

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI



KONFEDERASYONU YAYIN ORGANI

EKİM: 1984

SAYI: 183

TOPLU SÖZLEŞME İLKE KARARLARI BELİRLENDİ



Türk-İş'in 29 Ekim Mesajı

Cumhuriyeti kollama ve yaşatma hepimizin görevidir

TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ**, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu adına yayınladığı Cumhuriyet Bayramı mesajında, «Faziletine yürekten inandığımız Cumhuriyeti, kollama ve arızasız olarak ebediyete kadar yaşatma azmi, toplumun her kesiminin kaçınılmaz görevi olmalıdır.» demiştir.

Cumhuriyetin 61. Yıldönümünün, huzur ve güven ortamı içinde kutlandığına işaret eden TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ**, işçi kesimi olarak bazı sorunları bulduğuna da dikkati çekmiş ve mesajında şunları söylemiştir:

«Huzur, güven ve milli birlik ortamı içinde bir Cumhuriyet Bayramı idrak etmenin sonsuz mutluluğunu yaşıyoruz.

Cumhuriyetimizin 61. Yıldönümü, büyük Türk Ulusuna kutlu olsun.

Faziletine yürekten inandığımız ve nimetlerinden hür parlamenter rejim içinde yararlandığımız Cumhuriyeti, kollama ve arızasız şekilde ebediyete kadar yaşatma azmi, toplumun her kesiminin kaçınılmaz görevi olmalıdır. Ulusumuzun huzur ve mutluluğu, bu tutumun devamlılığına bağlıdır. Güneydoğu sınırimızda milli bütünlüğümüze göz dikme bahtsızlığını

gösteren yol şaşkınlığı bir avuç eşkiyanın biran önce ortadan kaldırılması sırasında, Silâhlı kuvvetlerimize yardımcı olmak da, bu kaçınılmaz vatan görevlerinden biridir.

Bu görevleri aksattığımız, ya da tam yapamadığımız dönemlerde karşılaşılan acı tecrübeler, başta anayasal kuruluşlar olmak üzere, herkesi bu mutlu bayram gününde, daha sağlıklı düşünmeye sevk etmelidir.

Atatürk Türkiye'sinde, O'nun ideallerinden ve çizgisinden asla ayrılmayan TÜRK-İŞ devlet yapısına ve ülke bütünlüğüne bu gözle bakarken, yanlışları her zaman isabetle dile getirmiş, yanlışları devamlı uyarmıştır. TÜRK-İŞ, her şeyden önce «ÜLKE ÇIKARLARI» sloganıyla hareket ederek, Anayasal bir kuruluş olmanın ağırlığı içinde, «İŞÇİ ÇIKARLARI»nı savunurken, tüm üyelerini de bu bilince yöneltmiştir.

Türk işçisinin yegane güvencesi ve tek temsilcisi olan TÜRK-İŞ, tarihi görevini, bundan sonra da bu anlayış içinde sürdürecektir.

Ancak, gerek yaşadığımız günlere gerekse ileriye dönük bazı kuşkularımızın devam etmesi, üre-

timde verimliliği baltalayacağı gibi, gönülden arzuladığımız çalışma barışını da, zedeleyecek boyutlara ulaşmaktadır.

Örneğin, hergün çıg gibi büyüyen işsizliği azaltıcı yöndeki yatırım harcamalarının, halen parlamentoda görüşülmekte olan 1985 mali yılı bütçe tasarısında cılız ölçülerde kalması, vatandaşın alım gücü demek olan reel ücretlerin enflasyona ve dolayısıyla başıboş bırakılan fiyat hareketlerine bir türlü yetişememesi, yine özellikle kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin müdahaleci bir anlayışla bürokrasinin dışlileri arasına terk edilmesi, çalışma hayatımızı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu engeller orta yerde durdukça, sendikalara ve toplu sözleşme rejimine arzulanan işlerlik kazandırılmadıkça, vazgeçilmez hayat tarzı olarak seçtiğimiz hür parlamenter sistemin tam olarak rayına oturmuş olduğu söylenemez.

62. Yılına bu ve buna benzer sorunlardan arınmış olarak girmeyi gönülden arzuladığımız bu en büyük Milli Bayramımızı, içtenlikle kutlar, daha mutlu yarınlara ulaşacağımıza olan sarsılmaz inancımızı bir kere daha yenileriz.»

TÜRKİYE İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
ADINA SAHİBİ:
ŞEVKET YILMAZ

Yazışları Müdürü
**HÜSEYİN
EKMEKÇİOĞLU**

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

EKİM 1984 — SAYI: 183

Müessese Müdürü:
Genel Teşkilatlandırma
Sekreteri
Orhan BALABAN

Yazışma Adresi:
Türk-İş — Ankara
Telefon: 33 28 24

İçindekiler

- 2 AYIN GETİRDİĞİ
(TÜRK-İŞ İlke Kararları)
- 6 YORUM
(Kıdem Tazminatı Fonu)
- 8 ZİRVE SONUÇLARI DEĞERLENDİRİLDİ
(Şide - Kalemli Görüşmesinde
Çeşitli Konular Ele Alındı)
- 9 1985 BÜTÇESİ VE KATMA DEĞER
VERGİSİ
(Ömer Ergün'ün Kaleminden)
- 10 İKİ SENDİKA BİRLEŞİYOR
(Tez Koop - İş ve Koop - İş)
- 12 TOPLU PAZARLIK İPOTEK
ALTINA ALINIYOR
(Şevket YILMAZ'ın Cumhuriyet'te
Yayınlanan Görüşü)
- 15 KÖŞEM'DEN
(Kaya Özdemir'in Yazısı)
- 16 PSI SEMİNERİ
- 17 KADIN İŞÇİLER SEMİNERİ
- 18 HABERLER
- 20 RESMİ ARABULUCULUK
(Gültekin Özdemir'in Yazısı)
- 21 HUKUK ve YORUM
- 22 ARAŞTIRMA
(İstihdam, İşsizlik ve Ücretler)
- 23 SOSYAL GÜVENLİK
(Yeni Emekli Maaşları)



İLKE KARARLARININ İLK ADIMI TÜRK-İŞ BAŞKANLAR KURULU TOPLANTISINDA ATILDI.



TEZ KOOP-İŞ İLE KOOP-İŞ ARASINDA PROTOKOL İMZALANDI.



KADIN PARLAMENTERLER TÜRK-İŞ'İN YEMEĞİNDE BİRARAYA GELDİLER.





TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU, İKİ TAM GÜN ÇALIŞARAK İLKE KARARLARINI ONAYLADI.

HEDEF;
REEL
ÜCRETİN
ENFLASYON
KARŞISINDA
KORUNMASI

TÜRK-İŞ'in İLKE KARARLARI AÇIKLANDI

5 KİŞİDEN OLUŞAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

KOMİTESİ KURULDU

25 Eylül Salı günü toplanan TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu gündeminin ağırlık

taşıyan konusu, «Başbakanlık Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulunun benimsediği politika» oldu.

• Bir süredir çeşitli kamu kuruluşlarında toplu

sözleşme görüşmelerinde bir adım bile atmaya imkan kalmamıştı. İşveren temsilcisi olarak pazarlık masasına oturanlar, belirli bir noktadan sonra yetkisiz oldukları



TÜRK-İŞ BAŞKANLAR KURULU, TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE MERKEZİ ÇALIŞMA YAPILMASI GÖRÜŞÜNÜ ÖNERMİŞTİ.

nı öne sürüyorlar, görüşmeleri tamamlanmış ve tutanakları imzalanmış toplu iş sözleşmeleri bile Kurulun müdahalesi yüzünden yürürlüğe giremiyordu.

Başkanlar Kurulu toplantısında kamu kesiminde muhatap sendika liderlerinin ortaya koyduğu sorunlar benzerlik taşıırken, TÜRK-İŞ'in bu sözleşmelerde merkezi bir politika izlemesi, standart hale getirilecek bir sözleşme sistemine gidilmesi görüşü ağırlık kazanıyordu.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu'nun çalışmaları sürerken, basına bir açıklama yapıldı.

Kamu kesimindeki sözleşmelere TÜRK-İŞ el koyuyordu.

Basında geniş yankılar uyandıran bu açıklamayı takiben kamu kesimine muhatap sendika liderlerinden oluşan bir komite derhal çalışmalarına başladı.

Sendika liderleri öncelikle bir alt komisyon kurulmasını kararlaştırdılar. Bu arada TÜRK-İŞ'in bazı ilke kararları alması gerektiğini vurgulayan bir rapor da hazırlandı.

9-10 Ekim tarihlerinde aralıksız çalışmalarını sürdüren TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, raporu tümüyle kabul ederken, hedefe varılması için gerekli işlemlerin yapılmasını da kararlaştırdı. Öncelikle, ekonomi, hukuk ve sosyoloji uzmanlarından oluşan bir «Toplu Sözleşmeler Dairesi»nin kuruluşu hazırlıkları başlatılıyordu.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunca kabul edilen rapora göre, Eğitim Genel

Sekreteri Kaya Özdemir Başkanlığında, uç sendika üst yöneticisi, bir teknisyenden oluşan 5 kişilik «Toplu İş Sözleşmeleri Komitesi» kuruluyor, «Toplu Sözleşme Dairesi» de bu Komite'nin emrine veriliyordu.

Komite, çalışma usulünü belirleyecek bir yönetmelik hazırlığı içine girerken, kamu ve özel kesim ayırımı yapılmadan, işyerlerinin özelliklerini de dikkate alarak toplu sözleşmelerde beraberlik sağlanması için yoğun bir çalışma içine giriyordu.

KOORDİNASYON KURULU : MÜDAHALE ARACI :

2822 Sayılı Yasanın uygulaması ile birlikte, kamu kesiminde serbest toplu pazarlık düzeninin geleceği açısından son derece tehlikeli bir girişim başlatılmıştı. Başbakanlık 5 Temmuz 1984 tarihinde, 1984-15 sayılı bir genelge ile «kamu toplu iş sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu» oluşturulduğunu açıklıyordu. Genelgeye göre, Koordinasyon Kurulu'nun oluşturulmasında amaç, «serbest toplu pazarlık dönemine fiilen girilmiş olması sebebiyle ve sistemin kendi yapısı ve karşılıklı müzakerelerle serbestçe işlemesinde, kamu kurum ve kuruluşlarına yardımcı olmak»tır. Koordinasyon Kurulu, «kamu kurum ve kuruluşları için alınmış prensip kararlarına uyulup uyulmadığını takip edecektir.» Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenen genel prensiplere kamu işverenleri ve sendikaları-

nın uyması ise bir «zorunluluktur...».

Koordinasyon Kurulu oluşturulması ile ilgili bir diğer girişim, 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 3 üncü maddesini hayata geçirmektir. Buna göre «kamu işveren Sendikaları» kurulacak, bu sendikaların «aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ya da aynı işkolunda faaliyette

KOORDİNASYON
MÜDAHALE
ANLAMINA MI
GELİR?

«MÜDAHALE YOK» SÖZÜNE KİM İNANIR?

Başbakanlık Kamu Kesimi Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'nun bazı ilke kararları aldığı, bu kararların açıklanmakla birlikte uygulamada açıkça gözlemlendiği bilinmektedir.

Nedir bu kararlar?

Yasaların belirlediği haklar dışında, işçi sorunlarını çözme uğraşlarında sendika yönetici ve temsilcilerine yeni haklar tanınmaması...

Kıdem ve ihbar tazminatı sürelerinin arttırılmaması...

Toplu sözleşmelerde sosyal yardımlar konusunda yeni haklar getirilmesine izin verilmemesi...

Yönetime müdahale niteliği taşıyan hükümlerin sözleşmelerden çıkarılması...

Haftalık çalışma süreleri yasalı sürenin altına indirilmemesi...

Ücretli ve ücretsiz izinler, hafta tatili, bayram ve fazla çalışmalarda artış yapılması...

TÜRK-İŞ'in girişimleri ile Yüksek Hakem Kurulu tarafından kararlaştırılan 3 bin liralık ara zammının yeni sözleşmelerde kaldırılması...

Ücret zamlarında genel ekonomik durum ve işkolu ve işyerinin içinde bulunduğu şartların dikkate alınması ve seyyanen zam uygulamasının sona erdirilmemesi...

Bütün bu görüşler, kamu kesimi işveren temsilcilerine «gizli» kaydı ile duyurulurken, Hükümetin konuyla ilgili Devlet Bakanı, TÜRK-İŞ yetkililerine, «herhangi bir müdahalenin söz konusu olmadığını» bildirmektedir.

Bu müdahale değilse, müdahale nasıl olur!

Cevap bekleyen soru bu.

KOMİTEDE KİMLER VAR?

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri **Kaya ÖZDEMİR** Başkanlığında çalışmalarına başlayan Toplu İş Sözleşmeleri Komitesinde, **ŞEKER-İŞ** Sendikası Genel Başkanı **Yaşar DOĞUALP**, Genel Maden-İş Sendikası Genel Sekreteri **Bahattin GEZER**, Türkiye Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri **Mustafa ULU**, teknisyen olarak da **LIKAT-İŞ** Sendikası'ndan **Yaşar GENCER** ve **TEKSİF** Sendikası'ndan **Sevim ÖZSOY** görev yapıyor.

bulunması şartı» aranmayacaktı.

Kamu toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu oluşturulması, Türk Sendikacılık Hareketi'nin 1979'larda başlayan deneyimleri karşısında örgütte son derece haklı bir tepkiye yol açtı.

Türk-İş Genel Sekreterinin de «bakan sıfatıyla», bu düzenlemede onayı ve imzasının olduğu iddiası ortaya atılıyordu.

Bu iddia karşısında Basına derhal bir açıklama gönderildi. Açıklamada Koordinasyon Kurulunun 31 Ağustos 1978'de kabul edilen Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planının 937 numaralı ilke kararı gereğince kurulduğu, Kurul Başkanlığı'nın şimdiki Devlet Bakanı **Kazım Oksay** tarafından yapıldığı, Kurul çalışmalarının da 1979 yılında başlatıldığı hatırlatılıyordu.

TÜRK-İŞ Genel Sekreterinin «Bakan» sıfatıyla düzenlemede imzası olmadığı gibi, «Kurulun işlevinin yitirildiği yolundaki görüş» de doğru değildi...

Koordinasyon Kurulu'nun serbest toplu pazarlık sistemi ile bağdaşmaz yönü tartışılırken kurulun bir dizi ilke kararı aldığı, işlerinin «yön-

lendirmek» olduğu haberleri Basında yer aldı. Buna göre, Koordinasyon Kurulu kamu kesiminde yapılacak toplu iş sözleşmelerinde «tavan ve taban tespitine» gidiyor, sosyal yardım «alemlerinin artırılmamasını» istiyordu.

Türk-İş Yönetim Kurulunun buna karşı tepkisi sert oldu. Türk-İş tarafından yapılan açıklamada «bu yaklaşımın tehlikelerine» işaret ediliyor, «...serbest toplu pazarlık düzenine müdahale edilmesinin sistemi çıkmaza sürükleyeceği» bildirili-

yordu.

TÜRK-İŞ görüşü işçi - Hükümet zirve toplantısında ve ilgili Bakanlarla yapılan ikili görüşmelerde tekrarlanırken, 5 Temmuz 1984 tarih, 1984 - 15 sayılı Başbakanlık genelgesi ile Koordinasyon Kurulu Başkanlığına getirilen Devlet Bakanı **Ahmet Kurtcebe Alptemoçin** ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı **Mustafa KALEMLİ** Ağustos 1984 içinde verdikleri çeşitli beyanatlarda Koordinasyon Kurulu'nun «sözleşmelere müdahale etmeyeceğini, yalnızca tavsiyelerde bulunacağını» bildiriyorlardı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göre, «... toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık, ülkemizde bir arada sonra yeni başlamıştı ve kendi kuralları içinde yürümekteydi. Kamu işyerlerindeki toplu sözleşmelerde bir birlik ve disiplin sağlamak amacıyla kurulan Koordinasyon Kurulu'nun toplu sözleşmelerde bir taban ve tavan

**ÇALIŞMA
BARİŞİNİN
DEVAMI
İÇİN
TOPLU
SÖZLEŞME
DÜZENİNE
MÜDAHALEDEN
VAZGEÇİLMELİ.**

ÖZDEMİR : «ALINAN KARARLAR HAKLI BİR REAKSIYON ÜRÜNÜDÜR»

TÜRK-İŞ Toplu İş Sözleşmeleri Komitesi Başkanı Genel Eğitim Sekreteri **Kaya Özdemir**, ilke kararlarıyla ilgili olarak yaptığı açıklamada, «Alınan kararlar haklı bir reaksiyonun ürünüdür. Toplu iş sözleşmelerine müdahaleye asla izin vermeyeceğiz. Hür ve demokratik sendikacılık hareketi ya vardır, ya da yoktur. Varlığı iddia edildiğine göre, serbest pazarlığın tüm kuralları uygulanıncaya kadar mücadelemiz sürecektir.» diyor. Komitenin bu ilke kararları ile sınırlı bir çalışma içinde olmayacağını, gerekirse yeni ilke kararları alabileceğini de sözlerine ekliyordu.



belirleyeceği» diye bir konu da yoktu. Böyle bir konu gündemde de değildi. Bakan «... Ancak Devletin kendi işyerlerinde yapılan toplu sözleşmelerde bir birlik sağlamak da görevidir. Gerek bu Kurulun, gerekse Hükümetin bir müdahale şeklinde girişimi söz konusu değildir...» diyordu. Koordinasyon Kurulu Başkanı ise, «Koordinasyon Kurulunun ücret tespiti yapmadığını, kamu kesiminde ücretler arasında denge kurulmasına çalışacağını, sosyal yardımların fazla artırılmasına için tavsiyelerde bulunulacağını» söylüyordu.

Bu açıklamalara rağmen, 1979 yılı deneyi niteliğinde, Koordinasyon Kurulu'nun doğrudan ya da dolaylı olarak müdahaleci bir rol oynayacağı ortadaydı. Koordinasyon Kurulu Başkanı'nın «Kurulun tavsiyelerinde bulunacağı, bununla ancak başvuru olursa yapılacağı» yolundaki açıklaması ile 5 Temmuz 1984 tarih, 1984 - 15 sayılı genelgedeki esaslar bağdaşmamaktaydı. Genel'e göre, «kamu işverenleri veya yetkili (işveren) sendikaları, çağrı tarihinden itibaren bir hafta içerisinde toplu iş sözleşmeleri ile ilgili hususları (son derece ayrıntılı olarak hazırlanmış) bir formu doldurarak, gizlilik dereceli olarak, Kurul Sekreteriyasına sunmakla» yükümlüydüler. Bu kuruluştur, «Kurulca belirlenen genel prensiplere uymak zorundaydılar.

Kısacası söylenenler başka, uygulama ise bambaşka...

İşte bu gelişmeler sonrasinda TÜRK-İŞ bir yandan bu tutumun Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne resmi şikayet

olarak yansıtıldığını bildirirken, diğer yandan kamu kesimi toplu iş sözleşmelerine el konulduğunu açıklıyordu. Toplu Sözleşmeler Daire-Toplu Sözleşme Dairesi ise yoğun bir çalışma içine giriyordu.



Son Dakika

İşçi Çıkarma Yasağı 22 İlde kaldırıldı

Sıkıyönetim uygulanan illerden 22'sinde işçi çıkarma yasağının kaldırıldığı bildirildi.

Dergimizin baskıya girdiği saatlerde, konuyla ilgili olarak Türk-İş Yönetim Kurulu olağanüstü toplandı ve belirlediği görüşleri 1 Kasım tarihinde kamu oyuna açıkladı.

Konuyla ilgili Türk-İş'in yaptığı açıklama dergimize ek olarak sunulmuştur.

TRT İŞ DÜNYASI PROGRAMINDA TÜRK-İŞ'İN AİLE PLANLAMASI VAR

TRT'nin ayda bir yayınladığı İş Dünyası programında, TÜRK-İŞ'in Aile Planlaması ile ilgili çalışmaları yer alıyor.

12 Kasım 1984 Saat 19.45'de yayınlanacak İş Dünyası programı, TÜRK-İŞ'in Uluslararası Aile Planlama Derneği ile ortaklaşa sürdürdüğü projenin uygulanmasına ilişkin görüntüler ve bilgiler verecek.

TÜRK-İŞ Aile Planlaması Büro Müdürü Dr. Gürbüz Turhan'ın verdiği bilgiye göre, halen İstanbul Bakırköy, İzmir Tepecik, Ankara SSK Doğumevi ile Gaziantep SSK Hastanesinde açılan klinikler dışında, İstanbul'da Samatya, Okmeydanı, Göztepe; İzmit, Bursa, Eskişehir ve Konya SSK hastanelerinde de 7 kliniğin 1985 Ocak ayında hizmete girmesi bekleniyor.

Çalışmalara Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, SSK Genel Müdürlüğü ve Hacettepe Üniversitesinin de destek ve katkılarıyla bulunduğu belirtilen açıklamaya göre, son iki yıl içinde 38 Aile Planlaması eğitim programı uygulanmış, 1550 işyeri temsilcisinin eğitimi gerçekleştirilmiş, 36 bin kişiye de planlamaya ilişkin yöntemler verilmiş bulunuyor.

İşyerlerinde de buna benzer hizmetler verildiği ve üniteler kurulduğunu bildiren Turhan, TV çekiminin Kırıkkale'de örnek bir işyerinde yapıldığını açıkladı.

YORUM

Yeniden gündeme gelen konu: "KIDEM TAZMİNATI FONU"

«Kıdem tazminatı fonu» işçi hak ve özgürlükleri alanında derin kaygıların bulunduğu bir dönemde yeniden gündeme getirilmiş bulunmaktadır.

Basında yer alan haberlere göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türk-İş'in istek ve uyarılarını dikkate almayan yeni bir tasarı hazırlamıştır.

Bilindiği gibi konu 26 Temmuz 1984 günü toplanan «Çalışma Meclisi»nde enine boyuna tartışılmış, Türk-İş fon kurulmasını iki şartla benimseyebileceğini açıklamıştır. Buna göre, Fon kurulurken, «kazanılmış haklara dokunulmayacak ve işçinin kıdem tazminatı hakkının fiilen korunması ve geliştirilmesi» gözetilecektir.

Çalışma Meclisi görüşmelerinde Hükümet bu alanda taahhütlerde bulunmuştur.

Fon kurulması görüşü ihtiyaçların itmesi karşısında Türk-İş tarafından da değerlendirilmiş ve bir tasarı hazırlanmıştır.

Türk-İş tarafından hazırlanan Tasarıda şu ilkeler yer almıştır:

- Yaşlılık, emeklilik, malûlülük aylığı bağlanan veya toptan ödeme yapılan işçiye; ölüm halinde hak sahiplerine kıdem tazminatı ödemek üzere kıdem tazminatı fonu oluşturulmalıdır.
- Ödenecek kıdem tazminatı, her hizmet yılı için, son takvim yılndaki prime esas günlük ortalama ücretin 30 katı tutarında olmalıdır.
- İşverenler tarafından fona ödenecek kıdem tazminatları primine esas alınacak ücretin tesbitinde giydirilmiş ücret dikkate alınmalıdır. Prime esas olacak günlük kazancın üst sınırı, en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi dikkate alınarak belirlenmelidir.
- İşçilerin, fonun kurulmasından önce geçen hizmetlerinden, İş Kanunlarının ilgili hükümlerine göre işverenin sorumluluğu devam etmelidir.
- İş Kanununun 14. maddesi değiştirilerek «işten çıkarma tazminatına dönüştürülmeli ve hizmet sözleşmesinin işveren tarafından veya işverenin kusurlu davranışı sebebiyle işçi tarafından feshedilmesi

holinde, işveren, işçiye hizmet süresinin her tam yılı için, kıdemine göre, 15-22 günlük ücreti tutarında «işten çıkarma tazminatı» ödemelidir. Ancak bu tazminatın tutarı işçinin 15 aylık ücretini geçmemelidir.

Bu Tasarı karşısında TİSK tarafından hazırlanan tasarıya göre ise,

- İş Kanunlarının kıdem tazminatına ilişkin hükümleri yürürlükte kalmaya devam etmelidir. Ancak, iş kanunlarına göre tazminat verilmesi gereken hallerde, bu tazminat Fondan ödenmelidir ve işverenden herhangi bir talepte bulunulmamalıdır.
- Kıdem tazminatının hesaplanmasında ve işverence fona ödenecek primlerin tesbitinde çıplak ücret esas alınmalıdır. Tazminata ve prime esas olacak ücretin üst sınırının belirlenmesinde en yüksek devlet memuruna ödenecek emeklilik ikramiyesi göz önünde bulundurulmalıdır.
- İşçinin kıdem tazminatına hak kazanmadan işten çıkması veya çıkarılması halinde fona ödenmiş olan primler işverene geri verilmelidir.
- Geçmiş hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatı işverence fona borçlanılmalıdır. Borcun henüz ödenmemiş olması veya borç taksitlerinin veya fon primlerinin geç ödenmesi, fonun yükümlülüğünü ortadan kaldırmamalıdır.

Görülebileceği gibi, TİSK tarafından ortaya konulan istekler kıdem tazminatı kurumu ile sağlanan güvenceyi hiçbir suretle dikkate almamakta, kazanılmış hakları ortadan kaldırmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Çalışma Meclisinde tartışılan tasarı ise, gelecek konusunda hiçbir güven vermemektedir.

Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili tartışmaların devam edeceği anlaşılmaktadır.

Türk-İş Genel Başkanı ise bu konuda son sözünü söylemiştir:

Türk-İş Genel Başkanına göre «işçinin kazanılmış hakları çiğnenir, kıdem tazminatının korunması ve geliştirilmesi imkânsız hal alırsa, bu tutum işçiye karşı bir komplo olarak

ilan edilecektir... İl il, işyeri işyeri dolaşılıp, yapılanlar işçilere anlatılacaktır.

Türk-İş «işçi haklarıyla daha fazla oynanmamasını istemektedir..»

YILMAZ: "Haksızlık olursa işyeri işyeri dolaşır, işçiye bu haksızlığı anlatırız,, dedi

"Yarım yüzyıllık bir hak çiğnenemez,,

Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz, Kıdem Tazminatı Fonu tasarısının son şeklini gazetelerdeki haberlerden öğrendiklerini, tasarı üzerinde inceleme yapma imkanı bulamadıklarını belirtti ve «TÜRK-İŞ olarak böyle bir tasarının iki önemli karakteri taşımasını istiyoruz. Bunlardan birincisi, kazanılmış haklara dokunulmaması, ikincisi de kıdem tazminatı hakkının fiilen korunması ve geliştirilmesidir. Ancak o zaman fon tasarısını benimsememiz mümkün olabilir» dedi.

Şevket Yılmaz konuya ilişkin görüşlerini şöyle açıkladı.

«Böyle bir fon kurulması ihtiyacı, yaşanan acı deneyimlerden kaynaklanmaktadır. Devlette tazminat ödemelerinde ge-

cikmeler vardır. Özel kesimde ise çoğu kez tartışmalı iflaslar, yasaların boşluklarında yararlanarak işçi haklarının gasb edilmesi gibi olaylar yaşanmaktadır.

Devlete düşen görev, 48 yıldır uygulanan bir hakkın korunmasını sağlamaktır. Hükümet bir noktayı gözden ırak tutamaz. Yarım yüzyıllık bir hak, korunup geliştirileceği yerde çiğnenmeye kalkılırsa, ne istikrar kalır ne de yasalara güven ve saygı kalır.

İşçinin yegane güvence kaynağı olan kıdem hakkı, bir azınlık böyle istiyor diye kurulmaya kalkılırsa, toplumun sağlıklı gelişmesi için temel şart olan istikrar yok olur. Bö-

lesine gelişmelerden herkes zarar görür.»

Türk-İş Genel Başkanı Yılmaz, Hükümetin tavrını da anlayamadıklarını belirtirken şunları söyledi: «Hükümetin tutumunu zaman zaman anlamak mümkün değildir. Kazanılmış haklara dokunulmayacağı söyleniyor, taahhütlerde bulunuluyor, sonra herşey kapalı kapılar arkasında yapılıyor.

Bize ulaşmayan tasarıda kazanılmış hakları çiğneyen, kıdem tazminatının korunup geliştirilmesini engelleyen hükümler varsa, bunu bir komplo olarak ilan ederiz. İl il, işyeri işyeri dolaşılıp, yapılanlar işçilerimize anlatırız. İşçi haklarıyla oynama alışkanlığına artık son verilmelidir»

Şide-Kalemlî görüşmesinde çeşitli konular ele alındı

● TOPLANTI SONUNDA YAPILAN AÇIKLAMALARDA, SORUNLARIN ÇÖZÜMÜ İÇİN ÇALIŞMALARIN ARALIKSIZ SÜRDÜRÜLDÜĞÜ BİLDİRİLDİ

17 Temmuz 1984 tarihinde yapılan TÜRK-İŞ ile Hükümet arasındaki zirve toplantısından sonraki gelişmeler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mustafa Kalemlî ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Sadık Şide arasında yapılan görüşmede değerlendirildi.

Toplantı öncesi basına bir açıklama yapan TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Şide, zirve toplantısına üç temel başlıkta 18 işçi sorununun götürüldüğünü, aradan geçen üç aylık süre içinde yapılan çalışmaların bir değerlendirmesine ihtiyaç olduğunu belirterek şunları söyledi:

«Sayın Başbakan, sorunlarımızın çözümünün lafta kalmamasını ve izlenmesini istemişti. Sayın Kalemlî'ye üç aylık dönemin bir raporunu hazırladığını ve ziyaretine geleceğini bildirdim. Toplantı gündemimizde, zirve sonuçlarının değerlendirilmesi, Hükümetin, Bakanlıkların, Meclisin yapacağı işlerin hangilerinin hangi safhaya geldiğinin tesbiti birinci sırada yer almaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazıyla intikal ettirdiğimiz bazı sorunlarımız var. 2 ile 5 Ekim tarihleri arasında

gönderdiğimiz yazılarda işyeri denetimlerinin yeterince yapılmadığını, iş kazalarında korkunç artışlar olduğunu, bu kazalar ve meslek hastalıklarından kaybedilen işgünü sayısının grevle kaybedilen işgünü sayısından iki kat fazla olduğunu, işyerlerine müfettiş gönderilmediğini, gönderilse de yeterli inceleme yapılmadığını bildirdik.

Gündemin ikinci maddesi de işkolları istatistiğiyle ilgili kararların istikrarsız oluşudur. 51 Karar alınmıştır ve 14 tanesi birbiriyle çelişmektedir. TÜRK-İŞ'in görüşü alınmadan bu kararlar uygulamaya konulmaktadır.

Bir işyerinde işçi başka sendikada, toplu sözleşme yetkisi bir başka sendikada. Yetki uyuşmazlıkları işçilerimizin zararına olmaktadır.

Gündemin üçüncü maddesi de doğrudan bu Bakanlığın ilgisindeki çalışmalardır. İşçiler keyfi vardiya süreleri ile çalıştırılıyor. İşçi alacakları devam ediyor. Belki sadece işverenlerin isimleri değişti, ama alacaklar devam ediyor. Emeklilik yaşı ile ilgili tedbirlik sürüyor. İşçi mesken kredileri konusunda sevimsiz haberler



var.

Bütün bunlar, Sayın Kalemlî ile yapacağımız toplantıda ele alınacak.»

17 Ekim Çarşamba günü saat 11'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mustafa Kalemlî ile 2 saate yakın görüşen Türk-İş Genel Sekreteri Sadık Şide, toplantı sonunda gazetecilerin «Yeni bir zirve talebiniz oldu mu?» şeklindeki sorusuna «Sayın Bakan TÜRK-İŞ'in Hükümete intikal ettirdiği sorunların çözümü için Bakanlar Kurulunda gerekli girişimleri yaptığını ve yapmaya devam edeceklerini bildirdiler. Şu anda yeni bir zirve talebimiz olmadı» dedi.

Toplantıdan sonra basına açıklama yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mustafa Kalemlî de TÜRK-İŞ'in çözüm beklediği sorunlarla ilgili çalışmaların bir kısmının tamamlandığını, bir kısmının da sürdüğünü belirtti.

ŞİDE
ZİRVE
SONRASI
ÜÇ AYI
DEĞERLENDİRDİ

Bugünlerde TBMM Bütçe Plan Komisyonunda görüşülmekte olan 1985 yılı Bütçe Tasarısına yönelik eleştiri ve öneriler ekonomide yaşanan çıkmazlara ışık tutacaktır.

Ülkemiz insanları 12 Eylül sonrası yeniden huzura kavuşmuş, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi yolunda önemli adımlar atılmıştır.

Demokratik gelişmeler parlamenterden çıkacak kanunlarla daha da güç kazanacak aksaklıklar asgariye inecektir.

Milletimizin büyük sıkıntıları ekonomiden kaynaklanmaktadır. Henüz istikrara kavuşmuş da değildir. Fiyatlar durmadan yükselmekte, hükümet üst üste zamlar yapmakta, Türk Lirası, Dolar ve diğer ülkelerin paraları karşısında değer kaybetmektedir. Dışa karşı borçlanmaların dışa karşı ekonomik bağımlılığın zamanla siyasi bağımlılığa dönüşebileceği göz önünde tutulmak gerekir.

Bugünkü sıkıntıların biri de üretimin ve stokların halkın ihtiyaçlarına cevap verecek seviyede olmamasıdır. Herşeyi dışardan getirmekle fiyatları durdurmak geçerli bir yol olmaz.

Bir kısım fabrikalarımız tam randımanla çalışmamaktadır. Ya hammaddeyi kıttır ya da işletmede teknik ve ekonomik sıkıntıları vardır.

Diğer milletler, teknolojilerini ve tezgahlarını yenilerken biz otuz - kırk yıl öncesinin teknoloji ve tezgahlarıyla dünya pazarlarına yerleşmek çabasıdayız. Bu kolay olmayacaktır. İşçi ücretleri çok düşük olmasına rağmen çok kazanmak hırsına kapılanlar kalitesiz mal üretmektedir.

Şartlar böylesine devam edecek değildir. Kalitesini düzeltmeyenler yarın dış pazarlarda müşteri bulamayacaklardır. Bu yüzden bir kısım yerli malına karşı rağbet azalmıştır.

Alt yapısı bitmiş, tezgahları konabilecek hale gelmiş fabrika ve işletmeler biran önce üretime geçmeli, işsizlere iş alanları yaratılmalıdır. Bu memlekette, hem döviz ihtiyacı duymadan yapılacak bir yığın iş olmasına rağmen, bir yandan da milyonlarca işsiz olması tezatır. Birbirimize kabahat atmakla işin içinden çıkamayız. Herkes birbirine akıl veremeli, akıl almalıdır.

Atatürk istişareye önem veren insandı. Eğer olmasaydı iyi işler yapabilir miydi? Fabrikasız bir ülke hem borçlarını ödedi, hem de sanayileşmeyi hızlandırdı.

1985 yılı bütçesi yatırımlara ağırlık veren, işsize iş yaratacak karakter taşımamaktadır.

5 trilyon 508 milyar lira olarak belirlenen 1985 yılı Bütçesi Cumhuriyet dönemi bütçeleri içinde yatırım payları en düşük olanıdır.

Toplam bütçe içinde 18.2'lik bir pay alan yatırımlar ile işsizliğe kısmi bir çözüm getirmek hayalden öteye anlam taşımaz.

1985 BÜTÇESİ VE KATMA DEĞER VERGİSİ



ÖMER ERGÜN
TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri

Öte yandan harcamalar ve borç taksitleri bütçenin % 80'ine tekabül etmektedir ki, bu görünüş kalkınmanın ihmal edildiği bir tabloyu yansıtmaktadır.

Sürekli devalüasyon ve yüksek faiz politikasının önümüzdeki yılda devam edeceği, bütçenin yapısından anlaşılmaktadır. Hedeflenen % 25'lik enflasyon hızı ve % 5.5'lik bir büyümenin, böylesine bir bütçeyle gerçekleşmesinden ciddi kaygı duymak gerekir.

Sosyal bir felaket halini alan işsizlik sorununun çözümünde ilk ve en

etkili çare, yeni istihdam sahalarının açılması teknolojiye ağırlık verilmesidir.

Bu bütçe, sıkı para politikasından kaynaklanan şikâyetlerin, gelecek yılda da devam edeceğini açıkça belirtmektedir.

İşçi, memur, köylü, emekli, dar ve sabit gelirli yurttaşlarımız her geçen gün artan hayat pahalılığı altında ezilirken, karşımıza katma değer vergisinin ekspres hızıyla çıkarılması uygulamada sıkıntılar yaratacaktır.

İç borçlanma, son yılların en yüksek oranına yükselmiştir. 1984 yılı bütçesinin yaklaşık 700 milyar liralık açık verdiği bilinmektedir.

Borç ödemeleri, bütçenin % 20 oranındadır. Hükümetin, bütçe açığını katma değer vergisiyle kapatması güçtür.

İğneden ipliğe kadar herşeyin vergilendirildiği katma değer vergisiyle malların her el değiştirmesinde vergilendirme en azından % 10 olacaktır.

Bir yandan enflasyon hızı için 1985 bütçesinde % 25 hedeflenirken öte yandan bu vergi uygulaması ile fiyatlar artmakta devam edecektir.

Bazı temel ve ihtiyaç maddeleri bu vergi uygulamasının dışında bırakılmalıdır.

Amerika'nın, diğer ülkelerin zenginliği, gelişmişliği düzenli bir vergi sisteminden kaynaklanmaktadır.

Ülkemizi yatırımcı iş adamları, üreticileri değil, yatırım yapmadan kaçakçılık, stokçuluk yapanlar, dilediği fiatta malı satanlar, aracılar batırmaktadır.

Ülkemiz herşeye kapılarını açacak kadar zengin değildir. Zengin ülkeler dahi, bunu yapmıyor. Tekstil mallarımızı dilediğimiz gibi satamıyoruz. Biz herşeyi dışardan almak suretiyle sıkıntıları gidermeye çalışıyoruz. IMF'nin her tavsiyesini uygulamaya kalkmakla yanılığımıza düşüyoruz. Kıymetli maddelerimizi ve mallarımızı borç ödeyeceğiz diye yok pahasına satamayız. Yiyecek gibi tükenmez mallarımız dünya piyasalarında devamlı müşteri bulabilmelidir. Kalite, ambalaj ve pazarlama yeniden yönlendirilmelidir. İthalat ve ihracatta denge kurar, yerli malı kullanır tasarrufa önem verirsek, başka ülkelerin pazarı olmaktan kurtuluruz.

TEZ KOOP-İŞ ile KOOP-İŞ birleşiyor

**Türk-İş'in
bir süredir
yaptığı çalışma,
anlaşma
protokolünün
imzalanması ile
sonuçlandı**

MUTABAK PROTOKOL

'KOOP-İŞ Sendikası yöneticileri ile TEZKOOP-İŞ Sendikası Yöneticileri TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ'ın başkanlığında Genel Eğitim Sekreteri Kaya ÖZDEMİR'in katılması ile 22 ve 23 Ekim 1984 tarihlerinde iki tam gün TÜRK-İŞ Genel Merkezinde Konferans salonunda toplanmışlar. Aşağıdaki hususlarda tam mutabakata varmışlardır.

1-17 Nolu İşkolunda TÜRK-İŞ'e bağlı tek ve güçlü bir işkolu sendikası meydana getirebilmek için her iki sendika Olağanüstü Genel Kurullarını 1-2/12/1984 günü toplayacaklardır.

2- Her iki sendika işyeri yetkilerine vaki itirazlarına geri alacaklardır. Bu konuda itirazların tesbiti ve dilekçelerin TÜRK-İŞ Genel Başkanına tevdi 24.12.1984 günü saat 12'00'ye kadar sağlanacaktır. İtiraz dilekçeleri 26.Ekim,1984 tarihinde mahkemelere tevdi edilecektir.

3- Her iki Sendika yönetim kurullarının belirleyeceği birer kişi TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreterinin Başkanlığında dayanışma

İKİ SENDİKADA 1 VE 2 ARALIK 1984'DE GENEL KURULLARINI OLAĞANÜSTÜ TOPLANTIYA ÇAĞIRACAKLAR

17 Numaralı büro işkolunda TÜRK-İŞ'e bağlı olarak faaliyet gösteren Koop-İş ve Tez Koop-İş Sendikalarının TÜRK-İŞ Genel Kurul kararı ile tüzük hükümleri gereğince birleştirilmeleri yolunda sürdürülen çalışmalar, anlaşma protokolünün imzalanmasıyla sonuçlandı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ başkanlığında yapılan çeşitli toplantılar sonunda her iki sendikanın da 1 ve 2 Aralık 1984 tarihlerinde genel kurullarını olağan-

üstü toplamaları kararlaştırıldı.

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Kaya Özdemir, anlaşma protokolünün imzalanması sonrası yaptığı açıklamada şunları söyledi:

«TÜRK-İŞ üyesi olup, aynı işkolunda faaliyet gösteren sendikalarımız, 13. genel kurulumuzda alınan kararlar ve ana-

tüzüğümüz hükümleri doğrultusunda bir çatı altında toplanmalarını sağlamak amacıyla sürdürülen çalışmalarda bir başarı daha sağlanmıştır.

17 Numaralı Büro işkolunda faaliyet gösteren TEZ KOOP-İŞ ve KOOP-İŞ Sendikası yöneticileriyle yaptığımız toplantılarda önemli yaklaşım sağlanmış, son olarak 22 ve 23 Ekim

**ANLAŞMA
PROTOKOLU**

**İKİ
SENDİKANIN
BİRLEŞMESİ
İÇİN
YAPILAN
TOPLANTILARDAN
BİR
GÖRÜNÜŞÜ**





TEZ KOOP-İŞ
SENDİKASI İLE
KOOP-İŞ SENDİKASI
YÖNETİCİLERİ,
TÜRK-İŞ'TE YAPILAN
BİRLEŞME
ÇALIŞMALARI
SIRASINDA
GÖRÜLÜYÖRLER

tarikhlerinde iki tam gün bu konuya ayrılmıştır.

Sayın Genel Başkanımız Başkanlığında, benim ve iki sendika yöneticilerinin katıldığı görüşmelerde, tam mutabakat sağlanmıştır.

Yapılan ve taraflarca imza edilen protokola göre, her iki sendika, işyeri yetkilerine vaki itirazlarını geri alacaklardır.

1 ve 2 Aralık tarihlerinde, bütünleşmeyi sağlamak amacıyla olağanüstü genel kurullarını toplayacak olan TEZ KOOP-İŞ ve KOOP-İŞ, birleşme kararlarını bu genel kurullarında alacaklardır.

Birleşme, benim başkanlığında ve her iki sendika Yönetim Kurulunun tesbit edeceği birer üyenin katılacağı hey'etin yapacağı çoğunluk tesbiti sonucunda, azınlığın çoğunluğa katılması şeklinde olacaktır.

İltihaktan sonra yeni yönetim biçimi, TÜRK-İŞ öncülüğünde birlikte tesbit edilecek, çoğunluk sendikasına 3, azınlık sendikasına 3 yönetim kurulu üyeliği verilecektir. Genel Başkan, çoğunluk sendikasından seçilecektir.»



Balaban, AFL - CIO yöneticileriyle görüştü

- SENDİKAL TEŞKİLATLANMA VE KOOPERATİFÇİLİK KONULARINDA İNCELEME YAPAN TÜRK-İŞ GENEL TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ, AAFLI'NIN DAVETLİSİ OLARAK AMERİKA'YA GİTTİ

rika Hür Çalışma Enstitüsü AAFLI'nın davetlisi olarak gittiği Amerika'da incelemelerine devam ediyor.

Sendikal teşkilatlanma, kooperatifçilik, tüketicinin korunması konularında incelemesini sürdüren Balaban, AFL-CIO yöneticileriyle de görüşme yaptı.

Türk-İş Kooperatifçilik uzmanı Hüseyin Polat'la birlikte gezisini sürdüren Balaban, tarım ve inşaat işkolunda kurulu sendikaları da ziyaret ederek, çalışmalarını hakkında bilgi aldı.

Orhan Balaban Kasım ayının ikinci haftası yurda dönecek.

Türk-İş Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Orhan Balaban, Amerikan İşçi Sendikaları Konfederasyonu AFL-CIO'ya bağlı faaliyet gösteren Asya-Ame-



Yılmaz: "Toplu pazarlık ipotek altına alınıyor,, dedi

TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI ŞEVKET YILMAZ VE TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU BAŞKANI HALİT NARİN İLE CUMHURİYET MUHABİRİNİN YAPTIĞI RÖPORTAJ, 21 VE 22 EKİM TARİHLİ GAZETED E YAYINLANDI.

TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI İLE İLGİLİ OLARAK YAYINLANAN RÖPORTAJ AYNEN AŞAĞIYA ALINMIŞTIR.

Türk-İş Genel Başkanı Şevket YILMAZ'a göre, 2821 ve 2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasaları uygulamaları, anayasa tasarısının açıklanmasından bu yana dile getirdikleri kaygılarda ne kadar haklı olduklarını gösterdi. Yılmaz'a göre, yasal düzenlemelerdeki çıkmazlar siyasi iktidara işçi hak ve özgürlükleri ile dilediğince oynama imkânı veriyor. Bir kısım işverenler de çıkmazlardan kısa vadeli çıkar arayışı içinde, en geniş biçimde yararlanma gayreti gösteriyorlar.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, toplu pazarlık düzeni önündeki engellerin, yetkili sendikanın belirlenmesi aşamasında başladığını vurguluyor. Yeni sendikal düzende karşılaş-tıkları sorunlara ilişkin sorularımızı yanıtlarken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın güven vermeyen tutumu ve uygulamasına ilişkin görüşleri ile söze başlıyor:

Mücadeleci çözüm yolu olan grevin kullanılması imkanlarının böylesine kısıtlı olduğu bir ortamda, barışçı çözüm yollarına

kimse güvenle bakamaz. Toplu pazarlık, kamu kesiminde koordinasyon kurulu vasıtasıyla, özel kesimde ise ilke kararlarıyla ipotek altına alınmaya çalışılmaktadır. Grevlerin yaygın bir şekilde yasaklandığı, uyusmazlıkların YHK'ya gideceği bir sistemde gerçek bir toplu pazarlık hakkının varlığından söz edilemez.

YILMAZ — Serbest toplu sözleşme düzeninin işbirliği üç temel soruya isabetli cevap verilebilmesine bağlıdır. Sorulardan birincisi, toplu sözleşme yapacak sendikanın hangi sendika olacağı sorusudur. Bu yetki sorunu ile ilgilidir ve maa-lesef Türk hukuk sistemi içinde bu soruya sağlıklı cevap verebilmiş değildir. Masa başında yapılan düzenlemeler iflas etmiştir. Sistem çalışmamaktadır. Güven vermemektedir.

İkinci soru, ücretin hangi seviyede tayin edileceği sorusudur. Bu işyeri, işyerleri, iş-kolu, işletme ya da ulusal seviyede olabilir. Yasa işkolunu ve ulusal seviyeyi bir yana bırakmış, işyeri ve işletme seviyesini ön plana çıkarmıştır.

Uygulama sorunlarla doludur. Türk ekonomisinin neyi kaldırıp, neyi kaldırmayacağını tartışmasını açanlar, önce çeşitli seçenekler içinde şartlarımıza ve ihtiyaca en uygun olanını tespiti çalışmalıydılar. Bu alandaki işçi kesimi ile işveren kesimi ve siyasi iktidar arasında geniş bir işbirliği yapılabilir. En doğru olanı bulunmaya çalışılabilirdi. Bu yapılmamıştır.

Üçüncü soru, toplu sözleşmelerin nasıl yapılacağı sorusudur. Mücadeleci çözüm yolu olan grevin kullanılması imkanlarının böylesine kısıtlı olduğu bir ortamda, barışçı çözüm yollarına kimse güvenle bakamaz. Kurulmak istenen sistem başından iflas eder.

Bu üç soru cevapsızdır. Bunun gibi (biz toplu sözleşme düzeninden yanayız) demek de yetmez. Toplu sözleşme düzeninden yana olmak, grev hakkını tartışılır durumdan çıkarmaya bağlıdır. Eşitsizlik temeli üzerine sürekli bir barış kurulamaz.

Şevket YILMAZ, yeni sendikal düzenin uygulanması ile yasalardaki bazı temel hak kısıtlamalarının önemini daha açık bir biçimde ortaya çıktığını söylüyor. Olumsuz yaklaşımların yasalardaki boşlukları daha da ağırlaştırdığını belirterek, gelişmeleri şöyle anlatıyor:

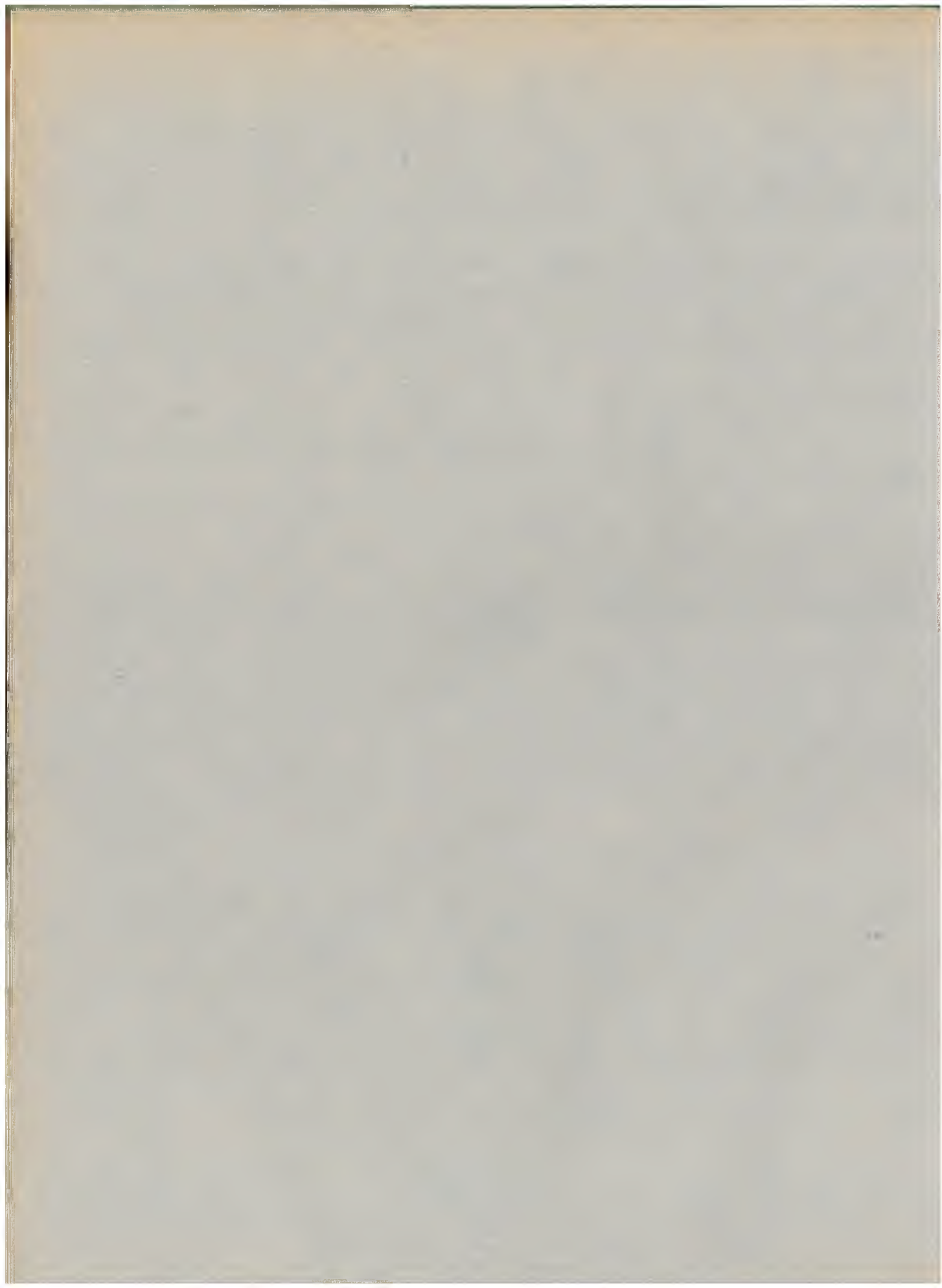
IMKANLARIN
BÖYLESİNE
KISITLI
OLDUĞU
ORTAMDA,
BARIŞÇI
ÇÖZÜM
YOLLARINA
KİMSE
GÜVENLE
BAKAMAZ

TÜRK-İŞ
GENEL BAŞKANI
ŞEVKET YILMAZ'IN
AÇIKLAMASI

"KEYFİ
İŞTEN
ÇIKARMALAR
KANAYAN
BİR
YARADIR"
"DEVLET
DERHAL
ÖNLEM
ALMALIDIR,,



1 KASIM 1984
ANKARA



Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz:

«Devlet, bir sosyal yaranın deşilmesi karşısında sessiz kalmaz»

Sıkıyönetimin uygulandığı 22 ilimizde «işçi çıkarma yasağının kaldırılması», işçi/işveren ilişkilerinin geleceğini ciddi suretle tehdit edecek ve keyfi ve maksatlı işten çıkarma uygulamaları ile işçilerimizin çalışma güvenliğini tamamen ortadan kaldıracak sonuçlara yol açabilecektir.

İşçi çıkarma yasağı, hatırlanacağı gibi, Milli Güvenlik Konseyi'nin 14 Eylül 1980 günlü, (3) sayılı Kararı ile yürürlüğe konmuş, 15 Eylül 1980 günlü (15) sayılı Konsey Bildirisi ile teyid edilmiştir. Milli Güvenlik Konseyi bu Karar ve Bildirisinde «**vefakâr ve tedakâr Türk memur ve işçilerinin işlerini ve görevlerini vatanseverlik, milli beraberlik ve kardeşlik duyguları içinde sürdürmelerini**» beklediğini bildirmiştir. İşçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal haklarının Devletin güvencesi altına alındığı, sorunlarının kısa sürede çözüleceği açıklanan bu karar ve bildiride, «**tüm grev ve lokavtların ikinci bir karara kadar ertelendiği**» belirtilerek, «**grev ve lokavtı ertelenen işyerlerinde, erteleme süresince, kendi isteği, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile sağlık sebepleri dışında herhangi bir nedenle işçi işden çıkarılmayacaktır**» denilmiştir.

İşçi çıkarma yasağının, daha sonra, şartların takdirine imkân vermek üzere, işçilerin de temsil olundukları komisyonlar marifetiyle değerlendirilmesi yoluna gidilmiştir. Genel seçimlerden sonra, Sıkıyönetim Komutanlıkları, Milli Güvenlik Konseyi'nin (3) sayılı Kararı ile (15) sayılı Bildirisinde yer alan «yasağı», kural olarak, muhafaza etmişler, işçi çıkarmalar, işçilerin de temsil edildiği komisyonlarca yapılan incelemeleri takiben «izin verilmesi halinde» yapılabilir hale gelmiştir.

İşçi çıkarma yasağı, işçilerin her çeşit himayeden yoksun bir şekilde, kıyım uğratılmaması için alınmıştır. Uygulandığı dönemde çoğu keyfiliğin önlenmesinde, haksızlıkların giderilmesinde birinci derecede et-

kili de olmuştur. Bu açıdan, Milli Güvenlik Konseyi'nin ve Sıkıyönetim Komutanlıklarının haksızlık yapılmasını önleme yolundaki tasarruflarını, gösterilen dikkat ve özeni, Türk işçi topluluğu olarak, şükranla kaydediyoruz.

Dört yıllık uygulaması sırasında işçi çıkarma yasağının kaldırılması isteği, sürekli olarak, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'ndan gelmiştir.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL EKSİKLİĞİ

İşçi çıkarma yetkisinin işverenlere her çeşit kontrolden uzak bir şekilde tanınması, TÜRK-İŞ tarafından, ötedenberi, Türk iş hukukunun önemli bir eksikliği olarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede TÜRK-İŞ, iş yasalarında çağdaş hukuk anlayışının gereği olan kurallara yer verilmesini savunmuştur. Siyasal iktidarlar çoğu zaman bu ihtiyacı paylaşmışlardır. Yargı organları Yasaların boşluklarından kötü niyetle yararlanma kastı ile hareket edenlerin girişimlerini engellemede önemli bir rol oynamıştır. Kıdem tazminatı müessesesinin «istihdamda güvence» sağlayan yönü, son zamanlara kadar, hemen her çevre tarafından kabul edilmiştir; düzenlemelerde hareket noktası daima işveren keyfiliğini önlemeye çalışmak olmuştur. Son günlerde ise, işveren özlem ve isteklerine paralel bir anlayış ve yaklaşımla, işçi için istihdam güvencesi teşkil eden tüm düzenlemelerin ortadan kaldırılmaya çalışılmasına tanık olunmaktadır. Kıdem tazminatı müessesesi üzerinde başlatılan tartışmalar, Fon kurulması yoluyla sağlanmak istenen güvencenin amacından saptırılmaya çalışılması, bu tutumun belirgin örnekleridir. Bu tabloya, sendikaların işçileri koruma imkânlarının Yasal olarak kısıtlanmış olması da eklenmelidir.

KÖTÜ NİYET HİMAYE EDİLEMEZ

İşçi çıkarmanın «işverenin insiyatifine hangi ölçülerde bırakılabileceği» konusu sa-

dece yurdumuzda değil, Dünyanın her ülkesinde ciddi bir tartışma konusudur. Çıkarmanın işveren keyfiliğine, özellikle maksatlı ve kötü niyetli davranışlarına terkedilemeyeceği görüşü, günümüzde, uluslararası hukukun kabul ettiği bir sonuçtur.

Sorun, son yirmibir yıl içinde, çeşitli yönleriyle, başta Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) olmak üzere, insan hakları ve iş hukuku kuralları ile ilgili uluslararası forumlarda enine boyuna tartışılmış, kurallar geliştirilmiş ve Batı Demokrasilerinin tümünde ulusal yasalara yansıtılmıştır.

Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) 1963 yılında (119) Sayılı bir Tavsiye karar kabul etmiş, işsizliğin giderek arttığı 1981 yılından itibaren yeni ve daha ileri düzenlemelere gitmiştir. Bu çalışmalar Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın 1982 yılında kabul ettiği (158) Sayılı Sözleşmesi ile 166 sayılı Tavsiye Kararı'nda yer almıştır.

İŞÇİ ÇIKARMADA TEMEL KURALLAR

Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nca «Sözleşme» ve «Tavsiye Karar» şeklinde yapılan yasama faaliyeti, işçi çıkarmada şu temel kuralları öngörmektedir :

(1) İşçiler, «fesih için yeterli kabul edilebilir» bir sebep olmadıkça işten çıkarılamayacaklardır. Yeterli sebep, işçinin ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymama gibi, kişisel durum ve davranışına dayanabileceği gibi, işyeri gereklerinden de kaynaklanmış olabilir.

(2) İşçinin sendikaya üye olması veya olmaması; işçinin iş saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile iş saatleri içinde işçi teşekküllerinin faaliyetlerine katılması; işçinin işçi teşekkülünü veya işçileri temsil etmesi veya temsil etmiş olması; işçinin kötü niyetli olmadan işveren aleyhinde şikayette bulunması, dava açması, kanuni mercilere başvurusu; işçinin ırkı, rengi, cinsiyeti, medeni durumu, gebeliği, aile yükümlülükleri dinsel inançları veya siyasal düşünceleri, gebelik izini kullanması, kaza veya hastalık sebebiyle işine devam edememesi, hiçbir şekli ve suretle, fesih için yeterli sebep kabul edilemeyecektir.

(3) Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar dahil, işçinin kişisel durum ve davranışlarına dayalı fesihlerde dahi, fe-

sih,işçinin bu konudaki savunması alınmadan yapılmayacaktır.

(4) İşçi, fesih için yeterli kabul edilebilir bir sebep olmadan iş akdinin feshedildiği inancında ise, bağımsız yargı organına başvurma hakkına sahip olacaktır. Feshin yeterli bir sebebe dayanmadığının tespiti halinde, mahkeme fesih beyanının geçersizliğine karar verebilecektir. Geçersizlik kararı verilmesi halinde, işveren işçiye iş vermekle yükümlü tutulacaktır. İş verilmemesi halinde, işveren işçinin kayıplarını telafi edecek bir tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.

TÜRK HÜKÜMETİ BU ESASLARI BENİMSEMİŞTİR

1963'de benimsenen ve Batı Demokrasilerinin hemen tümünde ulusal yasalara yansıtılan bu kuralların daha ileri ve geliştirilmiş şekline, Türk Hükümeti 1982 yılında, Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın 68 inci dönem Konferansı'nda «olumlu oy vermiştir». TİSK adına Konferansa katılan yönetici bile düzenlemeye karşı çıkamamış, «çekimser» kalmakla yetinmiştir.

Oylama sonuçlarını gösteren resmi tutanak örneğini sunuyorum.

Gerçekte Türk Hükümetinin bu tedbirleri içeren bir belgeye, bir Sözleşme ve Tavsiye Kararına 22 Haziran 1983 günü «olumlu oy vermiş olması» başlıbaşına önem taşımaz. Esasen işçi çıkarmalarının belirttiğim bu kurallara bağlı olması gerektiği konusundaki Hükümet görüşü 30 Kasım 1981 tarihi itibarıyla bellidir.

Uluslararası Çalışma Teşkilatı, kendi yasama faaliyetinde izlediği usul gereğince, üye Devletlerin görüşlerini 30 Kasım 1981 tarihine kadar bildirmelerini istemiş, Hükümet, işçiler açısından hayati önem taşıyan tüm düzenlemelerde olumlu görüş bildirmiştir. Türk Hükümetinin görüşleri 1982 Haziranında 68 inci dönem ILO Konferansına sunulan 5/2 sayılı Rapor'da bellidir. Yeterli sebep kavramı, yargı yoluna başvurma hakkı, işe iade kararının uygulanması, ihlâl halinde tazminat gibi güvence sağlayan tüm hükümler Hükümetçe benimsenmiş, Sözleşmenin ve Tavsiye Kararın son şekline olumlu oy veren Hükümet, ulusal mevzuatın bu yönde değiştirilmesi manevî sorumluluğu altına girmiştir.

BENİMSENEN ESASLARA GÖRE HAZIRLANAN TASARI

Nihayet Türk Hükümeti, örneğini sunucağım metnin incelenmesinden görüleceği gibi, ILO Sözleşmesindeki esasları geniş ölçüde yansıtan bir değişiklik Tasarısı da hazırlamıştır.

Bu Tasarı, ötedenberi işveren görüşlerini savunduğu bilinen bazı unsurlar tarafından, hazırlık aşamasında ve Bakanlar Kurulu'nda engellenmiştir.

Bu gelişme üzerine Türk-İş'in aynı esaslara uygun olarak hazırladığı Kanun değişiklik teklifi de, gene işveren isteklerine uygun suretle, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde hasıraltı edilmiştir.

Gene aynı amaçla, Mayıs 1984'de Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne intikal ettirilen ve başta işçi çıkarmaların keyfilikten kurtarılması amacını taşıyan; kıdem tazminatı müessesesinin tahkimini öngören; nihayet, İcra ve İflas Yasasında hiyleli iflas ve işyeri kapatmalarına karşı işçi haklarının kotarılması hedefini güden tekliflerimiz bekletilmektedir.

1980 sonlarında işçileri keyfiliğe ve haksızlıklara karşı koruma ihtiyacı ile konan işçi çıkarma yasağının, ciddi bir önlem alınmadan kaldırılmaması gereği, 1981'lerde ve 1982 yılında teslim edilmiştir. O tarihten bu yana şartlarda olumlu hiçbir değişiklik yoktur.

Bugün sendikal hak ve özgürlükler yönünde «normal» kabul edilebilir şartların avdet ettiği de ileri sürülemez.

Türk Sendikacılık Hareketi, işçileri işveren keyfiliğine karşı koruyabilmek için 1963'den bu yana toplu iş sözleşmeleri ile önlem almaya çalışmıştır.

YHK'NUN TAHRİBATI

İşçilere kısmen güvence sağlayan toplu sözleşme hükümlerinin tümü, son dört yıl içinde Yüksek Hakem Kurulu tarafından toplu iş sözleşmelerinden çıkarılmış, sözleşmeler tanınamayacak bir hale getirilmiştir. Sağlanan dengeler ortadan kaldırılmış; disiplin kurulları işveren egemenliğine terk edilmiştir. Kaldı ki, bugün, toplu sözleşme sisteminin olması lazım geldiği şekilde işlediği de ileri sür-

rülemez. İşverenler Yüksek Hakem Kurulu'nun tahribatını sonuna kadar muhafaza etme gayreti içinde, görüşmeleri çıkmaza sürüklemeye çalışırken, Hükümet de, aynı hedefi, kamu toplu iş sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu vasıtasıyla gerçekleştirme çabasıdadır. Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin durumu ortadadır.

DEVLET SESSİZ KALABİLİR Mİ?

Grev yapma şartlarındaki sınırlayıcı yönler bir yana, grevin belirli süreler içinde uygulanması zorunluğu, (60) gün kuralı, bu dönemde işverenlerin işyerlerinde her çeşit bası ve kötü niyetli çıkarma yapmalarına imkân hazırlayabilecektir. Kaldı ki, grev yasağı olan işlerde ve işyerlerinde grev silahına bir himaye vasıtası olarak da bakılamaz. Grev, işçi/işveren ilişkilerinde istisnâi olarak istihdam güvencesi işlevi görmelidir; aksi halde, işçi/işveren ilişkilerinde hiçbir zaman barış şartlarına ulaşılamaz.

Bu gerçekler, kısa vadeli çıkar arayışı içindeki işverenler tarafından görülmek istenmeyebilir. Ama Devlet, bir sosyal yaranın gözgöre göre değilmesi karşısında, sessiz ve etkisiz kalabilir mi?

İşçi çıkarma yasağının «geçici bir tedbir» olduğu konusunda tartışma yoktur. Tedbir uygulanmış, olumlu sonuçlar da vermiştir. Şimdi Devlete, Hükümete düşen, sorunu temelden çözecek tedbirleri vakit geçirmeden almasıdır. İşçiye işinde güvence sağlayacak düzenlemeler derhal tahkim edilmelidir.

Devlet işlerinde süreklilik asıldır. Devleti yönetenler, bir yıl içinde, hem ihtiyacın olduğunu tespit, hem de ihtiyaç yokmuşçasına, sorun karşısında bigâne kalamazlar.

Batı ile Türkiye'yi entegre etme önlemlerinden söz edenler, ekonomide Türkiye'yi Batı'nın sömürü odaklarına açık bir pazar haline getirmekten yana değil iseler, insan hakları ve kamu özgürlükleri başta olmak üzere, çalışan kesimleri bireysel ve toplu iş hukuku alanlarında koruyacak düzenlemeleri de, Batı demokrasilerindeki ölçülerde Türkiye'de uygulama alanına sokmak mecburiyetindedirler. Bu yapılmadıkça, işçiye karşı bu tavır sürdürüldükçe, hiçbir olumlu noktaya ulaşılamayacağı, Türk-İş'in Yasa sınırları içinde, bu yaklaşımla sonuna kadar mücadele edeceği bilinmelidir.

ILO İlkeleri Doğrultusunda

Hazırlanan Tasarı Engellendi

TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI ŞEVKET YILMAZ 1 KASIM 1984 TARİHİNDE «İŞÇİ ÇIKARMA YASAĞININ KALDIRILMASI» KONUSUNDA YAPTIĞI AÇIKLAMADA, ULUSLARARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATI (ILO) SÖZLEŞMELERİ DOĞRULTUSUNDA BİR DEĞİŞİKLİK TASARISI HAZIRLANDIĞINI BİLDİRDİ. YILMAZ, «BU TASARI BAKANLAR KURULUNDA İŞVERENLERE YAKIN UNSURLARCA ENGELLENMİŞTİR...» DEDİ. TASARININ SORUNA İLİŞKİN BÖLÜMÜNÜ SUNUYORUZ.

MADDE 4 — 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

SÜRESİ BELİRLİ OLMİYAN AKİTLERİN FESHİ :

MADDE 13 — Süresi belirli olmıyan hizmet akitlerinin feshi beyanı ancak bildirim önelinin bitiminde ilişkiyi sona erdirir. Bu fesih aşağıdaki hükümlere tabidir.

Feshe karşı işçiyi koruyan hükümlerden kurtulmak amacıyla yapılan veya bu amaç belirlenmese dahi bir defadan fazla yenilenen belirli süreli hizmet akitleri de sürelerinin bitiminde ancak aynı hükümlere uyularak sona erdirilebilir.

A) Akdin feshinde aşağıdaki önelere uyulur.

- a — Altı aydan az süren ilişkilerde iki hafta,
- b — Altı aydan bir buçuk yıla kadar süren ilişkilerde dört hafta,
- c — Bir buçuk yıldan üç yıla kadar süren ilişkilerde altı hafta,
- d — Üç yıldan altı yıla kadar süren ilişkilerde sekiz hafta,
- e — Altı yıl ve daha fazla süren ilişkilerde on hafta,

Bu önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

İşveren, işçinin ihbar öneline ilişkin haklarını peşin vererek bu sürede işçiyi çalıştırmayabilir. Her halde akit, önelin bitiminde sona erer.

B) İşveren yazılı fesih beyanında dayandığı yeterli fesih sebebini göstermek zorundadır.

İşçi, fesih beyanında sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebini yeterli olmadığını ileri sürerek iş mahkemesinden feshin geçersizliğine karar verilmesini isteyebilir. Bu istem, fesih beyanının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde yapılmazsa, müracaat hakkı düşer. İşçinin feshe dayalı olan ve olmıyan diğer hakları saklıdır.

Feshin yeterli sebebe dayandığını isbat yükümü işverene aittir.

Yeterli sebep, işçinin kişisel durumuna veya davranışına dayanabileceği gibi işyeri gereklerine de dayanabilir.

Aşağıdaki durumlar fesih için yeterli sebep teşkil edemez.

- a — İşçinin sendikaya üye olması veya olmaması,
- b — İşçinin iş saatleri ve işyeri dışında veya işverenin muvafakatı ile iş saatleri içinde işçi teşekküllerinin faaliyetlerine katılması,
- c — İşçinin işçi teşekkülünü veya işçileri temsil etmesi,
- d — İşçinin kötü niyetli olmadan işveren aleyhine şikâyetle bulunması, dava açması, kanuni mercilere başvurmaması,
- e — İşçinin ırkı, rengi, cinsiyeti, mali durumu, aile yükümlülükleri, dini, siyasi düşüncesi,
- f — İşçinin gebeliği veya gebelik ve doğum sebebiyle kanuni süreyi altı haftayı aşmayan bir sürede işe gelmemesi,
- g) İşçinin, kaza veya hastalık sebebiyle oniki haftadan az süre işe devam edememesi,

C) Feshin yeterli bir sebebe dayanmaması halinde hakim, fesih beyanının geçersizliğine karar verir.

Hakim geçersizlik kararında, işverenin işçiye iş vermemesi veya işçinin kendi arzusu ile işe dönmemesi halinde işverenin ödeyeceği tazminatın miktarını belirtir. Kesinleşen kararın tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işyerine başvurmıyan işçi tazminatı seçmiş sayılır.

Hükmedilecek tazminat işçinin işten çıkarıldığı tarihten itibaren mahrum kaldığı mali haklarla, karar tarihinden itibaren yeni bir iş bulması için geçeceği düşünülen süreye ilişkin haklarının tutarına eşit olacaktır. Tazminatın tutarından, işçinin başka bir işte çalışarak kazandığı veya kazanmaktan kasten kaçındığı miktar indirilir.

D) Fesih sebebi yeterli olmakla beraber önelere uyulmamışsa, işçinin uyulmıyan önele ilişkin tüm mali haklarının ödenmesi gerekir.

E) Feshin (B) bendinin 5 inci fıkrasında sayılan sebeplere dayandığının tesbiti halinde (C) bendine göre hükmedilecek tazminat üç katına çıkarılır. Herhalde bu tazminat, işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz.»



Hükümet ILO Önerilerini Benimsediğini 1981 de Bildirmişti

International Labour Conference
68th Session 1982

Report V (1)

Termination of Employment at the Initiative of the Employer

Fifth Item on the Agenda

Türk Hükümetinin Görüşlerini İçeren
ILO Raporu 1982'de Yayınlandı
Hükümet «ILO İlkelerine Evet» Demişti.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ «İşçi çıkarma yasağının kaldırılması» konusunda yaptığı açıklamada «çıkarmaların işveren keyfililiğine bırakılabileceği» yolunda yerleşmiş hukuk kuralını bir buçuk yıl öncesine kadar Türk Hükümeti'nin de paylaştığını belirtti. YILMAZ, buna kanıt olarak, Türk Hükümetinin BM Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'na Kasım 1981'de verdiği cevapları gösterdi. ILO, 1963 yılında kabul ettiği (119) sayılı «İşverenin İnisiyatifi ile İş Akdinin Feshi» konulu Tavsiye Kararını, büyüyen «işsizlik sorunu» karşısında yeniden ele almış ve yeni bir Sözleşme ve Tavsiye Karar çıkarılması hazırlığına başlamıştı. Bu hazırlık işten çıkarmalarda işçiler için hayati önem taşıyan tüm himaye tedbirlerini içeriyordu. Feshin ancak yeterli ve geçerli bir sebep halinde yapılabileceği; yeterli sebep teşkil etmeyen haller; feshin karşısında Mahkemeye başvurma; işe iade ve tazminata hak kazanma ve diğer bazı unsurlarla, bu çalışma, ihtiyaçları karşılamaya yönelikti. Türk Hükümeti bu hazırlığa geniş ölçüde «evet» dedi. Sözleşmenin nihai metnine de olumlu oy kullandı. Bu yönde bir Tasarı da hazırlandı. Ve engellendi... İşçiler şimdi gene işveren keyfililiğine terk edilmiş durumdalar. Devlet bir sosyal yaranın değişmesi karşısında sessiz kalmamalıdır...

MADDE 8 — 1475 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA VE İŞYERİNİ KAPATMA :

MADDE 24 — A — Bir defada veya aralıklarla da olsa bir ay içinde, bir işyerinde çalışan işçilerin ondan az olmamak üzere en az ondan birinin işten çıkarılması «toplu işçi çıkarma» sayılır.

Toplu işçi çıkarma, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün iznine bağlıdır.

Toplu işçi çıkarma; ekonomik, teknik, yapısal ve bunlara benzer bir işyeri gereğine dayanmak zorundadır.

İşyerinin kapatılmasında bu bent hükmü uygulanmaz.

B — Toplu işçi çıkarma izin istemi, işveren tarafından işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğüne en az bir ay önce verilir. Bu istemde çıkarma sebebi, çıkarılacak işçilerin sayısı ve nitelikleri belirtilir. Durum işyerinde ayrıca ilân edilir.

Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün toplu işçi çıkarma kararı; Bölge Çalışma Müdürü başkanlığında bir iş Müfettişi, İş ve İşçi Bulma Kurumunun bir temsilcisi ile bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan komisyon tarafından verilir.

Komisyon kararını verirken, toplu çıkarmaya tabi işçilerin, işyerinin başka bir bölümünde veya o bölgede aynı işverene ait başka bir işyerinde çalıştırılması imkânının bulunup bulunmadığını dikkate alır.

ILO'DA «EVET» TÜRKİYE'DE «HAYIR»

Trinite-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago:

Mr. SALANDY (G)
Mrs. HUTCHINSON (G)
Mr. NUNEZ (E)

Tunisie/Tunisia/Túnez:

M. MEBAZAA (G)
M. BEL HADJ HASSINE (G)
M. BEL HADJ AMMAR (E)
M. ACHOUR (T/W)

Turquie/Turkey/Turquia:

M. INAN (G)
M. OGUZMAN (G)
M. DENIZCİER (T/W)

*RSS d'Ukraine/Ukrainian SSR /
RSS de Ucrania:*

M. OUDOVENKO (G)
M. BATYUK (G)
M. CHILO (E)
M. POIDA (T/W)

URSS/USSR/URSS:

M. KOSTINE (G)
M. JOUKOV (G)
M. KIRIANOV (E)
M. PROKHOROV (T/W)

Sözleşme oylaması...

İşçi çıkarmalarının işveren keyfililiğine bırakılmayacağı görüşü ile BM Uluslararası Çalışma Teşkilatı tarafınca 1982 yılında hazırlanan (158) sayılı Sözleşme ile (166) sayılı Tavsiye Kararına Türk Hükümeti «evet» dedi. Bu yönde bir tasarı da hazırlandı, ne var ki, engellendi. Resmi ILO tutanaklarından alınan klişeler: Türk Hükümet, işçi ve işveren delegelerinin 22 Haziran 1982 tarihinde verdikleri olumlu oyları göstermektedir. TISK temsilcisi Sözleşme oylamasında «Çekimser», (Solda) Tavsiye karara ise «evet» demişti (Sağda)

*Mr. YUPRAPHAT (E),
Mr. KAMTESTONG (T/W)*

Togo:

M. SANGBANA (G)
M. FREITAS (G)
M. SAMAROU (E)
M. ASSIH (T/W)

Trinite-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago:

Mr. SALANDY (G)
Mrs. HUTCHINSON (G)

Tunisie/Tunisia/Túnez:

M. MEBAZAA (G)
M. BEL HADJ HASSINE (G)
M. BEL HADJ AMMAR (E)
M. ACHOUR (T/W)

Turquie/Turkey/Turquia:

M. INAN (G)
M. OGUZMAN (G)
M. İBRAHİMOĞLU (E)
M. DENİZCİER (T/W)

Tavsiye Karar oylaması...

Komisyonun çalışma şekil ve esasları hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

Bölge Çalışma Müdürlüğü kararını, toplu işçi çıkarma hususundaki istem tarihinden itibaren bir ay içinde verir. Bu süre içinde karara varılamaması halinde istem kabul edilmiş sayılır.

Bölge Çalışma Müdürlüğünün kararı, işverene tebliğ ve işyerinde ilân edilir.

Bu karara karşı işveren, kararın kendisine tebliği; işçiler, işyerinde ilânı tarihinden itibaren altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesine itiraz edebilirler.

İşçi veya işverenin üyesi bulundukları sendikalar da kararın işyerinde ilânı tarihinden itibaren aynı süre içinde itiraz hakkına sahiptirler.

Mahkeme, başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde kesin karar verir.

C — Yukarıdaki usule uygun şekilde toplu işçi çıkarılması halinde işveren altı ay içinde işyerine aynı nitelikte işler için yeniden işçi almak isterse, durumu uygun araçlarla ilan etmek ve işçiye işten ayrılırken bildirdiği adreste noter aracılığı ile tebliğ etmek zorundadır.

Tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içinde işyerine başvuran işçileri işveren, günün şartlarına göre işe almak zorundadır.

Altı aylık süre içinde işyerini devralan işveren de aynı yükümlülüğe tabidir.

D — Toplu işçi çıkarma veya yeniden işçi alma usulüne uymayan işveren, 13 üncü maddenin C bendine göre tazminat ödemekle yükümlüdür.

Fesih hakkının kötüye kullanıldığı hallerde 13 üncü maddenin E bendi uygulanır.

E — Herhangi bir sebeple işyerini kapatmak isteyen işveren başka yeterli sebep göstermeksizin 13 üncü maddenin (A) bendinde öngörülen önlemlere uy-

mak zorundadır. İşveren işyerini kapatmadan bir ay önce durumu Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazılı olarak bildirir ve işyerinde ilân eder.

Kapatılan işyeri bir yıl içinde yeniden açılmak istenirse durumun uygun araçlarla ilan edilmesi ve işçilerin işten ayrılırken bildirdikleri adreslerinde noter aracılığı ile tebliğ edilmesi zorunludur.

Bildiri tarihinden itibaren onbeş gün içinde işyerine başvuran işçileri işveren, günün şartlarına göre işe almak zorundadır.

Bir yıllık süre içinde işyerini devralan işveren de aynı yükümlülüğe tabidir.

Bu bent hükümlerine uymayan işveren 13 üncü maddenin C bendine göre tazminat ödemekle yükümlüdür.

Kapatmanın kötüye kullanılması halinde 13 üncü maddenin E bendi uygulanır.

F — On ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerindeki yapısal değişiklik veya ekonomik zorunluluk sebebiyle işçilerin işverenin diğer bir işyerine nakli mümkündür.

Ayrı tüzel kişiliği haiz olsalar bile kuruluşların bağlı bulunduğu Bakanlık işçi naklinde tek işveren sayılır.

Nakilde; işçinin kazanılmış haklarının muhafaza edilmesi, nakilden en az etkilenecek işçinin seçilmesi, işi değiştirilen işçiye eski işine eşit veya benzer bir işin verilmesi zorunludur.

Kamu kurum ve kuruluşlarından nakledilen işçi hakkında, Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.

Eski işyerine, nakilden itibaren altı ay süre ile, nakledilen işçinin görevi ile ilgili işçi alınamaz.

Nakilde bu madde hükmüne aykırı hareket olunması halinde, işçinin 16 ncı maddenin II nci bendinin e fıkrasına göre hizmet akdini fesih hakkı saklıdır.»

YILMAZ — Toplu pazarlık, grev imkânının kısıtlı olmasının geniş ölçüde yararlanılarak, kamu kesiminde koordinasyon kurulu vasıtasıyla, özel kesimde ise işverenlerin ilke kararlarıyla ipotek altına alınmaya çalışılmaktadır.

Bu yaklaşım son tahlilde, huzursuzluğu arttıracak, işçi işveren ilişkilerinde sağlıklı bir yapının kurulmasını engelleyecek niteliktedir. Böyle bir sonuç ise kimse için yararlı değildir.

Türkiye'nin kalkınma çabasında ve demokraside başarısı, işçi sorununu sosyal adalet gereklerine uygun bir şekilde çözebilmesine bağlıdır.

HUKUK KURALLARI İLE ÇELİŞİYOR

TÜRK-İŞ Genel Başkanı, sendikal hakları düzenleyen iki temel yasada karşı karşıya oldukları ve yasa değişikliğini zorunlu gördükleri temel sorunları özetlerken şöyle diyor :

YILMAZ — 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın temel çıkması, işçi hak ve özgürlükleri alanında Batı demokrasisini anayasal hukuk düzeni olarak benimseyen tüm ülkelerde eksiksiz uygulanan uluslararası hukuk kuralları ile çelişmektedir. 2821 in temel sendikal hakları, uluslararası normlara göre sınırlayan hükümleri değiştirilmelidir.

2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası ise, grev yasaklarıyla idareye grevi erteleme yetkisi veren hükümleriyle, işçinin 4 yıllık çalışmalarını yakından bildiği Yüksek Hakem Kurulu'nu muhafaza ve bu yolda siyasal iktidara serbest toplu pazarlık düzenine müdahale imkânı tanıyan yönleriyle işçi - işveren ilişkilerinin

de sağlıklı bir yapı kurulabilmesi şansını başlangıçta ortadan kaldırmıştır.

Uygulama açıkça göstermiştir ki, grevin böylesine yaygın bir şekilde yasaklandığı ve yasaklarda, hükümetlerin grev ertelemelerinde uyumsuzlukların eninde sonunda, yapısı ne çıkaracağı önceden belli YHK'ya gideceği bir sistemde gerçek bir toplu pazarlık hakkının varlığından söz edilemez. Grev yasağı olmayan ve erteleme-
menin de olmayacağı var sayılan iş yerleri için, kullanılabilecek grev hakkının nasıl kısıtlandığı ise, ilk grev uygulamaları ile açıkça ortaya çıkmıştır. Bu yasalarla gerçek bir grev hakkının varlığından söz edilemez. Sendikaların, grev gücü ile işverenleri ekonomik açıdan zorlayarak toplu sözleşme masasında ağırlıklarını yeterince koyabilecekleri iddia edilemez.

TÜRK-İŞ Başkanı **Şevket YILMAZ**, işçi kesimi olarak grev hakkı önündeki haksız engellerin ortadan kaldırılması gerektiğini savunduklarını, bunun mücadelesini vereceklerini söyledi. Türk ekonomisinin grevi kaldırmayacağı görüşlerinin gerçeği yansıtmadığını bildirdi. **YILMAZ**'a göre 12 Eylül öncesi üretim düşüklüğünü grevlere bağlama, gerçekleri saptırmaktır. Grev hakkının askıya alındığı dönemlerde ulaşılan üretim seviyesi, sendikalara yönelik suçlamaların haksızlığını sergilemektedir. Kaldı ki grevlerin en yaygın olduğu ve en çok zarar verdiği yıllarda grevlerden doğan işgücü kaybı, bir yıl içinde iş kazalarında kaybedilen işgücünün altındadır. Ama her nedense işverenin sorumluluğundaki iş kazaları hiç gündeme gelmemektedir. **YILMAZ**, **NARİN**'in greve gidilmemesi ve grevlerin savunulmaması görüşüne ilişkin soruyu şöyle yanıtlıyor :

YILMAZ — Bizler, işçi kesimi, grev hakkı önündeki haksız engellerin ortadan kaldırılması

gerektiğini savunurken, dışımızdakiler (Türk ekonomisi grevi kaldırmaz) diyorlar. Türkiye'de 12 Eylül öncesinin üretim düşüklüğünü grevlere bağlayanlar da çıkmıştır. Bu bir saptırmadır. Türkiye 12 Eylül'e kritik sektörlerde grevlerle girmemiştir. Sendikal faaliyetlerin, serbest toplu sözleşme düzeninin, grev hakkının askıya alındığı dönemde ulaşılan üretim seviyesi, sendikalara yönelik suçlamaların ne kadar dayanaksız olduğunu ortaya koymuştur. Saptırma su yüzüne çıkmıştır.

Kaldı ki, hak ve özgürlüklerin tanınmasında ölçü, subjektif yaklaşımlara dayalı değerlendirmeler olamaz. Türk-İş topluluğu grevi hiçbir zaman hedef olarak görmemiştir. Grevi, hak ve özgürlüklerin tehlikeye düştüğü, hakların korunması ve geliştirilmesinin kötü niyetle engellenmeye kalkışıldığı bir ortamda başvurulacak bir vasıta olarak kabul etmiştir. Grevi serbest toplu sözleşme düzeninin iyi niyetle sürdürülebilmesinin yegâne güvencesi olarak görmek lazımdır. Grevin yapılamayacağını, yapılsa da etkili olamayacağını (yasaklar ya da erteleme, yahut grev uygulamasındaki engelleme imkânları sebebiyle) başından bilen bir işverenin toplu sözleşme düzeninin gerektirdiği iyi niyeti göstereceğini kimse temin edemez. Nitekim şimdiden bunun işaretleri vardır.

YILMAZ, içinde bulundukları çıkmazı aşmak için, 1983'te toplanan Türk-İş 13. Genel Kurulu'nda uluslararası sözleşme ilkelerinin savunulması ve yasalarda bu doğrultuda değişiklikler yapılması mücadelesi verilmesi kararını aldıklarını vurgulayarak, nedenlerine ilişkin şu yanıtı veriyor:

YILMAZ — Genel Kurul kararımıza göre, işçi hak ve özgürlükleri ile ilgili tüm düzenlemelerde, işçi haklarını güvence altına alan evrensel ilke ve hukuk kurallarının gündeme getirilmesine ve uygulama ala-

nına sokulmasına çalışılacaktır. Türk-İş bu çerçevede tüm düzenlemelerin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Antlaşması, Fildelfiya Beyannamesi, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasası ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmelerinde yer alan ilkelere uygun olması için çalışacaktır. Kanunlarda yer alan, bu ilkelere aykırı hükümlerin değiştirilmesi mücadelesi verilecektir.

Genel Kurul kararına göre, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun uluslararası hukuk ilkelerine, ILO sözleşmelerine aykırı hükümlerinin değiştirilmesinin mücadelesi, verilecektir. Yine genel kurulda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun serbest toplu pazarlık düzeninin işlerliğini engelleyen tüm hükümlerinin değiştirilmesi de kararlaştırılmıştır.

Yılmaz işçi sendikaları ve işçiler cephesinden böylesine sorun yaratan yasalarla karşı karşıya kalınmasının nedenlerini ise şöyle açıklıyor:

YILMAZ — Yasaların hazırlanması döneminde iş çevreleri (İşçi-işveren ilişkilerinde sağlıklı bir yapı nasıl kurulabilir?) sorusuna cevap arayacaklarına günü yaşama, kısa vadeli çıkarlarını koruma alışkanlığı içinde, fırsattan istifadeye kalkışmışlardır. Sistemli bir propaganda ile etkili çevreleri yanıltma yoluna girmişlerdir. Bunun sorumlulukla bağdaşmadığını defaatle açıklamamıza karşısı, tüm gerçeklere kulaklarını kapatmayı yeğlemişlerdir. Atladıkları nokta şudur: Sendikacılık hareketi sürekli dir. Ne sendikayı, ne de sendikaya vücut veren şartları kaldırabilirler. Bu kafa ile işçi-işveren ilişkilerinde huzur da bulamazlar.



MTA Genel Müdürü ve Sendika Genel Başkanı sözleşmeyi imzalıyorlar

MTA'DA SÖZLEŞME İMZALANDI

- GENEL MADEN-İŞ İLE MTA ARASINDA 7 BİN İŞÇİ ADINA YAPILAN SÖZLEŞME İLE İŞÇİ ÜCRETLERİ YÜZDE 30 VE AYRICA ÜÇ BİN LIRA ARTTIRILIRKEN, SOSYAL YARDIMLAR DA YÜKSELTİLDİ

Genel Maden-İş Sendikası ile Maden Tetkik Arama Genel Müdürlüğü arasında 7 bin işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi Ankara'da törenle imzalandı.

Yapılan açıklamaya göre, birinci yıl işçi ücretleri yüzde 30 ve ayrıca 3 bin lira arttırıldı.

İkinci yıl ücret zammı için Yüksek Hakem Kurulunun özel hakem olarak kabul edildiği toplu iş sözleşmesiyle, işçiler

üç sanat grubuna ayrıldı ve 40-60-80 liralık sanat ağırlık zammı yapıldı.

Arazide çalışanlara da 75-100-125 lira günlük arazi zammı ödenmesi kararlaştırılan toplu iş sözleşmesiyle yakacak yardımı da 14.400 liradan 24 bin lira net'e çıkarıldı.

Toplu sözleşme imza törenine Türk-İş Yönetim Kurulu üyeleri, MTA Genel Müdürü ve diğer yetkililer ile Genel Maden-İş Sendikası yöneticileri katıldılar.



İmza törenine TÜRK-İŞ yöneticileri ve sendikacılarla kalabalık bir konuk grubu katıldı



Dar boğazın sonu ve Endüstriyel Demokrasi

Gecmişten ders alınsaydı tarih tekrerrür mü ederdi? diye bir atasözümüz vardır. 12 Eylül öncesinin buhranlı günleri bazı yurttaşlarımızın aklından çabucak çıkmışa, bazı sorumlu yöneticiler ise 12 Eylül öncesini unutmuşa benzemektedir. Yaşama hakkının bütün haklardan önce geldiğini ve bu hakkı tanımayanların, başka bir deyişle insana değer veremeyenlerin, insanı öncelikle göz önünde tutmayanların yanlışlıklar yapageldiklerini biz Türk-İş Yöneticileri sürekli söyleyip yazdık. İlgili ve yetkililere anlatmaya çalıştık. Günümüzde de hemen hemen aynı şeyleri söylemeye ilgili ve yetkilileri uyarmaya çalışıyoruz. Milli gelir dağılımındaki adaletsizliklerin, hakkaniyete uymayan gelir bölüşümünün ve ülke düzeyinde çekilen sıkıntıların faturasını çalışanlara, emeği ile üretim yapanlara, ülke kalkınmasında hizmette bulunduktan

sonra emekliye ayrılıp mütevazı imkanlarıyla yaşamaya çalışanlara çek-tirmeye kimsenin hakkı yoktur.

4 yıllık bir fedakarlık çemberini bilerek yaşayan ülkenin aslında kendileri uğruna gerekli fedakarlıkları esirgememesi icabeden insanlarımız daha açıkcası işçilerimiz ve memurlarımız bugün gerçekten çile doldurmaktadırlar. Ekonominin fasit daireesi bu çilekeş insanların onların emekli dul ve yetimlerinin sırtında hüküm icra etmektedir. Toplumun suskun ya da saygın olması zannedilmektedir ki ilanihaye sürer. Bir taraftan dış güçlerin tahrikiyle yurdumuzu tehlikelerle karşı karşıya bırakan ihanet mihraklarının üzerine gidilmesi devletin bölünmezliği ilkesinin gerçek manasıyla korunması diğer taraftan ekonomik kaostan dar ve sabit gelirliyer üzerindeki olumsuz etkilerinin bertaraf edilmesi, günümüzün en önemli iki konusudur. Kısacası dar boğaz henüz aşılamamış, enflasyon canavarının başı ezilememiş, fiat tırmanışı önlenememiş, serbest toplu pazarlık hakkına tam manasıyla riayet edilmesi sağlanamamış, müdahaleler ortadan kaldırılamamış ve özlenen huzur ve refah ortamı temin edilememiştir. Faturanın genellikle kendilerine çıkartıldığı artık herkesçe bilinen bordro mahkumları, yani çalışan kesim onların emekli dul ve yetimleri tedirgin bir halde, ev kiralalarını ne zaman ödeyebileceklerini, ne zaman aldıkları aylıkla geçinebileceklerini düşünür hale gelmişlerdir. Geçim sıkıntısının müstehcen neşriyatın tahriki ve özendiriciliğinin dışında dar gelirli ailelerde açtığı yaralar onarılmaz bir hale dönüşmektedir. Tehlike işareti eğer namus ve iffet üzerinde gelişmeye başlarsa bu işaret en büyük işarettir. Daha doğru bir deyişle bir felakettir. Felaket çanları çalmaya başlamıştır. Biz hiç bir zaman sefalet edebiyatı yaparak amaçlarımızı gerçekleştirmeye özenmedik. Böyle bir arzu ve heves içinde bulunmadık. Doğru bildiğimiz gerçekler her zaman her yerde ve herkesin önünde söylendi...

Milli gelir dağılımındaki adaletsizliği gidermenin bilinen iki yolu vardır. Birisi serbest toplu pazarlık hakkı, diğeri vergilerde iyileştirme metodu. Eğer toplu iş sözleşmelerine, görünen ve görünmeyen yollarla müdahale ediliyorsa, vergi politikasında iyileştirmeye gidilmiyorsa, zengin daha zengin, yoksul daha yoksul hale dönüşecek demektir. Kaygılarımız kişisel hesaplara dayanmadığı için, şahsi çıkarlarımızı düşünmediğimiz için, açıkça düşüncelerimizi yazmaktan, söylemekten çekinmiyoruz. Çağdaş batı dünyasının yönetime yurttaşlarını ortak etme gayretleri gelişirken en ağır ekonomik krizlere karşı işçilerin işten edilme korkusu, hâkim teminatıyla bertaraf edilirken ne gariptir ki, ülkemizde tam tersi bir gelişme olmakta, işsizlik çığ gibi büyürken işçilerin yarın endişesinden kurtarılması maalesef mümkün olmamaktadır. Yönetim hakkı daha doğrusu sevk ve idare, hiç şüphesiz işverenin hakkıdır. Fakat bu hak, katı kurallardan çıkarılmış ve çalışanlarla paylaşılır hale dönüştürülmüştür. Oysa anlaşılabilir bir sebeple günümüz yöneticileri çalışanları yönetime ortak etme zihniyetinden maalesef uzaktırlar.

İşçilerin müesseselere ortaklığı gibi, bugün kara avrurasında da örneklerini gördüğümüz fikirler geliştirilmek istenirken endüstriyel demokrasinin vazgeçilmez unsuru olan yönetime katılmadan ısrarla uzak durulmasının sebep ve hikmeti anlaşılamaaktadır. İçinde bulunduğumuz dar boğazların aşılması sırf siyasal demokrasiyle mümkün olabilseydi, bu geçmişte de sağlanabilirdi. Darboğazların aşılması ve içinde bulunduğumuz bunalımların atlatılması, siyasal demokrasinin endüstriyel demokrasiyle tamamlanması suretiyle mümkün olabilir. Biz doğruları söylemeye devam edeceğiz ve meselelerimizi meşru zeminlerde tartışma fırsatı arayacağız. Türk-İş'in ve Türk-İş'e bağlı kuruluşların karakteristik vasfı budur.

PSI Seminerinde konuşan

Yılmaz: "1 Ocak'ta başlayan sözleşme yetkilerinin yüzde 30'unu bile henüz alamadık,,



SAGLIK-IŞ, YOL-IŞ VE TÜRK HARB-IŞ'IN ÜYE OLDUKLARI ULUSLARARASI KAMU HİZMETLERİ FEDERASYONU SEMİNERİNDE «DÜNYA VE TÜRKİYE'DE SENDİKAL HAREKET, ANAYASA VE ÇALIŞMA HAYATIYLA İLGİLİ YASALAR» GÖRÜŞÜLDÜ...

TÜRK-IŞ üyesi Sağlık-Iş, Yol-Iş ve Türk Harb-Iş Sendikalarının bağlı bulunduğu Uluslararası Kamu Hizmetleri Federasyonu (PSI) tarafından düzenlenen «Dünya ve Türkiye'de Sendikalar Hareketi, Türk Çalışma Hayatı ile ilgili yasalar ve Anayasa» konulu seminer Çeşme'de yapıldı.

16-19 Ekim tarihleri arasında yapılan seminerde TÜRK-IŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ bir konuşma yaparak, Türk Sendikacılık Hareketinin içinde bulunduğu şartları anlattı.

Toplu sözleşme yetkilerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından zamanında verilmediğini belirten YILMAZ, «1 Ocak 1984 tarihinde yenilenmesi gereken toplu iş sözleşmelerinin yetkilerinden henüz yüz-

de 30'unun yetkisini bile almış değiliz» dedi.

Kamu kesiminde işçilerin memurlaştırılması eğilimi üzerinde de görüşlerini açıklayan TÜRK-IŞ Genel Başkanı, «Bu tasarı şimdilik buz dolabına kaldırılmıştır. Fakat, ya elektrikler kesilirse ne olacaktır? Buzlar çözülünce bu tasarımı yine önümüze çıkaracaklardır. Biz TÜRK-IŞ olarak daha fazla çalışanımızın toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olması mücadelesini verirken, işçilerin memur yapılması karşısında elbette sessiz kalamayız» dedi.

Toplu sözleşme görüşmeleri üzerinde de duran Şevket Yılmaz konuşmasını şöyle sürdürdü:

«Bazı kamu kuruluşlarıyla yaptığımız toplu sözleşme görüşmelerinde işverenin kim ol-

duğu belli değil. Genel Müdürü-he gidiyoruz, yetkinin kendisinde olmadığını söylüyor. Yetki verdiği kişiyle masaya oturuyoruz, 5 madde görüştükten sonra yetkisiz olduğunu öne sürüyor. Böyle toplu sözleşme düzeni olmaz.»

Şevket YILMAZ, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun kararlarına uyulmamasını da eleştirdikten sonra, işsizlik konusunda da şu görüşleri öne sürdü:

«İşsizliğin olduğu yerde refah ve rejim tehlikededir. Demokrasi yara alır. Hele işsizlerin sokağa döküldüğü yerde, bu hastalığın çözümü en önemli sorun olarak karşımıza dikilir. Mevcut işsizliğin giderilmesi için çareler aranırken, hileli iflaslarla işçilerimiz işten çıkarılmakta, yüzlerce aile sefaletle i-tilmektedir.»

Şevket YILMAZ, hileli iflasların önlenmesi için 2004 sayılı İcra İflas yasasında değişiklik önerisinde bulunduklarını da sözlerine ekledi.

Kadın İşçiler Eğitim Programı Sürüyor

- DENİZLİ VE GAZİANTEP'-TEKİ SEMİNERLERDEN 53 KADIN KURSİYER YARARLANDI

TÜRK-İŞ/AAFLI Kadın İşçiler Temel Eğitimi projesine göre sürdürülen çalışmalar başarı ile devam ediyor.

25 - 28 Eylül tarihleri arasında Denizli'de yapılan seminerin ardından, 22 - 25 Ekim tarihleri arasında da Gaziantep'te uygulama yapıldı.

TÜRK-İŞ 3. Bölge Temsilcisi Orhan Demir SORGUÇ'un yönetiminde yapılan Denizli seminerinde, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları, Aile Planlaması konularında Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalından Doç. Dr. Rengin ERDAL; Genel Beslenme ve Çocuk Beslenmesi konusunda da aynı Üniversitenin Sağlık Teknolojisi Yüksek Okulundan Doç. Dr. Sevinç Yücecan konferanslar verdi.

Denizli seminerinde, İş Hukuku konusu 9 Eylül Üniversitesinde İİBF Öğretim Üyesi Doç. Dr. Fevzi DEMİR tarafından anlatıldı.

Seminerin diğer bölümlerinde de SSK Mevzuatı Açısından Kadın İşçilerin Sorunları, Hür Sendikacılık Hareketi ve TÜRK-İŞ konularında tabliğler sunuldu.

Denizli seminerine 27 kadın kursiyer katıldı.



Kadın İşçilerin eğitimiyle ilgili çalışmalar büyük ilgi görüyor. Yukarıdaki fotoğrafta Denizli'deki programa katılan kadın işçilerden bir kısmı görülüyor.



TÜRK-İŞ/AAFLI Kadın İşçiler Temel Eğitim Programı çerçevesinde yapılan seminerlerden biri de Gaziantep'te yapıldı. (Yukarıdaki Fotoğraf)

Gaziantep'te yapılan seminerde Aile Planlaması Kadın Sağlığı ve Hastalıkları, Beslenme Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Bilim Dalı Doçantlarından Dr. Ufuk BEYAZOVA tarafından işlenirken, SSK Mevzuatı açısından kadın işçilerin sorun-

ları da SSK Ankara Bölge Müdürlüğü Müfettişi Memduh Yelekcı tarafından anlatıldı.

TÜRK-İŞ 4. Bölge Temsilcisi Hüseyin ELBEK yönetiminde yapılan seminere 26 kursiyer katıldı.



ÖMER KARAHASAN'I KAYBETTİK

● ŞEVKET YILMAZ: «GELECEK KUŞAKLARA ÖRNEK BİR SENDİKACI DOSTUMUZU KAYBETMENİN ACISI İÇİNDEYİZ» DEDİ.

Zonguldak Maden İşçileri Sendikası ve Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu kurucularından Ömer Karahasan 26 Ekim Cuma günü vefat etti.

1907 Yılında Hopa'da dünyaya gelen Ömer Karahasan, 1926-27 yıllarında ilkokul öğretmenliği yaptı ve 1927 yılında Kömür İşletmelerinde çalışmaya başladı.

Askerlik görevinden sonra aynı işyerinde çalışmaya başlayan Karahasan, 1946 yılından sonra işçi temsilciliği, Amele Birliği işçi üyeliği, İş Mahkemesi işçi üyeliği ile çeşitli sosyal kuruluşlarda işçiler adına temsilcilik görevi yaptı.

Zonguldak Maden İşçileri Sendikasının kurucuları arasında yer a-

lan Karahasan, bu sendikada 5 yıl ikinci başkanlık, 6 yıl da başkanlık görevi yaptı.

1958 yılında Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonunun kuruluşunda aktif rol oynayan Karahasan, üç yıl TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyeliği yaptı.

TÜRK-İŞ Onur Kurulu üyeliği ve Başkanlığı gibi görevleri de başarı ile sürdüren Ömer Karahasan 1977 yılında emekliye ayrılmıştı.

Evli ve 4 çocuk babasıydı.

YILMAZ: «ACI İÇİNDEYİZ»

Ömer Karahasan'ın ölüm haberini İstanbul'da iken alan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, «Gelecek kuşaklara örnek bir sendikacı dostumuzu kaybetmenin acısı içindeyim. Uzun işçilik ve sendikacılık hayatı içinde daima topluma birşeyler verebilmenin çabası içinde olan merhuma Allah'tan Rahmet dilerim» dedi.

İşverenler YHK'nu Kurtarıcı olarak görüyorlar

● BASS GENEL SEKRETERİ RACİ BAYÜLKE, GREV YASAĞI YÜZÜNDEN BARIŞ İÇİNDE TOPLU SÖZLEŞME YAPMANIN GÜÇLEŞTİĞİNİ SÖYLERKEN, ÇAY-BANK'TA DA UYUŞMAZLIK ÇIKTIĞINI AÇIKLADI

Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASS) Genel Sekreteri Raci Bayülke, Bank of Credit uyumsuzluğundan sonra, Rize'de kurulu Çay Bank toplu sözleşme görüşmelerinde de anlaşma olmadığını açıklarken, «İşkolumuzun grev yasağı kapsamına alınması, barış içinde toplu sözleşme yapma imkanını büyük ölçüde engellemektedir» dedi.

Bayülke, sözleşmelerin uyumsuzluk sonucu önce Arabolucuya, bu safhada da anlaşma olmazsa Yüksek Hakem Kurulu'na intikal ettirildiğini hatırlatarak, YHK'nun kararları bellidir ve işçilerin en büyük endişesi, sözleşmelerinin bu Kurul tarafından bağlanmasıdır. Bazı Banka İşverenleri, Yüksek Hakem Kurulunu bir kurtarıcı olarak görmektedir. Bu nedenle iyniyetle oturduğumuz pazarlık masasından uyumsuzlukla kalkıyoruz.»



**TÜRK-İŞ
YÖNETİCİLERİ
İLE
BAYAN
PARLAMEN-
TERLER
YEMEKTE
BİRARAYA
GELDI**

Parlamenter hanımlar Türk-İş'in yemeğinde biraraya geldiler

- **TÜRK-İŞ'İN VERDİĞİ YEMEĞE 3 SİYASİ
PARTİYE MENSUP 10 BAYAN
PARLAMENTER KATILDI**

Çalışan kadınların sorunlarını tesbit ve çözüm yollarının belirlenmesi amacıyla TÜRK-İŞ'in Kadınlar Bürosu kanalıyla sürdürdüğü çalışmalar, TBMM'de temsil edilen üç siyasi partiye mensup bayan parlamenterlerin de destek olacağı açıklandı.

TÜRK-İŞ'in daveti üzerine bir yemeğe katılan bayan parlamenterler, çalışan kadınların sorunlarına ilişkin çalışmalar hakkında bilgi aldılar.

Ayrıca, TÜRK-İŞ/AAFLI ortak projesiyle sürdürülen eğitim çalışmalarına ilişkin birer dosyanın da kendilerine verileceği açıklandı.

Anavatan Partisinden Rezzan Şahinkaya, Türkan Arıkan, Mihriban Erden, Leyla Yeniyay Köseoğlu; Halkçı Parti'den Günseli Özkaya, Tülay Öney, Bahriye Uçok, Neriman Elgin; Milliyetçi Demokrasi Partisi'nden İmren Aykut ve Necla Tekinel'in katıldığı yemekte, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, Genel Eğitim Sekreteri Kaya ÖZDEMİR ve Kadınlar Kurulu Müdürü Rahime AKDOĞAN bulundu.



MISIRLI DEMİRYOL SENDİKA HEY'ETİ TÜRK-İŞ'i ZİYARET ETTİ

- **DEMİRYOL-İŞ SENDİKASININ DAVETLİSİ
OLARAK TÜRKİYE'YE GELEN MİSİR
DEMİRYOLU İŞÇİLERİ SENDİKASI HEY'ETİ
30 EKİM'DE MİSİR'A DÖNDÜ**

DEMİRYOL-İŞ Sendikasının davetlisi olarak Türkiye'ye gelen Mısır Demiryolu İşçi Sendikası Hey'eti, incelemelerde bulundu ve TÜRK-İŞ'i de ziyaret ederek Genel Başkan Şevket YILMAZ'la bir süre görüştü.

Hey'et başkanı Muhammed FULY ile Hilmi İBRAHİM, Muhammed SHARAWY'den oluşan üç kişilik hey'et Konya'ya giderek incelemelerini sürdürdü.

Yukarıdaki fotoğrafta, Mısırlı sendikacılar DEMİRYOL-İŞ Mali Sekreteri Kazım GÖZÜM ve Araştırma Uzmanı Cafer LALE ile birlikte TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ'ı ziyaretlerinde görülmüyor.

Resmi Arabulucunun Görevleri ve Karşılaşılan Güçlükler

AV. GÜLTEKİN ÖZDENER
Ülke Düzeyinde Resmi Arabulucu

ÖZET : RESMİ ARABULUCU'NUN SINIRLI GÖREV SÜRESİ İÇİNDE YETKİLERİ DAR KAMU İŞVEREN SENDİKALARINA MUHATAP OLMASI, GÖTÜRDÜĞÜ ÖNERİLERE KESİN CEVAP ALAMAMASI, YASANIN İYİNİYETLE GETİRDİĞİ BU MÜESSESENİN İŞLEYİŞİNDEN BEKLENEN SONUCU SAĞLAYAMAMAKTADIR.

2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt yasasının, toplu çıkar uyuşmazlıklarının çözümünde getirmiş olduğu Kurumlardan birisi de Resmi Arabuluculuk'tur. Yürürlükten kalkmış olan 275 sayılı yasadaki Uzlaştırma Kurulu'nun yerini alan bu kurum, toplu çıkar uyuşmazlığının çözümünde gidilmesi zorunlu barışçı bir yoldur.

Yasanın amacı, tarafların grev veya lokavt'a başvurmalarından önce, ihtilaf maddelerini asgariye indirmelerini temin ve anlaşmalarına yardımcı olmaktır. Nitekim; bu amaç, yasada yer alan «Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur» ibaresi ile açıklık kazanmaktadır.

2822 sayılı yasanın 22, 23 ve 59 ncu maddeleri hangi safhada resmi arabulucu tayini isteneceğini arabulucunun seçiliş şeklini, resmi arabulucuların vasıflarını ve çalışma şeklini hükme bağlamış bulunmaktadır. Yasanın 65 nci maddesine göre çıkarılmış olan «Hakeme ve Arabulucuya Başvurma Tüzüğü» de bu kurumun çalışmasına yardımcı olacak esasları belirlemiştir. Yasada ve Tüzükte yer alan hükümleri inceliyerek ilinenleri bir daha tekrarlamak niyetinde değiliz. Bu konuyu gündeme getirmekteki amacımız, Yasanın çok halisane bir

niyetle getirdiği kurumun, işleyişinin beklenen sonucu sağlayıp sağlamadığını ve şayet sağlamıyorsa çözümün ne olması gerektiğini açıklığa kavuşturmaktır.

Görünen odur ki; uygulamaya geçilmesinin üzerinden çok kısa bir süre geçmiş olmasına rağmen, özellikle Kamu kesimi İşverenleri ile İşçi Sendikaları arasındaki uyuşmazlıklarda Resmi Arabulucu'nun görevi tarafların anlaşmasını sağlayacak şekilde sonuçlanamamaktadır. Görev, genellikle «uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenlenmesi ve bu tutanağa uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli görüldüğü tavsiyelerin eklenmesi» şeklinde sona ermektedir. Bunun sebepleri üzerinde durmakta yarar vardır.

Uyuşmazlığın, Resmi Arabulucu'nun sınırlı görev süresi içinde ve Resmi Arabulucu'nun önerileri dahilinde çözümlenemeyişinin başlıca sebeplerinden biri, sözleşmenin tarafı olan Kamu İşveren Sendikasının bağımsız karar verme yetkisine sahip olmayıdır. Genellikle Kamu İşveren Sendikalarının yöneticileri İşverenin emrinde görev yapan memurlardır. Görevleri de İşverenin verdiği yetki ile sınırlıdır. Resmi Arabulucu'ya muhatap olan bu yöneticiler, Arabulucu'nun önerilerine karşı hiçbir zaman kesin bir karşılık verememekte, daima İşverene danışacaklarını, alacakları cevaba göre tavırlarını belirteceklerini beyan etmektedirler.

İşveren Sendikası yetkilileri bağımsız karar verme yetkisine sahip olma-

dığı gibi, İşveren durumundaki Genel Müdürler de Kamu İşverenleri Koordinasyon Kurulunun kararları ile bağımlı bulunmaktadır. Bu kurulun alacağı ilke kararlarının her zaman için işin Özelliğine, o işyerindeki ücret vasatisine, işin kârlılık ve verimlilik durumuna uygun düşeceği beklenemez. İşte bu noktada Resmi Arabulucu'nun karşılaşılabileceği zorluk ortaya çıkmakta ve yasanın öngördüğü amacın gerçekleşmesi ihtimali zayıflamaktadır. Bir an için, Resmi Arabulucu'nun uyuşmazlığı çözümleyecek makama ulaşabileceğini kabul etsek dahi Yasal süreler bu imkanı ortadan kaldırmakta, Resmi Arabuluculuk süresi sona ermekte ve Resmi Arabulucu'ya çözüm önerilerini sıralamak kalmaktadır.

Resmi Arabulucu'nun görevini tam anlamıyla yerine getirebilmesi ve kanunun öngördüğü «Uyuşmazlığı» çözümlemenin mümkün olabilmesi, özellikle «Menfaati verecek tarafın» yani İşverenin uyuşmazlığı çözümlemekte kesin olarak yetkili kişilerine muhatap olmasının sağlanmasına bağlıdır. Başka bir deyişle, ünvanı ne olursa olsun, İşverenin emrinde olan kişilerin değil, karar verme yetkisine sahip İşverenin Resmi Arabulucu'ya muhatap olması zorunludur. Aksi halde, Resmi Arabuluculuk, geçmişte 275 sayılı yasa dönemindeki Uzlaştırma Kurullarının fonksiyonundan öteye geçen bir işlerliğe kavuşamaz ve faaliyetleri yasanın amacına uygun olmayan bir sonuç doğurur.

YETKİ ve SÜRE SORUNU

2822

SAYILI yasanın 13 ncü maddesi uyarınca, aynı işkoluna giren ve birden çok işyerini kapsayacak nitelikte toplu iş sözleşmesi akdetmek isteyen bir sendika, kurulu bulunduğu işkolunda üye sayısı itibarıyla yüzde on oranını sağladığının belirlenmesini ve sözleşmelerin kapsamına girecek olan işyerlerinin herbirinde başvuru tarihinde çalışan işçiler ile üyelerinin sayısının tesbitini çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından istemiştir.

Bakanlık, 2822 sayılı yasanın 13 ncü maddesine dayanılarak yapılan bu başvuruyu, sözleşme akdetmek istenen işyerleri itibarıyla ve bir liste halinde cevaplandırmıştır. Listede yer alan işyerlerini kapsayan ve yenilenmek istenen toplu iş sözleşmeleri, değişik tarihlerde süre itibarıyla sona ermektedir.

İşçi sayısı ile sendika üye sayısını bildiren Bakanlık yazısında yer alan işyerlerinden bir tanesi için aynı işkolunda faaliyet gösteren bir başka sendika İş Mahkemesi nezdinde 15 nci maddeye göre yetki itirazında bulunmuştur.

Durumu inceleyen Ankara 6. İş Mahkemesi; «... İtiraz eden sendikanın 2822 sayılı yasanın öngördüğü % 10 barajını aşmış bir sendika olmadığından hukuki sıfatının bulunmadığına, menfaat unsurunun bulunmadığına, itiraz için sıfat, menfaat ve ehliyet unsurlarının mevcut olmaması nedeniyle öncelikle usul yönünden itirazın reddi gerekeceğine, kaldığı işyerinde yapılan çoğunluk incelemesi sonucunda itiraz eden sendikanın çoğunlukta olmadığına tesbit edilmiş bulunmasına ve bu nedenlerle itirazın reddine» karar vermiştir. (19.9.1984 tarih 1984/238 - 19 D. İş sayılı karar)

Mahalli Mahkeme kararını Temyizden inceleyen 9. Hukuk Dairesi; 2822 sayılı yasanın 7/3 ncü maddesinde yer alan hükme yorum getirmiş ve tarafların ehliyet ve çoğunluk durumunun tetkikinden önce, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilme süresinin re'sen nazara alınması gerektiğine, anılan hükmü amir hüküm niteliğinde bulunduğuna ve bu nedenle de, itiraza konu işyerinde

2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNUNUN 7/3. MADDESİNDE YER ALAN; TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ SÜRESİNİN BITMESİNDEN ÖNCEKİ YÜZYİRMİGÜN İÇİNDE, YENİ SÖZLEŞME İÇİN YETKİ İŞLEMLERİNE BAŞLANABİLİR...» HÜKMÜ, UYULMASI ZORUNLU EMREDİCİ BİR KURAL NİTELİĞİNDEDİR. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ. 5.10.1984 TARİH, 1984/9637 - 8860 SAYILI KARARI.)

uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden 120 günden çok daha önce yetki işlemlerine başlanılmasının yasal olmadığına karar

vermiştir. (5.10.1984 tarih 1984/9637 - 8860 sayılı Bozma ilamı)

Konuya ilişkin karar örnekleri aşağıda yer almaktadır.

**T. C.
ANKARA
ALTINCI İŞ MAHKEMESİ**

İtiraz eden Sendika 2822 sayılı yasanın öngördüğü % 10 barajının aşmış bir sendika olmadığından itiraz için hukuki sıfatı yoktur. Ayrıca toplu sözleşme yapmağa ve bu davayı açmaya sıfat ve ehliyetinde bulunmamaktadır. Aynı zamanda menfaat unsuru da yoktur.

İtirazda sıfat, menfaat ve ehliyet unsurları bulunmadığından bu itirazın öncelikle usul yönünden reddi gerekir gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarında ve gerekse dosyaya sunulan üye kayıt fişlerinden anlaşılacağı üzere anılan işyerinde çoğunluğu (x) Sendikası almış bulunmaktadır. (x) Sendikasına ait işçi sayısı 19 kişi olup işyerinde çalışan tüm işçi sayısı 22 dir. Bu durumda işyerinde % 50 çoğunluğu sağlayan (x) Sendikası %' 10 barajını aşmış bir sendikadır bu nedenle (y) Sendikasının itirazı yersiz ve usule uygun bulunmadığından mahkememizce itirazın reddine karar verilmesi gerekmiştir.

KARAR : Yukarıda açıklanan neden ve gerekçelere göre itirazcı sendikanın itirazı yersiz ve dayanaksız görüldüğünden itirazcı sendikanın itirazının reddine davalı vekili için takdir olunan 6500,— TL vekalet ücreti itiraz eden sendikadan alınarak davalı sendikaya verilmesine, itiraz eden sendikanın yaptığı masraflar yedinde bırakılmasına Yargıtay yolu açık olmak üzere itirazcı sendika temsilcisinin ve itiraz edilen sendika vekilinin yüzlerine karşı 19.9.1984 tarihinde karar verildi.

YARGITAY KARARI

Davalının yetki almak için başvurduğu işyerinde daha önce Yüksek Hakem Kurulunca muteriz sendika taraf gösterilerek 30.9.1984 tarihine kadar yürürlükte bulunan bir Toplu İş Sözleşmesinin bulunduğu uyumsuzluk konusu değildir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, grev ve lokavt Kanununun Toplu İş Sözleşmesinin süresi ve bitimini düzenleyen 7/3 ncü maddesinde «yeni sözleşme için, yetki işlemlerine eski sözleşme süresinin bitiminden önceki 120 gün içinde başlanabileceği kuralı getirilmiştir. Bu kural Yasanın genel amaç ve sistemi içinde düşünüldüğünde uyulması zorunlu emredici bir kuraldır.

Davalı sendika ise, işyerinde uygulanmakta olan sözleşmenin bitiminden 120 günden çok daha önce ve 19.4.1984 tarihinde başvurmuş ve çalışan işçi ve üye sayısı ve yetki konusu bu tarihe göre belirlenmiştir.

Oysa böyle zamansız bu başvuru üzerine yapılacak inceleme sonuca önemli derecede etkili olacak şekilde hatalı bulunduğundan Yasanın amacıyla bağdaşmaz.

Bu nedenle itirazın kabulü gerekirken reddi isabetli bulunmadığından hükmün bozulması gerekir.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen sebepten kesin olarak BOZULMASINA, 5.10.1984 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İSTİHDAM, İŞSİZLİK ve ÜCRETLER

Dünyada ve ülkemizde önemini koruyan konuların başında istihdamın geldiği bilinmektedir. Son yıllarda uygulanan ekonomik politikalar sonucu, istihdam sorununu çözmek bir yana, sorunu adeta daha da artırıcı bir etki yaptığını söyleyebiliriz.

Ekonomide görülen durgunluk sonucu, 1980-1983 döneminde GSMH yıllık artış hızı ortalama % 2.7 düzeyinde olmuştur. Bu artış hızı, yatırımlara gereğince önemin verilmediğini belgelemektedir.

Nitekim, konsolide bütçe içindeki yatırım ödeneklerinin payı giderek azalmaktadır. 1977 yılında % 23.1'lik bir pay alan yatırımlar, 1983 yılında % 18.8'lik bir düzeye inmiştir.

Diğer taraftan, bir süre önce açıklanan 1985 yılı bütçesi incelendiğinde, yatırımların payı, bugüne kadar açıklanan bütçeler içerisinde en düşük seviyede gözükmektedir. Bütçe içerisinde, % 18.2'lik bir pay alan 1985 yatırımları ile istihdam sorununa çözüm bulmak mümkün değildir.

Buna karşın, işsizliğin hem mutlak, hem de oransal olarak arttığı gözlenmiştir.

Devletin yeni iş sahaları açmaması, KIT'lere işçi alımının durdurulması ve bütçe içerisindeki yatırımların payının giderek azalması sonucu, 1979 yılında 2 milyon 340 bin olan işsiz sayısı, 1984 yılında yaklaşık 4 milyona varmıştır.

Ekonomik ve sosyal açıdan maliyeti çok yüksek olan işsizlik sorununun nedenleri araştırıldığında;

- Nüfus artışının yüksek olması,
- Tasarruf yetersizliği ve yatırımları özendircek politikaların uygulanmaması,
- Beşeri kaynakların tam olarak değerlendirilmediği dikkati çekmektedir.

Ekonomik gelişme, üretim gücünün ve bu gücün iyi şekilde kullanılarak üretimin artması demektir. Unutul-

mamalıdır ki, ekonomik gelişmenin başarısı insan hayatına olumlu etkileriyle ölçülebilir.

Biz, ekonomik politikaların başarısını bu açıdan değerlendirmekteyiz.

İşsizlik sorunu, aynı zamanda çalışanları da yakından ilgilendirmektedir. Şöyle ki, nüfus sayımı sonuçlarına bakıldığında, çalışan her bir kişinin, çalışmayan 3 kişiye baktığı gözükmektedir. Bu bakımdan çalışanların reel ücretlerinde görülen gerilemeler, hemen hemen nüfusun tamamını ilgilendirmektedir.

Son beş yılda yaşanan hızlı enflasyon sonucu, kalkınma hızımız ilk defa düşmüş ve bu dönemde reel ücretlerde önemli ölçülerde gerilemeler gözlenmiştir. Bu ekonomik tablo, dar ve sabit gelirli kesimin alım gücünde azalmalara neden olmuştur.

Bu ekonomik politikaların bir gereğide, enflasyon beklentilerine göre ücret artışı tesbit etmektedir.

Bu yaklaşım, verilen ücret zamlarının enflasyonun altında kalmasına neden olmaktadır.

ENFLASYON VE ÜCRETLER

Yıllara göre gerçekleşen enflasyon ve ücret zamları şöyledir :

Yıllar	Gerçekleşen Enflasyon	Ücret Zammı
1980	% 107.2	% 70 — 80
1981	% 36.8	% 10 + 3.000
1982	% 25.2	% 15 + 3.000
1983	% 30.6	% 20 + 1.500
1984	% 50 (x)	% 25 + 2.000

(x) Tahminidir.

Kaynak — Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı.
— YHK.

Bütün bu gelişmeler, ekonomide insan faktörüne gereğince önem verilmediğine açık bir işarettir.

İstihdam alanına her yıl 500 bin kişi ilave edilmektedir. Çalışanlar için zorunlu bağımlılık faktörü olan işsizlere, yeni iş alanları açılmadığı ve plan dahilinde çözüm yolları bulunmadığı sürece, ekonomide başarıdan bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Son beş yıllık uygulamanın sonucu belli olmuştur. Reel ücretler, 1979'da 20.53 düzeyinde iken, 1983 yılında 14.42'ye inmiştir. Yine, 1979 yılında % 14.06 olan işsizlik oranı, 1983 yılında % 19.28 oranına yükselmiştir.

Sonuçta şunu söyleyebiliriz: Büyük boyutlara ulaşan işsizlik sorununa ve fiyat artışlarına çözüm bulmak için yeni yatırımlara gitmek ve üretim artışını artırmak temel şarttır. Bu yol, aynı zamanda ülkemizin kalkınma süresini tamamlaması açısından da zorunlu gözükmektedir.

Yeni Yıldan itibaren işçi emekli aylığı

O. NURİ TEKMAN
Türk-İş Sosyal Güvenlik Uzmanı

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa 2422 Sayılı Kanun 17 nci maddesi ile eklenen Ek Madde 4'ün ikinci fıkrası, «Katsayının değişmesi halinde, değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, yeni katsayı esas alınarak gelir ve aylık yeniden hesaplanır» hükmünü âmirdir.

Aynı madde ile eklenen Ek Madde 5'in 2795 Sayılı Kanunla değişik (a) fıkrasında da «... Sosyal yardım zammı olarak 5.000.— lira ödenir 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile ek ve değişikliklerine göre bağlanan emekli, adi malûllük, vazife malûllüğü, dul ve yetim aylığı alanlara ödenen sosyal yardım zammında

yapılacak değişiklikler, bu madde uyarınca ödenmekte olan sosyal yardım zammına aynı oranda yansıtılır» hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca aylıkların hesabında 1 Ocak 1985 tarihinden itibaren, 2934 Sayılı Kanunun 4 üncü Maddesi ile getirilen yeni gösterge tablosu uygulanmaya başlanacaktır.

Bilindiği gibi, 1985 yılı Bütçe Kanunu tasarısında 1985 yılının ilk yarısı için katsayının 46 olacağı, Yakacak Yardımı Yönetmeliğinin 2 nci maddesi gereğince ödenen yakacak yardımının da 12.500.— liraya çıkarılacağı açıklanmıştır.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na 2363 Sayılı Kanun ile eklenen ve 2720 Sayılı Kanun ile değişik Ek 3 üncü Maddenin 1 inci fıkrası; «5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile ek ve değişikliklerine göre bağlanan, emekli, adi malûllük vazife malûllüğü, dul ve yetim aylığı alanlara ayrıca her ay 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre ödenen yakacak Yardımı tutarında Sosyal Yardım Zammı ödenir.» hükmünü âmir bulduğundan T.C. Emekli Sandığına ödenen 9.500.— lira sosyal yardım zammı da 1 Ocak 1985'ten itibaren 12.500.— lira olarak ödenecektir.

Buna göre Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince ödenen 7.917.— lira sosyal yardım zammı da 1 Ocak 1985 den itibaren aynı oranda artırılarak, 7.917,00
12.500,00
x ————— =) 10.417.—
9.500,00
lira olarak ödenecektir.

Gösterge tablosundaki değişiklikte dikkate alınarak 46 katsayısına göre yılbaşından itibaren ödenecek malûllük ve yaşlılık aylık miktarlarının hesaplanmasına yardımcı olmak üzere, bir tablo hazırlanmıştır.

Bu tabloya göre, aylık sahibinin aylığını hesaplayabilmesi için derece ve kademeleri ile aylık oranını bilmesi gerekir.

Örneğin, 1 inci derece 9 uncu kademenin ve % 76 oranında aylık almakta olan bir kişinin yeni aylığı şöyle hesaplanacaktır :

Tabloda 1 inci derece 9 uncu kademenin karşılığında 524,40 sayısı bulunmaktadır; bu sayının aylık oranı 76 ile çarpımı (524,40 x 76) = 39.854,40 liradır. Buradaki kuruş tama çıkarılıp, 10.417,00 lira sosyal yardım zammının ilavesi ile bu kişinin aylığının (39.855,00 + 10.417,00 = 50.272,00 lira olduğu bulunur.

Bu kimsenin yeni üç aylığı da (50.272,00 x 3 =) 150.816,00 lira olacaktır.

Buna göre bu tabloda kendi derece ve kademenizin karşılığını bulup, aylık oranınız ile çarpıp, bulunan miktardaki kuruşu liraya tamamladıktan sonra 10.417,00 lira sosyal yardım zammını ilave ederek aylık miktarınızı hesaplayabilirsiniz.

Ancak, ölüm aylığı hesabında 10.417,00 lira sosyal yardım zammının hak sahiplerine eşit olarak dağıtılacağını gözden uzak tutmamak gerekir.

46 Katsayıya göre sosyal yardım zammı hariç O/O, 1 aylık oranı karşılığı tablosu

K A D E M E L E R												
Derece	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	509.68	511.52	513.36	515.20	517.04	518.88	520.72	522.56	524.40	—	—	—
2	487.60	489.44	491.28	493.12	494.96	496.80	498.64	500.48	502.32	504.16	506.00	507.84
3	465.52	467.36	469.20	471.04	472.88	474.72	476.56	478.40	480.24	482.08	483.92	485.76
4	443.44	445.28	447.12	448.96	450.80	452.64	454.48	456.32	458.16	460.00	461.84	463.68
5	421.36	423.20	425.04	426.88	428.72	430.56	432.40	434.24	436.08	437.92	439.76	441.60
6	399.28	401.12	402.96	404.80	406.64	408.48	410.32	412.16	414.00	415.84	417.68	419.52
7	377.20	379.04	380.88	382.72	384.56	386.40	388.24	390.08	391.92	393.76	395.60	397.44
8	355.12	356.96	358.80	360.64	362.48	364.32	366.16	368.00	369.84	371.68	373.52	375.36
9	333.04	334.88	336.72	338.56	340.40	342.24	344.08	345.92	347.76	349.60	351.44	353.28
10	310.96	312.80	314.64	316.48	318.32	320.16	322.00	323.84	325.68	327.52	329.36	331.20
11	288.88	290.72	292.56	294.40	296.24	298.08	299.92	301.76	303.60	305.44	307.28	309.12
12	266.80	268.64	270.48	272.32	274.16	276.00	277.84	279.68	281.52	283.36	285.20	287.04

Tarım-İş

Sarmısaklı-Alpullu İşyeri İçin

Sözleşme Yaptı

Türkiye Orman-Topraksu Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri (Tarım-İş) Sendikası ile Türkiye Şeker Fabrikaları Anonim Şirketi arasında Sarmısaklı-Alpullu Tohum Üretim Çiftliği işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalandı.

Toplu iş sözleşmesiyle yaklaşık üçyüz işçinin yevmiyelerine 1.1.1984 tarihinden geçerli olarak yüzde 30 ve ayrıca 4 bin lira zam yapılırken, ikinci yıl zammı da % 25 ve 2500 lira olarak belirlendi.

Sosyal yardımların da artırıldığı toplu iş sözleşmesinin imza töreninde konuşan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin böylesine barış içinde ve müdahale-den uzak şekilde bağlanmasından memnuniyet duyduklarını belirtti.

TARIM-İŞ Genel Başkanı Zeynel IRMAK da, toplu iş sözleşmesiyle sağlanan hakların, verimin artırılması ile karşılanacağını, tarım ürünlerinin gelecekte petrolden daha önemli olacağını söyledi.

TÜRK-İŞ VE BAĞLI SENDİKALAR

	TÜRK-İŞ Gen. Bşk. : ŞEVKET YILMAZ Bayındır Sok. No: 10 Telf. : 33 31 25 - 26 27 28/29 ANKARA	14	LİKAT-İŞ Gen. Bşk. : AHMET KURT Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Telf. : 30 21 82 - 83 Sıhhiye/ANKARA
01	TARIM-İŞ Gen. Bşk. : ZEYNEL IRMAK Necatibey Cad. 22 Telf. : 29 56 86 - 87 Sıhhiye/ANKARA	15	YOL-İŞ Gen. Bşk. : BAYRAM MERAL İzmir Cad. 22/25 Telf. : 18 05 95 - 25 78 64 - 25 38 07 ANKARA
02	TÜRKİYE MADEN-İŞ Gn. Bşk. : MUSTAFA ORHAN Strasbourg Cad. 7/3-4-5 Sıhhiye/ANKARA Telf. : 29 75 22 - 29 17 32 - 30 22 15 - 30 22 16	16	TES-İŞ Gen. Bşk. : ORHAN ERCELİK Meşrutiyet Cad. Karanfil Sok. 34 Telf. : 34 49 87 - 88 - 89 / 18 58 89 Bakanlıklar/ANKARA
02	GENEL MADEN-İŞ Gn. Bşk. : MEHMET TEZER Mithatpaşa Cad. Okul Sok. Telf. : 2002 ZONGULDAK	17	TEZKOOP-İŞ Gen. Bşk. : GUVEN ÖNLER Necatibey Cad. Sezenler Sok. 2/16 Telf. : 29 67 97 - 29 47 99 Sıhhiye/ANKARA
03	PETROL-İŞ Gn. Bşk. : CEVDET SELVİ Yıldız Posta Cad. Evren Sitesi D Blok Telf. : 167 46 88 Gayrettepe/İSTANBUL	17	KOOP-İŞ Gen. Bşk. : AHMET BALAMAN İzmir Cad. Fevzi Çakmak Sok. 15/11 Telf. : 30 08 55 - 29 44 80 Yenışehir/ANKARA
04	TEKGIDA-İŞ Gen. Bşk. : ZEKİ GEDİK 4. Levent Konaklar Sok. Telf. : 164 49 96 - 97 - 98 Levent/İSTANBUL	18	TÜMTİS Gen. Bşk. : HÜSEYİN PALA Selim Paşa Sok. Tümtis Sarayı No. 62 Telf. : 526 72 32 - 33 Aksaray/İSTANBUL
05	ŞEKER-İŞ Gen. Bşk. : YAŞAR DOĞUALP Karanfil Sokak 59 Telf. : 18 42 73 - 74 - 75 Bakanlıklar/ANKARA	19	DEMİRYOL-İŞ Gen. Bşk. : MEHMET ACİDERFLİ Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5/4 Telf. : 29 56 70 - 71 Sıhhiye/ANKARA
06	TEKSİF Gn. Bşk. : ŞEVKET YILMAZ Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sok. No. 1 Kat: 5 - 6 Telf. : 31 21 70 - 71 - 72 - 73 - 74 ANKARA	20	TÜRKİYE DENİZCİLER Gen. Bşk. : EMİN KUL Rıhtım Cad. Cıracı Sok. No. 7 Telf. : 144 48 38 - 149 56 29 Tophane/İSTANBUL
07	DERİ-İŞ Gn. Bşk. : YENER KAYA Gençtürk Cad. 17/3 Birlik İşhanı Telf. : 522 19 89 - 526 28 65 Aksaray /İSTANBUL	21	HAVA-İŞ Gen. Bşk. : İBRAHİM ÖZTÜRK İncirli Cad. Volkan Apt. 66/1 Telf. : 572 25 98 - 572 35 27 Bakırköy/İSTANBUL
08	AĞAC-İŞ Gen. Bşk. : GÜRAL ERÇAKIR Necatibey Cad. No. 20 Telf. : 29 53 95 - 29 08 27 Sıhhiye/ANKARA	22	DOK GEMİ-İŞ Gen. Bşk. : NAZİM TUR Ordu Cad. 285/6 Telf. : 527 86 92 Aksaray/İSTANBUL
09	SELÜLOZ-İŞ Gen. Bşk. : RÜSTEM KILIC Ömer Ağa Mah. Hürriyet Cad. İşilay Apt. Kat: 1 Telf. : 11899 - 11806 - 11726 İZMİT	23	HABER-İŞ Gen. Bşk. : TURAN ÇAĞLAR Necatibey Cad. Sezenler Sok. 1/14 Telf. : 30 22 60 - 29 35 12 Sıhhiye/ANKARA
10	BASIN-İŞ Gen. Bşk. : ALİ EKBER GÜVENÇ Necatibey Cad. 20/7 Telf. : 30 29 08 Sıhhiye/ANKARA	24	SAĞLIK-İŞ Gen. Bşk. : MUSTAFA BAŞOĞLU Necatibey Cad. 23/9-10 Telf. : 30 25 41 - 42 - 44 Sıhhiye/ANKARA
11	BASİSEN Gen. Bşk. : METİN TIRYAKIOĞLU İstiklal Cad. 311 - Mısır Han Kat: 4 Oda: 15 Telf. : 149 56 83 - 149 32 64 Galatasaray/İSTANBUL	25	TOLEYİS Gen. Bşk. : SERVET SOFUOĞLU Kuloğlu Sokak Fercioğlu Apt. 7/1 Beyoğlu/İSTANBUL
11	BASS Gen. Bşk. : SERVET KAHYAĞLU Sümer Sok. 29 Telf. : 30 13 71 - 30 20 28 Demirtape/ANKARA	26	TÜRK HARB-İŞ Gen. Bşk. : KENAN DURUKAN İnkılâp Sokak 20 Telf. : 34 20 00 Kızılay/ANKARA
12	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Gen. Bşk. : TAMER ERALAN Necatibey Cad. 20 Kat: 4 Telf. : 29 53 91 - 29 53 96 Sıhhiye/ANKARA	27	TGS Gen. Bşk. : OKTAY KURTBÖKE Basın Sarayı Kat: 2 Telf. : 527 85 34 Çağaloğlu/İSTANBUL
12	KRİSTAL-İŞ Gen. Bşk. : HASAN BASRI BABALI Sahip Molla Cad. 24 Telf. : 331 00 77 - 331 06 88 Paşabahçe/İSTANBUL	28	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Gen. Bşk. : HÜSEYİN PALA Yeni Selim Paşa Sok. 62 Telf. : 526 72 32 - 33 Aksaray/İSTANBUL
13	TÜRK-METAL Gen. Bşk. : MUSTAFA ÖZBEK Gazi M. Kemal Bulvarı 40/1 Telf. : 29 17 53 - 54 Maltepe/ANKARA		TÜRK-SEN Gen. Bşk. : HÜSEYİN CURCIOĞLU 7 A Şehit Mehmet R. Hüseyin Sok. Telf. : 72 444 Lefkoşe/KIBRIS