

TÜRK-İS

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI



KONFEDERASYONU YAYIN ORGANI

EYLÜL 1983

SAYI: 174



AYLIK
EĞİTİM
VE
MESLEK
DERGİSİ

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE
İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
YAYIN
ORGANIDIR

EYLÜL

1983

SAYI : 174

FIATI :
YURT İÇİ 50 TL.
YURT DIŞI 3 DM.

●
SAHİBİ :
TÜRKİYE
İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
ADINA
GENEL BAŞKAN

**ŞEVKET
YILMAZ**

●
MÜESSESE
MÜDÜRÜ :
GENEL
TEŞKİLATLANDIRMA
SEKRETERİ

YUSUF ZİYA KARA

●
SORUMLU
YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
**HÜSEYİN
EKMEKÇİOĞLU**

●
**IDARE VE YAZIŞMA
ADRESİ :**
TÜRK-İŞ
GENEL MERKEZİ
BASIN VE HALKLA
İLİŞKİLER BÜROSU
BAYINDIR SOKAK No. 10
33 31 25 - 33 31 29

●
DİZGİ VE BASKI :
DEMİRCİOĞLU
MATBAACILIK
34 14 71 - ANKARA

●
KAPAK VE MİZANPAJ
TÜRK-İŞ BASIN MERKEZİ
ANKARA - 33 38 24

DERGİMİZ,
BASIN AHLAK
YASASINA UYAR



CUMHURBAŞKANI EVREN ŞEVKET YILMAZ'LA GÖRÜŞTÜ

● **GÖRÜŞMEDE ÇEŞİTLİ İŞÇİ SORUNU ÜZERİNDE DURULDU EVREN, İŞÇİLERİN KURBAN BAYRAMINI TÜRK-İŞ ARACILIĞI İLE KUTLADI**

Cumhurbaşkanı Kenan Evren, 15 Eylül Perşembe günü TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket Yılmaz'ı makamında kabul ederek, kendisiyle bir süre görüştü.

Bu kabül sırasında, çalışma hayatına ilişkin olarak, TÜRK-İŞ Genel Başkanı ile görüş teatisinde bulunan Cumhurbaşkanı Evren, «Bu dönem içinde çıkarılarak yürürlüğe konulan, çalışma hayatıyla ilgili yasaların, devletimize, milletimize ve tüm çalışanlarımıza hayırlı uğurlu olmasını ve mutluluk getirmesini diliyorum. TÜRK-İŞ'in de her zamanki olumlu katkılarıyla, bundan sonra çalışma barışının bozulmadan süreceğine inanıyorum» dedi.

Cumhurbaşkanı Kenan Evren, TÜRK-İŞ ile diyalogun bundan sonra da aynı anlayış içinde sürdürülmesini arzuladığını söyledi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket Yılmaz da, işçi sorunlarına karşı gösterdiği yakın ilgi ve duyarlılıktan ötürü Cumhurbaşkanı Evren'e, TÜRK-İŞ İcra ve Yönetim Kurulları adına teşekkür etti.

Görüşmesinin sonunda, Cumhurbaşkanı Kenan Evren, Şevket Yılmaz'a hitaben, «İdrak etmekte olduğumuz Mübarek Kurban Bayramının, tüm çalışanlara ve işçilerimize uğur ve mutluluk getirmesini diliyorum, aziz ve çalışkan işçilerimiz için taşıdığım bu iyi duygularımın, sizin aracılığıyla işçi camiasına iletilmesini istiyorum.» dedi.

Cumhurbaşkanı Evren, çalışma hayatı ve işçi sorunlarına her zaman yakın ilgi göstermeğe devam edeceğini de sözlerine ekledi.



ÇALIŞMA HAYATI

Değerli Okurlarımız,

Türk çalışma hayatı ile ilgili gelişmelerin birbirini takip ettiği günleri yaşıyoruz.

2821 Sayılı Sendikalar, 2822 Sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasalarının yürürlüğe girmesi, 1475 Sayılı İş Yasasının bazı maddelerinin değiştirilerek işlerliğe konması, 2821 ve 2822 Sayılı Yasalarda TÜRK-İŞ'in görüşleri doğrultusunda yeniden değişiklik yapılması, işçiler açısından büyük önem taşımaktadır.

Üç yıllık ara rejimden, sağlıklı bir demokrasiye geçiş çabalarının son aşamasına gelindiği bu dönemde Türk Sendikacılığının da içinde bulunduğu rahatsızlıklar, yavaş yavaş geride kalmak üzeredir.

Dergimizde, «Sendika Özgürlüğünün Güvencesi» başlığı altında geniş bir araştırma yer almaktadır.

İş Yasasındaki değişiklik ile ilgili olarak, geçen sayımızda verdiğimiz bilgileri pekiştirici yeni açıklamalar da dergimiz sayfaları arasındadır.

TÜRK-İŞ'in ısrarlı ve haklı istekleri sonucu 2821 sayılı Sendikalar Yasasında yapılan değişiklik, Resmi Gazetede yayımlandığı şekliyle bilgilerinize sunulurken, bu değişiklik ile ilgili olarak Kaya Özdemir'in yorumunu da hemen sonraki sayfada bulacaksınız.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket Yılmaz'ın, Türkiye'nin ekonomik durumuyla ilgili olarak yaptığı açıklamayı, her zaman olduğu gibi Hukuk, Araştırma, Eğitim, Sosyal Güvenlik konularını, çeşitli haberleri dergimizde sunuyoruz.

Milli Güvenlik Konseyi tarafından yayınlanan «Seçim Yasakları Kapsamına Sendika delege seçimleri ile kongrelerin girmediğine ilişkin» karar ise dergimizin arka sayfasında yer almaktadır.

Bu vesileyle daha nice mutlu bayramlara erişmek dileği ile Mübarek Kurban Bayramınızı içtenlikle kutluyoruz.

Saygılarımızla.

TÜRK - İŞ

Yeni Çalışma Yasaları



DEMOKRATİK PARLAMENTER REJİMLERİN VAZGEÇİLMEZ UNSURLARINDAN BİRİ, HÜR İŞÇİ HAREKETİDİR.

Sendika Özgürlüğü Güvencesi

I — ANAYASAL DÜZENLEME :

1961 Anayasası'nın sendika kurma hakkını düzenleyen değişik 46. maddesi, «işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptir» hükmü ile sendika özgürlüğünü güvence altına almıştır.

1982 Anayasası'nda sendika özgürlüğünü düzenleyen 51. madde 1961 Anayasasından farklı olarak sendikaların amacını, çalışma alanını ve sendika özgürlüğünün öğelerini belirlemiştir.

Sendikal örgütlerin amacının ve çalışma alanının Anayasada tanımlanması, sendikal özgürlüklerin sınırının belirlenmesi anlamına gelmektedir. Anayasanın 51. maddesine göre, sendikaların çalışma alanı «çalışma ilişkileri» amacı ise üyelerinin «ekonomik ve sosyal» hak ve yararlarını korumak, geliştirmektir.

Madde bu özel sınırlamadan sonra sendika özgürlüğünün öğelerini şöyle belirlemiştir:

1 — «İşçiler ve işverenler ..önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler.»

2 — «Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmaya zorlanamaz.»

3 — «Herhangi bir işyerinde çalışabilmek işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz.»

II — YASAL DÜZENLEMELER :

A) 274-2821 SAYILI YASALAR ARASINDAKİ

FARKLILIKLAR :

274 sayılı Yasa'da sendika özgürlüğünü düzenleyen 19. madde, «işçi sendikası üyeliğinin teminatı» başlığını taşıyordu. 2821 sayılı Yasa ise düzenlemeyi, «sendikaya üye olup olmamak hürriyetinin teminatı» başlığı altında yapmıştır.

2821 sayılı Yasanın 31. maddesinin gerekçesinde düzenlemenin 274 sayılı Sendikalar Yasasının 19. maddesine koşut yapıldığı belirtilmekte ise de, 274 sayılı Yasa'dan üç noktada ayrılmaktadır:

1 — Toplu Sözleşmeler ve İşe Alınmada Sendikal Özgürlük,

2 — Ayrım Yasağı ve Toplu Sözleşmeden Yararlanma,

3 — Sendikal Tazminat ve Kötüniyet Tazminatı,

1 — TOPLU SÖZLEŞMELER VE İŞE ALINMADA SENDİKAL ÖZGÜRLÜK

274 sayılı Yasa'nın 19. maddesinin iş sözleşmelerine sendikaya üye olma ya da olmama koşulu konamayacağına ilişkin hükmü, 2821 sayılı Yasanın 31. maddesinin 2. fıkrasında «toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz» biçiminde değiştirilmiştir.

Uygulamada öteden beri toplu iş sözleşmelerine bu yolda kayıtlar konulamıyordu. A.B.D. de yaygın olarak uygulanan «kapalı iş yeri koşulu» (işe alınmak için ya da işyerinde çalışabilmek için yalnızca toplu sözleşmeye taraf sendikaya üye olmanın zorunlu tutulması) ve «Sendikalı işyeri koşulu» işe alınmak ya da işyerinde çalışabilmek için toplu sözleşmeyi bağlayan sendikaya belli bir süre içinde üye olmanın zorunlu tutulması) İş Hukuku'muzda baştan beri kabul edilmemiştir.

2821 sayılı Yasa böylece, iş sözleşmelerine olduğu gibi, toplu iş sözleşmelerine de **olumsuz sendika özgürlüğüne** (negatif sendika özgürlüğü) aykırı kurallar konmasını yasaklamış; aykırı kuralların geçersiz sayılacağını belirterek İş Hukuku'muza egemen olan bir yaklaşımı yasallaştırmıştır.

2 — AYRIM YASAĞI VE TOPLU SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA

Sendikal özgürlüğün temel öğelerinden biri sendikal, sendikasız ya da ayrı sendikalara üye işçiler arasında işverenin ayırım yapamamasıdır. Buna kısaca «**ayırım yasağı**» denir. Bu yasa, sendikal-sendikasız ya da ayrı sendikalara üye işçiler arasında işverenin ayırım yapamayacağını öngördüğüne göre, taraf sendikaya üye olmayan işçilerin de toplu sözleşmeden yararlanmalarını zorunlu kılan bir kural mıdır?

Anayasa Mahkemesi konuyla ilgili davada konuya sendika ve sözleşme açısından yaklaşmıştır. Yüksek mahkemeye göre:

«işçi kuruluşlarının çabaları ile meydana gelen toplu iş sözleşmelerinden kuruluşun üyesi olmayan işçilerin hiçbir külfete katılmaksızın yararlanmaları da adalet kurallarına da uygun düşmez. Bunların teşmil yetkisinin kullanılması ve dayanışma aidatı... yollarıyla bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları yasayla sağlanmış bulunduğundan itiraz konusu hükmün sendika özgürlüğünü zedeleyen bir yanı yoktur.» (AYM. 2.3.1971 E/1970/46, K. 1971/24)

274 sayılı Yasa ayırım yasağına iki istisna getirmiştir:

a) Toplu iş sözleşmelerinden yararlanma; b) Mesleki teşekkülün sağladığı haklardan yararlanma.

a) 275 sayılı Yasa'nın 7/3. maddesi taraf sendikaya üye olmayan işçilerin sözleşmeden yararlanmalarını dayanışma ödentisi verme koşuluna bağlamıştı. **Maddeye göre üyelik ödentisinin 2/3 aşmamakla birlikte dayanışma ödentisinin miktarı ve nasıl ödeneceği taraf sendika belirliyordu.**

Yeni düzenlemede toplu sözleşmeden yararlanma koşulları düzenlenirken iki önemli değişiklik yapılmıştır:

Birinci değişiklikle, toplu iş sözleşmesinden yarar-

lanma kavramı açıklığa kavuşturulmuştur. 2821/31-4. bendine göre istisna, «**ücret, ikramiye, prim ve paraya**» ilişkin sosyal konularında toplu iş sözleşmesi hükümlerinden sendikal-sendikasız ya da farklı sendikalara üye bütün işçiler yararlanabilecekler.

İkinci değişiklik 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 9/4. maddesiyle yapılmıştır. Madde dayanışma ödentisi verecekleri saymış, ayrıca 275/7-3 den farklı olarak dayanışma ödentisinin miktarının ve ödeme biçiminin saptanması konusunda taraf sendikaya hiçbir yetki vermemiştir. Dayanışma ödentisinin üyelik ödentisinin 2/3 olduğu **kesin hükme bağlanmıştır.** Madde dayanışma ödentisinde işçi sendikasının onayının aranmayacağı hükmünü de getirmiştir.

Dayanışma ödentisi vererek toplu sözleşmeden yararlanmada taraf sendikanın onayının gerekmediği yerleşmiş bir Yargıtay görüşüydü.

b) Öte yandan 274 sayılı Yasa'da yer alan «mesleki teşekküllerin sağladığı haklardan yararlanma» istisnasına 2821 sayılı Yasada yer verilmemiştir. Aslında sendikaların toplu iş sözleşmeleri dışında üyelerine sağladığı eğitim, kamp vb. hizmetlerden üye olmayanların yararlanması düşünülemez. Zira; toplu iş sözleşmesi işveren-sendika arasındaki ilişkileri düzenlediği halde bu tür hizmetler doğrudan sendika-üye ilişkisine dayanır. İşverenin tamamen dışında ve onu ilgilendirmeyen hizmetlerini işverene başvurarak yararlanma esasen söz konusu olamaz.

3 — KÖTÜNİYET TAZMİNATI

274 Sayılı Yasanın 19. maddesindeki «hükmedilecek tazminat işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmaz hükmüne, 2821 sayılı Yasa'yla «... **bu fıkra göre tazminata hükmedilmesi halinde iş kanunlarındaki kötüniyet tazminatı uygulanmaz**» kuralı eklenmiştir.

Sendikalar Yasası'na göre verilecek tazminatın İş Yasası'nın 13. maddesinde belirtilen kötüniyet tazminatının özel bir şekil olduğu, bu nedenle de hem sendikal tazminata, hem de kötüniyet tazminatına bir arada hükmedilemeyeceği Yargıtayca da benimsenmiş bir görüşdü. Böylece, Yargıtay'ın bu görüşü yasalasmış olmakta.

B) 2821 SAYILI YASADA SENDİKAL ÖZGÜRLÜĞÜN GÜVENCESİ

1) İŞE ALINMADA SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

Yasanın 31. maddesinin 1. fıkrasına göre bir işçinin işe alınması;

- 1 — Belli bir sendikaya girmesi,
- 2 — Belli bir sendikaya girmemesi,
- 3 — Belli bir sendikadaki üyeliğin korunması,
- 4 — Belli bir sendikadaki üyelikten çıkması,
- 5 — Herhangi bir sendikaya girmesi,
- 6 — Herhangi bir sendikaya girmemesi,

koşuluna bağlı tutulamaz. .Bu hükme aykırı hareket eden işverene Yasanın 59/3 maddesine göre 10 000,— TL. dan 50.000,— TL. ya kadar ağır para cezası verilebilecektir. Toplu İş Sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bu hükme aykırı kayıtlar konulamaz. (Madde 31/2).

2) İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN SENDİKAL ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

Yasanın 31. maddesinin 3. fıkrasına göre, işveren işyerinde çalışan sendikaya üye olan işçilerle üye olmayan işçiler ya da sendikalara üye olan işçiler arasında;



Grev,
açık hava
toplantısı,
protestolar
hür
sendikacılık
hareketinde
vardır.

- 1 — İşin sevk ve dağıtımında,
- 2 — İşçinin mesleki ilerlemesinde,
- 3 — İşçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardımlarında,
- 4 — Disiplin hükümlerinde,
- 5 — Diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanmasında,
- 6 — Çalıştırılmaya son verilmesinde,

herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. (Md. 31/4).

Yargıtay, başarıları veya işyerlerinin özelliği dolayısıyla işyerinde bazı işçilere toplu iş sözleşmesi dışında zam yapılmasını; «işçiler arasında eşitsizlik yaratmak ve toplu iş sözleşmesi akdeden işçi kuruluşunu zayıflatmak» amacıyla değil, «daha ziyade başarılı iki uzmanın işyerinde tutulması amacıyla» yapıldığı gerekçesiyle yasaya aykırı bulunmamıştır. (Y.9.H.D. 30.3.1973/37377-8166).

3) SENDİKAL FAALİYETTE BULUNMANIN GÜVENCESİ

İşçiler iş saatleri dışında veya işverenin rızasıyla iş saatleri içinde, işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmadan dolayı işten çıkarılamaz ya da herhangi bir farklı işleme tabi tutulamazlar. (Md. 31/5).

4) GREV HAKKININ KULLANIMININ GÜVENCESİ

275 sayılı Yasa'nın 27. maddesine koşut olarak düzenlenen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın 42. maddesine göre, «kanuni bir grev kararı alınmasına katılma, böyle bir kararın alınmasını teşvik etme, böyle bir greve katılmaya teşvik etme sebebiyle bir işçinin hizmet akdi feshedilemez.»

275 sayılı Yasanın 28. maddesine koşut olarak düzenlenen 2822 sayılı Yasanın 44. maddesine göre, «işveren kanuni bir grev veya lokavt süresince greve katılan veya lokavta uğrayan işçilerin oturdukları ve işveren tarafından sağlanmış konutlardan çıkmasını isteyemez. Bu yasak grev ve lokavtın işyerinde uygulanmaya başlanmasından itibaren 90 gün devam eder.»

2821 sayılı Yasanın 31. maddesinin 3. ve 5. fıkrası hükümlerine aykırı hareket eden işveren, «işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere» bir tazminatı ödemekle yükümlüdür. (Md. 31/6).

1 — TAZMİNATIN KOŞULLARI

Sendikal faaliyet nedeniyle hizmet akdinin feshi için,

feshe dayanan olayla sendika üyeliği ya da sendikal faaliyet arasında bir bağlantı olmalıdır. «İş akdinin itaat-sizlik ve disipline uymayan davranışları yüzünden bozulduğu saptanırsa sendikacılık tazminatına hükmedilemez» (9.H.D. 30.3.1971/15007-7714). «İşveren vekilinin şeref ve namusuna dayanan bir manzumeyi sendika yöneticisi olarak sorumluluğu altındaki sendika bülteninde yayımlayan işçinin sözleşmesinin feshinde yasaya aykırılık yoktur.» (9.H.D. 6.4.1968/13055-4050).

«Davalı işveren tedricen işçi miktarını azaltacağını iş ve işçi Bulma Kurumuna bildirdiği ve sunulan ücret bordrolarının incelenmesinden her ay işçi miktarının azaldığı görülmektedir. Bu durumda davacı işçi de kendisinin sendikal faaliyetten ötürü işten çıkarıldığını kanıtlıyamadığına göre davanın reddi gerekir.» (9.H.D. 24.1.1978/743-832).

«Ceza davasında, işveren'n Sendikalar Yasasına aykırılık suçundan beraati halinde sendika! tazminata hükmedilemez.» (9.H.D. 8.6.1971/4062-1352).

Tazminata hükmedilebilmesi için, işçi, sendika üyeliği ya da sendika faaliyetleri nedeniyle kendisine ayırım yapıldığını kanıtlamalıdır. İddianın ispat edilememesi durumunda tazminata hükmedilemez. (9.H.D. 20.5.1977)

2 — TAZMİNATIN MİKTARI

Yasanın 31 nci maddesinin son fıkrası, tazminatın «işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olmamak üzere» hükmedileceğini öngörmektedir. O halde, bir yıllık ücret tazminatın taban sınırıdır. Mahkeme, duruma göre daha yüksek bir tazminata hükmedebilir. Tazminatın tutarını tayin ve takdir etmek yetkisi mahkemeye aittir. (Y.9.H.D. 18.4.1968/13332-6388).

Yasa tazminatın en alt sınırını belirlediğinden bu sınır toplu sözleşmelerle aşılabılır. «Yasa maddesinin buyuruculuğu mutlak olmayıp nisbi niteliktedir. Bu nedenle de işçinin yararına aşılması mümkündür. (9.H.D. 22.12.1969/10072---806).

«Toplu iş sözleşmesinde sendikal tazminat öngörülmüş olması halinde, yalnızca, 'Toplu İş Sözleşmesindeki' bu tazminata hükmedilir; ayrıca Yasada öngörülen tazminat istenemez.» (9.H.D. 11.10.1971/14330-21207).

3 — TAZMİNATIN HESAPLANMASI

İşçiye ödenecek en az bir yıllık tutarındaki ücret, «çıplak ücrettir. Hesaplama ücretin ekleri gözönünde tutulamaz.» (9.H.D. 22.12.1969/10072-11876).

Hesaplama brüt ücret üzerinden yapılacaktır. (Y.H. G.K.K. 19.6.1968/9-305/470).

SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN GÜVENCESİ

2821 Sayılı Yasanın 29. maddesinde düzenlenen sendika yöneticiliğinin güvencesi, 274 sayılı Yasanın 20/1 maddesindeki düzenlemelerden iki noktada ayrılık göstermektedir.

İşyerine dönen sendika yöneticileriyle ilgili olarak 274 sayılı Yasadaki «ücret ve işten çıkarmada eski kıdem hakları saklıdır» hükmü, yeni Sendikalar Yasasında «eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır» biçiminde değiştirilerek «işten çıkarmada» deyimi metinden çıkarılmıştır.

Yöneticinin işyerine dönme hakkının, «Özel nitelikteki mevzuat ve toplu iş sözleşmesi hükümleri saklı kalmak şartıyla işten ayrılma tarihinden başlayarak idarecilik süresince» devam edeceğini öngören 274 sayılı Yasadaki hüküm, 2821 sayılı Yasada yer almıyor.

Sendika yöneticiliğinin güvencesi gerek 274, gerekse 2821 sayılı Yasalarda profesyonel sendikacılar için düşünülmüş ve düzenlenmiştir. İşyerinde çalışarak sendika başkanlığı ya da yöneticiliği yapan amatör sendikacılar için özel bir güvence her iki yasada da yok. Bu durumdakilerin sendika özgürlüğü ile ilgili genel güvenceden yararlanabilecekleri düşünülebilirse de, bu güvence amatör sendikacılar için yeterli sayılamaz.

I — GÜVENCEDEN YARARLANMA KOŞULLARI

Sendika ve Konfederasyon yöneticiliğinin güvencesi, görevinin sona ermesi durumunda yöneticinin iş yerine dönebilmesidir. Bu güvenceden yararlanabilmek için yasanın ön gördüğü koşullar şunlardır :

I — Sendika veya Konfederasyonların Başkanlığında ya da Yönetim Kurulunda Görev Almak :

Yasanın 29. maddesinin 1. ve 5. fıkralarına göre yöneticilik güvencesinden yararlanabilmek için, sendika şubesi, sendika ya da Konfederasyonların yönetim kurullarında veya başkanlığında «görev almak» gerekiyor.

Yasadaki görev almak ifadesi geniş kapsamlı bir anlam taşımakta.

Kuruluşta, Yasanın 6. maddesi gereğince kuruluş «sevk ve idare edecekler» bu anlamda yöneticilik güvencesinden yararlanabilecekler.

Genel kurullarda seçimle göreve gelenlerin bu haktan yararlanabilmeleri, seçim sonuçlarının kesinleşmesiyle olası. Yasanın 14. maddesinin II. fıkrasına göre seçimler, itiraz için iki günlük süresinin geçmesi ve itirazların karara bağlanmasından sonra hakimin seçim sonuçlarını ilgili kuruluşa bildirmesiyle kesinleşmiş olmaktadır.

Yasanın 17. maddesinin 3. fıkrası yönetim kurulu üyeliklerinden ayrılmalar olduğunda boş üyeliklerin yedeklerin getirilmesiyle doldurulacağını öngördüğüne göre, asıl üyelerin yerlerine gelen yedek üyeler de göreve başladıkları andan itibaren bu güvenceden yararlanabilecekler.

2 — İşyerinden Kendi İsteği ile Ayrılma :

Güvenceden yararlanabilmek için yasanın aradığı ikinci koşul, yönetimde görev alan üyelerin çalıştığı işyerinden kendi isteği ile ayrılmalıdır.

Yasa işyerinden ayrılmayı kendi isteği koşuluna bağladığına göre, işçinin sendika yöneticiliğine seçildiği için işyerinden ayrılacağına ilişkin olarak sendikanın işverene yazacağı yazı bu anlamda geçersizdir. Ayrıca, sendika ya da konfederasyon başkanlığına veya yönetim kuruluna seçilen işçinin iş sözleşmesi, seçimden önce sona erdirildiğinde işçinin işyerinden kendi isteği ile ayrılması söz konusu olamayacağından bu durumdaki işçi, yöneticilik güvencesinden yararlanamaz.

3 — Görevin Seçime Girmemek, yeniden Seçilmemek ya da Kendi İsteği ile Çekilmek Suretiyle Son Bulması :

Yasanın 29. maddesinin 1. fıkrasına göre, işyerine dönebilmek için görevin sona ermesinde aşağıdaki üç durumdan birisinin gerçekleşmesi zorunludur:

- Seçime girmemek,
- Yeniden seçilmemek,
- Kendi isteği ile çekilmek.

Sendika şubesi, sendika ya da konfederasyonun kendini feshetmesi veya münfesihi duruma düşmesinde de doğal olarak bu güvenceden yararlanabilmelidir.

Görev bunların dışında bir nedenle sona ermişse yöneticilerin güvenceden yararlanmaları sözkonusu olamaz.

Ayrıca, Yasa «görevin sona ermesi» koşulunu aradığına göre, işyerinden ayrılan bir yönetim kurulu üyesi, yöneticilik görevini sürdürerek işyerine dönmek isterse, istemi geçerli sayılamaz.

4 — Yönetim Kurulundaki ya da Başkanlıktaki Görev Dolayısıyla Hüküm Giymemiş Olmak :

Yasanın 29/1 maddesine göre görevleri dolayısıyla hüküm giyenler haktan yararlanamazlar.

5 — Görevin Sona Ermesinden İtibaren Üç Ay İçinde İşverene Başvurmak:

Yasanın 29/1 maddesine göre, yöneticilik güvencesinden yararlanabilmek için görevin sona erme tarihinden başlayarak üç ay içinde işyerine dönmek için işverene başvurmak gerekmektedir. Bu üç aylık süre, Hak düşürücü niteliktedir. Bu süre aşıldıktan sonra yapılacak başvuru geçersizdir.

II — GÜVENCE

Yasanın 29/1 maddesine göre işveren yukarıdaki koşulları taşıyan işçiyi, başvuru tarihinden başlayarak en geç bir ay içinde;

- O andaki koşullarla eski işine,
- Ya da eski işine uygun bir diğer işe,

Öteki isteklere göre öncelik vererek almak zorunda. Bu durumda işçinin «eski kıdem hakları ve ücreti saklıdır.»

Yargıtay kararına göre, «işverenin yükümü, boş olması halinde işçiyi eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe isteklilere tercihan almaktan ibarettir. Eğer

işyerinde işçinin eski işi ya da eski işine uygun bir iş yoksa, başka bir deyişle kadroları tamamiyle dolu işe işverenin işe alma mecburiyetinden söz edilemez. (9 H. D. 2.2.1981/7370-1091)

Aynı Yargıtay kararına göre, kadro başvuru tarihinde boş olmalıdır: «... işe dönmek için başvuru tarihini olan 1.8.1979 tarihinde davacının eski işinin ya da buna uygun boş bir iş olup olmadığı araştırılmadan isteğin hüküm altına alınması isabetsizdir.»

Ücrette işçinin eski kıdem hakları saklıdır hükmünü Yargıtay şöyle yorumlamakta: «Ücrette eski kıdem hakları saklıdır hükmü ile yasa işçinin yeniden işe dönüşünde emsalleri ile mutlak eşitliğin sağlanmasını kastetmemiştir. Yasanın getirdiği güven... davacının kıdemindeki bir işçi aynı işyerine yeniden alınacak olsaydı o günkü şartlara göre hangi ücret alınacak ise o ücretin sağlanmasını öngörmüştür; yoksa az önce de açıklandığı üzere emsallerinin işten ayrılmadan hizmeti sürdürerek toplu iş sözleşmeleri ile yapılan zamlar sonucu ulaştıkları ücretle mutlak bir eşitlik aranmamıştır.» (9.H.D. 31.1.1983/7347 - 414)

Eski kıdem haklarının saklı tutulacağı yolundaki hüküm, yöneticilikte geçen sürelerin kıdem tazminatında dikkate alınacağı sonucunu doğurmaz. Konuya ilişkin Yargıtay kararında bu husus şöyle açıklanıyor: «Sendika yöneticiliği yapan işçinin eski kıdem hakları saklı tutulmuştur. Bu maddedeki hükümlerde yöneticilikte geçen sürelerin kıdem hakları saklı tutulmuştur. Bu maddedeki hükümlerde yöneticilikte geçen sürelerin kıdem tazminatından sayılacağı yolunda bir hüküm bulunmadığı gibi, 2320 sayılı yasa ile buyurucu niteliği açıklığa kavuşan İş Yasasının 14. maddesindeki hükümler, bu konuda tutarlık kazanmış uygulamalar dikkate alındığında yöneticilikte... geçen sürelerin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmasına, toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm bulursa dahi olanak yoktur.» (9.H.D. 15. 11.1982/9649 - 8939)

Yargıtay toplu iş sözleşmeleriyle sendika yöneticiliğinin ve temsilciliğinin güvencesinin artırılmasını işyerinde çalışanlar arasında ayırım yarattığı gerekçesiyle kabul etmemekte.

Yargıtay bir kararında şöyle diyor: «1475 sayılı İş Kanunu'nun değişik 14. maddesinin 13. fıkrası hükmünce bu maddede belirtilen kıdem tazminatıyla ilgili 30 günlük sürenin hizmet akıtları veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirmesi mümkündür.

Ancak bu değişikliğin, kanunun amacından uzaklaşmasına yer vermeyecek, işyerinde çalışanlar arasında eşitliği bozmayacak ve bir ayırım yaratmayacak biçimde olması gerekir.

Bu esas teminatın söz konusu edildiği hallerde de geçerli olmalıdır.

Bu açıdan bakıldığında hükme esas alınan toplu iş sözleşmesinin Sendika Yöneticisi ve Temsilcisinin Teminatı başlığını taşıyan 46. maddenin bu sıfatı haiz kimse-lerin feshinde her yıl için (90) gün üzerinden kıdem tazminatı ödenmesini öngören hükmüne geçerlik tanınmaz.

O halde, zaten kanunda öngörülen tazminattan yararlanabilecek durumda olan davacıya, anılan toplu iş sözleşmesi hükmüne göre, sendika üyesi işçilere tanınan- dan fazla kıdem tazminatına karar verilmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirir.» (9.H.D. 21.3.1983/3 - 2494)

Sigortalılık hakkı

Yasanın 29/4. maddesine göre sendika, sendika şubesi ve Konfederasyonların başkanlığına ya da yönetim kurulu üyeliğine seçilenler, işverene düşen pay da dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödeyerek ayrıldıkları işyerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilirler.

1 — Ceza yaptırımı

İşveren, işe dönmek için eski işyerine başvuran yöneticiyi eski işi ya da bu işe uygun boş bir iş bulduğu halde işe almazsa, yasanın 59/2. maddesine göre onbin liradan otuzbin liraya kadar ağır para cezasına çarptırılır. Yasanın 2. maddesi, işveren vekillerini de yasa açısından işveren saydığından bu eylemi işleyen işveren vekili de işveren gibi ceza görür.

Cezaya hükmedilebilmesi için, işçinin işe dönme başvurusundan sonra, 29/1. maddede öngörülen bir aylık süre geçmeden o işe bir başka işçi alırsa, bu süreyi beklemeden dava açılabilir.

2 — Tazminat

İşe dönmek için, işyerine başvuran işçi, boş kadro bulunduğu halde işe alınmazsa; işveren, işçinin «tekrar bir iş bulabileceği süre içindeki ücret karşılığını tazminat olarak öder» (Y. 9. HD. 22.9.1981/7370-10691)

(A.B - TUBA)

**Tüm ulusumuzun
Kurban Bayramını
kutlar, sağlık ve
mutluluklar dileriz.**

TÜRK-İŞ

2821 Sayılı Sendikalar Yasasının bazı maddeleri değiştirildi

274 Sayılı Sendikalar Yasası yerine 5.5.1983 tarih ve 2821 sayılı ile yürürlüğe giren yeni Sendikalar Yasasının bazı maddeleri değiştirildi.

29 Ağustos 1983 tarih ve 18150 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan değişiklik aynen aşağıdadır.

5.5.1983 TARİHLİ ve 2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNUNUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ ve BU KANUNA BİR EK MADDE EKLENMESİ HAKKINDA KANUN

KANUN NO. 2882

KABUL TARİHİ : 28.8.1983

MADDE 1. — 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşçi sendikası şubesinin faaliyet sahasındaki işyerlerinde çalışan sendikacı işçi sayısı beşyüzü aştığı takdirde şube genel kurulu delege esasına göre yapılır. Genel kurula katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir. Şube genel kuruluna katılacak delege sayısı yüzden az ikiyüzelden çok olmamak üzere sendika tüzüğünde belirlenir.

MADDE 2. — 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 14 üncü maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Seçim yapılacak genel kurul toplantılarından enaz onbeş gün önce genel kurula katılacak üye veya delegeleri belirleyen listeler ile toplantının

gündemi, yeri, günü, saati ve çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ile birlikte, iki nüsha olarak o yer seçim kurulu başkanı olan hakime ve mahalli mülti amire tevdi edilir. O yerde birden fazla seçim kurulu varsa, görevli seçim kurulunu il seçim kurulu tespit eder. Toplantı tarihleri gündemde yer alan diğer konular göz önünde bulundurularak, görüşmelerin bir cumartesi günü akşamına kadar sonuçlanmasını ve seçimlerin ertesi gün olan pazar gününün dokuz-onyedi saatleri arasında yapılmasını sağlayacak şekilde düzenlenmesi zorunludur. Şube genel kurullarında görüşmeler ve seçimler, yukarıdaki günlerden birisi içinde de tamamlanabilir.

İşçi sendikası veya konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5 inci maddede aranan bir yıldan beri fiilen çalışır olmak

şartı hariç diğer şartlar ve enaz on yıl, şube zorunlu organlarına seçilebilmek için ise 5 inci maddede aranan bir yıldan beri fiilen çalışır olmak şartı hariç diğer şartlar ve sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda enaz bir yıl fiilen çalışmış olmak şartı aranır. Çalışma sürelerinin tespitinde sosyal güvencelik kurumlarının kayıtları esas alınır. On yıl bilfiil çalışmış olmanın hesabında yurt dışındaki işçi olarak çalışılan sürenin en çok beş yılı nazara alınır.

MADDE 3. — 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 60 ıncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

1. Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık,
2. Madencilik,
3. Petrol, kimya ve lastik,
4. Gıda sanayii,
5. Şeker,
6. Dokuma,

7. Deri
8. Ağaç
9. Kâğıt
10. Basın ve yayın,
11. Bunka ve Sigorta
12. Çimento, toprak ve cam,
13. Metal,
14. Gemi,
15. İnşaat,
16. Enerji,
17. Ticaret, büro, eğitime ve güzel sanatlar,
19. Demiryolu taşımacılığı
18. Kara taşımacılığı,
19. Demiryolu taşımacılığı
20. Deniz taşımacılığı,
21. Hava taşımacılığı,
22. Ardiye ve antrepo-culuk,
23. Haberleşme,
24. Sağlık
25. Konaklama ve eğlence yerleri,
26. Milli savunma,
27. Gazetecilik,
28. Genel işler.

Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır.

Bir işkoluna giren işlerin neler olacağı, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü de alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde bulundurularak bir tüzükle düzenlenir.

Her işkolunda çalışan, sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımı Çalışma Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında çıkartı-

lacak istatistiklerde gösterilir.

Madde 4 — 2821 sayılı Sendikalar Kanununun geçici 4 üncü maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve bu maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarına seçilmiş bulunanlardan, statülerine bakılmaksızın 9 uncu maddenin beşinci fıkrası hükmüne göre dört veya daha fazla olağan genel kurul dönemini dolduranlar iki

dönem daha seçilebilirler.

Geçici 1 inci madde hükmüne göre federasyonların sendikaya dönüşmesi için federasyonun genel kurul kararı yeterlidir. Sendikaya dönüşen federasyonun ve bu sendikaya katılarak şube haline gelen federasyon üyesi sendikaların yöneticileri için de yukarıdaki fıkralar uygulanır.

MADDE 5 — 2821 sayılı Sendikalar Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

EK MADDE — Sendikalar, tüzüklerinde belirtmek kaydıyla bölge şubeleri de kurabilirler.

Bölge şubelerinin genel kurulları, bağlı şubelerin genel kurullarından Sendika genel kurulları ise bölge şubelerinin genel kurullarından ve varsa bölge şubelerine bağlı olmayan şubelerin genel kurullarından seçilecek delegelerden oluşur. Bu Kanunda şubeler için öngörülmüş olan hükümler, bölge şubeleri için de geçerlidir.

MADDE 6 — Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 7 — Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.
28.8.1983

MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE BAĞLANAN GELİRDEKİ ARTMA YA DA İNDİRMELER YÜZÜNDEN AÇILAN DAVA, ZAMANAŞIMI AÇISINDAN, MESLEK HASTALIĞININ İLK TESPİT TARİHİNE BAĞLIDIR

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

E. 1979/10-1849
K. 1982/441
T. 28.4.1982

DAVA: Taraflar arasındaki «rücuan clacak» davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Zonguldak 1. İş Mahkemesinde davanın reddine dair verilen 22.11.1978 gün ve 86-1206 sayılı kararın incelenmesi davacı tarafından istenilmesi üzerine Yargıtay, 10. Hukuk Dairesinin 5.7.1979 gün ve 4765-6539 sayılı ilamıyla; «... Davalıya ait işyerinde çalışmakta iken meslek hastalığına uğrayarak meslekte kazanmış gücünü % 10.3 oranında yitirmiş bulunan sigortalıya bağlanan gelirlerin sondan artırıldığı ve indirim işlemine tabi tutulduğu dosyadaki belge ve bilgilerden açıkça anlaşılmaktadır. Mahkemece sigortalıya bağlanan ilk gelirin meslek hastalığının tesbit tarihine göre zamanaşımına bağlanan ilk gelirin meslek hastalığının tesbit tarihine göre zamanaşımına uğradığı hakkındaki mahkeme görüşü isabetlidir. Ne var ki, sonra-

dan yapılan artma işlemleri ayrı birer oigu oldukları ve bunlar hakkındaki istemin zamanaşımına uğramadıkları gözetilmeksizin davanın zamanaşımı yönünden tümden reddedilmesi isabetli bulunmamaktadır.» gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeyle yeniden yapılan yargılama sonunda; Mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

KARAR: Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği düşünüldü:

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki yazılara, mahkeme kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle meslek hastalığının tespit olunduğu 29.8.1967 gününden itibaren davanın açıldığı 5.12.1977 gününe kadar 10 yıllık süre geçmiş olduğuna göre, usul ve yasaya uygun olan direnme kararının onanması gerekir.

SONUÇ: Temyiz itirazlarının reddiyle, direnme kararının yukarıda açıklanan nedenlerle **ONANMASINA** 28.4.1982 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Türkiye'de toplu sözleşmeli, grevli sendikacılık 1963 yılından sonra başlar. Gerçi, 1961 Anayasası kabul edildikten sonra bazı münferit grev denemeleri yapılmışsa da, bunlar arasında Kavel olayı dışında hatırlanacak grev yok gibidir. 274 ve 275 sayılı Kanunlar, hatırlanacağı üzere, geçtiğimiz Mayıs ayında yerlerini 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara bıraktılar. Yeni Sendikalar Kanunu ile yeni Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları, Milli Güvenlik Konseyi'nin doğrudan gündemine aldığı ve oldukça tartışma imkân ve fırsatı verdiği iki önemli kanundur.

Yeni Anayasamızda çalışma hayatı ile ilgili olarak getirilen hükümler, yeni bir Sendikalar Kanunu ile yeni bir Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun ele alınmasını zorunlu kılmış ve bu kanunlar ilgili kuruluşlara yazılan yazılarla, görüşler istendikten sonra değerlendirmeye tabi tutulup yayımlanarak yürürlüğe konmuştur. Her iki Kanun da, 7 Mayıs 1983 tarihinden itibaren yürürlüktedir. 2822 sayılı Yasa ile yorum yapmak veya üzerinde tartışmalarda bulunmak için vakit henüz erken sayılabilir. 2821 sayılı Yasa ile ilgili olarak sendikalarımızın yapması gereken önemli işler, bu arada yılbaşına kadar tamamlamak zorunda bulunduğu kongreler vardır.

Nitekim; TÜRK-İŞ de olağanüstü kongresini yaparak, tüzüğünü yasa-ya uygun hale getirmişve Aralık ayının ikinci yarısında olağan kongresini yapma kararını almıştır.

2821 sayılı Yasa yayımlandıktan sonra, Yasanın bazı maddelerinde değişiklik yapılması zarureti ortaya çıkmış ve bu zaruret ilgili ve yetkililere Konfederasyonumuz tarafından ayrıntıları ile anlatılmıştır. Bu anlatma sonucudur ki, kanunda gerçekten önemli bazı değişiklikler yapılmıştır.

29 Ağustos 1983 tarihli 18150 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 2882 sayılı Kanun, bu değişikliklerle ilgili Kanundur. 2882 sayılı Kanunla 2821



2821 SAYILI KANUNDAKİ DEĞİŞİKLİK

sayılı Sendikalar Kanununun 10. maddesinin 2.. fıkrası değiştirilmiş ve delege seçimlerinin sendika tüzüğündeki hükümlere göre yapılabilmesi mümkün hale getirilmiştir. Bu hükme göre ve 14 ncü maddenin 3 ncü ve 14 ncü fıkralarında yapılan değişikliklerle, delege seçimlerinin haftanın herhangi bir günü, şube genel kurullarının ise şube yöneticiliği bakımından önemli bir kolaylığa kavuşması imkânı sağlanmıştır.;

Bu hükümle, en az bir yıldan beri çalışmış olmak şartı, «çalışmış olmak» şeklinde değiştirilmiştir. Daha açıkcası, şube yöneticiliği için işyerinde fiilen çalışma şartı aranmayacak, aynı işkolunda bir yıl çalışmış olma şartı ile yetinilecektir.

İşçi sendikası veya konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için ise, geçici 4 ncü maddede belirtilen

istisnalar dışındakiler için, değişik işkollarında da olsa, 10 yıl çalışmış olmak yeterli kabul edilecektir.

2882 sayılı Kanunla, Sendikalar Kanununun 60 ncı maddesi değiştirilmekte ve işkolları yeniden düzenlenmektedir Petrol ve kimya işkolu lastik işkoluyla birleştirilmekte banka sigorta ayrı bir işkolu olarak kabul edilmekte, işkolları sayısı 28 olarak korunmaktadır.

Geçici 4 ncü maddenin ikinci fıkrası değiştirilmekte ve bu maddeye federasyonlarla ilgili önemli bir fıkra eklenmektedir. Buna göre, federasyonların sendikaya dönüşmesi için Genel Kurul kararı yeterli sayılmakta, federasyonun sendikaya dönüşmesi halinde, sendika yöneticileri ve sendikaya şube halinde katılan sendikaların yöneticileri de geçici 4 ncü maddeden yararlanabilmektedirler.

2821 sayılı Kanuna ek bir madde eklenmiş ve bu ek madde ile de, bölge şubelerinin kurulabileceği kanun hükmü haline getirilmiştir. Bu hüküm, Tekgıda-İş, Yol-İş Sendikası gibi bazı büyük kuruluşlarımızın teşkilatlanmalarında kolaylık sağlamaktadır.

Özetlemek gerekirse, artık kongrelerimizin yılbaşına kadar tamamlanması ve yeni yıl Kanunun öngördüğü hükümleri yerine getirmiş, disiplinli, sorumluluk duygusu taşıyan ve her zaman olduğu gibi, TÜRK-İŞ bütünlüğü içinde, kanunlara saygılı bir sendikal anlayışı gerçekleştirmek mümkün olacaktır. Fakat, üzerinde önemle durulması gereken en önemli husus, sendikalarımızın ve sendikacılarımızın, bundan böyle her konuda titiz, daha hassas ve daha zor çalışmalar yapması gerektiği ve sendikalarımızın bundan böyle zorlukları aşmada üyelerinin birlik ve beraberliğine muhtaç bulundukları hususudur. Bu konular, önümüzdeki yılbaşına kadar ve ondan sonra da tartışılıp değerlendirilecektir.

2821 sayılı Kanunda özlenen değişikliği çok kısa bir sürede ele alıp gerçekleştirenlere içtenlikle söylemeliyiz ki, şükran borçluyuz.



YENİ İŞ YASASI NELER GETİRİYOR?



HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ KISALTILDI

● EVLENEN KADIN İŞÇİ İŞTEN AYRILDIĞINDA KIDEM TAZMİNATI ALACAK

Yeni İş Kanununun çalışma hayatımıza getirdiği yeniliklerin bir bölümünü geçen sayımızda sunmuştuk.

Bu sayımızda da, diğer değişikliklerden söz edeceğiz.

HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ KISALTILDI

Yeni düzenlemeyle bugüne dek haftalık 48 saat olan çalışma süresi 45 saate indirildi. Dolayısıyla, haftanın 5 işgünü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi de, 8 saatten 7,5 saate indi. Yine buna bağlı olarak, gece çalışma süresi 7,5 saati geçmeyecek ve tatil günü ücretleri de 7,5 saatlik çalışma karşılığı olacak. İş Süreleri Tüzüğü de bu değişikliğin doğrultusunda yeniden düzenlenecek.

Günlük çalışma süresinin azaltılması ara dinlenmeleri konusunda değişiklik getirmiyor. Ara dinlenmesi; günde 4 saatten fazla ve 7,5 saatten az olan işlerde yarım saat, 7,5 saat ve daha fazla olan işlerde ise bir saat olacak.

EN AZ ÇALIŞMA YAŞI 15

Yasa değişikliği, «15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaktır» hükmü içermekte. Ancak, «çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul ve mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukları» çalıştırılabilir. Bu işlerin neler olduğu ya da nasıl saptanacağı konusunda yasada açıklık yok. Değişiklikten önceki düzenlemede ise, 12 yaşını doldurmuş çocukların işçi olarak ça-

lıştırılabileceği yazılıydı. Genel düzenleme böyle olmakla birlikte, çocuk işçilerin yeraltı ve sualtı işleriyle ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı yasada ayrıca belirtilmekte.

KIDEM TAZMİNATINDA DEĞİŞİKLİK

2869 sayılı Yasa ile 1475 sayılı İş Yasası'nın 14. maddesinde yapılan değişiklik kadın işçilerin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi istekleriyle iş sözleşmesini sona erdirdiklerinde kıdem tazminatı alabileceklerini öngörüyor. Yargıtay, kadın işçilerin ancak «toptan ödeme» almak amacıyla işten ayrılmasında kıdem tazminatı alabileceklerini savunmakta, bu da kadın işçilerin sosyal güvenlikleri açısından sorunlara neden olmaktaydı. Bundan sonra evlenen kadın işçiler, kıdem tazminatı alabilmek için önce «toptan ödeme»ye hak kazandıklarını kanıtlamak zorunda kalmayacaklar.

Kıdem tazminatı konusunda getirilen önemli bir başka değişiklik de şöyle: Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesini hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.»

SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜLER

Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde % 2 oranında sakat ve eski hükümlü işçi çalıştırılacak. Bu oran daha önce en az 100 işçi çalıştırılan işyerlerinde bir sakat ve bir eski hükümlü işçi olarak yer alıyordu. Sayının belirlenmesinde işverenin bir

il sınırları içerisindeki birden çok işyerlerinde çalışan sürekli işçi sayısı dikkate alınacak. Sakat ve eski hükümlülerin işe alınma, çalışma koşulları ve benzeri durumlarını düzenleyen iki ayrı ya da bir tek tüzük yürürlüğe konulacak.

ÖTEKİ DEĞİŞİKLİKLER

2869 sayılı Yasa'nın 1475 sayılı Yasa'nın «Çalışmış gibi sayılan haller» başlığını taşıyan 51. maddesini değiştiren 10. maddesi aynen şu hükmü içeriyor: «f — 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenahanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler». Bu bendin önceki biçiminde değişiklik olan tek öge 3153 yerine 5153 yazılmış olmasıydı. 3153 sayılı Yasa, «Radyoloji, Dadiyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun» adını taşıyor. 5153 sayılı Yasa ise, «Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüğü 1948 Yılı Bütçe Kanunu». Böylece, 1475 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girdiği 1.9.1971'den bu yana süregelen bir yanlışlık düzeltilmiş oluyor. Ayrıca yüzde usulü ile çalışan işyerlerinde bu yolla toplanan paraların nasıl dağıtılacağı Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilecek.

— İş Sözleşmesinin 1475/17-II. bendi uyarınca sona erdirilmesinde de işçiye hak kazanmış olup da kullanmadığı yıllık izin süresinin ücreti ödenecek.

— Kadın işçilere doğumdan sonra dilerlerse 6 ay ücretsiz izin verilecek.

— İşverenler, iş kazalarını en geç iki gün içerisinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirecekler.

— İşçiler tehlikeli makineler hakkında önceden uyarılacak.



Şevket Yılmaz, ekonomik konularda Türk-İş'in görüşlerini açıkladı

Emeğin milli gelirdeki payı giderek düşüyor

“İşçiler enflasyonun sebebi değil, mağdurdurlar,,

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, Türkiye'nin bugünkü ekonomik durumunu değerlendirdi. Genel seçimlerin yaklaşması nedeniyle «politika rüzgârı» içerisinde milli gelir, işsizlik gibi temel konuların unutulduğunu söyleyen TÜRK-İŞ Genel Başkanı, «İşçiler enflasyonun sebebi değil, mağdurdur» dedi. İşsizlik konusunda ise, «Allah korusun, bu işsizlik çığı düşerse hepimiz altında eziliriz» diyen Genel Başkan YILMAZ'ın ekonomik konulara ilişkin görüşü şöyle:

MİLLİ GELİR EŞİT PAYLAŞILMALI

«Son zamanlarda politika rüzgârı içinde bazı temel konular gözden kaçıyor. Meselâ, milli gelir dağılımı meselesi. Kuru birtakım ithalat ihracat rakamları, frenkçe birtakım tabirler kargaşası içinde bu meseleyi unutmaya başlıyoruz galiba. Halbuki her işin başı budur. Pasanın boyu ne kadar ve pastadan kim ne kadar pay alıyor? Sosyal adalet dediğimiz şey de zaten bu meseledir. Biri yer biri bakarsa ne olacağını atalarımız gayet veciz söylemişler. Biz istiyoruz ki mevcut pastadan herkes hakettiği kadar yesin, kimse bakıp yutkunmasın.»

EMEĞİN MİLLİ GELİRDEKİ PAYI GİDEREK DÜŞÜYOR

«TÜRK-İŞ'in bu konuda bazı araştırmaları vardır. Meselâ, milli gelir içinde emeğin payının 1968'de yüzde 20 iken, 1979'da yüzde 17'ye düştüğünü tesbit ettik. Daha sonraki yıllarda da elbette daha fazla düştü. İmalat sanayinde maliyet içinde işçilik payının sadece yüzde 11,5'ten ibaret olduğunu, buna mukabil faiz yükünün yüzde 12'yi geçtiğini, yani faizin işçiliğin tümünden daha fazla olduğunu tesbit ettik. SSK kaynaklarına ayanarak reel ücretlerin 1977'den 1982'ye kadar yüzde 50 gerilediğini, yani işçinin alım gücünün yarı yarıya azaldığını tesbit ettik. Asgari ücret nominal olarak artmakla birlikte dolara vurulduğunda 1978'de 6 dolardan 1983'de 2.45 dolara düştüğünü bulduk. Bütün bunlar şunu gösteriyor: Ülkemizde ciddi bir milli gelir dağılımı meselesi vardır. Bu meselenin bir başka deyişle ifadesi, memur maaşlarının, emeklî aylıklarının, yani emeğin payının azlığıdır.»

NE YAPILABİLİR?

«Bu ekonomik sıkıntının, yani milli gelir dağılımındaki bozukluğun çaresi nedir? Yıllardır söylüyoruz, iki temel çare vardır: Birincisi ciddi bir vergi reformu yapılmalı, işçi memur gibi emek kesiminin üzerinde vergi yükü hafifletilmelidir. İkinci çare de, hür sendikacılığın ve toplu sözleşme düzeninin bütün icaplarıyla işletilmesidir. İşçi ücretlerindeki aşınmanın sebebi Yüksek Hakem Kurulu olduğuna göre, bu aşınmayı gidermenin çaresi de bu gibi tahkim müesseselerini veya başka türlü keyfi endeksleme sistemlerini devreden çıkartıp, toplu pazarlığı devreye sokmaktır. O zaman herşey tabii mecrasını bulur. Çare toplu müzakeredir, toplu pazarlıktır.»

İSTİHDAMDAMDA AMAÇ

«İstihdamın bir de 'temel ihtiyaçlar boyutu var ILO nazarında. ILO şunu soruyor: İstihdam, iyi ama ne amaçla? Sadece üretim mi? Hayır. Temel amaç, çalışan insanın ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Yani, yeterli geliri, gıda, konut, eğitim, kültür, ulaşım, sağlık, sosyal güvenlik, dinlenme v.b. gibi insan ihtiyaçlarını karşılamak içindir istihdam. Yoksa iş bulup çalışmanın anlamı kalmaz. Bir tür kölelik olur. Bizim de yıllardır söylediğimiz zaten budur. İşçinin eline daha fazla para geçmelidir, işçinin sosyal itibarı yüksek olmalıdır ki ihtiyaçlarını serbestçe karşılayabilsin. Uluslararası Hürk İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) nun da bu yılki genel kurulunda aşığı yukarı aynı ekonomik konular hakimdi.»

ENFLASYONUN NEDENİ İŞÇİLER DEĞİLDİR

«İşçi ücretleri artarsa hemen enflasyon gelmez. Biz işçiler enflasyonun sebebi değil, mağduruz. Enflasyona herkesten çok biz karşı çıkarız ama enflasyonu yaratanlar başkalarıdır. Aşırı kârlar, yatırımların durması, vergi kaçırmalar, Prof. HATİPOĞLU'nun ısrarıyla gündeme gelmeye başlayan rantlar, ham madde sıkıntısı, enerji darboğazı, yüksek faiz nedeniyle işletme sermayesi bulamayan ve üretimi azaltan fabrikalar.. Bunlar dev gibi ortada dururken 2 milyon sendikalı işçinin üç-beş bin lira ücret zammı alması 50 milyon kişinin ekonomisini yıpratır mı? Kaldı ki, işçinin eline geçen para doğru piyasaya akar, üretilen malların satışına yol açar. Aksi halde satış durur, stoklar birikir, üretim azalır. İşsizlik deşetli bir sorundur. Bunun derdini işsiz kalan bilir. Allah kimseye çektirmesin bu acıyı.»

İŞSİZLİĞE KARŞI PRATİK ÇÖZÜM YOLLARI

«İşsizliğe karşı da bizim bazı pratik önerilerimiz vardır. Birincisi şudur: İşçinin iş akti korunmalıdır. Son İş Kanunu değişiklikleri genel olarak iyi oldu; ama, iş aktinin korunması hususunda doğrusu hayal kırıklığına uğradık. 12 Eylül öncesi büyük dertlere sebep olan meşhur 14 ve 17. maddelerin sınırlandırılması, işçinin istikbalinin işverenin iki dudağından kurtarılmasını istedik. İş aktini korumaya gelince, önümüzdeki sözleşmelerde buna yüklenmeliyiz. İşten çıkışları zorlaştırmalı, disiplin kurullarını

gerçekten işler hale getirmeliyiz. İşsizliğe karşı ikinci pratik önerimiz de şudur: Kalkınma plânlarının tesbitinde istihdam dolaylı bir yan amaç olarak değil, direkt bir ana amaç olarak kabul edilsin. Böylece, meselâ istihdam yaratıcı girişimlere de teşvik verilsin. Yani, sadece fiziki sermaye değil, beşeri sermaye de desteklensin. Ayrıca, istihdam yaratıcı sektörlerde mümkün olduğu kadar emek yoğun teknolojiler tercih edilsin. İnşaat, tekstil, gıda gibi, son olarak da, her şartta, mutlaka bol yatırım gerekir. Yatırımları durdurarak kalkınmayı ben anlamıyorum.»

Ankara Ticaret Odası da enflasyonun o/o 30 üzerine çıkacağını öne sürdü

YENER: «ENFLASYONUN YÜZDE 30'UN ÜZERİNE ÇIKACAĞI KESİNLEŞTİ»

Ankara Ticaret Odası Meclis Başkanı Güngör Yener, «Ekonomiyi yönlendiren ve yöneten kamu otoriteleri, enflasyonun 1983 için kesinlikle yüzde 30'un altında gerçekleşeceğini ve hatta yüzde 20 oranının hedef alındığını söylemişlerse de, yılın 7 aylık dönemindeki gelişmeler bunun tam tersi olmuştur» dedi. Yıl sonuna dek enflasyon oranının yüzde 30'u aşacağını söyleyen Yener, ödemeler dengesinin kapatılamaması, işçi ve turizm dövizlerinin veterli düzeyde olmaması, doların değer artışı gibi nedenlerle enflasyonun sürekli tırmandığını bildirdi. Yener, seçim dönemi hazırlıkları nedeniyle ekonomik konuların ikinci plâna atıldığını, siyasi tercihler ne olursa olsun köklü ekonomik önlemlere her zamankinden daha çok gereksinim olduğunu da vurguladı.



Analık sorumluluğuna sahip kadın işçilerde çalışma oranı daha yüksek

KADINLAR İÇİN EN ÇEKİCİ MESLEK SEKRETERLİK OLUYOR

KADINLAR ERKEKLERE ORANLA DAHA KÖTÜ ŞARTLARDA ÇALIŞTIRILIYORLAR

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) verilerine göre, tüm dünyada 575 milyonu aşkın çalışan kadın bulunuyor. Bu sayı, dünyadaki toplam işgücünün % 35'ini oluşturuyor. Toplam işgücü içinde kadınların yüzde payının en yüksek olduğu yer SSCB (% 46.2) ve en düşük olduğu yer ise, % 14,1 ile Latin Amerika idi.

Kadınların çalışma yaşamında giriş ve ayrılış yaşları bakımından büyük değişiklikler söz konusu. 1975 yılında tüm dünyada 10-14 yaşları arasında çalışan kız işçi sayısı 22,1 milyon idi ve bunlar tüm dünyada bu yaş grubunda bulunan kızların % 10,4'ünü oluşturuyordu. 65 yaşını aşmış iktisaden faal kadın sayısı ise, 15,2 milyonu buluyordu. (Dünyada bu yaş grubundaki kadınlar toplamının % 11,84 ü). Oysa, 1950 yılında iktisaden faal

kızların oranı % 16,6, yaşlı kadınların ki ise % 16,4 idi. Yapılan hesaplamalar sonucunda 2000 yılında bu oranların kızlarda % 5'den aşağı, yaşlı kadınlarda ise % 8'e düşmesi öngörü-lüyor.

Öte yandan, 29-54 yaş grubu içindeki iktisaden faal kadınların oranı 1950 - 1975 arasında önemli ölçüde artmış bulunuyor.

Çalışan kadınlar arasında evli kadınların ve (yakın geçmişten başlayarak) çocuklu kadınların yüzde oranlarında da artışlar oldu. Örneğin, 3 yaşımdan daha küçük bir çocuğa sahip anneler arasında iktisaden faal olan kadınların oranı, Federal Almanya'da % 32, Macaristan'da % 33, Fransa'da % 43, Demokratik Almanya'da % 80, Çin'de genç annelerin % 90'ı

iktisaden faal durumda. Gelişmekte olan ülkelere genel olarak bakacak olursak, analık sorumluluğunun en yüksek olduğu yaş grupları arasında çalışan kadınların daha yüksek oranlara sahip bulunduklarını görüyoruz. 25-44 yaş grubu içinde % 46,8 ve 20-24 yaş grubu içinde ise 45.2.

KADIN İŞÇİLERİN EKONOMİK SEKTÖRLERE, MESLEKİ STATÜLERİNE VE BAŞLICA MESLEK GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI *

Gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadınların çok büyük bir bölümü tarımda yoğunlaşmış durumda. (Kimi Afrika ülkelerinde % 90 ve daha fazla, buna karşılık çoğu sanayileşmiş ülkelerde % 10'dan daha az). Oysa, sanayi sektöründe çalışanların sayısı ve oranı çok düşük. Gelişmiş ülkelerde kadın işçilerin 1/4'ü ile 1/3'ü

arasındaki bölümü sanayide çalışıyor. Bununla birlikte başta madencilik ve inşaat olmak üzere birçok sanayi alt sektöründe erkekler çoğunlukta olduğu için, sanayideki toplam işgücü içinde kadınların oranı düşük. Üçüncü sektör toplam kadın işgücünün yüksek bir yüzdesini istihdam ediyor. Yanısıra, hizmet sektöründe istihdam edilen kadın sayısında oldukça hızlı artışlar oldu: Gelişmiş ülkelerde % 52,3; gelişmekte olanlarda % 13,8.

Çalışan kadınların mesleki statülerine göre dağılımına ilişkin istatistikler oldukça yetersiz olup, aynı zamanda kıyaslamaya elverişli değil. Genel olarak belirtilecek olursa, sanayileşmiş ülkelerde ücretli işçiler çoğunlukta; gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadınlar arasında ev sanayii işçiliği ve kendi hesabına çalışma daha yaygın.

Asya kıtası gibi birkaç örnek dışında tutulursa, kadınlar serbest mesleklerde ve teknik hizmetlerde işgücünün önemli bir bölümünü oluşturuyorlar (Büyük ölçüde eğitim ve sağlık alanlarındaki yoğunluklarından ötürü). Yöneticiler arasında kadınlar çok az görülmesine karşın, büro ve ticaret işlerinde çok sayıda kadın işçi bulunuyor.

Gerçekte kadınlar dar bir meslek grubu içinde yoğunlaşmış bulunuyorlar. Örneğin, İsveç'te kadınların seçim yapabilecekleri 25 meslek bulunurken erkekler için bu sayı 300'dür.

Son olarak, kadınların genellikle çalışma koşullarının kötü olduğu küçük ve orta boy işletmelerde istihdam edildiklerini de belirtmek gerekiyor.

KADIN İŞÇİLERİN İSTİHDAM BİÇİMİNE GÖRE DAĞILIMI :

Kadınlar genellikle istikrarsız ve mesleki ilerleme olanaklarının sınırlı olduğu istihdam alanlarında çoğunluğu oluşturuyorlar. Part-Time (yarım gün) çalışma buna bir örnektir. Bu tür çalışma daha çok sanayileşmiş ülkelerde görülüyor. Avrupa Topluluğu İstatistik Bürosu tarafından 1979 yılında yapılan bir örnekleme çalışması, part-time çalışan 9,2 milyon işçi bulunduğunu ve bunun 8 milyon kadınının kadın olduğunu ortaya koyuyor. Bu kadınlar incelenen 9 sanayileşmiş ülkede toplam kadın işçilerin 1/4'ünü oluşturuyor. Bunun yanısıra bunların % 85'i evli.



İnşaatla bile kadın çalışıyor

Aynı biçimde, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerdeki ev sanayiinde erkeklerden çok kadınlar istihdam edilmekte. Ama bu konuda sağlıklı istatistiksel veriler bulunmuyor.

Kadınlar gerek kırsal alanda gerekse sanayi sektöründe mevsimlik ve geçici işçilerin büyük çoğunluğunu oluşturuyorlar. Örneğin, Kenya'da kadın işçiler büyük kahve plantasyonlarında mevsimlik işçilerin % 80-90'ını oluşturuyorlar; oysa buralardaki sürekli işçilerin ancak % 40'ı kadındır. Kostarika'da kadınlar pirinç, mısır ve pamuk plantasyonlarında geçici ve mevsimlik işçi olarak işe alınanlar arasında başta geliyorlar. Senegal'de balık işleme sanayiinde çalışanların % 75'i kadındır ve bunların yarısı mevsimlik ya da günlük geçici işçilerdir. Fransa'da 1982 Martında geçici işçilerin % 35'i kadındı.

ÇALIŞMA KOŞULLARI :

Kadın işçiler, nitelsiz işçi konumuna sahip oldukları az sayıda sektör ve meslekte yoğunlaşmış bulunuyorlar. Genellikle hızlı ve yoğun çalışma ile karşı karşıyalar: 1971 yılında Avusturya'da zamana göre ücret ödeme biçimi kadınların % 40'ını erkeklerin ise % 17'sini kapsıyordu. Yineleyici (ve tekdüze) işlerde de kadınlar çoğunlukta: Fransa'da 1974 yılında yapılan bir araştırmaya göre akarban (assembly-line) işçilerinin yarısından fazlası kadın iken erkeklerin oranı % 30'du. Fransada 1980 yılında her dört yarı nitelikli kadın işçiden birisi ve her yedi nitelikli kadın işçilerden birisi akarbanda çalışıyordu: erkeklerde ise bu oranlar sırası ile onüçte bir ile kırkbeşte birdi.

ÜCRET ÖDEMELERİ

Ücretler, kadın ve erkek işçilerin konumundaki ayrılıkların belirgin olarak ortaya çıktığı bir başka olan oluyor. Kadınlar düşük ücret alan işçi kategorisinde en büyük bölümü oluş-

turuyorlar. Örneğin, Fransa'da Maliyetler ve Geirler Araştırma Merkezince gerçekleştirilip 1981 yılında yayımlanan bir araştırma temsili bir örneklemede kadın işçilerin % 33'ünü, erkeklerin ise % 13'ünün en düşük ücret alan işçi kategorisinde yer aldığını göstermiştir. Yanısıra, gerek ortalama gerekse median olarak alındığında hemen hemen tüm ülkelerde çoğu sektör ve meslekte kadın işçilerin kazançları erkeklerden daha düşüktür.

Kadınlarla erkekler arasındaki bu ayrılıklar çok çeşitli etkenlerin bir sonucudur. Bu etkenlerden bazıları arasında beceri ve eğitim, deneyim ve kıdem, çalışma saatleri gösterilebilir. Kadınlar genellikle düşük nitelikli işçiler arasında yer alıyorlar. Örneğin, Hollanda'da 1976 yılında 220 bini kadın 300 bin işçinin çalıştığı 899 kuruluşta yapılan bir araştırmada, kadın işçilerin % 75'inin (buna karşılık erkeklerin % 34'ünün) en düşük iki beceri düzeyinde bulundukları görülmüştür. Kadınlar analık nedeni ile işe ara vermelerinden ötürü daha düşük kıdeme sahip oluyorlar. Örneğin, 1974 yılında İsveç'te büro işçisi kadınlar arasında yapılan bir araştırmaya göre, ilköğrenim yapmış kadınlarda 5 yıllık bir kesintiden sonra 32 yaşında yeniden çalışmaya başlayan kadınların kazançları aynı yaşta olup da çalışmaya devam edenlerden % 17 oranında daha azdır. Ortaöğrenim görmüş kadınlarda ise bu oran % 22'dir.



Kadınlar analık nedeniyle daha düşük kıdeme sahip oluyor.



ŞEKER-İŞ İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ SEMİNERLERİ TAMAMLANDI

● ŞEKER SANAYİİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ OLARAK ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER ÜZERİNDE DURULDU

TÜRK-İŞ'e bağlı, Türkiye Şeker Sanayii İşçileri Sendikası (ŞEKER-İŞ), «Şeker Sanayiinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları» konulu seri eğitim seminerlerini yaparak bu konuda 1983 yılı eğitim programını sonulçandırdı.

Ankara'daki ilk seminerin açış konuşmasını yapan Şeker-İş Genel Eğitim Sekreteri Mehmet Aydın, sanayileşme ve teknolojik gelişmeler sonucu iş hayatının önemli değişimlere uğradığını söyledi. Dünyada iş kazaları sonucu her yıl 100 binden fazla işçinin öldüğünü, iki milyon işçinin sakat kaldığını ve 50 milyon işçinin de yaralandığını belirten Mehmet Aydın, konuşmasını şöyle sürdürdü.

«Gelişen bütün ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıkları sorunu büyük önem taşımaktadır. Son 5 yılda hergün ortalama 600 işçi iş kazası geçirmekte ve bunlardan 5'ini kaybetmekteyiz.

Ülkemizde sadece 1981 yılında SSK istatistiklerine göre 165 bin 101 iş kazası, 573 meslek hastalığı, 2 bin 407 daimi iş göremezlik ve bin 173 işçi de hayatını kaybetmiştir. Bir yılda iş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisine verdiği zarar 40 milyar liradır.

1977-1981 döneminde Türkiye'de toplam grevlerde kaybedilen işgünü

sayısı 17 milyon, kazalarda kaybedilen gün sayısı ise 22 milyondur.

Şeker Sanayiinde ise, 1980-1981 yıllarında 3 bin 19 iş kazası olmuş, 6 işçimiz de hayatını kaybetmiştir. Bu dönemde kaybedilen işgünü sayısı 81 bin 732, parasal kayıp ise 67 milyon liradır.

Mevzuatımız, sanayide tedbirler ve öneriler bakımından yeterlidir. Ama bu tedbirleri almayan işyerleri için uygulanacak cezalar son derece hafiftir. Basit bir tedbiri almadığı için işçinin ölümüne sebep olan bir işveren, birkaç bin lira ceza ile kurtulmaktadır.

Uygulamayı sağlamak için ise, iki yol vardır.

Birincisi, sendikaların bu alandaki yetkilerini arttırmak, ikinci yol ise, tedbir almayan işverene ciddi para

ve hapis cezaları vermektir. İşçisini gerçek bir insan görmeyip de, bir et ve kemik yığını olarak gören işveren, en ağır cezayı hak etmiştir demektir.»

Şeker-İş'e bağlı tüm şubelerde sürdürülen ve Ağustos ayının sonuna kadar 900 işçinin yararlandığı seminerlerde işlenen konular şöyle:

1. İş sağlığı ve güvenliğinin önemi,
2. Beslenme sorunları ve işyerinde dengeli beslenme,
3. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yasal çerçeve ve uygulaması,
4. SSK açısından iş kazası ve meslek hastalıkları uygulaması,
5. İş psikolojisi ve kazaların psikolojik tahlili,
6. Ekonomik açıdan iş kazaları,
7. İşyerinde işçiyi etkileyen fiziksel ve kimyasal şartlar,
8. Genel sorunlar ve işin insancillaştırılması.

Çeşitli üniversite ve kurumlarda görevli öğretim üyeleri tarafından derslerin verildiği seminerlerin son günlerinde «Şeker Sanayiinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Yolları» konulu bir de panel düzenlenmiştir.





SAIT BİRÇÜN

300 MİLYON LİRALIK İŞÇİ ALACAKLARI İÇİN KONAN HACZIN KALDIRILMASINA TEKSİF SENDİKASI İTİRAZ ETİ

TEKSİF Sendikası Genel Başkan Vekili Sait Bırçın, İzmir'de 2240 TEKSİF üyesi işçinin çalıştığı Kula Mensucat Fabrikasında işçi haklarının çiğnendiğini işçi alacaklarının ödenmediğini, işverenlerin iyi niyetle tedbir almak yerine kamu oyunu kandrmakla vakit geçtiklerini bildirdi.

SAIT BİRÇÜN'ÜN AÇIKLAMASI :

«İzmir'de kurulu 2240 üyemizin çalıştığı Kula Fabrikası, işveren durumundaki aile şirketinin iç sorunları ve çıkar anlaşmazlıkları yüzünden çökme noktasına getirilmiştir. Kula'da çalışan işçiler ücretlerini ve diğer haklarını alamamaktadırlar.

Kula işverenin işçilere olan ve 300 milyon lirayı bulan borcu Sendikamızın girişimleriyle taksitlendirilmiş ve sağlam teminatlara bağlanmıştı. Ancak işverenin 50 milyon liralık taksit çekleri karşılıksız çıkınca, alacaklıların müracaatı üzerine kanuni mercilerce işverine haciz koydurulmuştur. Daha sonra işveren tek taraflı başvurusuyla haczi kaldırmış ve bu konuda Sendikamızın da mutabakatı olduğunu iddia etmiştir. Oysa, haczi koyduran

alacaklı işçileri temsil eden TEKSİF Sendikası, haczin kaldırılma kararına yargı önünde itiraz etmiştir. Haczin kaldırılması gibi işçi alacaklarının teminatını yok eden bir işlemde Sendikamızın asla mutabakatı yoktur.

Kula işvereni haczin kaldırılmasında Sendikamızın onayı olduğunu ileri sürerek, işçiyi tahrik etmeyi, işçiyi Sendikayı karşı karşıya getirmeyi, işverinde zaten yüksek olan tansiyonu daha da arttırmayı amaçlamaktadır.

Kula işvereni aynı yolu daha önce de deneyerek, işverinde kendi yarattığı sorunların sorumlusu diye Sendikamızı Sıkıyönetime şikâyet etmiş, ancak Ege Ordu ve Sıkıyönetim Komutanlığının 22 Temmuz 1983 tarihli yazısıyla Sendikamızın ve Kula İşçilerinin hiç bir sakıncalı davranışı ve engelleme eylemine tesadüf edilmediği bildirilmiştir.

Kula işverenin, kendi aile çekişmeleri yüzünden işverini felce uğratması, İzmir'deki başka işyerlerine de kötü örnek olmaktadır. İzmir'de kurulu Yün Mensucat Fabrikası da Kula örneğini taklit ederek, iç anlaşmazlıklar sonucunda Fabrikanın çöküşe sürüklendiği gözlenmektedir.

İşveren durumundaki ailelerin iç sorunları yüzünden İzmir'deki Kula ve Yün Mensucat fabrikalarının adeta bilerek çökmeye terk edilmesine devlet seyirci kalmamalıdır. Bu iki işverinde milli servetin heba olması, üretimin durması, binlerce işçinin ve onbinlerce aile ferdinin perişan olması tehlikesi gün geçtikçe büyümektedir. Devletimiz bu duruma hemen el koymalı, milli serveti böylesine tehlikeye sokanların tertiplerine son vermeli ve şimdiye kadar yapılan ekonomik ve sosyal tahribatın hesabı sorulmalıdır.»



SARIPOLAT: «İŞÇİ ÜCRETLERİ SÜREKLİ GERİLEDİ»

Tezbüro-İş Sendikası Genel Başkanlığına seçildikten sonra bir basın toplantısı düzenleyen Nurettin Sarıpolat, son bes yılda işçi ücretlerinin reel alım altında yüzde elli gerileme olduğunu söyledi.

Sarıpolat özetle şu konulara değindi:

«Ülkemiz demokratik rejime dönme arifesinde olduğu şu günlerde bu görevin sağlıklı bir şekilde tamamlanması için sendikaların da katkıları gereklidir. Çünkü demokrasinin varlığı olmazsa demokrasinin kurulması da özgür sendikacılık vardır. Sendikacılık olmazsa demokrasi olmaz, demokrasi olmazsa da özgür sendikaların yaşaması ve çalışanlara hizmet götürmesi mümkün değildir. Sendika ile demokrasiyi böylesine bir et tırnak ilişkisi içerisinde kabul edilmesi gerektiğine göre demokrasinin kurulması süreci içerisinde TÜRK-İŞ ve bünyesindeki sendikalara önemli görevler düşecektir.

En önemli görevimiz demokratik ve sosyal gelişmelerden yönetime haberdar etmek amacıyla gerekli ciddi uyarılarımızı geciktirmeden yapmaktır.

Şu anda önemli bir uyarı görevimizi yerine getirmek istiyorum. İşçilerin eline geçen para hem miktar olarak azdır, hem de artan pahalılık karşısında değerini kaybetmiştir. Fiyatlar süratle artıyor ama elimize geçen para rakam olarak aynıdır. Bu durumda işçilerin ücreti aslında reel olarak gerilemiş durumdadır.

Nitekim Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ'in araştırmaları son 5 yıl içinde işçi ücretlerinin reel olarak % 50 gerilediğini göstermektedir. Yani işçilerin hayat düzeyi yarı yarıya düşmüştür.

Bu durumda işçi aileleri ciddi bir geçim sıkıntısı içerisinde. Bizim örgütlü bulunduğumuz Büro, Eğitim, Tezgahtar, Ticaret, Kooperatif işkolunda sendikal örgütlenme oranı da düşük olduğundan, çalışanların büyük çoğunluğu sendikasız, sigortasız ve de sözleşmesizdirler. İşçinin eline ge-



HABERLER

çen para genellikle asgari ücretten ibarettir. Bu husus işkolumuz için büyük bir ızdırap kaynağı olmaya devam etmektedir.

İşçilerin ekonomik durumunun düzelmesi için sendikamızın pratik bir önerisi vardır. Enflasyon şokunu azaltmak amacıyla uygulamaya konulan ekonomik politikanın başarı derecesi bilim adamlarınca ve yetkili kişilerce araştırılmaktadır. Biraz önce de değindiğim gibi bizim gözlemimiz uygulanmakta olan ekonomik politikanın mutlak surette başarısız kaldığıdır. İşsizlik artmıştır ve milli gelir dağılımı emek aleyhine gelişmiştir. Bu konuda yeni politikalar tesbit edilmelidir. Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ'in önerdiği yöntemler ilgililere yeterince ışık tutacaktır.

İşçilerin gelirlerindeki aşınmayı gidermenin bir yolu ciddi bir vergi reformuyla emeğin vergi yükünü hafifletmek, ikinci yolu da yazlaşmakta olan toplu iş sözleşmelerinin Uluslararası normlar düzeyinde işlenmesini sağlamaktır. Bu iki hususun hayati önemini şimdiki yönetime de bundan sonraki yönetimlere de ısrarla tekrarlamayı görev sayıyoruz.

Büyük Atatürk'ün dediği gibi «Vatanı Sevgisi, ona en iyi hizmet etmekle ölçülür.» Biz de, Vatanımıza şimdi ve her zaman yapılacak en büyük hizmetin insanları mutlu kılmak ve sosyal huzuru pekiştirmek olduğuna inanıyoruz. Bunun için de temel şartın ekonomik açıdan gelir dağılımında emek lehine adalet sağlamak olduğunu biliyoruz. Bu itibarla uyarılarımızı vatan hizmetin bir gereği ve dolayısıyla vatan sevgimizin bir işareti sayıyoruz.»



ALMANYA'DA ÇALIŞMA SÜRESİNİN HAFTALIK 32 SAAT OLMASI İSTENİYOR

Almanya'nın en büyük işçi sendikası IG Metali, çalışma süresinin işçiler için 35 saate düşürülmesini amaçlayan çeşitli gösterilere başladı. İşverenler ise, kimi nedenlerle bu isteme karşı çıkıyorlar. Öte yandan, çalışma süresinin azaltılması durumunda Almanya'da işsizliğe bir çözüm bulunabileceği öne sürülüyor. Alman Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü, çalışma süresini azaltmanın birçok

yararları olduğunu ve işsizliği önlemek isteyen hiçbir tasarının bunu gözardı edemeyeceğini savunuyor.



AVRUPA'DA EN AZ SENDİKALI İŞÇİ FRANSA VE YUNANİSTAN'DA

Avrupa'da sendikalaşma oranının giderek azaldığı, sendikalaşma oranının Danimarka'da en yüksek, Fransa ve Yunanistan'da ise en düşük düzeyde olduğu bildirildi. AET Komisyonu Enformasyon Temsilciliği'nin yayımladığı sayısal bilgilere göre, Danimarka'da sendikalaşma oranı % 70, Fransa ve Yunanistan'da ise % 25-30 dolayında. Öteki bazı Avrupa ülkelerindeki sendikalaşma oranı da şöyle: Belçika % 65, Lüksemburg % 55-60, İngiltere % 52. Avrupa Topluluğunda ortalama sendikalaşma oranı ise yaklaşık % 44.



ABD'DE İŞSİZLİK ORANI % 9.5'E DÜŞTÜ

Birleşik Amerika'da işsizlik oranının, Haziran - Temmuz aylarında yüzde 10'dan 9.5'e düştüğü bildirildi. İşsizlik sayısının da 1959'dan bu yana en düşük düzeye indiği gözlemlendi. Edinilen bilgilere göre, iki aylık dönemde 500 bin kişi iş buldu ve işsiz sayısı Temmuz ayı sonunda yüzde 10.6 olarak gerçekleşti. Önceki Aralık ayında yüzde 10.8 gibi yüksek bir orana erişen ve 12 milyon kişiyi kapsayan işsizlik, bu iki aylık dönemde yüzde 1.3 oranında geriledi ve halen 1982 Haziran ayındaki düzeyde bulunmakta.



TÜRKİYE, SOSYAL GÜVENLİK ORANI EN DÜŞÜK OLAN ÜLKE

OECD tarafından yapılan bir araştırmaya göre Türkiye, üye 24 ülke arasında vergi ve sosyal güvenlik kesintileri yurtdışı gelirlerle kıyasla en düşük olan ülke. Araştırma sonucu yayımlanan raporda, sözkonusu kesintilerin İsveç'te en yüksek orana ulaştığı bildirildi. Bu kesintiler İsveç-

te % 51.1 oranında keskinleşirken Türkiye'de % 19.2 oranında kalıyor. Aynı kıyaslama sadece vergi oranlarına göre yapıldığında, Türkiye, bu kez Japonya ve Japonya ile birlikte % 19 oranında sahip oluyor. Vergi oranlarının yurtdışı gelirlerle kıyasla en yüksek olduğu ülke ise % 44.2 ile Danimarka.



GENERAL MOTORS, ÜRETTİĞİ OTOMOBİLLERİ YENİDEN KONTROL ETMEK ZORUNDA

Amerika'nın en ünlü otomobil firmalarından General Motors, «X-Body» modellerinde çıkan «fren kilitlenmesi» nedeniyle, 1979 yılında ürettiği 240 binin üzerindeki otomobili yeniden kontrol etti. 1979 yılında geliştirilen fren sisteminin aksaklığı 1750'ye yakın yakınma mektubuyla ortaya çıktı. Fren kilitlenmesi hatasının 15 kişinin ölümü, 71 kişinin yaralanmasıyla sonuçlanan kazalara ve büyük hasarlara yol açtığı bildiriliyor



ŞİDE: «FEDERASYONLARIN MİLLİ SENDİKAYA DÖNÜŞEMİYECEĞİNİ SÖYLEMEK SUÇTUR»

Sosyal Güvenlik Bakanı ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Sadık ŞİDE, bazı bilim adamlarının federasyonların bugünkü yasal düzenleme uyarınca millî tip (işkolu) sendikasına dönüşemeyeceklerini savunmalarına katılmadığını bildirerek, «Bu ahkam kesmek, desteksiz laf etmektir. Böyle bir hükmü seminerde bile olsa söylemek suçtur. Kimsenin hakkı yoktur böyle ifade kullanmaya» dedi. Federasyonların kesinlikle millî sendikaya dönüşeceğini söyleyen ŞİDE, «uygulamayı bilmeyenler, meseleyi sadece ilmi açıdan değerlendirmeye çalışanlar her zaman sonuçta yanılırlar» biçiminde konuştu.

BASIN YASA TASARISI İLE İLGİLİ ELEŞTİRİLER SÜRÜYOR

**TGS Genel
Başkanı
Kurtböke:**

**"Tasarı,
düşünce
özgürlüğüne
ters
düşüyor,, dedi**



«Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Genel Başkanı Oktay Kurtböke, basın özgürlüğüne gelecek sınırlamalar ile yalnızca basının haber verme hakkı değil, halkın haber alma hakkının da sınırlanacağını söyledi.

TGS Genel Başkanı Kurtböke, Danışma Meclisi Adalet Komisyonu'nda görüşülmekte olan Basın Yasa Tasarısı'nın düşünce özgürlüğü ile bağdaşmadığını belirtti. Komisyon ve Genel Kurulda, söz konusu tasarının çağdaş ve özgürlükçü bir anlayışla ele alınarak yeni baştan düzenlenmesi dileğini dile getiren kurtböke, «Bu düzenlemede, Büyük Atatürk'ün basın özgürlüğü anlayışının rehber olacağına, basın özgürlüğünün toplumsal bir hak olarak korunacağına» değinerek özetle şunları söyledi:

«Basın, yalnızca suç işleyen bir araç olarak görülmemelidir. Kamuoyunda ve bazı çevrelerde 12 Eylül öncesinin (korsan basını) diye nitelenen bazı yayınlarını örnek alarak, gerçek basını hedef alan genel hükümler getirilmemelidir. Bugün korsan basın için, bu gerekçeyle hazırlanan hükümler, yarın tüm basın için geçerli olacaktır. İleri siyasi iktidarlarda elinde basın özgürlüğünü yok edici ve basını susturucu uygulamalara olanak tanıyan pek çok hüküm tasarıda yer almaktadır. Genel çizgileri ile, düşünce özgürlüğü ile bağdaştırmakta güçlük çektiğimiz bir tasarı ile karşı karşıyayız.»

Kurtböke, daha sonra taslağın basın özgürlüğünü yok edici, basını susturucu uygulamalara olanak tanıyacak hükümlerin üzerinde durdu. Basınla ilgili yargılama biçiminin değiştirilmesine ilişkin özetle şöyle konuştu:

«Davaların çabuk görülebilmesi gibi bir gerekçe ile toplu basın mahkemelerinin kaldırılması öngörülmektedir. Oysa bütün mahkemelerde davalar çabuk görülebilmemektedir. Ayrıca toplu basın mahkemelerinde davaların uzamasının nedeni sürekli Toplu Basın Mahkemesinin bulunmamasıdır. Sürekli çalışacak Toplu Basın Mahkemelerinin kurulması ve alınacak önlemlerle davaların hızlandırılması beklenirken, Sulh Ceza Mahkemelerinin yetki alanlarına girenlerle birlikte, basın davalarının Asliye Ceza Mahkemelerine verilmesi aşında işleri yoğun olan bu mahkemelerde tüm davaların daha da uzamasına yol açacaktır. Böylece uzmanlaşmış mahkeme ilkesi de bir yana bırakılmakta, basın özgürlüğünün bir güvencesi daha ortadan kaldırılmaktadır.»

SOSYAL GÜVENLİK

İSTEĞE BAĞLI SIGORTADA % 10

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 85 inci maddesi, sigortalılık süresi en az 5 yıl olan ve bu sürede en az 750 gün malûlülük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunan sigortalının,

a) İsteğe bağlı olarak sigortaya devam edeceğini Kuruma yazı ile bildirmek,

b) Daha önce kendisine aylık bağlanmış veya toptan ödeme yapılmamış olmak,

c) İsteğe bağlı olarak sigortaya devam isteğinin kabul edildiğinin Kuruma sigortalıya yazı ile bildirildiği tarihten önce prim ödediği son takvim yılında, ekte ettiği ve sigorta primi hesabına esas tutulan kazançlar toplamının prim gün sayısı toplamına bölünmesiyle bulunacak ortalama günlük

suretiyle malûlülük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanması için gereken şartları yerine getirmesi olduğunu tanımlıdır.

Bu haide ödenecek prim, yine aynı maddedeki «... ödenecek primler, sigortalının, yazılı istekte bulunduğu tarihten önce prim ödediği son takvim yılında, ekte ettiği ve sigorta primi hesabına esas tutulan kazançlar toplamının prim gün sayısı toplamına bölünmesiyle bulunacak ortalama günlük kazanca göre alınır. Böylece tesbit olunacak günlük kazancın lira kesirleri liraya çıkarılır» hükmüne göre saptanmaktadır.

«Bu suretle tesbit olunan kazanç, sigortalı tarafından takvim yılı başından üç ay önce Kuruma yazıyla bildirilmek şartıyla her yıl % 10 oranında artırılabilir.

Ancak, günlük kazançları, 78 inci maddeye göre tesbit edilen alt sınırdan aşağı ve üst sınırdan yukarı olamaz.»

Günlük kazancın % 10 oranında ar-

OSMAN NURİ TEKMAN

tırılması, işçi ücretinin enflasyon sonucu değer kaybını karşılayarak ücretin belli bir düzeyi korumasını amaçladığı gibi işçinin gerçek ücretinde enflasyon dışında her geçen yıl için bir yükselmeyi de kabul etmenin sonucudur.

Maddedeki «... 78 inci maddeye göre tesbit edilen alt sınırdan aşağı olamaz» hükmü, prime esas ücretin ilk tesbitinde o gün için uygulanan asgari ücretin altına düşürülmemesinin benimsendiği esastan hareket edildiğinden, isteğe bağlı sigortaya devam eden bir sigortalının prime esas günlük kazancının gerçek değerinin hiç bir zaman düşmemesi gerekir.

Yasanın yürürlüğe girdiği 1965 tarihinden bu yana Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerinde belirlenen prime esas ortalama ücretleri bir sonraki yıllar ile mukayese ettiğimizde karşımıza 1 No. lu Tabloda görüldüğü gibi ilk yıllarda % 7.58 ile başlayıp, hemen % 10 oranını aşan ve 1982 yılında % 27.05'ya ulaşan oranlarla karşılaşmaktayız.

Bu durumda 1977 yılında tavandan prim ödeyip isteğe bağlı sigortaya devam eden bir kimsenin her yıl % 10 ücret artırımı sonucu ulaşacağı günlük kazançları ile o yılların tavan ücretleri yıl sonu itibarıyla 2 No. lu Tabloda görüldüğü gibi olacaktır ki, bu halde böyle bir kimsenin 1983 yılında yaşlılık aylığı talep etmesi halinde tavandan yaşlılık aylığı alması mümkün olmayacaktır.

Yurt dışında çalışan işçilerimizden 2147 sayılı «Yurt Dışında Çalışan Türk

Vatandaşlarına, Yurt Dışında Çalışma Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun»un 5 inci maddesi gereğince 85 inci maddeye göre isteğe bağlı sigorta yolu ile hizmet değerlendirmesi yapanlar da bu maddenin, yukarıda bahsedilen olumsuz etkisinde kalmaktadırlar. Ancak bunların yurt dışında geçen her yılın hizmetini, bir ertesi yıl borçlanıp değerlendirmeleri yolu ile, bahsedilen maddenin olumsuz etkisinden kurtulmaları söylenebilir. Ama, 85 inci maddeye uymak zorunda kalanların bu olumsuz etkiden kurtulmaları mümkün değildir.

İşte bu nedenle, kurumun 15.2.1983 tarih 1983/3084 numaralı genelgesinde Avukatlar ve Noterler için uygulanan Topluluk Sigortasındaki «üst sınırı 840,— Lira ile yeni üst sınır 1.187,— Lira arasındaki artış farkı % 41.31 olduğundan, alt sınır 544,— lira günlük kazanç ile sınır 1.187,— lira arasında prim ödeyen Avukatların, Noterlerin prime esas günlük kazançlarının da 1.1.1983 tarihinden itibaren % 41.31 oranında artırılması icap etmektedir.

Bu gibi; Avukat ve Noterlerin 1983 yılında günlük kazançları % 10 artırılması gerekiyorsa, bu işlem günlük kazançlarının % 41.31 artırılması sonucu elde edilen yeni günlük kazanca göre yapılacaktır.» görüşünden hareketle 85 inci maddedeki % 10 oranının bu esasa göre yasallaştırılması yerinde olacaktır.

Böyle bir yasanın çıkarılması halinde, geçmiş dönemlerinde buna göre düzeltilmesine olanak sağlayan geçici bir maddesinde getirilmesi sigortalıların haklarının korunması açısından isabetli olur görüşündeyiz.

● 1 ve 2 No.lu Tablolar arka sayfadadır.

T A B L O 1

Yıllar	Ortalama Kazanç	Bir önceki yıla göre artış farkı	Bir önceki yıla göre artış oranı %
1965	21.64	—	—
66	23.28	1.64	7.58
67	25.83	2.55	10.95
68	28.27	2.44	9.44
69	32.13	3.86	13.65
1970	35.32	3.19	9.93
71	39.32	4.00	11.32
72	43.88	4.56	11.59
73	54.41	10.53	24.00
74	68.26	13.85	25.45
75	85.55	17.29	25.33
76	115.30	29.75	34.77
77	146.53	31.23	27.08
78	207.93	61.40	41.90
79	294.31	86.38	41.54
1980	426.96	132.65	45.07
81	543.84	116.88	27.37
82	691.03	147.19	27.06

T A B L O 2

Yıllar	% 10'lu artışa göre	Yürürlükteki azami ücret
1978	280 × % 10 = 308,—	280,—
1979	308 × % 10 = 339,—	368,—
1980	339 × % 10 = 373,—	625,—
1981	373 × % 10 = 411,—	675,—
1982	411 × % 10 = 453,—	840,—

Sosyal yardımlar arasında büyük farklar olduğu saptandı

Eskişehir Sanayi Odası'na 16 firma esas alınarak yapılan bir araştırmada, işyerleri arasında sosyal yardımlar bakımından büyük farklılıklar olduğu belirtildi. Buna göre, en yüksek sosyal yardım tutarı kişi başına 318.750, en düşük ise 2.154 lira. Araştırmaya esas işyerlerinden % 25'i kamu, % 75'i özel işyerleri, Sosyal yardımların önemi üzerinde durulan araştırmada, söz konusu farklılığın YHK'ca gi-

derilmeye çalışıldığına da değinilerek şöyle denilmekte: «Ancak, bu bazı işletmelerin lehine olurken, diğerlerinin aleyhine olmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapılmış olan 15 işletmenin ödediği miktarlar arasındaki farkın büyüklüğü şaşırtıcıdır. Bu kadar büyük farkların ortaya çıkmasının en büyük nedenlerinden biri bazı işletmelerce çalıştırılan geçici işçi oranının büyüklüğüdür.»

BİR İŞÇİ ORTAKLIĞININ BAŞARISI

Ortaklarının önemli bir bölümü yurt dışında çalışan işçilerden oluşan, Balâ - Sofular Köyü KARMA YEM SANAYİİ TESİSLERİ 22 Ağustos Pazarı günü törenle hizmete girdi.

Tarım ve Orman Bakanı Prof. Dr. Sabahattin Özbek tarafından hizmete açılan tesislerde, tek vardiya çalışıldığı takdirde yılda 24 bin ton karma yem üretililebilecek.

Yaklaşık iki yılda tamamlanan ve 140 milyon liraya malolan tesisler, Aile İşçi Şirketleri Grubunun daha önce bu yörede başlatmış olduğu Canlı Hayvan Et ve Et Mamulleri Entegre projesinin bir parçasını teşkil etmektedir.

Düşük faizli Türk-Alman Fonu'ndan da Halk Bankası aracılığı ile destek sağlanarak tamamlanan Balâ-Sofular Köyü Karma Yem Sanayii tesislerine, yüzde 37'si yurt dışında çalışan işçiler olmak üzere yüzde 30'u Sofular Köyü ve gerisine de çevre köyler ve Balâ ilçesi halkı ortak edilmektedir.

Proje safhasında bina yapımı ve üretim planlamasına kadar aynı işçi şirketleri grubu tarafından üstlenerek gerçekleştirilen Balâ Sofular Köyü Karma Yem Tesislerinde her türlü hayvan yemi üretililebilecek. Bu üretimin bir bölümü ise ihracata yönelik olacak.

BÜYÜK TÜRK-İŞ

TÜRK-İŞ deyince akla
Güç, kuvvet birliği gelir
Eri güvenli Konfederasyonsa
Yine büyük TÜRK-İŞ'dir.

☆☆☆

Cihan yıkılsa bile
Yıkılmaz TÜRK-İŞ yine
Doğrudur her adımı
Böylesi hiç yıkılır mı?

☆☆☆

Geleceğin güvencesi
Ümitlerin en yücesi
İşçilerin tek Velisi
Yine büyük TÜRK-İŞ'dir.

☆☆☆

Gariplerin yuvası
Halk'a açıktır kapısı
Dertlerin tek devası
Yine büyük TÜRK-İŞ'dir.

9.8.1983 Ayşe GÜRBÜZ

Türkiye Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu toplandı



Türkiye Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu toplantısından bir görünüş.

Şide: “Sakatlara iş olanakları artırılıyor,,

Türkiye Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sadık Şide, yapılan çalışmalarla ilgili açıklama yaptı.

Şide açıklamasında şunları söyledi:

«1 — 27.7.1983 Tarih ve 18117 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sakatların Devlet Memurluğuna Alınmaları ile hangi işlerde çalıştırılacakları hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

2595 Sayılı Kanunun 53. Maddesinde öngörülen bu hizmet yerine getirilmiştir.

2 — Sakatların işçi olarak çalıştırılmaları ile ilgili hükümlere açıklık getirilmiştir.

1475 Sayılı İş Kanunu'nu değiştiren 2869 Sayılı Kanunda Çalıştırma Zorunluluğu başlığını alan 25. Madde, arzettiği önem ve özellik sebebiyle yeniden tanzim edilmiştir.

(A) Bölümü Sakatların Çalıştırılması,

(B) Bölümü Eski Hükümlülerin Çalıştırılması halinde düzenlenmiştir.

Eskiden 100 işçi çalıştıran yerler esas alınırken yeni madde 50 işçi

çalıştırılan yeri uygulamada ölçü almıştır.

Bu biraz daha fazla sayıda sakat vatandaşımıza iş temin etmeye yardımcı olacaktır.

Aynı Kanunun 98. Maddesi:

İşverenlere, çalıştırmadığı her sakat ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için **Onbeşbin** lira ağır para cezası getirmiştir.

3 — Sakatlara Yönelik Dernek ve Federasyonlar Yeniden Düzenleniyor : 1630 Sayılı Dernekler Kanunu halen Danışma Meclisi Umumi Heyetinde müzakere edilmektedir.

ÖNERİMİZ: Dört Federasyondan oluşacak **TÜRKİYE SAKATLAR FEDERASYONU:**

Körler Federasyonu,
Sağırklar Federasyonu,
Ortopedik Özürlüler Federasyonu
Zihni Özürlüler Federasyonu

4 — **Korumalı İşyerleri Hazırlanıyor:** Adana ve Muğla illerimizde Ağır Sakatların yararlanacağı Korumalı İşyerleri hazırlama çalışmaları devam etmektedir.»

EGE'NİN AÇIKLAMASI :

Türkiye Sakatların Koordinasyonu Kurulu Teknik Başkanı Prof. Dr. Ridvan Ege ise, şu hususları açıkladı:

«27 Temmuz 1983 tarih ve 13116 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan yönetmelikle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 1327 sayılı kanunla kaldırılan ve 2595 sayılı kanunla düzenlenen 53 üncü maddesine göre çalışma gücünden % 40 oranında yoksun olan sakatlardan % 2 oranında sakat memur olarak çalıştırma zorunluğu getirilmiştir ve bunların hangi işlerde çalışabileceği belirlenmiştir. Buna göre her kurum veya kuruluş tüm memur kadrolarının % 2 si kadar sakat çalıştıracaktır. Başalan kadrolarda öncelikle sakat çalıştırma zorunluğu getirilmiştir.

25.8.1971 de yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanununun 25. maddesine göre işçi sayısı yüzden fazla olan iş yerleri için iki sakat kişi çalıştırılması öngörülmekte ve 98. madde gereğince bunu uygulamayan işyerlerinden ancak bir defaya mahsus 500 TL. ceza alınırdı. Bu ceza caydırıcı olmadığından bu kanun bugüne kadar etkili olamamıştır.

30 Temmuz 1983 tarih ve 18120 sayılı resmi gazete ile yayınlanan 1475 sayılı Kanunun bazı maddelerini değiştiren 2869 sayılı kanunla bu maddede şu değişiklikler yapılmıştır.

50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde % 2 oranında sakat kimseyi meslek, beden ve ruhi durumuna uygun bir yerde çalıştırmakla yükümlü kılınmış, yarım kesirler sakat lehine bire tamamlanmış ve işyerinde sakatlananlara öncelik tanınmış ve sakat işçi çalıştırmayan işyerine çalıştırması gereken her sakat işçi için ayda 15.000,— TL. ödemesi öngörülmüştür.

Böylece Türkiye'de büyük çoğunlukta olan işçi sayısı 50-100 arasındaki iş yeri sakat çalıştırmakla yükümlü kılınmış ve cezai yaptırım 15.000,— TL. na çıkarılmıştır. Bu bir iyi aşamadır, fakat yeterli değildir. Biz % 2 sakat işçi çalıştırma zorunluğunun diğer bazı ülkeler gibi % 4 veya % 3 e çıkarılmasını, sakat çalıştırmayan işyerlerinden 1-2 senede enflasyon nedeniyle sayısal değeri ne olacağı bilinmiyen 15.000,— TL. ceza yerine, asgari ücret kadar ceza alınması talebinde bulunmuştuk. Ayrıca bu alınacak cezanın bir fonda toplanarak sakatlara iş öğretecek olan «Mesleki



Sakatlar için Mesleki Rehabilitasyon hizmetlerine öncelik verilmesi isteniyor.

Rehabilitasyon» hizmetlerine tahsisini önermiştik. Eğer böyle olsaydı iş yeri ihtiyacına göre sakatlar eğitilip, ve onlara çalışma alanı açılacaktı. Bu nedenle kanundaki değişikliğin ne derece yararlı olacağından kuşku duyulmaktadır.

Şimdi en büyük sorun 657 ve 1475 sayılı kanunlardaki değişikliklerle sakatın yapabileceği işlerde istihdamı, yani iş verebileceği ön görülmüş, fa-

kat sakatlar için Meslek öğretecek Mesleki Rehabilitasyon hizmeti Türkiye'de halen hiç olmadığı için büyük umudlarla beklenen değişikliklerin yararından endişe duyulmaktadır.

Özellikle 1475'te yapılacak ilk değişiklikte bunun düzeltilmesi ve Sakatlara iş öğretme ilkesini öngören komşu Asya devletlerinde bile olan «Mesleki Rehabilitasyon hizmetlerine öncelik verilmesi en büyük dileğimizdir.»

MPM'nin "Verimlilik", konulu afiş yarışması sona erdi

● DERECE ALANLARIN ÖDÜLLERİ
26 EYLÜL'DE «VERİMLİLİK HAFTASI»
TÖRENİNDE VERİLECEK

1983'ü, ülkemiz için «VERİMLİLİK YILI» ilân eden Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)'nin bu amaçla düzenlediği afiş yarışması sonuçlandı.

Mengü ERTEL, Nevide GÖKAYDIN, Ateş AKYÜZ, Mehmet ÖZDEMİR ve Serpil ÖZDAMAR'dan oluşan seçici kurul verimliliği konu alan 85 eser arasında, Tekin GÜREKEN'in eserini birincilik ödülüne layık gördü.

Sanatçının bu eserinde, grafikte yükselen bir filiz sade bir anlatımla üretimde verimliliği sembolize ediyor.

Seçici Kurul'un yaptığı değerlendirmede, Emre ÇAĞATAY ikincilik, H. Numan GÖK ise, üçüncülük ödülü kazandılar.

Yine Tekin GÜREKEN'in ayrı bir eseri ile Selâhattin GANİZ, Recai SEYREK ve Süleyman YURDAKUL'un eserleri mansiyon aldı.

Bu yarışma sonunda, Tekin GÜREKEN 100 bin liralık birincilik ödülü kazanırken, Emre ÇAĞATAY 75 bin, H. Numan GÖK de 60 bin lira alacaklar. Mansiyon alan dört eser sahibine ise 25'er bin lira ödenecek. Sanatçılara ayrıca, MPM'nin başarı plâketi armağan edilecek.

VERİMLİLİK HAFTASI

Afiş yarışmasında derece alan sanatçıların bu ödülleri, 26-30 Eylül 1983 tarihleri arasında Ankara'da kutlanacak olan «VERİMLİLİK HAFTASI»nın açılış töreninde verilecek.

«ÜRETİMDE VERİMLİLİK YILI» nedeniyle MPM tarafından düzenlenen hafta boyunca, verimlilik kavramını kitlelere anlatmak amacıyla çeşitli konferans ve paneller yanında, TRT'de de buna özgü programlar yayınlanacak.

Ayrıca afiş yarışmasında dereceye giremediği halde, Seçici Kurulun beğenisini kazanan 40 eser, «VERİMLİLİK HAFTASI» boyunca sergilenecek.



İŞÇİ İKİ AYRI İŞYERİNDE SİGORTALI OLARAK ÇALIŞABİLECEĞİ GİBİ BUNLARDAN BİRİSİ İÇİN ÖLÜM SAYILAN OLAY ÖTEKİ İÇİN İŞ KAZASI KABUL EDİLEBİLİR

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU

E. 1983/383
K. 1983/624
T. 14.2.1983

DAVA: Davacı, trafik kazasında ölen sigortalı işçinin haksahiplerine yapılan harcamalar üzerine uğranılan Kurum zararının rücuen ödetilmesini istemiştir.

Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün davacı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi (.....) tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

KARAR: 1 — Sigortalı (.....) Karayolları Kalabak Sosyal tesislerinde, bina ve mal bekçisidir. Ancak aynı zamanda bu tesislerin yakınında yer alan (.....) isimli kişinin evinin de bekçiliğini yapmaktadır. 2.9.1979 günü saat 20 sıralarında (.....) in evinde ışık yandığını görüp kontrol etmek üzere o eve giderken, yolda, davalı (.....) nın kullandığı aracın çarpması sonucu ölmüştür.

Kurum, olayı işkazaı saymış ve sigortalının haksahiplerine bağladığı gelirin peşin sermaye değerini, faiz, yargılama giderleriyle birlikte, araç şoförü ve sigorta şirketinden istemiştir.

Yerel mahkeme, olayın, adi bir trafik kazası olup, işkazaı sayılamayacağından söz ederek davayı reddetmiştir.

506 Sayılı Kanunun 2 nci maddesi uyarınca, bir kimşenin, birkaç işveren tarafından hizmet aktiyle çalıştırılması mümkündür. Özellikle, bina ve mal bekçiliği türünden işlerde, bir kimşe, birden çok kişinin hizmetinde çalışabilir ve anılan Yasanın 6 ncı maddesi çevresinde «işe alınmasıyla kendiliğinden sigortalı» olur. Böyle durumlarda, bu işverenlerden, sadece biri ile oluşan hizmet

aktine bağlı olarak, kazanılan sigortalılık niteliği çevresinde ve bu niteliğin devam ettiği dönemde, oluşan sigorta olayına ilişkin hak ve yükümlülüklerin, 506 sayılı Yasaya tabi olacağına, duraksanamaz. Diğer bir anlamla, Sigortalının bağlı bulunduğu işverenlerden biri yönünden, işkazaı niteliğinde sayılamayan sigorta olayı, öteki işveren için işkazaı niteliğinde olabilir. Örneğin, bu olayda, sigortalı, evinin ve mallarının bekçiliğini yaptığı (.....) in evini kontrol etmeye giderken trafik kazasına uğradığına göre, şayet (.....) le sigortalı arısında, Yasanın belirlediği biçimde, işveren-sigortalı ilişkisi oluşmuşsa, sigorta olayının 506 Sayılı Kanunun 11/A-b maddesi uyarınca, işkazaı sayılacağı ortadadır ve Kurumun, anılan Kanunun 23 ncü maddesi gereğince, bağladığı gelirlerin peşin sermaye değerlerini duruma göre, 10 ve 26 ncı maddelere dayanarak, sigorta olayına yol açan kişi ile, sigorta şirketinden isteyebileceği kuşkusuzdur.

2 — Bu tür rücu davalarında dahi mahkeme, maddi olgularla bağlıdır. Ne var ki, maddi olayı nitelendirmek konusunda tarafların bildirilerine tabi değildir. Sigortalı ölmüş ve haksahibine önemli parasal yardım yapılmış olduğuna göre, davanın 506 sayılı Kanunun 9-10 uncu maddesi çevresinde gerçekleşmemesi durumunda, 65 ncı madde gereğince olumlu şekilde hükme bağlanabilip bağlanamayacağı yönünün dahi tartışılması gerekir.

Bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olması, usul ve kanuna aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA** oybirliğiyle karar verildi.

ÇIRAKLIK-KALFALIK

1980 yılında % 1 örnekleme yoluyla yapılan faal nüfusun sayımından anlaşıldığına göre 12-19 yaş grubu gençlerimizin sayısı 8 milyon üzerinde. Orta öğretim çağında bulunan bu büyük kitlenin % 50'sinden fazlası eğitime devam edememektedir. Eğitime devam edemeyen bu kesimin de yarısının kırsal alanda tarım ve hayvancılıkla uğraşıp üretime katkıda bulunduğunu düşünürsek, geriye iki milyon üzerinde gencin ne yapmakta olduğu sorusu aklımıza gelmektedir.

Aslında bunların yüzlercesini büyük şehirlerde yaşlarına, güçlerine uygun bulmadığımız işlerde çalışırken görmekteyiz. Çoğu, sokaklarda simit satar, su satar, sigara satar, abonman bileti satar veya seyyar satıcılık yapar. Bunlara bir de öğrenimini yarıda bırakanları ve lise mezunu (meslek liseleri hariç) olup da iş bulamayanları eklersek, durum daha da başka bir görüntü arz etmektedir. Bu suretle halâ 3,5 milyon işsiz insanımıza binlerce genç dinamik işsizler katılmaktadır.

Bu tablodaki grafik eğrisi aynı yönde devam ettiği sürece genç neslin

geleceği ve bugünü bizi endişeye sevk etmektedir.

Çocuğa, üretime başladığı aşamada geleceğine uygun eğitim verilmeyişi, bu genç dinamik emeği ekonomik olmayan sonuçlara götürür.

Erken emek denilen çocuk emeğini, yetiştirmek ve ekonomik ihtiyaç düzeyine yükseltmek için emeğin, eğitim ve uygulama bütünlüğü içinde değerlendirilmesi gereği doğuyor. Bunu daha iyi açarsak çözüm yolu olarak mesleki eğitim ve bir sanat sahibi kılma en iyi yoldur.

İşte burada çıraklık kurumunun iyi kullanımı zorunlu olmaktadır. Ancak çıraklık kurumu henüz istenilen etkinlikte değildir. Sanayide çalışan çıraklar ne sıhhi yönden ne de teknik yönden denetim ve güvence içindedir. Aksine çocuk emeğinin denetimsiz kullanımı vardır.

Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü faaliyetleri içerisinde olan çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi sayısal yönden çok yetersizdir. 1982 yılı sonu itibarıyla başta Ankara olmak üzere 15 ilimizde aşağıdaki 1 nolu tabloda görüldüğü gibi 37872 kişiye çıraklık kalfalık ve ustalık eğitimi

verilmiştir. Bu rakamı genç nüfus sayısına oranlarsak çok küçük bir rakam sayılır. Hele bir de batı ülkeleri ile karşılaştırsak bu konuda ne kadar geride kaldığımızı gerçeğini görmüş oluruz.

Devletin konuya ağırlık verip belirli sayıda çırak ve kalfa çalıştıran, işveren niteliğinde bulunan ve birer meslek kolu sayabileceğimiz bu sanayi sitelerinde de haftanın belirli günlerinde modern pratiği öngören teorik bilgiler ehliyetli öğretmen ya da ustalar tarafından dersler halinde gösterilmelidir. Yani Devlet ve sanayi işyerleri el ele vererek çırak ve kalfaların yetişmesini daha etkin sağlamalıdır.

Nitekim; Batı Almanya'da gençlere meslek kazandırmak için buna benzer bir uygulama bulunmaktadır. Eğitim Bakanlığı, İş Bulma Kurumu ve büyük işletmeler el ele verip mesleği olmayan gençlerine hatta yabancı gençlere bile (MBSE) kurslar düzenliyerek, bir mesleki eğitimden geçirip kalifiye iş gücü olarak istihdam etmektedirler. Bu kurslara devam eden ve başarılı olanların çoğunluğu Türk çocuklarıdır.

Buna benzer yollarla ülkemizde de genç emeğin ekonomik şekilde istihdamına hazırlanması sağlanabilir.

1982 YILI SONU İTİBARIYLA ÇIRAKLIK EĞİTİMİ ETKİNLİKLERİN GÖSTERİR TABLO

Sıra No.	İLİ	YAPILAN EĞİTİM ETKİNLİKLERİ				Monitör Yet. Geliş.	Mes ve Tkn. Kurs.	Toplam
		Eğitime Devam Eden Çırak	Belge Kalfa	Alan Kalfa	Usta			
1	ANKARA (Çıraklık Eğ. Merkezi)	216	—	52	66	5033	1458	7689
	ANKARA (Mes. Tek. A. Öğ. Oku.)	—	—	—	—	—	13336	13336
2	DENİZLİ	488	77	78	63	1225	—	1930
3	ESKİŞEHİR	510	34	198	223	1624	—	2589
4	İZMİR	165	—	78	—	869	—	1112
5	KAYSERİ	451	30	30	24	1237	—	1772
6	TEKİRDAĞ	—	—	57	—	531	—	588
7	KONYA	426	45	45	96	2242	—	2854
8	ADANA	210	—	125	—	448	—	783
9	BURSA	—	—	—	—	1014	—	1014
10	ÇANKIRI	58	—	17	—	153	—	228
11	GAZİANTEP	120	—	—	—	2356	—	2476
12	SAMSUN	215	—	19	—	315	—	549
13	TRABZON	—	—	—	—	303	—	303
14	ANTALYA	—	—	—	—	459	—	459
15	K. MARAŞ	—	—	—	171	19	—	190
	TOPLAM	2859	186	698	654	17828	1458	37872



YOL-IŞ GENEL BAŞKANI

Bayram Meral: "Köy Yol-Iş Sendikası, Yol-Iş bünyesinde yerini almalıdır,, dedi

Yol-Iş Sendikası Genel Başkanı **Bayram Meral**, güçlü sendikacılığın gereği olarak, işkollarında tüm işçilerin bütünleşmesi gerektiğine işaret etti ve yaptığı açıklamada Köy Yol-Iş Sendikasının Yol-Iş bünyesinde yerini almasını istedi.

Bayram Meral'in açıklaması şöyle:

«Yeni sendikal düzenleme, toplu iş sözleşmesi yetkisi için işkolunda çalışanların yüzde onunun üyeliğini zorunlu kılıyor. Bu durum, sendikaların bütünleşmesini gerektiriyor. Ayrıca, işçi haklarının savunulmasında etkili olmak, ancak sendikal birliğin sağlanmasıyla mümkündür

Bu nedenle baştan beri işçilerin bütünleşmesini, ayrılıkçı eğilimlerin engellenmesini savunduk. Bu düşünce-mizi, 2 Temmuz tarihinde yaptığımız olağanüstü genel kurulda herkesin anlayacağı bir dille ortaya koyduk. KÖYYOL-IŞ Sendikasının bütün önerilerine de o nedenle evet dedik.

Kaldı ki, Türk-Iş Genel Başkanı Sayın Şevket YILMAZ'ın, Sayın Kaya ÖZDEMİR'in Sayın Orhan ERÇELİK'in, KÖYYOL-IŞ Sendikasının bütün önerilerine de o nedenle evet için harcadıkları üstün çabayı hiç unutmayacağız.

Böyle olduğu halde, KÖYYOL-IŞ yöneticileri ayrılma konusunda ısrarlı oldular. Bütün ricalara, TÜRK-IŞ Yönetiminin, başta Sayın Genel Başkan Şevket YILMAZ'ın bütün ikazlarına rağmen ayrılmayı tercih ettiler.

KÖYYOL-IŞ Sendikasının 11-12 Temmuz tarihlerinde toplanan olağanüstü genel kurulundaki konuşmamda KÖYYOL-IŞ yönetiminin dayattığı şartların pek çoğuna evet dediğimizi de ifade ettim. Bu genel kurulda konuşan sayın Şevket YILMAZ, Sayın ÖZDEMİR ve Sayın

ERÇELİK, KÖYYOL-IŞ'in sendikamızdan ayrılmaması gerektiğini defalarca ifade ettiler. Buna rağmen KÖYYOL-IŞ'çiler ayrılma kararı olarak tüzüklerini değiştirdiler ve Türkiye çapında faaliyet gösteren ayrı bir sendika haline geldiler.

Aynı genel kurulda TÜRK-IŞ'e üye olunması da karar altına alındı. Oysa bu mümkün değildir. TÜRK-IŞ Ana Tüzüğü'nün 3. maddesinin (d) bendi gereğince TÜRK-IŞ aynı işkolunda yalnız bir sendikayı üyeliğe kabul edebilir. İnşaat işkolunda TÜRK-IŞ'e Türkiye YOL-IŞ Sendikası üyedir. Tüzüğü'nün bu hükmü karşısında KÖYYOL-IŞ'in TÜRK-IŞ'e üyeliği mümkün değildir. KÖYYOL-IŞ'in TÜRK-IŞ'e üye olmasının tek yolu vardır: Sendikamıza katılmak.

TÜRK-IŞ Yönetimi, ana tüzük doğrultusunda hareket ediyor. KÖYYOL-IŞ üye olmadığı halde, TÜRK-IŞ'e aidat göndermeye yeltendi. Aidat ödemek, ancak üyeler için söz konusudur.

24 Ağustos 1983 tarihinde, TÜRK-IŞ'in KÖYYOL-IŞ'e yazdığı diğer bir yazıda da «İnşaat işkolundaki işçinin bir bütünlük halinde YOL-IŞ Sendikası bünyesinde bütünleşmeleri zorunluluğu ifade edilmiş ve sendikanın yeni bir olağanüstü genel kurul toplaması» istenmiştir.

KÖYYOL-IŞ, TÜRK-IŞ'in gösterdiği tarzda hareket etmek zorundadır.

Biz KÖYYOL-IŞ Sendikasının sendikamıza katılmasının ve böylece inşaat işkolunda işçilerin birliğinin sağlanmasını talep ediyoruz. Aksine hareket, işçinin bütünleşmesini önler. Buna izin vermeyeceğimizi de belirtmek isterim.»

MGK, Seçim Yasakları ile ilgili olarak açıklama yaptı

Sendikaların delege seçimleri ile genel kurul toplantıları yasak kapsamı dışında kalıyor

Milli Güvenlik Konseyi, 6 Kasım 1983 tarihinde yapılacak Milletvekili Genel Seçimleri ile ilgili olarak, seçim sonuçlanıncaya kadar geçecek süre içinde 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkındaki Kanunda yer alan yasaklarla ilgili olarak bir karar yayınladı.

28 Ağustos 1983 tarih ve 124 sayılı kararda, işçi ve işveren sendikalarının 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre yapacakları delege seçimleri ile genel kurulları yasak kapsamı dışında tutuldu.

MGK'nin 124 sayılı kararı aynen şöyle:

MILLİ GÜVENLİK KONSEYİ KARARI

Karar No: 124

Karar Tarihi: 28 Ağustos 1983

6 Kasım 1983 tarihinde yapılacak milletvekili genel seçimleri ile ilgili olarak, seçimin başlangıç tarihinden seçin. sonuçları ilân edilinceye kadar geçecek süre içinde 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkındaki Kanunda yer alan yasaklar kapsamı dışında tutulan hususlar 17.8.1983 tarih ve 118 sayılı Milli Güvenlik Konseyi Kararı ile açıklanmıştır.

Bu karara ilâve olarak belirtilen süre içinde, halen görevde bulunan Bakanlar Kurulu üyelerinin hiçbir siyasi partiye mensup olmamaları da gözönünde bulundurularak;

1 — Bakanlar Kurulu üyelerinin Cumhurbaşkanlığı ve Milli Güvenlik Konseyi Üyelerinin gezi, faaliyet ve iştirak ettiği toplantı ve merasimlere katılmalarının,

2 — Bakanlar Kurulu üyelerinin yurtiçinde ve kamu görevlilerinin yurtiçi ve dışında yabancı devlet temsilcileri ile temaslarının,

3 — Bakanlar Kurulu üyelerinin seçim ve siyasi propaganda niteliğindeki gezileri hariç, resmi taşıtların kullanılmasının,

4 — İşçi ve işveren sendikalarının 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre yapacakları delege seçimleri ile genel kurul toplantılarının,

298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkındaki Kanunda yer alan yasaklar kapsamına dahil olmadığına karar verilmiştir.

Kenan EVREN
Cumhurbaşkanı ve
Milli Güvenlik Konseyi
Başkanı

Nurettin ERSİN
Orgeneral
Genkur. Bşk. ve
Milli Güvenlik
Konseyi Üyesi

Tahsin ŞAHINKAYA
Orgeneral
Hv. K. K. ve
Milli Güvenlik
Konseyi Üyesi

Nejat TÜMER
Oramiral
Dz. K. K. ve
Milli Güvenlik
Konseyi Üyesi

Sedat CELASUN
Orgeneral
Jn. Gn. K. ve
Milli Güvenlik
Konseyi Üyesi

MGK, Seçim Yasakları ile ilgili olarak açıklama yaptı

Sendikaların delege seçimleri ile genel kurul toplantıları yasak kapsamı dışında kalıyor

Milli Güvenlik Konseyi, 6 Kasım 1983 tarihinde yapılacak Milletvekili Genel Seçimleri ile ilgili olarak, seçim sonuçlanıncaya kadar geçecek süre içinde 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkındaki Kanunda yer alan yasaklarla ilgili olarak bir karar yayınladı.

28 Ağustos 1983 tarih ve 124 sayılı kararda, işçi ve işveren sendikalarının 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre yapacakları delege seçimleri ile genel kurulları yasak kapsamı dışında tutuldu.

MGK'nın 124 sayılı kararı aynen şöyle:

MİLLİ GÜVENLİK KONSEYİ KARARI

Karar No: 124

Karar Tarihi: 28 Ağustos 1983

6 Kasım 1983 tarihinde yapılacak milletvekili genel seçimleri ile ilgili olarak, seçimin başlangıç tarihinden seçin, sonuçları ilân edilinceye kadar geçecek süre içinde 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkındaki Kanunda yer alan yasaklar kapsamı dışında tutulan hususlar 17.8.1983 tarih ve 118 sayılı Milli Güvenlik Konseyi Kararı ile açıklanmıştır.

Bu karara ilâve olarak belirtilen süre içinde, halen görevde bulunan Bakanlar Kurulu üyelerinin hiçbir siyasi partiye mensup olmamaları da gözönünde bulundurularak;

1 — Bakanlar Kurulu üyelerinin Cumhurbaşkanı ve Milli Güvenlik Konseyi Üyeleri'nin gezi, faaliyet ve iştirak ettiği toplantı ve merasimlere katılmalarının,

2 — Bakanlar Kurulu üyelerinin yurtdışında ve kamu görevlilerinin yurtdışı ve dışında yabancı devlet temsilcileri ile temaslارının,

3 — Bakanlar Kurulu üyelerinin seçim ve siyasi propaganda niteliğindeki gezileri hariç, resmi taşıtların kullanılmasının,

4 — İşçi ve işveren sendikalarının 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre yapacakları delege seçimleri ile genel kurul toplantılarının,

298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkındaki Kanunda yer alan yasaklar kapsamına dahil olmadığına karar verilmiştir.

Kenan EVREN
Cumhurbaşkanı ve
Milli Güvenlik Konseyi
Başkanı

Nurettin ERSİN
Orgeneral
Genkur. Bşk. ve
Milli Güvenlik
Konseyi Üyesi

Tahsin ŞAHINKAYA
Orgeneral
Hv. K. K. ve
Milli Güvenlik
Konseyi Üyesi

Nejat TÜMER
Oramiral
Dz. K. K. ve
Milli Güvenlik
Konseyi Üyesi

Sedat CELASUN
Orgeneral
Jn. Gn. K. ve
Milli Güvenlik
Konseyi Üyesi