılığı özellikle 1960 yılından sonra büyük bir gelişme kaydetmiş ve «Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt» ve «Sendikalar Kanunu» nun yürürlüğe girişiyle, gelişme hızı tahminlerin çok üstüne çıkmıştır. Bugün Türk - İş çevresinde toplanan Türk Sendikacılığının, yurdumuzun en ileri organizasyonuna sahip olduğu kabul edilmektedir.

DEMOKRASİ ve SENDİKACILIK

Yeryüzünde hür ve bağımsız sendikacılık her zaman demokratik rejimlerde gelişme imkânı bulmuş, buna karşı totaliter rejimlerde diktatörlere ya da dikta gruplarının ilk yaptıkları, sendikal özgürlüğü yok etmek olmuştur. Bunun içindir ki, bütün dünyada sendikacılar demokratik rejim taraftarıdır. Yurdumuzda da, Türk - İş gelişip, güçlenmesini, fonksiyonunu gerektiği gibi yerine getirmesinin teminatını rejimin selâmetinde görmektedir. Bu da rejimimiz için herhalde ayrı bir teminat olmaktadır. Nitekim, son genel kurulda Türk İşçi ha-

reketinin liderleri demokratik rejime bağlılıklarını ve hür sendikacılığa karşı girişilecek herhangi bir hareketle mücadeleye kararlı olduklarını belirtmişlerdir.

TÜRK İŞÇİ HAREKETİ ve TOPLUMSAL SORUNLAR

Türk sendikacılığı yüz yıllık mazisi içinde, görevlerini gerçek anlamıyla ancak son beş - altı yıl içinde yerine getirmeye başlamıştır. Bu görevler sadece menfaatlerin korunması olarak alınmamakta, mesleki menfaatleri dolaylı olarak etkileyeceği gerekçesi ile bir takım toplumsal sorunlara da el atılmaktadır. Örneğin, toprak reformu, vergi reformu gibi reform hareketleri; madenlerin, petrolün millileştirilmesi, dış ticaretin belli bir ölçüde devletleştirilmesi tezi yurdumuzda ilk olarak Türk - İş tarafından ortaya atılmıştır.

Türk - İş, bu görüşleri ortaya atmakla beraber, doktriner açıdan hareket etmediğini ısrarla belirtmekte ve bu taleplerinin gerekçesini yurt çıkarlarına dayandırmaktadır. Son genel kurulda, bu konuda Türk - İş Başkanı Seyfi Demirsoy olsun, Genel Sekreter Halil Tunç olsun geniş bilgi vermişler, görüşlerinin nedenlerini etraflıca açıklamışlardı. Yöneticiler, toprak ve ona paralel bir tarım reformu yapılmayışı sonucu köyden kente göçün gün geçtikçe art-

gazetesinin yorumu

gücü



Bayram
Gazetesinde
Türk-İş'ten
bahseden
sayfanın
fotoğrafı

tığını, bunun şehirlerde büyük bir işsiz kitlesinin doğmasına sebep olduğunu belirtmiş, bu durumun ücretlerin düşmesi, iş güvenliğinin yok olması ve en önemlisi «sosyal bir felâket» e yol açabileceğini söylemişlerdir.

Üzerinde bir zamanlar geniş tartışmalar yapılan dış ticaretin devletleştirilmesi konusunda da Türk - İş yetkilileri, on yılda 13 milyar liranın dış ticaret yoluyla yurt dışına kaçırıldığını söylemişlerdir. İşçi hareketinin liderlerine göre, yurt dışına para kaçırılmasının önlenmesi, ana ihraç ve ithal mallarının devlet eliyle satılıp, alınması ile mümkün olabilecektir. Ancak, yöneticiler bu konuda katı bir görüşle hareket etmediklerini belirterek şöyle demektedirler :

«Bizim istediğimiz, paramızın yurt dışına kaçırılmamasıdır. Bunun için, biz her türlü doktriner görüşten uzak bir teklifte bulunuyoruz. Ama bunun dışında yurt dışına para kaçırılmasını önleyecek başka tedbir teklif edilecek olunursa, kamu oyu önünde bunu da tartışmağa hazırız. Gayemiz bu fakir ülkenin parasının yabancı diyarlarda kalmamasıdır.»

Aynı şekilde, madenlerin devletleştirilmesi konusunda, özel sektör tarafından işletilen madenlerde yeraltı kaynaklarımızın heba edildiği, buralarda çalıştırılan işçilerin iş güvenliğine sahip olmadığı, her gün iş kazalarında işçilerin can verdiği açıklanmıştır.

İşçi hareketi bu problemleri giderici çare olarak devletleştirmeyi teklif etmektedir.

«PARTİLER ÜSTÜ POLİTİKA»

Türk - İş'in siyasi partiler karşısında benimsediği ilke tarafsızlıktır. Bugüne kadar Türk - İş «Partiler üstü politika» sını başarıyla yürütmüş, hiç bir partinin etkisinde kalmamıştır. Ama, Parlâmento çalışmalarında yakından ilgilenen Türk - İş, işçi ve toplum çıkarlarına çalışmayan parlâmenterleri kapsayan seçtirmeme kampanyası da açmış ve bunda geniş ölçüde başarı kazanmıştır.

«BASKI GRUBU»

Bugün modern demokrasilerde teşkilâtlanabilmiş meslek kuruluşlarının baskı grubu olarak rol oynamaları olağan karşılanmakta, hattâ bu, demokrasinin her gereği sayılmaktadır Türk - İş teşkilâtlanmış bir kuruluş olarak, «baskı grubu» olduğunu açıklamış ve bu sıfatı ile de görev görmüştür. Kabul etmek gerekir ki, Türk - İş bu gün yurdumuzda organize kuruluşların en güçlülerinden biridir. Ancak, Türk - İş bu gücünü demokratik rejimin korunması ve toplum çıkarları için kullanacağını açıklamış ve bugüne kadarki davranışlarıyla da bu yolda olduğunu göstermiş bulunmaktadır.

Bu da şüphesiz ki rejimimiz için olsun, toplumuz için olsun bir teminattır.

ICFTU'nun 1 Mayıs Mesajı



ICFTU (Dünya Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
1 Mayıs münasebetiyle bir mesaj yayınlamıştır. Genel
Sekreter Ömer Becu imzasıyla yayınlanan üye kuru-
luşlara gönderilen mesajı aşağıda sunuyoruz.

Bizi geçmiş zaferlere ulaştıran öncülerimizi hatırladığımız, geleceğe bakıp da önümüzdeki mücadelelere kendimizi hazırladığımız, işçilerin öz bayramı, bu büyük dayanışma günümüzde Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu size en samimi selâmlarını göndermeyi vazife sayar.

Hür sendikaların bitmez tükenmez mücadeleleri sayesinde, birçok memlekette tam istihdamın ve kıymetlerin daha âdilâne dağıtımının sağlanmasında geçtiğimiz yıl yine ileri adımlara şahit olmuştur.

Ancak açlık bugün dahi dünya nüfusunun yarısından fazlasını tehdit eden bir tehlikedir. Varlıklı ile varlıksız memleketler arasındaki uçurum bugün daha da genişlemiş olup acil tedbirler alınmadığı takdirde gün geçtikçe daha da genişleyecektir.

Sömürgeciliğin Portekiz müstemlekeleri, Rodezya ve Güney Afrika gibi tabyaları dışında millî egemenlik mücadeleleri hakikatte başarıya ulaşmıştır. Ne yazık ki dünyanın aç milyonlarını ekonomik yönden geliştirecek vasıtalar bulunmadıkça bu başarılar manâsız birer zaferden ileri gidemeyecektir.

Bu konuya bilhassa genç memleketler hassasiyetle eğilmelidirler. Bu memleketler kendi çabalarıyla ve gerekirse sosyal reformlarla özlenen iktisadî ve sosyal gelişmeyi gerçekleştirecek şartları hazırlamalıdır. Ancak bu hususta varlıklı memleketlerin yardımlarından da istifade etmek gereklidir. Sosyal adalet kavramı uluslararası alanda gerçekleşene kadar ICFTU milletlerarası yardımlaşma ve ticarete bağımsızlık konularındaki ısrarından vazgeçmeyecektir.

Bağımsızlıklarına yeni kavuşan milletlerin teşkilâtlanmış işçileri, ülkelerinin yükselmesi yolunda kendilerine düşen görevi yerine getirecek durumda ve hevestedir. Ancak bu görevi sadece bağımsız sendikaların sayesinde ve hür insanlar olarak yerine getirebilirler.

ICFTU kalkman memleketlerin genç işçi hareketlerine her türlü yardımda bulunmayı kendisi için vazife addetmektedir. Liderleri, eğitilmesinde, teşkilâtlanmada, sosyal bakımdan istifadeli her türlü projede ICFTU bu genç işçi hareketlerinin daima yanında olacak ve onların hürriyet ve bağımsızlıklarına karşı girişilen her türlü harekete karşı koyacaktır.

Eskiden olduğu gibi, bugün de ICFTU, işçilerin kendi karar ve istekleriyle sendika kurma, sendikalara üye olma ve sendikal faaliyetlerde bulunma haklarını savunmağa hazırdır. Her zaman olduğu gibi bu haklar karşısında kim olursa olsun daima ICFTU tarafından müdafaa edilecektir.

Bugün, sosyal gelişmelerin uluslar arasındaki sulh ve sukûna bağlı olduğu hür sendikalar tarafından bilinmektedir. Fikir ayrılıkları konferans masalarında çözümlenmelidir. Uluslararası kontrol ile silâhsızlanma kabul edilmelidir. Böylece açlık savaşına tahsis edilecek fonlar da arttırılma imkânına kavuşacaktır.

Dünya işçileri, hür sendikalarınızı kuvvetlendirin. Kuvvetlendirin ki, kuvvetiniz sosyal adaletin gerçekleşmesini temin ile hürriyet ve barışın müdafii olsun.

İlerleyelim, ICFTU'nun her yerde ve bütün işçiler için ekmek, barış ve hürriyet prensibiyile.

Haberler

TEKSİF'İN TOPLU SÖZLEŞMELERİ

Türkiye Tekstil, Örmeye ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası (TEKSİF), süresi sona ermiş olan ve İstanbul'da 105 işyerini kapsayan toplu iş sözleşmelerini yenilemek için çağrıda bulunmuştur. Yeni sözleşme için görüşmelere bu ay içinde başlanacaktır.

Öte yandan, Teksif ile Sümerbank arasında imzalanmış olan toplu iş sözleşmesi 22 Mayıs'ta sona erecektir. Teksif ile Sümerbank arasında sözleşmenin yenilenmesi için görüşmeler devam etmektedir.



GENEL-İŞ'İN TOPLU SÖZLEŞME ÇALIŞMALRI

Genel - İş Sendikası'nın ikinci dönem sözleşmeleriyle ilgili hazırlıklar tamamlanmıştır. Bu arada, sendika, Ankara Sular İdaresi, Kocaeli, Tekirdağ belediyeleri, Ankara Emek İşletmesi ve Darüşşafaka Lisesi işyerlerindeki işçileri için pazarlığa oturmuş bulunmaktadır.

Öte yandan, İstanbul Belediyesi'nde çalışan 6 bin işçinin haklarını düzenleyen sözleşmenin de süresi bittiğinden, önümüzdeki günlerde, belediye ile sendika arasında yeni sözleşme müzakerelerine başlanacaktır. Genel - İş, bu sözleşme için, İstanbul'da bir araştırma bürosu kurmuştur. Bu büro'nun yaptığı çalışmalar sonucunda, İstanbul'daki Genel - İş üyelerinin sosyal - ekonomik durumları düzenli bir istatistik halinde belirlenmiştir. Elde edilen bu istatistikler, yapılacak müzakerede ölçü alınarak değerlendirilecektir.



HARP-İŞ İLE MİLLİ SAVUNMA ARASINDAKİ GÖRÜŞMELER DEVAM EDİYOR

Harp - İş Federasyonu yöneti-

cileriyle Milli Savunma Bakanlığı yetkilileri arasında işyeri esasına göre düzenlenen toplu pazarlığa devam olunmaktadır.

30 Nisan günü yapılan son oturumda, bundan sonraki ilk toplantının 10 Mayıs'ta yapılması kararlaştırılmıştır.

Taraflar arasında imzalanan bir protokol uyarınca, sözleşme imzalanana kadar, pazarlık hakkında, basına bilgi verilmemektedir.

Federasyon yöneticileri, 15 bin işçiyi kapsamına alan büyük işyeri sözleşmesinden ümitlidirler.

Öte yandan, gene Milli Savunma Bakanlığı, Tumpene, Tuslog ve Indence işyerlerindeki binlerce işçiyi kapsayan büyük işkolu sözleşmesine de devam edilmektedir. Federasyonun işkolu sözleşmesi yapamayacağı yolunda işveren temsilcileri tarafından yapılan itiraz, uzlaştırma kuruluna havale edilmiş ve kurul, federasyonun işkolu sözleşmesi yapmaya yetkili olduğunu bildiren bir rapor düzenleyerek taraflara bildirmiştir.

Uzlaştırma kurulunun Mart ayı sonunda verdiği bu karar uyarınca başlayan pazarlığa halen devam etmektedir. Bu pazarlık hakkında da herhangi bir açıklama yapılmamıştır.



ÇİMSE-İŞ TOPLU PAZARLIK GÖRÜŞMELERİNE BAŞLADI

Türkiye Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası ile Türkiye Çimento Sanayii Türk Anonim Şirketi arasında ikinci dönem toplu pazarlık görüşmelerine 15 Nisan 1966 günü başlanılmıştır. Toplu pazarlık görüşmelerinin ilk toplantısında taraflar «kapsam» maddesi üzerinde anlaşamamışlardır. Çimento Sanayii Anonim Şirketi «3659 sayılı kanuna tabi müstahdemlerin toplu sözleşme kapsamına alınmasını» kabule yanaşmamaktadır. Ayrıca «muvakkat



Prof. Barbash Ankara'da konferans verdi

V isconsin Üniversitesi Ekonomi Profesörlerinden JACK BARBASH Nisan ayı içinde

Ankara'ya gelerek «Sosyal Adaletin gerçekleşmesinde sendikaların rolü» konusunda konferanslar vermiştir. Eski bir sendikacı olan Barbash'ın konferansları ilgiyle takip edilmiştir.

Türk-İş Genel Merkezi'ni de ziyaret eden Jack Barbash, Türk sendikacılık hareketinin son yıllar içinde kaydettiği gelişmenin bütün dünya sendikalarının hayranlıkla izlendiğini belirtmiş, eski bir sendikacı olarak bundan duyduğu memnuniyeti anlatmış, «demokratik nizamın vazgeçilmez unsuru sendikalar, sosyal adaletin gerçekleştirilmesinde büyük rol oynamaktadırlar; samimi kanaatim budur» demiştir.

kaydıyla çalıştırılan işçilerin» de toplu sözleşmeden yararlanmasını önlenmek istenilmektedir.

Çimse - İş yetkilileri binlerce işçiyi mağdur duruma sokacak böyle bir görüşü asla tasvip etmediklerini, bu işçilerin haklarının kotarılması için sonuna kadar mücadelede kararlı olduklarını belirtmişlerdir.



KİMYA-İŞ TOPLU SÖZLEŞME YAPTI

Türkiye Kimya Sanayii İşçileri Sendikası Topkapı'da kurulu bu-

lunan Dr. İbrahim Etem İlaç Fabrikası ile yapılan toplu iş sözleşmesini bu yıl yenilemiştir.

Sözleşmeyle işçilere 225 kuruş zam, 500 lira tutarında sosyal yardımlar, 250 lira yıllık ikramiye, 50 lira yıllık ücretli izin harçlığı ve 25 liraya kadar çocuk zammı sağlanmıştır.

Dr. İbrahim Etem İlaç Fabrikasında 400 işçi çalışmaktadır.



GENEL-İŞ İSTANBUL ŞEHİR TİYATROSUNDA GREVE GİDİYOR

Genel - İş Sendikası, önümüzdeki tiyatro sezonu başlangıcı olan 10 Ekim 1966 tarihinden itibaren,

Kısa Haberler

● Uluslararası Ulaştırma İşçileri Sendikası Genel Sekreter Yardımcısı Lawrence White, demiryolları, deniz ve kara nakliyatı konusunda tetkikler yapmak ve üyesi teşekküllerin dileklerini tesbit etmek için Ankara ve İstanbul'da görüşmeler yaptı, Londra'ya döndü...

● Yapı - İş Sendikası ile TOR İnşaat Şirketi arasındaki toplu sözleşme görüşmeleri 4 saat içinde sonuçlandı, Kartalkaya Baraj inşaatında çalışan işçilerin hakları teminat altına alındı...

● Zonguldak'da havza işçilerine verilmesi mutad olan iş elbiseleri, verilmesi gereken tarihten bu yana 4.5 ay geçmiş olmasına rağmen, verilmedi, Zonguldak Maden İşçileri Sendikası E.K.İ. Müessesesi Sosyal Bakım Müdürlüğü nü vazifeye davet etti.

● Ege Tüm Gıda - İş Sendikası Şanver Şarap Fabrikasında çalışan işçiler adına toplu sözleşme yaptı, işçi ücretlerine seyyanen günlük 3.5 lira zam sağlandı, ayrıca 200 lira doğum yardımı, 10 lira çocuk zammı, 300 lira evlenme yardımı alındı.

İstanbul Belediyesi Şehir Tiyatrolarında greve başlayacaktır.

Şehir Tiyatroları, sahne ve sahne dışı işçileri adına İstanbul Belediyesi ile müzakereye oturan Genel - İş Sendikası, Belediye yetkilileriyle anlaşmaya varamamış ve durum, bir süre önce uzlaştırma kuruluna havale edilmişti. On beş toplantı yapan uzlaştırma kurulu, sendika isteklerinin büyük kısmını kabul etmiş, ancak mâlî hususlarda çekimser kalmış ve bu şekilde düzenlediği kararını, 16 Nisan 1966 tarihinde taraflara duyurmuştur.

Uzlaştırma kurulu kararını kabul etmeyen Genel - İş Sendikası, İstanbul Şehir Tiyatroları'nda greve gitmeğe karar vermiştir. İlgilere duyurulan grev, tiyatro sezonunun başlangıç tarihi olan 10 Ekim 1966'da başlayacaktır.



HARP-İŞ KONGRESİ TOPLANIYOR

Harp - İş Federasyonu'nun 7 - 8-9 Mayıs tarihlerinde Ankara'da yapacağı olağanüstü kongrede, Türkiye tipi sendikaya geçme konusu görüşülecektir. 22 Üye sendikanın bünyesinde toplanmış 22 bin üyeyi temsil eden delegeler, bu kongrede delegeleriyle temsil edileceklerdir.

Olağanüstü kongrede Türkiye tipi sendikaya geçme yolunda bir karar alınacağı sanılmaktadır. Bildiği gibi, Türk - İş, üyesi federatif kuruluşların Türkiye tipine geçmeleri yolunda bir Teşkilatlanma Programı düzenlemiştir. Bundan bir süre önce yapılan konfederasyon kongresinde de, bununla ilgili temenni kararları alınmış bulunmaktadır.



HASTAHANENİN İLGİSİZLİĞİ BİR İŞÇİNİN ÖLÜMÜNE SEBEP OLDU

Diyarbakır'daki Sosyal Sigortalar Hastahanesi'nin ilgisizliği, bir işçinin ölümüne sebep olmuştur.

Siirt Belediyesi temizlik işçisi Hakkı Çeçen, bir süre önce hastahane olarak Diyarbakır Sosyal Sigorta-

lar Hastahanesi'ne başvurmuş ve muayene olmuştur. Çeçen, hastahanedan iki ay istirahat almış ve raporunun Belediye'ye yollanacağı kendisine bildirilmiştir. Ancak, sonra Çeçen'e bir yazı yazan belediye, raporun hastahanedan gelmediğini bildirmiş ve derhal işbaşı yapmasını istemiştir.

İşinden olma korkusu içindeki hasta işçi, bu yazı üzerine işbaşı yapmış ve durumunu, üyesi bulunduğu Genel - İş Sendikasına bildirmiştir.

Aradan 15 gün geçtiği halde raporun halâ gelmemiş olduğu ve hasta işçinin bu sebeple işbaşı yaptığı, Genel - İş Sendikası Siirt Şube Eşkanı ve Türk - İş 7'nci Bölge Temsilcisi Mehmet Akar tarafından hastahaneye bildirilmiştir.

Ancak, raporun gene gelmediği bir sırada Çeçen'in durumu ağırlaşmış ve evine götürülürken vefat etmiştir.

Genel - İş Sendikası, durumu adaletle intikal ettirmiştir.



DYF-İŞ YÖNETİM KURULU TOPLANDI

Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu İcra ve Yönetim Kurulları geçen ayın 18'inde Ankara'da Federasyon merkezinde toplanmışlardır.

Toplantıda demiryolu işçilerinin temel problemleri ele alınmış, toplu pazarlık komitesi seçilmiş, Haziran ayı içinde Roma'da yapılacak Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ITF) «Demiryolları İşçileri Seksiyon Toplantısı» na katılacak delegeler tesbit edilmiş ve bir bildiri yayımlanmıştır.

Toplantıya katılan yöneticiler şunlardır :

Ömer Ergün, Ömer Sönmez, Latif Topçuoğlu, İsmail Menevişoğlu, Mehmet Acidereli, Kemal Tokatlı, Adnan aBşaran, A. Kadir Özdenvar, Salih Selek, Hacı Perçin, Ahmet Çetekçinler ve Necmi Ertez.

Yönetim ve İcra Kurulu ortak toplantısının sonunda Demiryolları Federasyonu tarafından yayımlanan bildiri şudur :

«1 — Ekmek, Sulh ve Hürriyet Sendikal doktrindir. Bu bakımdan, Federasyonumuz birbirini seven, sayan ve karşılıklı hak ve menfaatlerini koruyan, işçi ve işveren ile sermayenin korunmasını ön plânda tutmaktadır. Bu bakımdan, İşçi işveren ve sendikalar arasında yaratılmak istenen her türlü aksi davranışların karşısındadır.

2 — Siyasi ve iktisadi gücün kendilerinden yana olduğu düşüncesiyle hareket etmek isteyenler, Türkiye'nin bir sosyal - hukuk devleti olduğunu unutmamalıdır. Emek sahiplerinin emeklerinin karışlığını vermelidirler.

3 — Bu güne kadar, memleket-te meydana gelen grevlerden dolayı kaybolan iş ve sermaye gücünün sebepleri, işçi ve sendikalar yerine, emeğin değerini vermiyen ve emek sahibinin insanca yaşaması için ona hak tanımayan kimselerde aranmalıdır.

4 — Toplumu sınıf esasına göre bölmeğe çalışan, bu suretle işe ve işçinin ekmeğine, toplumumuzun devamlılık ve emniyetine zarar verecek olan mızır cereyanların her türlü hareketlerine son verilmesini, milli menfaatlerimiz bakımından lüzumlu ve ehemmiyetli görmekteyiz.

5 — Belediye temizlik işçisini, lokomotif kömür atan demiryolu ateşçisini ve kürekle bağ belliyen tarım işçisini memur diye vasıflandırıp, sendikalara üye olmalarına ve toplu sözleşme haklarından istifade etmelerine mani olmak isteyen zihniyeti, insan haklarına ve demokratik Anayasa nizamına uymaya davet ederiz.

6 — Artan işsizliğin ve fiyat artışlarının toplumu tehdit etmesi ve çeşitli beşeri zaafılara sebebiyet vermesi bakımından sosyal ve ekonomik tedbirlerin süratle alınması ve devlet yatırımlarına muvazi olarak özel teşebbüsün de, beton kalıplar içerisinde dondurulan sermayesinin, iş ve sanayi sahalarına aktarılması için hükümetçe gerekli tedbirin bir an evvel alınmasını ön görmekteyiz.»



Pakistan İşçi Sendikaları Federasyonu'nun kongresi

Doğu Pakistan İşçi Sendikaları Federasyonu'nun 10 uncu Genel Kurulu çalışmalarına 17 Nisan tarihinde başlamıştır. Genel Kurulda Pakistan işçilerinin problemlerine değinilmiş, Federasyonun izleyeceği sosyal ve ekonomik politikanın esasları belirlenmiştir.

Türk İş Başkanı Seyfi Demirey, Doğu Pakistan İşçi Sendikaları Federasyonu'na aşağıdaki dayanışma mesajını göndermiştir :

«Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına, 10. Genel Kurulunu akdeden Doğu Pakistan İşçi Sendikaları Federasyonunun mümtaz delegelerine Türk işçisinin en samimi kardeşlik hislerini, sevgi ve selâmlarını bildirmek isterim.

İki kardeş ülke olan Pakistan ile Türkiye arasındaki dostluk bağlarının müşterek inanç ve kültür ile çok eski bir mazisi vardır. Aynı şekilde Pakistan sendikacılığı ile Türk sendikacılığı arasında da, temelinde kardeşlik, karşılıklı anlayış ve dayanışmanın bulunduğu derin bir dostluk ve iyi münasebet teessüs etmiştir. Bu münasebetlerin ışığı altında, teşkilâtlarımız, müşterek problemlerin halledilmesi için sıkı bir işbirliği kurmuşlardır. Her geçen gün münasebetlerimizin daha da yakınlaşacağına ve işbirliğimizin artacağına inancımız tamdır.

Bu vesile ile kongrenize başarılar diler ve çalışmalarınızın Pakistan işçilerinin iktisadi ve sosyal durumlarını geliştirmek

ve yükseltmek yolunda olacağından emin olduğumuzu ifade etmek isterim.»

ILO Konferansı 1 Haziranda

Uluslararası Çalışma Teşkilatı Yönetim Kurulunun 160 nci toplantısında 50 nci Uluslararası Çalışma Konferansının 1 Haziran 1966 tarihinde Cenevre'de başlaması kararlaştırılmıştır.

Konfederasyonumuzun da temsil edileceği Konferansta, aşağıdaki gündem maddeleri görüşülecektir :

1. Genel Müdürün raporu
2. Mâli konular ve bütçe
3. Sözleşmeler ve tavsiyelerin uygulanmasına ilişkin bilgiler ve raporlar.
4. Kalkınma yolundaki ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmesinde kooperatiflerin rolü.
5. Malûlîlik, yaşlılık ve ültüm aylıklarına ilişkin 35, 36, 37, 38, 39 ve 40 numaralı Sözleşmelerin yeniden gözden geçirilmesi.
6. «Bahkçılara ilişkin konular :
 - a. Bahkçı teknesinde barınma,
 - b. Bahkçıların mesleki eğitimi,
 - c. Bahkçıların yeterli belgeleri»
7. Müessesede haberleşme ve şikâyet konusunun incelenmesi

Kısa Haberler

AMERİKAN OTOMOBİL İŞÇİLERİNİN KONGRESİ

Amerikan Otomobil, Havacılık ve Tarım Araçları İşçileri Cendikası (UAW) nun 20 nci Genel Kurulu 16 Mayıs 1966 günü çalışmalarına başlayacaktır. Kongreye sendikanın 1.5 milyon üyesini temsilen 8000 delege katılacaktır.

Türk İş Başkanı Seyfi Demirsoy Amerikan Otomobil İşçileri Sendikası'na kongreleri vesilesiyle bir başarı mesajı göndermiştir.

ICFTU YETKİLİLERİ İLE ITS TEMSİLCİLERİ TOPLANDI

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile Uluslararası İşkolu Federasyonları (ITS) temsilcileri 4-5 Nisan günle-

rinde Brüksel'de toplanarak, uluslararası hür sendikacılık alanındaki gelişmeleri gözden geçirmişlerdir. Toplantıya Yapı ve Ağaç, Ulaştırma, Gıda, Tütün, Müskirat, Tarım, Maden, Metal, Petrol, PTT, Genel Hizmetler, Tekstil, Kimya işkolu federasyonları katılmışlardır.

ICFTU GENÇ İŞÇİLER SEMİNERİ EYLÜL'DE YAPILIYOR

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) nun Beşinci Genç İşçiler Semineri 25 Eylül 8 Ekim 1966 tarihlerinde Brüksel'de yapılacaktır. Seminere Asya, Afrika, Avrupa ve Güney Amerika ülkelerinden 45 genç sendika lideri ve Uluslararası İşkolu Federasyonları temsilcileri katılacaktır. Seminerde özellikle genç işçilerin problemleri konusu işlenecektir.

Konfederasyon ekonomik plânlamanın şart olduğunu, işçi sendikalarının plânlama faaliyetlerine doğrudan doğruya katılmaları gerektiğini belirterek sendikaların plânın uygulamasında da söz sahibi olmasını istemektedir. Hayat pahalılığı konusunda Konfederasyon görüşlerini şu şekilde özetlemektedir :

1. İlaç fiyatları, yerli elektrik malzemesi, radyo ve televizyon fiyatları, boya ve ev temizliğinde kullanılan malzemelerin fiyatları indirilmeli, artmasına engel olucu tedbirler alınmalıdır.

2. Ekmek, yoğurt, süt, çu kolata, gaz ve elektrik, sigorta, plâk, optik alât, elektrik ampulü, fotoğrafçılık malzemesi, şarap, saat fiyatları 1 Kasım 1965 tarihindeki seviyesinde dondurulmalıdır.

3. Kâr haddi dikkatle kontrol edilmelidir.

Belçika İşçi Sendikaları Konfederasyonu işçi ücretleri konusunda «gelir dağılımındaki adaletsizlikten» bahsetmekte, işçi ücretlerindeki artışın Belçika ekonomisine olumlu tesirleri olduğunu belirterek asgari ücretlerin artırılmasını istemektedir.

İSVEÇ'DE GENEL GREV TEHLİKESİ ÖNLENDİ

İsveç'de son 50 yıl içindeki en büyük grev tehlikesi, yeni yapılan toplu sözleşmeyle önlenmiştir. Ayarlarca süren pazarlıktan sonra İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile İşverenler Konfederasyonu «Arabulucu Komisyonu» nun tekliflerini kabule yanaşmışlardır. Üç yıl süreli yeni sözleşme 20,000 işyerinde çalışan 800,000 işçiyi kapsamına almakta ve yüzde 6 oranında ücret artışını öngörmektedir. Ayrıca 1 Ocak 1969 tarihine kadar çalışma saatleri 45'ten 42,5'a indirilecektir.

Sözleşmenin kat'i olarak kabulü, İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) na bağlı milli sendikaların, merkezi olarak yapılan bu anlaşmayı onaylamalarına bağlıdır. Toplu pazarlık görüşmeleri sırasında LO'ya bağlı kuruluşların üye-

rinde ısrarla durdukları husus «düşük ücretli işçilerin ücretlerinin artırılması» olmuştur. Yeni sözleşmeyle sağlanan artışın, LO üyesi kuruluşlarca tasvip edileceğine muhakkak nazarıyla bakılmaktadır.

BELÇİKA İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU EKONOMİK POLİTİKASINI İLÂN ETTİ

Belçika İşçi Sendikaları Konfederasyonu (FGTB) ekonomik plânlama, yatırım politikası, dış ticaret rejimi, ücretler, fiyat hareketleri, bölgesel kalkınma projeleri, kamu kredi müesseseleri, toplu rejimi, vergi politikası, mesken durumu ve kadın işçilerin problemleri hakkındaki görüşlerini açıklamıştır.

İ.T.F.'İN GEMİ ADAMLARI KONFERANSI YAPILDI

Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu (I.T.F.) nun Nisan ayı içinde Hamburg'da yaptığı konferansda «gemi adamlarının ve dok işçilerinin çalışma şartları» görüşülmüştür.

Konferansa katılan işçi liderleri özellikle Asya ülkelerinde gemi adamlarının son derece kötü şartlar altında çalıştırıldıklarını belirtmişler, Uluslararası Federasyonun bu duruma mücadele etmesini istemişlerdir.

ITF Genel Sekreteri Hans Imhof yaptığı konuşmada bir Hollanda ticaret gemisinde çalıştırılan Çinli gemi adamlarına yemek olarak şunların verildiğini söylemiştir :



SUÇLARI RENKLERİNİN SİYAH OLMASI — Güney Afrika Cumhuriyeti dünyanın en zengin ülkelerinden biridir: burada uranyum, altın, elmas çıkar; arazisi münbittir, yiyecek sıkıntısı yoktur. Bu ülkede bütün bu nimetlerden sadece 4 milyon beyaz faydalanır; 12 milyon zenciye köle muamelesi yapılır... Bunların oy hakkı yoktur, çalışma şartları kötüdür, sendika kuramazlar, kursalar bile toplu pazarlık ya da grev yapamazlar... yasaktır. Bu ülkede sendikacılar idam edilir, dövülür, hapse atılır... İnsan hak ve hürriyetleriyle alay edilir... Hak ve hürriyetlerden faydalanabilmek için bir tek şart vardır: renginiz beyaz olacaktır!...

Polis Devleti takbih edildi

Güney Afrika Cumhuriyeti'nde geçen ayın sonunda yapılan seçimlerde, iş başında bulunan beyaz azınlık iktidarı zencilere oy hakkı tanımamış ve bu suretle 12 milyon zenci genel seçimlere katılamamıştır. 16 Milyon nüfuslu Cumhuriyette seçme ve seçilme hakkı sadece beyazlara tanınmaktadır.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Ömer Becu, Birleşmiş Milletler kararlarına, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine cüretkâr bir şekilde meydan okuyan ve içinde bulunduğumuz yüzyılda «ırk ayrımı politikası» nı en çirkin şekliyle uygulayan Güney Afrikalı beyaz iktidarı takbih etmiştir.

31 Mart 1966 günü Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) tarafından

yayımlanan bildiride özetle şöyle denilmektedir:

«... Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Güney Afrika'daki «polis devleti nizamını» ve uygulanmakta olan «ırk ayrımı politikası» nı bir kere daha dünya kamuoyu önünde takbih eder...»

Becu Güney Afrika Cumhuriyeti'ndeki nizamı şu sözlerle açıklamıştır: «polis devleti; polis vahşetinin hâkim olduğu ülke; insan hak ve hürriyetlerinden mahrum milyonların beldesi.

Genel Sekreter Ömer Becu Güney Afrika Cumhuriyeti'nin Rodezya'daki azınlık iktidarına da ekonomik yardımında bulunduğu ile, Birleşmiş Milletler Teşkilâtı'nın derhal teşebbüse geçmesini ve Güney Afrika Cumhuriyeti ile mücadele edilmesini istemiştir.

Güney Afrika Cumhuriyeti

Güney Afrika Cumhuriyeti Afrika Kıtası'nın güneyinde zengin Afrika ülkelerinden biridir. 16 milyon nüfusunun 12 milyonunu Afrikalı zenciler meydana getirir. İşbaşında beyaz azınlık iktidarı vardır.

Güney Afrika Cumhuriyeti'nin başşehri Pretoria'dır. Johannesburg ve Dublin dışındaki diğer iki büyük şehridir.

1,223,000 kilometrekare büyüklüğündeki Cumhuriyet dünya antıman, platin ve altın üretiminde birinci, elmas ikinci, mangenezde üçüncüdür. İhraç maddeleri arasında şunlar da yer alır: uranyum, yün, elmas ve meyve.

İrk ayrımı politikasını bütün iğrençliğiyle uygulayan Güney Afrika Cumhuriyeti'nin Başkanı Dr. Verwoerd'dir.

— Günde yarım kilo piring ve 250 gram patates veya sebze

— Haftada (kemik dahil) 2 kilo et, 700 gram balık, 1 kilo ekmek, yarım kilo şeker, 12 gram yağ, 50 gram çay ve kahve.

Sendikası olmayan işçilerin haftada 56 saat çalıştırıldıklarını da belirten Hans Imhof Uluslararası Federasyonun en önemli problemlerinden birinin gemi adamlarını istismar eden deniz ticaret şirketleriyle savaş olduğunu eklemiştir.

BAŞBAKAN WILSON ADEN KONUSUNDA ICFTU'YA CEVAP VERDİ

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Ömer Becu'nun «Aden'in



Sendika kurmak hak ve özgürlüğü için yürüyüş

Japon Parlamentosu Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın «Sendika Kurma Özgürlüğü ve Sendikaların Korunması» hakkındaki 67 No. lu sözleşmesini onamış ve bu suretle Japon devlet memurları toplu pazarlık ve grev hürriyetine kavuşmuşlardır. Geçen ay içinde Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Ömer Becu, Japonya Başbakanına bir telgraf çekerek, 87 No. lu sözleşmenin ışığı altında gerekli değişikliklerin yapılmamış olmasını yermiş, «Sendika Kurma Özgürlüğü»ne aykırı bazı kanunların ilga edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Resimde Japon PTT memurları sendikal hak ve hürriyetlerinin korunması amacıyla yaptıkları bir gösteri yürüyüşünde görülmektedirler.

bağımsızlığının tanınması ve bura halkının self . determinasyon hakkına hürmet edilmesi» yolundaki müracaatını cevaplayan Başbakan Harold Wilson, İngiltere Hükümeti'nin en geç 1968 yılına kadar Aden'in bağımsızlığını tanımağa kararlı olduğunu bildirmiştir.

Genel Sekreter Becu Başbakan Wilson'a gönderdiği mektupta; ICFTU İcra Kurulu'nun Aden'deki gelişmeleri dikkatle izlediğini, işçi işveren ilişkilerini düzenleyen kanunun, sendikacıların tutuklanmasının, işçi hareketlerini kuvvet kullanarak bastırmanın sendikal hak ve hürriyetleri tanzim eden uluslararası andlaşmalarla bağdaşamayacağını bildirmiş, Aden'de bir Anayasa Konferansının yapılmasını teklif etmişti.

Başbakan Wilson cevabında ICFTU'nun işaret ettiği hususları dikkatle ele alacağını da belirtmiştir.



AMERİKA'DA ASGARI ÜCRETLER YÜKSELİYOR

Asgari saat ücretlerinin yükseltilmesini öngören bir kanun ta-

sarısı Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Komisyonundan 21 Mart 1966 günü geçmiştir. Buna göre 1 Şubat 1967 tarihinden itibaren, 1 dolar 25 sent olan asgari saat ücreti, 1 dolar 40 sente çıkarılacak ve 1 Şubat 1968'den sonra da 1 dolar 60 sent üzerinden işçilere verilmeye başlanılacaktır.



HÜR SENDİKALAR KOMÜNİST ÜLKELERİNDEKİ İŞÇİ HAREKETİNİ İZLİYORLAR

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) tarafından Belçika'da 28 Mart günü başlayan, «komünist ülkelerdeki sendikaların durumu» konulu uluslararası konferans 2 Nisan da sona ermiştir. Konferansa Avusturya, Belçika, Fransız, İngiliz, İtalyan, Lüksemburg, İsveç işçi liderleri ile halen sürgünde bulunan Bulgar, Çek Litvanyalı, Macar, Polonyalı ve Romanyalı işçi temsilcileri katılmışlardır.

Konferans'da komünist ülkelerdeki sendikaların durumu ele alınmış, Rus . Çin uyumsuzluğunun bu ülkelerdeki işçi kuruluşları üzerinde-

ki muhtemel etkileri üzerinde durulmuştur.



ULUSLARARASI GAZETECİLER FEDERASYONU'NUN 8 İNCİ KONGRESİ

Uluslararası Gazeteciler Federasyonu'nun Sekizinci Dünya Kongresi 2 - 7 Mayıs 1966 tarihlerinde Batı Berlin'de yapılacaktır.

Kongre'de gazetecilerin çalışma şartları, kadın gazetecilerin durumu, gazetecilik eğitimi konuları da görüşülecektir.



SURİYE İŞÇİ KONFEDERASYONUNUN KONGRESİ

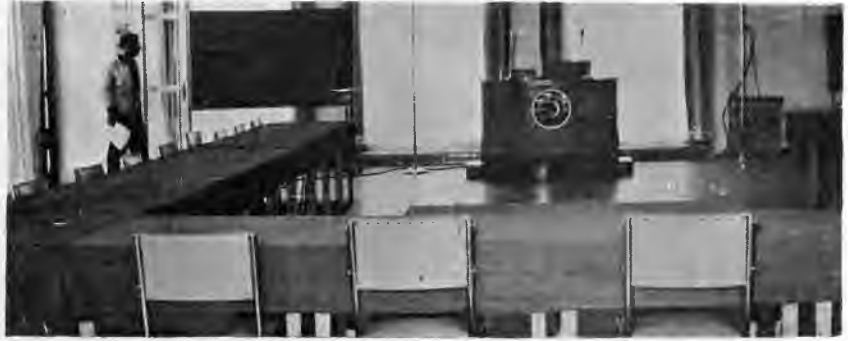
Suriye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun yıllık genel kurulu 14 - 15 Mart günlerinde Şam'da yapılmıştır. Kongre'de Suriye işçi hareketinin ekonomik ve sosyal politikası belirlenmiş, emperyalizmle mücadele edilmesi kararlaştırılmıştır.

İki gün süren genel kurul sonunda Konfederasyon Başkanlığına Khaled Aljoundi, Birinci Sekreterliğe Mahmoud Fa'ouri, İkinci Sekreterliğe Ahmed Tarazi seçilmişlerdir.

Resimlerle ayın olayı



Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy, Sendikacılık Kolejini: açılış konuşmasını yapıyor: «Sendikacılık alanında başaranın ilk şartı eğitimidir.»



Türk-İş Sendikacılık Koleji 20 Nisan günü Türk işçilerinin hizmetine girdi. Kolejde bir yılda 3'er aylık devrelerde 100 sendikacı yetiştirilecektir. Okutulacak dersler arasında; ekonomi iş hukuku, toplu pazarlık ve grev tekniği, sosyal siyaset vs. yer almakta, Resimde Kolejın dershanesi görülüyor.

Türk-İş Sendikacılık Koleji Nisan ayı içinde hizmete girdi. Bu sayfada kolejın açılış töreninden fotoğraflar sunuyoruz.



Konuklar ve Uluslararası Kuruluşlar Başarı dileklerini sunuyorlar
Mr. W. KOBER
Birinci Devrede
konferanslar verecek



M. FRIZO
Uluslararası Hür İşçi
Sendikaları Konfederasyonu
Temsilcisi



Mr. J. GRANT
Uluslararası Kalkınma
Teşkilatı Direktörü



Türk-İş Sendikacılık Koleji'nin Müdürü Orhan Alpakin: Bîgili Sendikacılar yarınlara teminatıdır...



Profesör Dr. Cahit Talas Sendikacılık Kolejini açılış töreninde konuşurken. Profesör Talas eğitimin önemini belirtti.



Türkiye İşverenler Konfederasyonu Yürütme Kurulu Başkanı Saim Mersinoğlu açılış töreninde bir konuşma yaptı



Sendikacılık Koleji'nin açılış törenine Türk-İş Yönetim Ku-



Kolej öğretim üyelerinden Profesör Cahit Talas kolej ka-



SON TÜRK-İŞ YAYINLARI

