TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

12. GENEL KURULU

ÖN KOMİSYONLAR RAPORLARI

TÜRK-İŞ ANATÜZÜĞÜ VE İLKELERİ

24 - 28 Mayıs 1982

806

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

İ Ç İ N D E K İ L E R

1- SUNUŞ

2- ANATÜZÜK TADİLİ ÖN KOMİSYON RAPORU

3- TAHMİNİ BÜTÇE VE HESAP TETKİK ÖN KOMİSYON RAPORU

4- MEVZUAT VE ÖNERİLER
ÖN KOMİSYON RAPORU

5- TEŞKİLATLANMA ÖN KOMİSYON RAPORU

6- TÜRK-İŞ ANATÜZÜĞÜ

7- TÜRK-İŞ İLKELERİ VE AÇIKLAMASI

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:.....
Demirbaş No:.....1547
Tasnif No:..3..1547..... Önk 1982

Bilgisayara girilmiştir

S U N U Ş

Sayın Delegeler,

TÜRK-İŞ Ana Tüzüğünün emri gereğince 1 Mart 1982 tarihinde toplanan Ön Komisyonlar, TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULUMUZUN kararı uyarınca yedişer kişiden teşekkül etmiş ve hemen çalışmalarına başlamışlardır.

TÜRK-İŞ 12.GENEL KURULU için hazırladıkları raporları 26.3.1982 tarihinde İcra Kurulu'na vermek durumunda olan Ön Komisyonlar, sınırlı zaman içinde çalışmalarını aralıksız sürdürmüşler, bu arada gerekli gördükleri teknik ve uzman kişilere de danışmak suretiyle en iyisini yapmaya ve sağlıklı önerilerde bulunmaya özen göstermişlerdir.

Bu gayretli çalışmalarından dolayı İcra Kurulumuz, Ön Komisyon Üyelerine ve katkısı olan uzman ve teknik personele teşekkürü görev sayar.

Sayın Delegeler,

Bu dökümana ayrıca TÜRK-İŞ ANATÜZÜĞÜ ile TÜRK-İŞ İLKELERİ ve AÇIKLAMASI tam metin olarak ilâve edilmiştir.

Genel Kurul çalışmaları sırasında gerekli ve yararlı olacağı düşüncesiyle ekleriyle birlikte ÖN KOMİSYON RAPORLARI tetkikinize sunulmuştur.

(Mart 1982)

Saygılarımızla

TÜRK-İŞ
İCRA KURULU

ANATÜZÜK TADİLİ
ÖN KOMİSYONU
RAPORU

TÜRK-İŞ TÜZÜK TADİLİ
ÖN KOMİSYON RAPORU

TÜRK-İŞ'in Mayıs 1982 ayında yapılacak olan Genel Kuruluna sunulmak üzere TÜZÜK'te yapılması gereken değişiklikleri hazırlamak üzere, Mustafa ORHAN Maden Federasyonu, Muhittin YILMAZ DYF-İŞ, Ali Yücel ÖZKAYA Metal-İş, Kemal SARISOY Ağaç-İş, Hikmet ALCAN Şeker-İş, İsmet ACAR Yol-İş, Uğur BATMAZ Tezbüro-İş'den kurulu ön komisyona tensip edilen bizler 2 Mart 1982 günü toplanarak Başkanlığa Mustafa ORHAN, Raportörlüğe Muhittin YILMAZ'ı seçerek çalışmalara başlamıştır.

Tüzük üzerinde yapılan çalışmalar sonunda tüzük madde madde gözden geçirilmiş yapılan değişiklikler aşağıda maddeler halinde gösterilmiştir.

1- Tüzüğün 1. Maddesi eski şekliyle aynen,
Tüzüğün 2. " " " "
Tüzüğün 3. Maddesinde (27 Mayısın getirdiği) ibarenin çıkarılarak maddenin diğer kısımları aynen,
Tüzüğün 4. Maddesi eski şekliyle aynen,
Tüzüğün 5. " " " "
Tüzüğün 6. " " " "
Tüzüğün 7. " " " "
Tüzüğün 8. " " " "
Tüzüğün 9. " " " "
Tüzüğün 10. " " " "
Tüzüğün 11. " " " "
Tüzüğün 12. " " " "
Tüzüğün 13. " " " " olup, maddenin (b) fıkrasının 3. Paragrafında bulunan 100.000.-TL. 300.000.-TL.'ye çıkarılmıştır.

Tüzüğün 14. Maddesi aynen olup, bu maddeye aşağıda yazılı fıkra eklenmiştir.

"İcra Kuruluna seçilen üyeler mensup olduğu teşkilâtındaki görevini fiilen yürütemez."

Tüzüğün 15. Maddesi eski şekliyle aynen,
Tüzüğün 16. " " " "
Tüzüğün 17. " " " "
Tüzüğün 18. " " " " olup, (e) fıkrasındaki 100.000.-TL. 300.000.-TL.'ye çıkarılmıştır.

./..

Tüzüğün 19. Maddesi eski şekliyle aynen,
Tüzüğün 20. " " " "
Tüzüğün 21. " " " "
Tüzüğün 22. " " " "
Tüzüğün 23. " " " "
Tüzüğün 24. " " " "
Tüzüğün 25. " " " "
Tüzüğün 26. " " " "
Tüzüğün 27. " " " "
Tüzüğün 28. " " " "
Tüzüğün 29. " " " "
Tüzüğün 30. " " " "

Tüzüğün 31. Maddesinin (a) ve (b) fıkrası aşağıdaki şekilde yeniden düzenlendi.

a) 31.Madde başlığı ve a fıkrasında yer alan kıdem tazminatı hizmet ödeneği olarak değiştirilmiştir.

b) İcra Kurulu üyelerinden herhangi birinin veya diğer kurul üyelerinden herhangi birisinin, Türk-İş'e ilgili bir görevi yapmaları neticesinde işkazası sonunda görev yapamayacak şekilde malûl kalanlara 500.000.- TL. ölenlere 1.000.000.- TL. Kıdem Tazminatının haricinde tazminat olarak ödenir.

Aynı maddenin (c) ve (d) fıkraları eski şekliyle aynen,
Tüzüğün 32. Maddesi eski şekliyle aynen,
Tüzüğün 33. " " " "
Tüzüğün 34. " " " "
Tüzüğün 35. " " " "

Tüzüğün 36. Maddesi içinde bulunan 100.000.- TL. 300.000.- TL'ye çıkarılmış olup, diğer kısımları aynen,

Tüzüğün 37. Maddesi eski şekliyle aynen,
Tüzüğün 38. " " " "
Tüzüğün 39. " " " "
Tüzüğün 40. " " " "
Tüzüğün 41. " " " "
Tüzüğün 42. " " " "
Tüzüğün 43. " " " "

Tüzüğün Yönetmeliklerle ilgili Ek Maddesi eski şekliyle aynen,
Tüzüğe ek madde olarak yeni bir madde ilâve edilmiştir.

./..

EK MADDE : TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyesi kendi teşkilâtındaki görevini yitirmesi halinde, yerine gelen TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu toplantısına katılır. Görüşlerini beyan eder. Ancak oy hakkı yoktur.

GEÇİCİ MADDE : 1- Aynı işkolunda kurulu TÜRK-İŞ'e üye olan kuruluşların kendi aralarında yapacakları görüşmelerle birleşmesi esastır. Taraflar bu konuda her türlü gayreti göstermek zorundadırlar.

a) Mevcut üye kuruluşlar bu Ana Tüzüğün kabul tarihini takip eden bir yıl içinde kendiliklerinden birleşmedikleri takdirde durumları İcra Kurulunca Yönetim Kuruluna intikal ettirilir. Kendiliklerinden birleşemedikleri tesbit edilen kuruluşlara Yönetim Kurulunca en çok (üç aylık bir süre verilir). Ve bu süre içinde birleşmeye davet edilirler. Bu süre sonunda birleşemediği belirlenen kuruluşlar arasında birleşme kararı almamış olan veya alıpta uygulamaya geçmeyen kuruluş hakkında ihraç kararı alınmak üzere ilk toplanan Yönetim Kurulunda karar alınır. (26.MART.1982)

KOMİSYON BAŞKANI	RAPORTÖR	ÜYE	ÜYE
Mustafa ORHAN	Muhittin YILMAZ	Ali Yücel ÖZKAYA	Kemal SARISOY
(İMZA)	(İMZA)	(İMZA)	(İMZA)

ÜYE	ÜYE	ÜYE
Hikmet ALCAN	İsmet ACAR	Uğur BATMAZ
(İMZA)	(İMZA)	(İMZA)

ASLININ AYNIDIR

27.MART.1982

TÜRK-İŞ ANA TÜZÜĞÜ 31.MADDESİ HAKKINDA ÖNEMLİ NOT :

Ücretli Sendika Yöneticilerine ödenecek kıdem tazminatı (Hizmet ödeneği) ödentisi uygulamada uyuşmazlıklara yol açmaktadır.Gerek Çalışma Bakanlığı gerekse Yargıtay 9.Hukuk Dairesi,sendika yöneticisi ile sendika arasındaki hukuki münasebetin hizmet akti münasebeti olmadığı,sendika yöneticisinin İş Kanunu anlamında işçi sayılamayacağı görüşünü savunmakta ve bu görüş doğrultusunda ,sendika tüzüklerinde yer alan "Yöneticiye ödenecek"Kıdem tazminatına ilişkin hükümler yasaya aykırı görülmektedir.

Hakim olan görüş,274 sayılı Sendikalar Kanununun 26 ncı maddesi, sendika yöneticisine ödenecek ücret ,yolluk ve ödeneklerin Genel Kurul tarafından tesbit olunacağı,bu nedenle sendika yöneticisine herhangi bir ödemede bulunulacak ise,bunun Genel Kurulca kararlaştırılması gerektiği ve fakat böyle bir ödemenin Kıdem tazminatı sayılamayacağı noktasındadır.

Bu hakim görüş uyarınca yapılacak işlem ,Türk-İş Ana tüzüğünün ilgili 31 nci maddesinin aşağıdaki biçimde değiştirilmesi olacaktır.

Türk-İş Ana Tüzüğünün "Genel Kurulun Görev ve Yetkileri"başlığını taşıyan 12 nci maddesinin (f) fıkrasında ,274 sayılı yasanın 26 ncı maddesi ile tanınan yetkinin kullanımı hüküm altına alınmıştır.

Bu hale göre ,

MADDE 31 - ÜCRETLİ YÖNETİCİLERİN-ÜCRET-YOLLUK VE ÖDENEKLERİ :

Ücretli yöneticilere ödenecek ücret,yolluk ve ödeneklerin miktar,nisbet ve sebepleri işbu tüzüğün 12 nci maddesinin (f) bendi uyarınca Genel Kurul tarafından tesbit olunur .

Şeklinde değiştirilmesinin gerekli ve yeterli olduğu mütalaa olunur.

Takdirlerinize arzederim .

Türk-İş Hukuk Müşavirliği .

TAHMİNİ BÜTÇE
VE
HESAP TETKİK
ÖN KOMİSYONU
RAPORU

TÜRK-İŞ'İN 12.FAALİYET DÖNEMİNE
AİT TAHMİNİ BÜTÇESİ(1982-1985)

TÜRK-İŞ Genel Başkanlığı'nın 26.2.1982 tarihli yazısı üzerine toplanan Komisyonumuz TÜRK-İŞ'in 13.Dönemde yapacağı faaliyetleri ile fiat artışlarını gözönünde bulundurarak 13.dönem tahmini bütçesini aşağıda tetkiklerinize sunmuştur.

Geçtiğimiz dönemde tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de fiat artışları durmamış hizmet maliyetleri bir hayli artmıştır. Bu artış önümüzdeki yıllarda da devam edecektir. Bu bakımdan takdir edilir ki sağlıklı bir bütçe yapmak son derece güçleşmektedir. Bütçeye konan gider fonları yapılacak hizmet ve faaliyetler için asgari ölçüye yakın bir seviyede tutulmuştur. 13.Dönemde her zaman olduğu gibi tasarruf tedbirleri ön plânda tutulmuştur.

Tahmini bütçenin ana fasılları arasında aktarma yetkisi icra ve yönetim kurullarına bırakılmış olup, 13.Dönemin gelir ve gider hesapları bölümler halinde sunulmuştur.

(26 Mart 1982)

Tahmini Bütçe Ön Komisyonu

Başkan	Raportör
Kâzım GÖZÜM	Ali Kaya EREN
(İMZA)	(İMZA)

(ASLININ AYNIDIR)
27 Mart 1982

B İ R İ N C İ B Ö L Ü M

G E L İ R L E R

Tahmini Bütçe
Gelirler Bölümü

I- Aidat Gelirleri:

TÜRK-İŞ Anütüzüğü gereği günlük asgari ücretin %4'ü olarak belirlenen üyelik aidatları gelirlerimizin esasını teşkil etmektedir. Bütçenin aksaksız bir şekilde uygulanması aidat gelirlerinin düzenli bir şekilde tahsiline bağlıdır. Geçtiğimiz dönemde aidat gelirlerinde aylar itibariyle büyük farklılıklar meydanagelmiş aidat ödemeleri aksamış bu yüzden zaman zaman mali sıkışıklığa düşülmüştür.

Sağlıklı bir bütçe yapmak için sadece ileriye ait gelir ve gider kalemlerinin isabetle tahmini yeterli değildir. Özellikle gelirlerin Tüzükte belirlenen sürelerde elde edilmesine de bağlıdır.

Bu bakımdan aidatların zamanında ödenmesinin büyük önemi vardır.

1982-1985 yılları aidat gelirleri asgari ücrette ileride yapılacak değişiklikler gözönünde bulundurularak hesaplanmıştır.

Bu devre ait gelir için;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
13.000.000.-	156.000.000.-	396.000.000.-	636.000.000.-

fon konulmuştur.

II- Eğitim Gelirleri:

Geçen dönem içinde faaliyete geçen Samsun Eğitim Merkezimizin teşkilâtımıza tahsis edilmesi, burada yapılacak devreler halinde eğitim faaliyetleri giderlerine sadece maliyet bedeli üzerinden yapılacak ödemeler eğitim gelirlerimizin esasını teşkil edecektir. Bu dönem için eğitim gelirleri olarak;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
500.000.-	6.000.000.-	12.000.000.-	18.000.000.-

fon konulmuştur.

./..

III- Teşkilât Teberruları:

Bu devre esas olarak teşkilatımızdan teberru alınmaması plânlanmıştır. Ancak teşkilatımızla müştereken yapılacak hizmetler, çalışmalar olacağı da bir gerçektir. Bu nevi hizmetlerin finansmanı için bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
500.000.-	6.000.000.-	12.000.000.-	18.000.000.-

fon konulmuştur.

IV- Proje Gelirleri:

Uluslararası kuruluşlarla müştereken yürütülen eğitim ve araştırma faaliyetleri ile proje bürosu ücret ve büro giderleri, basım ve yayın giderleri karşılığı olarak yapılacak tahsilatlar için bu devre bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
3.000.000.-	36.000.000.-	72.000.000.-	108.000.000.-

fon konulmuştur.

V- Bina İştirak Gelirleri:

Merkez binamız toplantı salonu ile galeri bölümünün toplantı ve sergi nedeniyle tahsisinden dolayı bu bölümlerin elektrik, yakıt ve temizlik giderlerini karşılamak amacı ile bu devre bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-

fon konulmuştur.

VI- Banka Faizleri:

Bu devre bankalardaki mevduatımıza tahakkuk edecek faiz geliri olarak bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
50.000.-	600.000.-	1.200.000.-	1.800.000.-

fon konulmuştur.

./..

VII- Ceza Paraları Yardımı:

Çalışma Bakanlığı Ceza Paraları fonundan önümüzdeki dönemde yapılacak Yardımlar olarak bu devre bütçeye;

Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
4.000.000.-	8.000.000.-	12.000.000.-

fon konulmuştur.

VIII- Diğer Gelirler:

Yukarıda yer almayan gelirlerle TÜRK-İŞ Dergisinin maliyeti üzerinden alınan abone bedelleri olarak yapılan tahsilatlar olarak bu devre bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-

13. Dönem Tahmini
Gelirler Dökümü

GELİRLER	AYLIK	YILLIK	2 YILLIK	3 YILLIK
Aidat Gelirleri	13.000.000.-	156.000.000.-	396.000.000.-	636.000.000.-
Eğitim Gelir.	500.000.-	6.000.000.-	12.000.000.-	18.000.000.-
Teşkilât Teber.	500.000.-	6.000.000.-	12.000.000.-	18.000.000.-
Proje Gelirleri	3.000.000.-	36.000.000.-	72.000.000.-	108.000.000.-
Bina İştirak Ge.	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Banka Faiz Ge.	50.000.-	600.000.-	1.200.000.-	1.800.000.-
Ceza Paraları Fonu Yardımı	-.-	4.000.000.-	8.000.000.-	12.000.000.-
Diğer Gelirler	300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-
TOPLAM.....	17.600.000.-	215.200.000.-	514.400.000.-	813.600.000.-

İ K İ N C İ B Ö L Ü M
G İ D E R L E R

Tahmini Bütçe
Giderler Bölümü

I- Merkez Giderleri:

Genel Merkezin yolluk, PTT, kırtasiye-yayın, vasıta, dergi, bina, konuk, toplantı, sosyal yardım, ödenen aidat, kongre ve müteferrik giderler karşılığı olarak 1982-1985 dönemi faaliyetleri gözönünde bulundurularak hesap gurupları itibariyle tesbit edilen tahmini giderler aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

1- Yolluk Giderleri

Görev icabı yapılacak seyahatler için yurt içi ve yurtdışı yolluk-ları aşağıdaki şekilde tesbit edilmiştir.

a) Yurt İçi Yollukları

12.dönemde yurt içi yollukları net 500.- TL. olarak belirlenmiş ayrıca vasıta ücreti TÜRK-İŞ tarafından ödenmiştir. 13.Dönem için fiat artışları da nazarı itibare alınarak yurt içi yolluklarının her türlü masrafı görevli tarafından karşılanması halinde kongre tarihi itibariyle birinci yıl net 2.000.- TL. ikinci yıl net 2.500.- TL, üçüncü yıl net 3.000.- TL. olması vergi ve yol ücretinin TÜRK-İŞ tarafından karşılanması uygun görülmüştür.

Günübirlik seyahatlerde yolluk tutarının 1/2 si ödenecektir. Gece yatılmayan son gün için o günkü yolluğu 1/2 olarak ödenir.

b) Yurtdışı Yollukları

- Her türlü giderin görevli tarafından karşılanması halinde gittiği günkü kur üzerinden 75.- $ karşılığı net yolluk ödenir.

- Görevlinin yurt dışındaki otel ve iaşe giderlerinin gittiği yer tarafından karşılanması halinde günde 30.- $ karşılığı net yolluk ödenir.

- Görevlinin yurt dışındaki otel ve iaşe giderlerinin gittiği yer tarafından karşılanması ve ayrıca zaruri giderler karşılığı ödeme yapılması halinde TÜRK-İŞ tarafından herhangi bir ödeme yapılmaz. Yapılan zaruri gider karşılığı ödeme günlük 30.- $'ın altında ise bu miktar 30.- $ karşılığı TL.sına tamamlanır.

./..

Görevlinin seyahati ile ilgili gidiş geliş vasıta ücreti, pasaport masrafı, vergiler TÜRK-İŞ tarafından karşılanır.

Gidiş-geliş vasıta ücreti daveti yapan mahal tarafından karşılanmamışsa ayrıca vasıta ücreti ödenmez.

Yurt içi ve yurt dışı seyahatlerde yukarıda belirtilmeyen hususlar için harcırah yönetmeliği hükümleri uygulanır.

Bu devre yolluk giderleri için bütçeye;

Görevli	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
Yönetim Kurulu Yol.	10.000.-	120.000.-	240.000.-	360.000.-
Denetim Kurulu Yol.	15.000.-	180.000.-	360.000.-	540.000.-
Onur Kurulu Yolluk.	3.000.-	36.000.-	72.000.-	108.000.-
İcra Kurulu Yolluk.	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Personel Yollukları	300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-
Görevli Yollukları	50.000.-	600.000.-	1.200.000.-	1.800.000.-
Dış Seyahat Yolluk.	150.000.-	1.800.000.-	3.600.000.-	5.400.000.-
Toplam.....	778.000.-	9.336.000.-	18.672.000.-	28.008.000.-

fon konulmuştur.

2- PTT Giderleri

Genel Merkez telefonları, posta ve telgraf giderleri için bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-

fon konulmuştur.

3- Neşriyat ve Kırtasiye Giderleri

Genel Merkez binalarının dergi,gazete,bülten aboneleri,yayınlar, kırtasiye ve teksir giderleri karşılığı bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-

fon konulmuştur.

./..

Görevlinin seyahati ile ilgili gidiş geliş vasıta ücreti, pasaport masrafı, vergiler TÜRK-İŞ tarafından karşılanır.

Gidiş-geliş vasıta ücreti daveti yapan mahal tarafından karşılanmamışsa ayrıca vasıta ücreti ödenmez.

Yurt içi ve yurt dışı seyahatlerde yukarıda belirtilmeyen hususlar için harcırah yönetmeliği hükümleri uygulanır.

Bu devre yolluk giderleri için bütçeye;

Görevli	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
Yönetim Kurulu Yol.	10.000.-	120.000.-	240.000.-	360.000.-
Denetim Kurulu Yol.	15.000.-	180.000.-	360.000.-	540.000.-
Onur Kurulu Yolluk.	3.000.-	36.000.-	72.000.-	108.000.-
İcra Kurulu Yolluk.	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Personel Yollukları	300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-
Görevli Yollukları	50.000.-	600.000.-	1.200.000.-	1.800.000.-
Dış Seyahat Yolluk.	150.000.-	1.800.000.-	3.600.000.-	5.400.000.-
Toplam.....	778.000.-	9.336.000.-	18.672.000.-	28.008.000.-

fon konulmuştur.

2- PTT Giderleri

Genel Merkez telefonları, posta ve telgraf giderleri için bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-

fon konulmuştur.

3- Neşriyat ve Kırtasiye Giderleri

Genel Merkez binalarının dergi,gazete,bülten aboneleri,yayınlar, kırtasiye ve teksir giderleri karşılığı bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-

fon konulmuştur.

./..

4- Vasıta Giderleri

Genel Merkez otolarının benzin,bakım,tamir,parça vergi ve sigorta giderleri olarak bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-

fon konulmuştur.

5- Dergi Giderleri

Aylık olarak yayınlanan TÜRK-İŞ dergisinin baskı ve yayın giderleri karşılığı olarak bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-

fon konulmuştur.

6- Bina Giderleri

Genel Merkez binasının yakıt,temizlik,elektrik,su tamir bakım ve sigorta giderleri karşılığı olarak bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
600.000.-	7.200.000.-	14.400.000.-	21.600.000.-

fon konulmuştur.

7- Konuk ve Toplantı Giderleri

Genel merkezimizi ziyarete gelen konuklara yapılan çay,kahve vs. ikramları, ülkemize gelen uluslararası kuruluş temsilcilerinin otel,iaşe giderleri, yaptırılacak rozed, plaket ve şilt giderleri karşılığı olarak bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
200.000.-	2.400.000.-	4.800.000.-	7.200.000.-

fon konulmuştur.

8- Sosyal Yardım Giderleri

1- TÜRK-İŞ personeline T.İ.S.gereği ödenen yıllık elbise ve tahsil yardımları ile doğum, ölüm ve evlenme yardımları,

2- Hasta ve muhtaç işçilere ilâç tedavi ve yol ücreti yardımları,

./..

3- Kıbrıs TÜRK-SEN tarafından gönderilen üye işçilerin tedavi giderleri,

4- Teknolojik buluşları desteklemek, buluş sahiplerini ve sanatkârları teşvik amacı ile verilecek plâket şilt vs.giderleri,

5- Kıbrıs TÜRK-SEN'e yapılacak yardımlar,

6- Bağlı teşkilâtımıza yapılacak yardımlar için bütçeye;

	2 Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
1. Madde için	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
2. Madde için	10.000.-	120.000.-	240.000.-	360.000.-
3. Madde için	10.000.-	120.000.-	240.000.-	360.000.-
4. Madde için	5.000.-	60.000.-	120.000.-	180.000.-
5. Madde için	25.000.-	300.000.-	600.000.-	900.000.-
6. Madde için	200.000.-	2.400.000.-	4.800.000.-	7.200.000.-
Toplam.....	500.000.-	6.000.000.-	12.000.000.-	18.000.000.-

fon konulmuştur.

9- Ödenen Aidatlar

Üyesi bulunduğumuz Uluslararası kuruluşlar ICFTU, TUAC, ARO ile Milli Prodüktivite Merkezine üyelik aidatı olarak bu devre bütçeye;

	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
ICFTU Aidatı	4.000.000.-	8.000.000.-	12.000.000.-
TUAC "	750.000.-	1.500.000.-	2.250.000.-
ARO "	750.000.-	1.500.000.-	2.250.000.-
MPM "	4.000.000.-	8.000.000.-	12.000.000.-
Toplam.....	9.500.000.-	19.000.000.-	28.500.000.-

fon konulmuştur.

10- Kongre giderleri

TÜRK-İŞ Genel Kurulu için raporların baskısı, salon kirası, yabancı konuk, görevli ve delege giderleri gibi harcamalar için bu devre bütçeye;

Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
4.000.000.-	-.-	4.000.000.- TL.

fon konulmuştur.

./..

3- Kıbrıs TÜRK-SEN tarafından gönderilen üye işçilerin tedavi giderleri,

4- Teknolojik buluşları desteklemek, buluş sahiplerini ve sanatkârları teşvik amacı ile verilecek plâket şilt vs.giderleri,

5- Kıbrıs TÜRK-SEN'e yapılacak yardımlar,

6- Bağlı teşkilâtımıza yapılacak yardımlar için bütçeye;

	2 Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
1. Madde için	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
2. Madde için	10.000.-	120.000.-	240.000.-	360.000.-
3. Madde için	10.000.-	120.000.-	240.000.-	360.000.-
4. Madde için	5.000.-	60.000.-	120.000.-	180.000.-
5. Madde için	25.000.-	300.000.-	600.000.-	900.000.-
6. Madde için	200.000.-	2.400.000.-	4.800.000.-	7.200.000.-
Toplam.....	500.000.-	6.000.000.-	12.000.000.-	18.000.000.-

fon konulmuştur.

9- Ödenen Aidatlar

Üyesi bulunduğumuz Uluslararası kuruluşlar ICFTU, TUAC, ARO ile Milli Prodüktivite Merkezine üyelik aidatı olarak bu devre bütçeye;

	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
ICFTU Aidatı	4.000.000.-	8.000.000.-	12.000.000.-
TUAC "	750.000.-	1.500.000.-	2.250.000.-
ARO "	750.000.-	1.500.000.-	2.250.000.-
MPM "	4.000.000.-	8.000.000.-	12.000.000.-
Toplam.....	9.500.000.-	19.000.000.-	28.500.000.-

fon konulmuştur.

10- Kongre giderleri

TÜRK-İŞ Genel Kurulu için raporların baskısı, salon kirası, yabancı konuk, görevli ve delege giderleri gibi harcamalar için bu devre bütçeye;

Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
4.000.000.-	-.-	4.000.000.- TL.

fon konulmuştur.

./..

8- 8- Müteferrik Giderler

Yukarıda sayılmayan noter, damga pulu, büro malzemeleri, bakım ve tamir, nakliye demirbaş terkinleri, mahkeme giderleri vs. harcamalar için bu devre bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
50.000.-	600.000.-	1.200.000.-	1.800.000.-

fon konulmuştur.

Merkez Giderleri İcmal Tablosu

	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
1- Yolluk Gid.	778.000.-	9.336.000.-	18.672.000.-	148.708.000.-
2- PTT Gider.	300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-
3- Neşriyat Kırtasiye Gider.	300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-
4- Vasıta Gider.	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
5- Dergi Giderl.	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
6- Bina Gider.	600.000.-	7.200.000.-	14.400.000.-	21.600.000.-
7- Konuk-Toplantı Giderleri	200.000.-	2.400.000.-	4.800.000.-	7.200.000.-
8- Sosyal Yardım Giderleri	500.000.-	6.000.000.-	12.000.000.-	18.000.000.-
9- Ödenen Aidat Giderleri	-.-	9.500.000.-	19.000.000.-	28.500.000.-
10-Kongre Gid.	-.-	4.000.000.-	-.-	4.000.000.-
11-Müteferrik Gid.	50.000.-	600.000.-	1.200.000.-	1.800.000.-
Toplam.....	3.228.000.-	52.236.000.-	96.472.000.-	148.708.000.-

II- Bölge Temsilcilikleri Giderleri:

İstanbul, Eskişehir, İzmir, Adana, Sivas, Samsun, Diyarbakır ve Bursa Bölge Temsilciliklerimizle Batı Avrupa İrtibat Büromuzun ücretler dışında seyahat yollukları, PTT, bina kira, tamir, onarım, vergi, sigorta, kırtasiye basılı evrak, vasıta giderleri karşılığı olarak bu devre bütçeye;

	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
1- Yolluk Gid.	400.000.-	4.800.000.-	9.600.000.-	14.400.000.-
2- PTT Gider.	300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-

./..

	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
3- Bina,kira ve Yön.G.	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
4- Neşriyat Kır.gider.	100.000.-	1.200.000.-	2.400.000.-	3.600.000.-
5- Vasıta,benzin,bak. Sigorta Gid.	150.000.-	1.800.000.-	3.600.000.-	5.400.000.-
6- Vasıta tamir, parça gid.	100.000.-	1.200.000.-	2.400.000.-	3.600.000.-
7- Mütefer.Gid.	100.000.-	1.200.000.-	2.400.000.-	3.600.000.-
8- Avrupa İrtibat Bürosu Giderleri	450.000.-	5.400.000.-	10.800.000.-	16.200.000.-
Toplam.....	1.850.000.-	22.200.000.-	44.400.000.-	66.600.000.-

fon konulmuştur.

III- Ücret Giderleri:

TÜRK-İŞ İcra Kurulu Genel Merkez ve Bölge Temsilciliklerimizde çalışan personele ödenen ücret, sosyal yardım ve ilâve tediye olarak yapılan ödemeler aşağıya çıkarılmıştır. Halen 4 İcra Kurulu Üyesi (1 İcra Kurulu Üyesi Bakanlık görevine başladığından beri ücret ve ikramiye almamaktadır.) ile 54 Genel Merkez personeli, 37 Bölge Temsilcilik personeli olmak üzere bu fasıldan toplam 95 kişiye ödeme yapılmaktadır. Geçtiğimiz dönemde ayrılan personelin tümünün kadroları doldurulmuş değildir. Bu bakımdan bütçenin tanziminde bu husus gözönünde bulundurulmuştur.

Merkez ve Bölge Temsilciliklerine halihazırda ödenen ücretler,sosyal yardımlar ilâve tediyelerin 1 aylık tutarları aşağıya çıkarılmıştır. (Yönetici ve personel vergi yasalarında meydana gelecek lehte değişikliklerden istifade ederler.)

./..

	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
3- Bina,kira ve Yön.G.	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
4- Neşriyat Kır.gider.	100.000.-	1.200.000.-	2.400.000.-	3.600.000.-
5- Vasıta,benzin,bak. Sigorta Gid.	150.000.-	1.800.000.-	3.600.000.-	5.400.000.-
6- Vasıta tamir, parça gid.	100.000.-	1.200.000.-	2.400.000.-	3.600.000.-
7- Mütefer.Gid.	100.000.-	1.200.000.-	2.400.000.-	3.600.000.-
8- Avrupa İrtibat Büresu Giderleri	450.000.-	5.400.000.-	10.800.000.-	16.200.000.-
Toplam.....	1.850.000.-	22.200.000.-	44.400.000.-	66.600.000.-

fon konulmuştur.

III- Ücret Giderleri:

TÜRK-İŞ İcra Kurulu Genel Merkez ve Bölge Temsilciliklerimizde çalışan personele ödenen ücret, sosyal yardım ve ilâve tediye olarak yapılan ödemeler aşağıya çıkarılmıştır. Halen 4 İcra Kurulu Üyesi (1 İcra Kurulu Üyesi Bakanlık görevine başladığından beri ücret ve ikramiye almamaktadır.) ile 54 Genel Merkez personeli, 37 Bölge Temsilcilik personeli olmak üzere bu fasıldan toplam 95 kişiye ödeme yapılmaktadır. Geçtiğimiz dönemde ayrılan personelin tümünün kadroları doldurulmuş değildir. Bu bakımdan bütçenin tanziminde bu husus gözönünde bulundurulmuştur.

Merkez ve Bölge Temsilciliklerine halihazırda ödenen ücretler,sosyal yardımlar ilâve tediyelerin 1 aylık tutarları aşağıya çıkarılmıştır. (Yönetici ve personel vergi yasalarında meydana gelecek lehte değişikliklerden istifade ederler.)

./..

54 Merkez personeli için halen ödenen ücretler:

Brüt ücretler	1.669.579.-
Sosyal yardımlar	117.070.-
Çocuk zammı	6.000.-
Yılda 4 ikramiye nisbeti	505.933.-
Sigorta İşv.Hissesi	177.870.-
4 anlaşmalı personel	145.000.-
Toplam.....	2.621.452.-

37 Bölge Temsilcilik personeli için halen ödenen ücretler:

Brüt ücretler	1.137.100.-
Sosyal yardımlar	128.000.-
Çocuk zammı	5.100.-
Yılda 4 ikramiye nisbeti	344.575.-
Sigorta işveren hissesi	123.765.-
3 anlaşmalı personel	75.000.-
Toplam.....	1.813.540.-

Komisyonumuz yönetici ücretlerini her hizmet yılı için aşağıdaki şekilde tesbit etmiştir.

İcra Kurulu aylık net ücretleri:

	1.Yıl Net	2.Yıl Net	3.Yıl Net
Genel Başkan	75.000.-	75.000+%10= 82.500.-	82.500+%15= 94.875.-
Genel Sekreter	70.000.-	70.000+%10= 77.000.-	77.000+%15= 88.550.-
Genel Mali Sek.	70.000.-	70.000+%10= 77.000.-	77.000+%15= 88.550.-
Gen.Eğitim Sek.	70.000.-	70.000+%10= 77.000.-	77.000+%15= 88.550.-
Genel Teşk.Sek.	70.000.-	70.000+%10= 77.000.-	77.000+%15= 88.550.-

./..

Halen ödenmekte olan ücretlere ait maliyet dökümü

	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
İcra Kur.Ücret. 4 kişi	325.324.-	3.903.888.-	7.807.776.-	11.711.664.-
Merkez Personeli 54 Kişi	2.621.452.-	31.457.424.-	62.914.848.-	94.372.272.-
Bölge Tems.Pers.	1.813.540.-	21.762.480.-	43.524.960.-	65.287.440.-
Halen Ödenen Ücretler Toplamı,	4.760.316.-	57.123.792.-	114.247.584.-	171.371.376.-
İcra Kurulu yeni ücretleri farkı				
Yeni alınacak personel ücreti				
T.İ.S.gereği 3 yıllık zam farkları olmak üzere 3 yıllık FARK TUTARI				171.371.376.-
Ücretler Faslı Toplamı.....	4.760.316.-	57.123.792.-	114.247.584.-	342.742.752.-

IV- Tazminat ve Ödenek Giderleri:

Genel Merkez ve Bölge Temsilciliklerinde çalışan personelle, yöneticilere ödenecek kıdem tazminatı ve hizmet ödenekleri bu fasılda işleme tabi tutulacaktır. 1982-1985 yılları arasında emekliliğe hak kazanmış eleman sayısının bir hayli kabarık olması gözönüne alınarak bu devre bütçeye;

Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
12.000.000.-	24.000.000.-	36.000.000.-

fon konulmuştur.

V- Eğitim Giderleri:

TÜRK-İŞ Ana Tüzüğü gereği olarak tahsil edilen aidatların %10 tutarında yapılacak bu dönem eğitim harcamalarının; Samsun Eğitim Merkezinde yapılacak eğitimler dahil, ülke çapında yaygın bir eğitim seferberliği şeklinde uygulanması amaçlanmıştır.

./..

Samsun Eğitim Merkezimizin 12.Dönem sonunda hizmete açılmış olup, 80 kursiyere yatılı hizmet verecek durumdadır. Eğitimler bu surette daha verimli ve uzun süreli olacaktır. Kursiyerler, sosyal ve ekonomik konular, ücret ve maliyet politikası, yönetim, yatırım, denetim ve mesleki öğretim dallarında bilgi ve görgülerini arttıracakları gibi birbirlerinide yakından tanıma imkânı bulacaklardır.

Bu devre yapılacak eğitim harcamaları için bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
1.866.666.-	15.600.000.-	39.600.000.-	63.600.000.-

fon konulmuştur.

VI- Proje Giderleri:

Uluslararası kuruluşlarla müştereken yürütülecek eğitim,araştırma ve seminer giderleri karşılığı olarak bu devre bütçeye;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-

fon konulmuştur.

VII- Demirbaşlar:

Genel Merkez, Bölge Temsilciliklerimiz ve Samsun Eğitim Merkezi demirbaş ihtiyaçlarının karşılanması amacı ile bu devre bütçeye;

	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
Merkez Demirbaşları için	150.000.-	1.800.000.-	3.600.000.-	5 400 000 -
Bölge Tems.Demirbaşları için	100.000.-	1.200.000.-	2.400.000.-	3.600.000.-
Samsun Eğt.Mrk. Dem.için	50.000.-	600.000.-	1.200.000.-	1.800.000.-
Toplam.....	300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-

fon konulmuştur.

VIII- Sabit Tesisler:

Genel Merkez binası onarım ve tadilatı ile Bölge Temsilciliklerimiz ve Samsun Eğitim Merkezi binasının ihtiyaçları için bu devre bütçeye;

	1 Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
Genel Merkez binası için	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Bölge Tem.binası için	2.000.000.-	4.000.000.-	6.000.000.-
Samsun Eğt.Merkezi binası için	5.000.000.-	10.000.000.-	15.000.000.-
Toplam.....	10.000.000.-	20.000.000.-	30.000.000.-

Fon konulmuştur.

IX- Yatırımlar Fonu:

Sendikalar Kanununun gelirlerin %30'unu aşmamak kaydı ile sanayi ve iktisadi yatırımlara imkân vermesi nedeniyle aidat gelirlerinde birikecek fonların en iyi şekilde değerlendirilmesi sağlanacaktır. Yapılacak yatırımlarda ülke ihtiyaçlarından en önemli olanlarına öncelik verilmesi gerekmektedir. Ülkemizde yıllardır konut sorunu halledilememiştir. İşçilerimizin büyük çoğunluğu kirada ve sıhhi olmayan meskenlerde oturmaktadır. İşçilerimize ihtiyaçlarını en iyi şekilde sağlıyacak sağlıklı ve ucuz meskenlerin yapılması için geçtiğimiz dönem başlatılan çalışmalar bu dönemde sürdürülecek ve bu maksatla kurulmuş TÜRK-İŞ İnşaat Mevzularını Geliştirme ve Gerçekleştirme A.Ş. çalışmalarına hız verilecektir.

Bu devre için bu maksatla bütçeye;

Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.- TL.

fon konulmuştur.

X- Dayanışma Fonu:

TÜRK-İŞ Ana Tüzüğünün 29.maddesi tahsil edilen üye aidatının %10'unun dayanışma fonu olarak ayrılmasına amirdir. Bu devre ayrılacak fon miktarı;

Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
1.766.666.-	15.600.000.-	39.600.000.-	63.600.000.-

./..

XI- Kooperatifler Fonu:

TÜRK-İŞ ilkeleri arasında yer alan kooperatifçiliğin geliştirilmesi üretim,tüketim ve yapı kooperatifçiliğinin desteklenmesi ve teşkilâtlanması için bu devre bütçeye;

1 Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-TL.

fon konulmuştur.

13.Dönem Tahmini
Giderler Dökümü

Gider Yeri	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
Merkez Giderleri	3.228.000.-	52.236.000.-	96.472.000.-	148.708.000.-
Böl.Tem.Gider.	1.850.000.-	22.200.000.-	44.400.000.-	66.600.000.-
Ücret Giderleri	4.760.316.-	57.123.792.-	114.247.584.-	342.742.752.-
Tazminat Gider.	-.-	12.000.000.-	24.000.000.-	36.000.000.-
Eğitim Giderleri	1.766.666.-	15.600.000.-	39.600.000.-	63.600.000.-
Proje Giderleri	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Demirbaşlar	300.000.-	3.600.000.-	7.200,000.-	10.800.000.-
Sabit Tesisler		10.000.000.-	20.000.000.-	30.000.000.-
Yatırımlar Fonu		3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Dayanışma Fonu	1.766.666.-	15.600.000.-	39.600.000.-	63.600.000.-
Kooperatif.fonu	-.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Toplam.....	13.921.648.-	197.359.792.-	403.519.584.-	789.050.752.-
Birikecek Fon				24.549.248.-
Toplam.....	13.921.648.-	197.359.792.-	403.519.584.-	813.600.000.-

13.Dönem
Tahmini Bütçe Gelirleri
1982-1985

Gelir Fonları	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
Aidat Gelirleri	13.000.000.-	156.000.000.-	396.000.000.-	636.000.000.-
Eğt.Gelirleri	500.000.-	6.000.000.-	12.000.000.-	18.000.000.-
Teşk.Teberruları	500.000.-	6.000.000.-	12.000.000.-	18.000.000.-
Proje Gelirleri	3.000.000.-	36.000.000.-	72.000.000.-	108.000.000.-
Bina İştirak Gel.	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Banka Faizleri	50.000.-	600.000.-	1.200.000.-	1.800.000.-
Ceza Paraları F.Yardımı	-.-	4.000.000.-	8.000.000.-	12.000.000.-
Diğer Gelirler	300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-
Gelirler Top.	17.600.000.-	215.200.000.-	514.400.000.-	813.600.000.-

13.Dönem
Tahmini Bütçe Giderleri
1982-1985

Gider Fonları	Aylık	Yıllık	2 Yıllık	3 Yıllık
Merkez Gider.	3.228.000.-	52.236.000.-	96.472.000.-	148.708.000.-
Böl.Tems.Gider.	1.850.000.-	22.200.000.-	44.400.000.-	66.600.000.-
Ücret Giderleri	4.760.316.-	57.123.792.-	114.247.584.-	342.742.752.-
Tazminat Gider.	-.-	12.000.000.-	24.000.000.-	36.000.000.-
Eğitim Gider.	1.766.666.-	15.600.000.-	39.600.000.-	63.600.000.-
Proje Giderleri	250.000.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Demirbaşlar	300.000.-	3.600.000.-	7.200.000.-	10.800.000.-
Sabit Tesisler	-.-	10.000.000.-	20.000.000.-	30.000.000.-
Yatırımlar Fonu	-.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Dayanışma Fonu	1.766.666.-	15.600.000.-	39.600.000.-	63.600.000.-
Kooperatif.Fonu	-.-	3.000.000.-	6.000.000.-	9.000.000.-
Birikecek Fon..	13.921.648.-	197.359.792.-	403.519.584.-	789.050.752.-
				24.549.248.-
Toplam.....	13.921.648.-	197.359.792.-	403.519.584.-	813.600.000.-

TÜRK-İŞ'İN 12.
FAALİYET DÖNEMİNE AİT
HESAP TETKİK ÖN KOMİSYONU
RAPORU

İLGİ: TÜRK-İŞ Genel Başkanlığı'nın 26.2.1982 Tarihli çağrısı.

TÜRK-İŞ Onikinci Genel Kurulu öncesi yapılan hazırlık çalışmaları doğrultusunda ön komisyon olarak TÜRK-İŞ'in hesaplarını tetkik etmek üzere teşkil edilen komisyonumuz tahmini bütçe komisyonu ile müştereken yaptığı toplantıda iki komisyonun birlikte çalışmasını kararlaştırarak komisyonların müşterek başkanlığına Kazım GÖZÜM'ü Raportörlüğüne Ali Kaya EREN'i seçmiştir.

TÜRK-İŞ'e ait hesapların incelenmesi sonunda,

1- Üye aidatlarının zamanında ödenmediği, bu itibarla, gelirlerin aylar'a göre yeknesak olmadığı, görülmüştür.

2- Gelirlerin muntazam tahsil edilememesi sonucu mali güçlüklerle karşılaşılmış olmasının doğal olduğu, görülmüştür.

3- Üye bazı kuruluşların genel kurul öncesine kadar borçlarını ödemeyip son aylarda ödemede bulunmaları nedeniyle TÜRK-İŞ'in bağlı kuruluşlarından borç aldığı görülmüştür.

4- Harcamaların, İcra ve Yönetim Kurulu kararlarına istinad ettiği,

5- Muhasebe kayıtları ile tahsil, tediye, mahsup fişleri ve eklerinin mutabık olduğu, kayıtların muntazaman tutulduğu sondaj usulü ile yapılan kontrolde görülmüştür.

6- Denetim Kurulu raporlarının mali bölümlerinde yer alan öneri ve işaret olunan hususlar aynen tarafımızdan da benimsenmiştir.

S O N U Ç :

1- 1.3.1979 - 26.2.1982 Tarihleri itibariyle -36 aylık sürede TÜRK-İŞ'in 245.505.529,74 TL.lık geliri ve 211.100.165,29 TL.lık gideri bulunduğu görülmüştür. 26.2.1982 tarihi itibariyle 15 üye kuruluşdan 15.132.886.-TL. aidat alacaklı olduğu görülmüştür.

2- Ekli blançoda detayı belirlenen aktif ve pasif hesaplar muhasebe kayıtlarına uygundur. (26 Mart 1982)

Arz ederiz.

Başkan
Kâzım GÖZÜM
DYF-İŞ Federasyonu
Genel Mali Sekreteri
(İMZA)

Raportör
Ali Kaya EREN
LİKAT-İŞ Sendikası
Genel Mali Sekreteri
(İMZA)

Üye
Süleyman ERDİNÇ
TÜRK METAL SEN.
Genel Mali Sek.
(İMZA)

Üye
Bayram MERAL
YOL-İŞ FEDERASYONU
Genel Mali Sek.
(İMZA)

Üye
Yılmaz ÖRNEK
TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI
Genel Sekreteri
(İMZA)

Üye
Güral ERÇAKIR
AĞAÇ-İŞ SENDİKASI
Genel Başkan Vek.
(İMZA)

Üye
Turgut SEVEN
KOOP-İŞ SENDİKASI
Genel Mali Sek.
(İMZA)

Üye
Fikret YOLERİ
BASIN-İŞ SENDİKASI
Şube Sekreteri
(İMZA)

Üye
Hasan NAZLI
AĞAÇ-İŞ SENDİKASI
Genel Eğitim Sekreteri
(İMZA)

ASLININ AYNIDIR

27 MART 1982

26.2.1982 SONU BLANÇOSU

AKTİF HESAPLAR		PASİF HESAPLAR	
KASA MEVCUDU	230.086.21	ALACAKLI KURULUŞLAR	495.022.-
BANKA MEVCUDU	17.502.575.50	TEMİNATLAR	3.014.-
BÖLGELER CARİ HS.	1.656.665.-	ÖDENECEK ÜCRET EMANET.	3.024.193.24
BORÇLULAR HESABI	10.634.179.24	DAYANIŞMA FONU	1.680.276.33
KEFALETLER	650.000.-	KOOPERATİFÇİLİK FONU	1.050.100.-
DEPOZİTOLAR	46.534.78	ÖZVARLIK-DEVİR HS.	53.338.312.41
DEMİRBAŞLAR	8.842.005.08		
SABİT TESİSLER	19.928.872.17		
TÜRK-İŞ İNŞ.A.Ş.	100.000.-		
TOPLAM....	59.590.917.98	TOPLAM....	59.590.917.98

YARDIMLAR BANKA HESABI		YARDIMLAR HESABI	
AKMOSAN A.Ş.	70.000.000.-		
VAKIFLAR B. 13200 H.	782.981.-	ULUSAL İHT.YRD.FONU	70.782.981.-
VAKIFLAR B. 13313 H.	5.54	AFGAN MÜLTECİLERİ Y.H.	5.54
VAKIFLAR B. 13320 H.	6.10	BAKIRKÖY HST.YRD.H.	6.10
GENEL TOPLAM...	130.373.910.62		130.373.910.62

MEVZUAT VE ÖNERİLER ÖN KOMİSYONU RAPORU

Ankara: 15 4 1982

TÜRK-İŞ
GENEL BAŞKANLIĞINA
ANKARA

2 Mart 1982 günü çalışmalarına başlayan Komisyonumuzun hazırlamış olduğu "Mevzuat ve Öneriler Ön Komisyonu Raporu" ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımızla arzederiz.

MEVZUAT VE ÖNERİLER ÖN KOMİSYONU

Mehmet ASLAN
Komisyon Başkanı
(İmza)

Cahit ŞENGELLİ
Komisyon Raportörü
(İmza)

Mustafa ULU
Üye
(İmza)

Ersin CENGİZ
Üye
(İmza)

Ethem CANKURTARAN
Üye
(İmza)

Salih KURUMLU
Üye

Neşet MAZMANLI
Üye

Eki: 48 sahifelik rapor

Aslının aynıdır
15 Nisan 1982

Ankara: 15.4.1982

TÜRK-İŞ
GENEL BAŞKANLIĞINA
ANKARA

2 Mart 1982 günü çalışmalarına başlayan Komisyonumuzun hazırlamış olduğu "Mevzuat ve Öneriler Ön Komisyonu Raporu" ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımızla arzederiz.

MEVZUAT VE ÖNERİLER ÖN KOMİSYONU

Mehmet ASLAN
Komisyon Başkanı
(İmza)

Cahit ŞENGELLİ
Komisyon Raportörü
(İmza)

Mustafa ULU
Üye
(İmza)

Ersin CENGİZ
Üye
(İmza)

Ethem CANKURTARAN
Üye
(İmza)

Salih KURUMLU
Üye

Neşet MAZMANLI
Üye

Eki: 48 sahifelik rapor

Aslının aynıdır
15 Nisan 1982

MEVZUAT VE ÖNERİLER ÖN KOMİSYON RAPORU:

İnsan hak ve hürriyetlerinin hukuk rejimi ile korunmasının toplumsal huzursuzlukları önlemek için zorunlu olduğu 1948 İnsan Hakları Beyannamesinden bu yana tüm toplumlarca kabul edilmiştir.

Özgürlüklerin yanlızca küçük bir azınlığın ayrıcalığından kurtarılması insanlığın yüzyıllardır süren mücadelesinin sonunda olmuştur.

Yüzyıllardır çağdaşlaşma çabaları içinde olan her türlü engellemelere, duraksamalara karşın, sonuçta hep aynı doğrultuda ilerleyen Türk toplumu tercihini daima çoğulcu demokrasiden yana yapmıştır. Bu; hem bireyler ve toplumun çeşitli kesimleri için çağdaş anlamıyla özgürlük düzenini sağlayan, hem de onların çeşitli yollarla ve biçimlerle ülke yönetimine ağırlık koyma olanaklarını açık tutan bir demokrasidir.

Demokrasi ilkelerinin toplum tarafından benimsenebilmesi, korunup yaşatılabilmesi için sosyal adaletin desteği mutlaka sağlanmalıdır.

Sosyal adaletin soyut bir kavram olmaktan çıkarılması, toplumsal yaşamın dokusunda bulunabilmesi için ekonomik gücü zayıf ve sınırlı kesimlerin ekonomik ve toplumsal haklarının anayasal güvenceye bağlanması yanında bu kesimlerin serbestçe örgütlenerek kendi çıkar ve yararlarını koruma ve geliştirmede etkinlikle söz sahibi olmaları sağlanmalıdır.

Sosyal adaletin ancak bu çerçeve içinde gerçekleştirilebileceği 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesinde açıkça belirtilmiştir.

1961 Anayasasına da bu nedenle sosyal adalete dayalı sosyal devlet ilkesi getirilmiştir. Bu ilke hem Türkiye'nin hem de başka ülkelerin geçirdikleri acı tecrübeler sonucu zorunlu ama haklı olarak Anayasamızda yerini almıştır. 1961 Anayasasının başlangıcında yeralan "İnsan hak ve hürriyetlerini, milli dayanışmayı, sosyal adaleti, ferdin ve toplumun huzur ve refahını gerçekleştirmeyi ve teminat altına almayı mümkün kılacak demokratik hukuk devletini bütün hukuki ve sosyal temelleriyle kurmak" amacı onun çağdaşlığının en güzel göstergesidir.

Bu nedenle hazırlanan yeni Anayasada da, başta eşitlik, kişi ve konut dokunulmazlığı, özel hayatın gizliliği, düşünce ve inanç hürriyeti, çalışma ve sözleşme hürriyeti, toplanma hürriyeti, örgütlenme ve grev hürriyeti, haberleşme hürriyeti, seyahat ve yerleşme hürriyeti, bilim ve sanat hürriyeti olmak üzere; medeni, siyasal, ekonomik ve sosyal bakımdan insanların temel hak ve hürriyetleri mutlaka korunmalıdır. ./..

Sendikalaşma hakkı da, bir anayasal hak olarak serbestçe örgütlenme özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olarak ayrıca ve tüm çalışanlara ilişkin düzenlenmelidir. Çalışanlar arasında sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkından yararlanma açısından farklılıklar yaratmak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesinin 4. bendine de aykırı düşer. Türkiye Cumhuriyetinin taraf olarak imzaladığı ve yüklendiği bütün vecibeleri yerine getirmeyi yükümlendiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin anılan hükmü "herkesin, menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır." ifadesiyle sendikal haklar bakımından çalışanlar arasında bir ayrıma gidilmesini reddetmektedir.

18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da kabul edilen ve Türkiye tarafından da imzalanan Avrupa sosyal haklar temel yasası 1. bölümünün 6. maddesi toplu pazarlık hakkının vazgeçilmez bir hak olduğuna işaret etmektedir.

Bu konvansiyonun 6.maddesi toplu pazarlık ve grev hakkının işçilere tanınmasını imzacı devletlere bir yükümlülük olarak vermiştir.

Bu nedenle ve toplumumuzun gelişme çizgisine aykırı düşmemek için yeni anayasamız çalışanlarla ilgili sendika, toplu sözleşme ve grev hakkını güvence altına almalıdır.

Anayasalar ancak ileriye dönük dinamik bir anlayışla ele alındıklarında yaşama geçirilebilir ve toplumlara mal edilebilir. Anayasada yer alacak zorunlu sınırlamaların temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunulmamasına mutlaka hassasiyet gösterilmelidir.

Her Anayasa düzenlemesinin kendinden önceki döneme ilişkin bir tepkisel tahlile oturması doğaldır. Ancak, oluşturulacak yeni kurumlar ve kuralların sağlamlılığı bakımından bu tahlilin; toplumun kendi tarihsel gelişmesi içinde çizmekte olduğu ana çizgiye ters düşmemesi, edinilmiş deneyimleri hiçe saymaması, herşeyden önce çözmek istediği sorunlar yerine yenilerini yaratmaması zorunludur.

Terörizmin, anarşizmin ve şiddet hareketlerinin önüne geçilmesi,demokrasile ve özgürlüklerin değerine inanan herkesin şiddetle arzu ettiği bir gelişmedir. Terör ve anarşinin söndürülmesi, bir daha canlanmaması için kaynağının ne olduğu ve nelere karşı mücadele edilmesi gerektiği konusunda soğukkanlı ve gerçekçi tahliller yapmak gerekir. Yakın tarihimiz terör ve anarşinin demokratik düzenden ve bu düzenin zorunlu vazgeçilmez kurumları olan özgürlükler sisteminden kaynaklanmadığını tersine terör ve anarşinin demokrasi ve özgürlükler sistemini yıkmaya yöneldiğini göstermektedir. Demokratik hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması yolundaki düşünceler bu nedenle haklı görülemez demokrasi ve temel özgürlüklerin sınırlandırılması terör ve anarşiye yenik düşmek anlamına gelir. ./..

ÇALIŞMA HAYATI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER:

Çalışma kesimlerin hak ve özgürlükleriyle çoğulcu demokrasi arasındaki bağın gözden uzak tutulmamasında büyük bir yarar vardır. Çağdaş demokrasi çalışan kesimlerin kendi çıkar ve yararlarını serbest örgütlenmeleriyle koruyabildikleri geliştirebildikleri bir özgürlükler sistemidir.

Bu genel ilkenin zedelendiği ya da iyi işlemediği bir toplumda çağdaş anlamda bir demokrasinin varlığı iddia edilemez.

Bu nedenle bu genel ilke 1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden bu yana İnsan Haklarını düzenleyen bütün metinlerde yer almıştır.

Ülkemizde çalışma hayatında demokrasi, işçi işveren ilişkilerinde çağdaş koşulları yaratmış olan 1963 düzenlemeleriyle girilmiştir.

Ancak, çalışanların sendikalar çevresinde bütünleşerek kendi çıkar ve yararlarını koruma, geliştirme yolunda adımlar atmasını bazı çevreler içine sindirememiş, sürekli sendikal hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılması hiç değilse kısıtlanması doğrultusunda yoğun bir kampanyaya girmişlerdir.

Sendikal hakların kullanımını ekonomik çöküntünün nedeni saymak demokrasiyle ekonomik hedeflerin biararada gerçekleşebileceğini kabul etmemek anlamına gelir. Demokratik hak ve özgürlükler sendikal hak ve özgürlükler olmadan toplumun tümünü kucaklayan hedefler değil ancak dar bir ayrıcalıklı grubun çıkarlarına uygun hedefler gerçekleştirilebilir. Ne bu tür hedefleri bir başarı saymak, ne de bu hedeflerin gerçekleştirildiği bir toplumu demokratik saymak mümkündür.

Sendikal hak ve özgürlükler siyasal plandaki demokrasinin ekonomik plânda yaşama geçirilmesini sağlar. Bu nedenle demokrasi ve sendikal haklar arasında kopmaz bağlar vardır.

Ülkemizde 12 Eylül öncesinin ekonomik çöküntüsünden sendikal hak ve özgürlükleri sorumlu tutmak açıkça hedef saptırmaktır. Çünkü:

1- Bugüne kadar uygulanan ekonomik politika Türk-İş'in önerdiği ya da işçi çıkarlarını birinci planda gözetmiş ilkelere dayalı bir ekonomik politika değildir. Türk-İş'in önerdiği ekonomi politikasının esasları 24 İLKE ile tespit edilmiştir. 24 İlke'de ifadesini bulan bu ekonomik politika bugüne kadar hiç uygulama alanı bulamadığından ekonomik çöküntünün nedenini işçi hareketine bağlamak mümkün değildir.

12 Eylül öncesinde benimsenen ekonomik politikalara alkış tutarak ekonomik çöküntüye gidişi teşvik ve tahrik etmiş olan çevrelerin bu

./..

politikalara karşı çıkan sendikal hareketi sınırlama,ortadan kaldırma yolunda gayret içinde olmaları şaşırtıcıdır.

2- Sendikal hakların kullanımı ülkemizde sendikalaşma oranının toplam faal nüfus içindeki önemsizliği nedeniyle sınırlıdır. Emek yoğun bir teknoloji kullanmamıza rağmen emek unsurunun maliyet içindeki payı imalât sanayiinde %20 civarındadır. İşgücünün çok daha yoğun bir bölümünün sendikalaştığı, emek unsurunun maliyet içindeki payının %70 dolaylarında bulunduğu ülkelerde çok daha büyük sendikaların sempatik grevi, genel grev dahil geniş bir grev serbestisinden ve geniş bir sendikal özgürlükler sisteminden yararlandığı ortada iken bu tür iddiaların Türkiye'de ortaya atılmasının hiçbir ciddi dayanağı olmadığını göstermektedir.

3- Grevlerin ekonomik çöküntüde önemli etken olduğu yolundaki iddialar son derece gayri ciddi ve dayanıksızdır. Grevlerde kaybedilen işgünü sayısı işkazalarında kaybolan işgünü sayısının çok altında olduğunu resmi yayınlar bile göstermektedir. İşveren çevrelerinin grevlerde kaybedilen gün sayısını sürekli sendikal haklar aleyhinde bir propaganda unsuru olarak kullanmalarına karşılık işkazalarında kaybedilen gün sayılarını görmezlikten gelmelerini tek yanlı, kasıtlı tutumlarını ortaya koymaktadır.

Türkiye'de grev hakkı 1963-1980 döneminde son derece sınırlı ve sorumlu bir biçimde kullanılmıştır. Kaldı ki, toplu pazarlık hakkının kullanımını düzenleyen 275 Sayılı Yasa, batı ülkelerindeki mevzuatla karşılaştırıldığında özü itibariyle grev hakkını sınırlamaktadır. Grev hakkına bu nedenle getirilecek yeni kısıtlama ve sınırlamalar bu hakkın özünü tahrip edecek nitelikte olacaktır.

4- Sendika hakkına sınır koyma yolundaki eğilimler ötedenberi sendika enflasyonu iddiasını görüşlerine bir dayanak olarak ileri sürerler. Bu iddia sahipleri gerçekten birleşik ve güçlü bir sendikacılık hareketi isterler mi? yoksa bu çevreler sendikaların güçlenerek sendikal hakları etkin bir biçimde kullanılmasına karşımıdırlar? Bu soruların cevabi verilmeden bu çevrelerin iddiaları dikkate alınmamalıdır.

Türkiye'deki uygulama işveren çevrelerinin kendi çıkar ve yararlarını korumak için sarı sendikacılığı teşvik ettiklerini ve sendika enflasyonunun bu gelişmeden kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

Sendikal birliği sağlamanın yolu sendikal özgürlüklerin eksiksiz sağlanmasıdır. Özgür bir sendikal ortamda deneyim kazanan işçilerin çıkarlarının bir olduğunu görmeleri, kendilerine en iyi hizmet eden sendikaları yaşatmaları diğerlerinden desteklerini çekerek bu sendikaları tasfiye etmeleri kaçınılmaz bir doğaldır. Nitekim özgür ve köklü sendikacılık ./..

deneyimine sahip ülkelerde sendikal birlik yasal ve idari baskılarla değil böyle sağlanmıştır.

Türkiye'de de 1961'den sonra başlayan özgürlük ortamında hızlı bir sendikalaşma gerçekleşirken işçiler kendilerine hizmet eden sendikaları yaşatmak diğerlerini silme yolunda tavır koyabilecek bilince sahip olduklarını göstermişlerdir. Sendika sayısını çoğaltanlar sarı sendikalara destek olan işverenler ve bazı yapay sendika türeten siyasi partilerdir.

Sendika çoğulculuğu , çoğulcu demokrasinin ayrılmaz parçasıdır. Türkiye'nin de onayladığı Uluslararası geçerlikteki beyanname ve sözleşmeler her işçinin dilediği sendikaya girebilme ve sendika kurma hakkına sahip olmasını öngörmektedir. Yasa zoruyla tek sendika kurulması bu hakkı ortadan kaldırır.

Çalışanlar için hayati önemi olan "örgütlenme özgürlüğü" temel insan haklarındandır.

1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesi herkesin sendika kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı olduğunu ifade etmiştir. İmzacı bir devlet olarak Türkiye Cumhuriyetinin bu taahhüdüne sadık kalacağı doğaldır. Uluslararası Çalışma Örgütünün amaçlarını belirleyen 1944 Filedelfiya Beyannamesi, 1. maddesi ile "örgütlenme özgürlüğünü"sürekli bir ilerleme için zorunlu koşul olarak kabul etmiştir.

Birçok ülkenin ve tüm insanlığın deneyimlerinden yararlanılarak oluşturulan örgütlenme hakkına ilişkin bu uluslararası ilkeler; kuruluş özgürlüğü, serbest kuruluş güvencesi, sendika çokluğu ilkesi ve sendika seçme özgürlüğü, çalışma özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, grev özgürlüğü siyasal çalışmalarda bulunma özgürlüğü, üst kuruluş kurabilme ve bunlara serbestçe üye olabilme hakkı ve idari kararlara karşı bu örgüt ve örgütlenmelerin korunması" dır.

Öteyandan ILO, işçilerin normal sendikal çalışmalarını serbest yapabilmeleri için; Ana Tüzük ve Yönetmeliklerini serbestçe düzenleyebilme, yöneticilerini özgürce seçebilme, yönetimlerini serbestçe düzenleme ve çalışmalarını serbestçe belirleme haklarından mutlaka yararlanmaları gerektiğine işaret etmiştir.

Çalışanların ekonomik hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için örgüt kurma, bunlara üye olma hakkı kuruluş özgürlüğünün temelini oluşturmaktadır. Bu hakkın kullanılmasında herhangi bir ayrıma gidilmesi, çalışanlar arasında sendikal haklardan yararlanma bakımından farklılıklar oluşturulması mümkün değildir.

./..

Sendikaların kuruluş güvenceleri hiçbir ön izne bağlı olmadan özgürce kurulabilmeyi içermektedir.

Uluslararası normlarda hassasiyetle korunan bir diğer nokta da sendika çokluğu ve sendika güvenliği ilkelerinin aynı anda korunmasıdır. Sendika çokluğu ilkesi, kuruluş özgürlüğünün bir devamıdır. İşçiler var olan sendikalardan istediklerine üye olabilecekleri gibi, işyerinde, işkolunda, bölgede veya ulusal düzeyde faaliyet gösteren birden fazla sendika kurulabilmesi demektir. Sendika güvenliği ilkesi de; sendikaların, güçlü olabilmek için olabildiğince çok üyeyi bir arada bulundurabilmesidir.

Ancak bu ilkeler aynı anda ve aynı dnemde korunduğunda örgütlenme hakkının özüne dokunulmamış olunacaktır. Aksi halde ya sendika çokluğu ilkesi çiğnenip tek ve zorunlu sendikacılık ya da işveren karşısında bağımsızlığını ve gücünü koruyamayacak bir sendikacılık yaratılmış olacaktır.

Toplu pazarlık ve grev hakkı sendikal hakların ve genel anlamda sendikacılığın temelidir. Sendikalar üyelerinin hak ve yararlarını ancak toplu pazarlık hakkıyla koruyabilirler ve geliştirebilirler. Toplu pazarlık düzeni sendikaların bu işlevini yapabilmesi için gerekli koşulları taşımadığı takdirde sendikacılık en temel işlevini yerine getiremez.

Grev hakkı toplu pazarlık düzeninin vazgeçilmez ögesidir. Ancak grev yaptırımıyla sendikalar taleplerini ciddiye aldırabilirler. Güçlü sendikacılığın varolduğu ülkelerde grev hakkının en geniş anlamda ve serbestçe düzenlenmiş olması bu nedenledir. Sendikacılığı güçlü kılmak için bu ülkelerde dayanışma grevi ve genel grev hakkı tanınmıştır.

Bizde toplu pazarlık ve grev hakkını düzenleyen 275 Sayılı Yasa Batı ülkelerinde yürürlükte olan mevzuata göre grev hakkını kısıtlayıcı niteliktedir. Yeni düzenlemelerle bu hakkın daha da kısıtlanması sendikaları işlevsiz hale getirir.

Hak grevinin bulunmadığı ülkelerde genel grev ve dayanışma grevi haklarının sendikalara tanınmış olduğu gözden uzak tutulmamalıdır.

Bugün işçi-işveren ilişkilerinde çağdaş olabilmek ve sosyal huzur ve kalıcı bir barışı kurabilmek için temel haklara, uluslararası ölçülere uygun düzenlemeler yapmaya özen gösterilmelidir.

274 SAYILI YASADA YAPILMASI ÖNGÖRÜLEN DEĞİŞİKLİKLER HAKKINDA KOMİSYON GÖRÜŞ VE ÖNERİSİ:

Madde 5- Bilhassa toplu iş sözleşmesinde önemli uyuşmazlıklara yol açan bu maddenin yetkinin kazanılmasında işyerlerinde huzursuzluklara ve sendikalar arasında lüzumsuz sürtüşmelere yer vermeyecek şekilde düzenlenmesi kaçınılmaz olmuştur. Bu görüş içerisinde üyeliğin kazanılmasındaki görüşümüz:

"Bu Kanuna göre kurulan mesleki teşekküllere üye olmak ihtiyaridir. Üyelik, üye olmak isteyen kişinin noter huzurunda hangi sendikaya üye olacağının ve münferiden kimliğinin tesbiti, imzasının tasdiki ile kazanılır.

Her şahıs bir tek sendikaya üye olabilir. Her ne sebeple olursa olsun sendika tüzüğünde tesbit edilen üye aidatını üç ay ödemeyen işçinin üyelik vasfı düşer. Bu gibi kimseler 1.bendde kayıtlı hükme uymak şartıyla yeniden üye olabilirler.

Ancak, mesleki kuruluşun ilgiliyi üyeliğe kabul etmemesi halinde durumu gerekçesi ile birlikte ilgiliye başvurma tarihinden itibaren on gün içinde bildirmesi zorunludur. İlgilinin bu bildirimi aldığı tarihten itibaren bir ay içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye itiraz hakkı vardır. Mahkemenin kararı kesindir.

MADDE 8- Bu madde yeniden düzenlenerek, "Sendikadan çıkarılan üyenin Genel Kurula başvurma hakkı olmalı ve Genel Kurulun kararı kesin olmalıdır" şeklinde yeniden düzenlenmelidir.

MADDE 13- Bu Kanuna göre kurulan mesleki teşekküllerin genel kurullarının toplantı nisabı, teşekkülün şube teşkilatı yoksa üye, varsa şube genel kurullarınca seçilen delege tam sayısının salt çoğunluğudur. Şube Genel Kurulları üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Delegelerin seçim usulleri ile sayıları mesleki teşekküllerin tüzüklerinde gösterilir. Mesleki teşekkül tüzüğünde daha yüksek bir nisap tesbit edilebilir. Ancak, işyerinde yürütülen işin özelliği nedeni ile şube kurulmasının mümkün olmaması veya o yerde işçileri toplayabilecek ebat ve nitelikte bir yer bulunmaması hallerinde delege seçimi işyerlerinde yapılabilir.

2, 3, 4, 5 bendler aynen.

6. bend 4 ve 5. fıkraları aşağıdaki gibi değişik;

Bu iki bent içerisindeki (YETKİ) sözcüğü metinden çıkarılmalıdır. Son bendin tamamı metinden çıkarılmalıdır. Çünkü birleşmeye karşı oy kullanan kişinin serbest iradesi elinden alınmak suretiyle zorla birleş-

./..

tiği sendikanın üyesi sayılması onun iradesine ters düşer.

Bu türlü birleşmelerde işçi serbest kalmalıdır.

MADDE 20- Bu bend gereğince görevinden ayrılan işçinin seçime girmemek ve seçilmemek suretiyle yeniden işe döneceği tarih ile işden ayrıldığı tarih arasında geçen süre hizmet akdinden sayılmamakta olduğundan, teşekküllerde görev almak bir nevi cezalandırılmak anlamı taşımaktadır. Bu da işçinin aleyhine olmakta, ayrıca sendikalaşmayı engellemekte ve hatta yozlaştırmaktadır. Bu nedenle sözü edilen bende aşağıdaki fıkranın eklenmesi uygun olur görüşündeyiz.

Bu maddenin Birinci Bendi:

"İşçi teşekküllerinin yönetim kurullarında veya başkanlığında görev alanların kendi istekleri ile işyerlerinden ayrılmaları halinde, teşekküllerdeki görevlerinin devamı süresince ücretsiz izinli sayılırlar." şeklinde yeniden düzenlenmelidir.

MADDE 31- (3. Fıkra)

19. Madde hükümlerine aykırı hareket eden işverenlere, 50 bin liradan az olmamak üzere ağır para cezası ile 3 aydan aşağı olmamak üzere hapis cezası verilir.

MADDE 31- (4. Fıkra)

20. maddenin 1. bendi hükmüne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekili, 50 bin liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası ile 6 aydan aşağı olmamak üzere ağır hapis cezasına mahkûm edilir. İşverenin veya işveren vekilinin 20. maddenin 1. bendi hükmünü aynı maddenin 3 bendine aykırı hareket etmek suretiyle ihlal etmesi halinde de aynı ceza verilir.

MADDE 31-(7. fıkra)

28. maddede yazılı defterleri günü gününe ve usulüne uygun tutmayan teşekkül tüzüğüne göre sorumlu kişiler hakkında 25 bin liradan az olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılır. Tekerrüründe bu cezanın iki katı uygulanır.

MADDE 31-(13. Fıkra)

.....hakkında 10.000.- liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası ile 3 aydan 6 aya kadar hapis cezasına hükmolunur.

DERNEKLER KANUNU İLE SENDİKALAR KANUNU BAĞLANTISI KALDIRILMALIDIR:

Sendikalar başlı başına hüviyeti ve geniş faaliyet sahası olan Anayasal kuruluşlar olup, her türlü işlev ve yükümlülüğü kendi özel kanunu olan "Sendikalar Kanunu" ile düzenlenmiştir. ./..

Her türlü faaliyetlerinde mevcut bulunan özel kanunun uygulanması gereklidir. Şayet özel kanununda herhangi bir konuda hüküm mevcut değilse o takdirde umumi kanun hükümleri uygulanır. Genel Kurul toplantıları, sendika ve şubelerin kuruluş tüzüklerinin incelenmesi gibi konularda Medeni Kanunun Cemiyetlerle ilgili hükümlerine ve Dernekler Kanununa atıf yapılmaktadır. Sendikalar cemiyetler ve Derneklere nazaran tamamen ayrı statüde ve özel kanunu bulunan kuruluşlar olduğuna göre, bütün faaliyetlerinin de kendi kanunları çerçevesi içerisinde düzenlenmesi kanunların uygulama prensibi gereğidir. Şayet, herhangi bir konuda hüküm yoksa bu takdirde bu hüküm boşluğunun doldurulup, giderilmesi gerekir. Hususi kanunlarda, meseleler umumi kanunlara göre daha temelden ve esaslı surette ele alınır. Umumi kanunlarda ise ana meseleler ve konunun ana hatları belirtilmek suretiyle hususi kanuna yollamada bulunulur. Oysa tatbikatta, bu temel prensip tamamen tersine işletilmekte, umumi kanun hükümleri uygulanmak suretiyle hususi kanun uygulanmasından inhiraf edilmektedir. Bu nedenlerle 274 Sayılı Kanunun 1317 Sayılı Kanunla değişik 32 nci maddesinin kaldırılmasında kesin zorunluluk vardır. Belirtildiği gibi, hüküm noksanlığı söz konusu ise, bu boşluk yeni kanuni düzenlemelerle giderilmelidir.

275 SAYILI YASADA YAPILMASI ÖNGÖRÜLEN DEĞİŞİKLİKLER HAKKINDA KOMİSYON GÖRÜŞ VE ÖNERİSİ:

MADDE 7-

1- Federasyon ve Sendikalar, Tüzüklerine göre kurulu bulunduğu işkolu ile sınırlı olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olma ehliyetini haizdir.

Federasyon ve Sendikaların kurulu bulundukları işkolu dışında başka işkollarında kurulu işyeri işverenleri ile toplu iş sözleşmeleri yapmaları yasaktır. Bu türlü yapılmış sözleşmeler geçersizdir.

Bir işkolunda çalışan işçilerin salt çoğunluğuna sahip bulunan işçi federasyonu veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası o işkolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Belli bir işyeri veya işyerlerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğuna sahip bulunan işçi sendikası o işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşçi Sendikası bir Federasyon üyesi ise toplu iş sözleşmesi müzakereleri ve sonuçlandırılması işleri bağlı olduğu Federasyonca yürütülür.

./..

2- İşkolu yetkisi kesinleşen Federasyon ve sendikalarca o işkolunda kurulu işyerleri işverenleri, varsa işveren teşekkülleri ile toplu iş sözleşmesi yapılır. İşkolu yetkisi kesinleşen Federasyon ve Sendikaların dahil bulunduğu işkollarında, işyeri seviyesinde kurulu sendikaların aynı işkoluna dahil işyeri işverenleri ile ayrıca işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmaları yasaktır. Ancak, bir iş kolunda işkolu yetkisi sona eren işçi mesleki kuruluşundan sonra, o işkolunda yeniden yetkili işçi kuruluşunun tesbitine kadar geçen süre de bu hükme tabiidir.

Bir işkolunda yetkili işçi mesleki kuruluşunun bulunmaması halinde işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

3- Bir işveren Federasyonu veya Sendikasının bir işkolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilmesi için, mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin o işkolunda çalışan işçilerin salt çoğunluğunu teşkil etmesi gerekir. Bir işveren sendikası, kendi üyesi olan işverenlere ait işyerlerinde çalışan bütün işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkilidir.

Bir işveren kendisine ait işyeri veya işyerlerinde çalışan bütün işçilerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

4- Bu madde gereğince yapılan toplu iş sözleşmesinde taraf işçi teşekkülünün üyesi olmayıp o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin bu toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmeleri, sözleşmede taraf işçi teşekkülünün yazılı muvafakatına ve işçi teşekkülünce tesbit edilecek bir dayanışma aidatını her ay ödemelerine bağlıdır. Dayanışma aidatı, işçi kuruluşunun üyelik aidatının üç katından fazla olamaz.

Dayanışma aidatı ile ilgili olarak, mevzuat ve toplu iş sözleşmesinde, sendika üyelik aidatı hakkında konulmuş olan hükümler uygulanır.

MADDE 11-

Bu madde yeniden düzenlenmek suretiyle:

Yetki belirlemesinde en ideal ve en gerçekçi yol elbetteki işçinin doğrudan doğruya kendi iradesine baş vurma yoludur. İşçinin kendisini temsil edecek sendikayı kendi hür iradesi ile seçmesi aynı zamanda demokratik olması nedeniyle tercih edilebileceği gibi sendika seçme hürriyetinin de gerçek tecellisi olacaktır.

Bu yol 275 Sayılı Kanun uygulamasının ortaya çıkarttığı sahte fiş, mükerrer fiş gibi yolsuzluğa müsait mahzurlarını da ortadan kaldıracaktır. Diğer en önemli bir tarafı da aylarca süren yetki ihtilaflarını önlemektir.

./..

İrade beyanından kastedilen;

Gizli oy açık tasnifle yapılacak REFERANDUM'dur. Yoksa 275 Sayılı Kanun Yargıtay kararlarıyla getirilen isticvap uygulaması kasdedilmemektedir. Ayrıca, 1978-1979 yıllarında Çalışma Bakanlığı genelgeleriyle ortaya çıkan "durum tesbiti" de değildir. Siyasi iktidarlara bağlı Bölge Çalışma Müdürlüğü elemanlarının yaptığı bu tesbitin üye fişi incelemelerinde olduğu gibi taraflı ve kasıtlı yapıldığı çok görülmüştür.

Yetki tesbiti gizli oy ve açık tasnifle Hakim huzurunda yapılmalıdır. Bölge Çalışma Müdürlüklerinin ihtilaf halinde çözüm yetkileri bulunmamalı ve dosyadan elini çekerek İş Hakimine intikal ettirmelidir. Hakim ise işyerine giderek referandum yapmalıdır.

Referandumun işyerinde tansiyonu artıracağı bunun sonucunun ise iş barışını bozacağı, ayrıca işverenin etkili olacağı yolundaki karşı koymalar da yerinde değildir. Aylarca süren yetki ihtilafları, Noter istifaları işyeri tansiyonunu daha çok artırmakta, verimi düşürmektedir. İşverenin etkili olacağı iddiasına ise ancak "işçinin iradesine inanmalıdır" cevabı verilebilir.

Ancak, gereksiz referandumlara sebebiyet vermemek için itiraz eden sendikanın öncelikle itiraza esas belgelerinin istenmesi verebiliyorsa çağrı yapan sendikadan da aynı belgelerin istenmesi gerekir. Yapılan incelemede ihtilaf çıkarsa konu Hakim önüne gelmelidir. Hakim yukarıda da belirtildiği gibi dosya üzerinden değil iradeye başvurma yoluyla yetki belirlemelidir. Yapılan bu işlemlere ilişkin süreler de çok kısa tutulmalıdır. Yapılacak referandum da işyerinde propagandaya müsaade edilmemelidir.

Referanduma kapsam dışı personel ile çağrı tarihinden sonra işe giren işçiler katılmamalıdır.

Yukarıdaki izaha uyarlı olarak madde yeniden düzenlenerek 275 Sayılı Kanunun 11.maddesine atıf yapan diğer maddeleri de buna göre yeniden düzenlenmelidir.

1475 SAYILI İŞ KANUNU İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİMİZ:

Bu Kanun genelde tüm çalışanları (Orman ve Tarım İşçileri, Basın İşçileri, Deniz ve Hava İşçilerini) kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmek suretiyle, ortak hükümlerin dışında her iş kolunun özel durumunu da içine alacak şekilde yeniden düzenlenerek yürürlüğe konmalıdır. Genel kapsamlı bir İş Yasasını Komisyonumuz uygun görmekle beraber, bu hususu yetkili kurulların belirleyeceği kararların sonucuna bırakmış ve mevcut İş Yasasının değiştirilmesinde zaruret gördüğü hususların aşağıdaki değişiklikler şeklinde gerçekleşmesini önermiştir.

1475 Sayılı İş Kanunu Değişiklikleri:

AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM VE HAKSIZ FESİH:

MADDE 13- A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet Akdi:

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

ç) İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş olur.

B) Öneller asgari olup, sözleşme ile arttırılabilir.

C) Bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren, işçinin ihbar önellerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

İhbar önellerine ait süreler, ücreti peşin ödense bile işçinin kıdeminden sayılır.

D) İşveren, haklı bir sebep olmaksızın işçinin hizmet akdini feshederse, işçi, fesih tarihinden itibaren 1 ay içinde İş Mahkemesine başvurarak fesih işleminin geçersizliğini ve hizmet akdinin devam etmekte olduğunun tesbitini isteyebilir.

İş Mahkemesi başvuru tarihinden itibaren en geç 2 ay içinde karar verir.

./..

Hizmet akdinin haklı nedenle feshedildiği işverence isbat edilemediği takdirde, Mahkemece işçinin işe iadesine ve işe başlayıncaya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve sosyal haklarının ödetilmesine karar verilir.

Bu karara rağmen işçiyi tekrar işe almayan işveren, işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminat ödemekle yükümlüdür.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

"Akdin feshinde bildirim ve haksız fesih" olarak tasarı ile düzenlenen madde başlığına "haksız fesih" ibaresi de ilâve edilmiştir.

1- Tasarı ile ihbar önelleri aynen muhafaza edilmektedir.

2-"İhbar önellerine ait süreler, ücreti peşin ödense bile işçinin kıdeminden sayılır" denmek suretiyle her halûkarda ihbar süresinin kıdem süresine ilâvesi amaçlanmıştır.

3- Haksız fesih halinde, işçinin fesih tarihinden itibaren 1 ay içinde İş Mahkemesine müracaatla fesih işleminin geçersizliğini ve iş akdinin devam etmekte olduğunun tespitini isteme hakkı sağlanmak istenilmiştir.(Bu şekilde, işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplerle iş akdinin feshinde ihbar tazminatının üç misli tutarındaki kötüniyet tazminatına hacet kalmayacağı düşünüldüğünden tasarıya alınmamıştır.)

İş Mahkemesince bu başvuru halinde iki ay içinde karar verileceği, işverence haklı olarak akdin feshedildiği isbat edilemediği takdirde boşta geçen sürelere ait ücret ve sosyal hakların ödetilmesi, karara rağmen işçinin işe başlatılmaması halinde tazminat hakkı saklı kalmak üzere bir yıllık ücretten az olmamak üzere tazminat ödenmesi imkânı tasarı ile sağlanmak istenmektedir.

KIDEM TAZMİNATI:

MADDE 14- Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1- İşveren tarafından,

2- İşçi tarafından bu kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyle,

4- İşçinin her ne sebeple olursa olsun ölümü halinde,

5- İşçinin, işyerindeki hizmet toplamının 10 yılı doldurması şartıyla istekli olması halinde,

6- Bağlı bulundukları, kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,

7- Ferdi hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren diğer durumlarda, ./..

Feshedilmesi hallerinde, işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye, 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Hizmet akitleri, bu Kanunun 17 nci maddesinin 11 numaralı bendinde gösterilen sebeplere istinaden feshedilen işçiye, toplam hizmeti üzerinden bir yıl eksik kıdem tazminatı ödenir.

İşçilerin kıdemleri, hizmet aktinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya kanunla bile olsa her hangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 6 ncı fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu Kuruma veya Sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu veya Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malûllük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malûllük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz. ./..

Bu maddede geçen Kamu Kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 Sayılı Kanunun 4 ncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Ayrı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiye ödenmez. Ancak, daha önce kıdem tazminatı alarak işten ayrılmış olan işçinin aynı işveren ya da kamu kuruluşunda tekrar işe alınması halinde, toplam hizmetleri nazara alınarak son ücreti üzerinden bu yasadaki esaslara göre hesap edilen kıdem tazminatından, evvelce almış olduğu miktar düşülmek suretiyle kıdem tazminatı ödemesi yapılır.

Kıdem tazminatının hesaplanması, işçinin son ücreti üzerinden yapılır.

Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret, kıdem tazminatının hesabına esas tutulur. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretlerine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

13 ncü maddenin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdemtazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin 1 nci fıkrasında yazılı ücrete ilâveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine değiştirilebilir.

Ancak, hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılan süreler esas alınarak hesap edilen kıdemtazminatının vergiden istisna edilecek yıllık tutarı, 1475 Sayılı İş Kanununa göre tesbit edilmiş bulunan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katından fazla olamaz. Fazlaya ait kısım, gelir vergisine tabi tutularak işçiye ödenir.

İşçinin, her ne sebeple olursa olsun ölümü halinde, yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat miktarı kanuni mirasçılarına ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren, şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşverenin sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malûllük ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya Kanunla Kurulu Kurumlarda veya %50 hisseden fazlası Devlete ait bir Bankada veya bir Kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

./..

Fon tesisi ile ilgili hususlar Kanunla düzenlenir.

Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken kıdem tazminatı, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren engeç bir ay içinde ödenir. Aksi takdirde, gecikilen her ay için işverence, Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkındaki Kanun hükümlerine göre gecikme zammı ödenir.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

1- "İşveren tarafından bu kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında" sebebi "İşveren tarafından" denmek suretiyle 17 nci maddeye dayanarak her ne sebeple olursa olsun fesih halinde kıdem tazminatının ödenebilirliği sağlanmak istenmektedir.

2- "Her ne sebeple olursa olsun işçinin ölümü halinde" denilmek suretiyle bütün ölüm hallerinde vereselere kıdem tazminatı ödenebilme imkânı sağlanmak istenilmiştir.

3- İşçinin işyerinde hizmet süresini doldurması halinde istekte bulunması ile ferdi hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı ödenmesi kararlaştırılan hallerde bu tazminatın ödenebilme imkânı sağlanılmak istenilmiştir.

4- İşyerinin devir ve intikalinde her iki işverenin de bu tazminattan müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmaları amaçlanmıştır.

5- Muhtelif kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı açısından değerlendirilmesi için, hizmet akdinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi ile ilgili fıkra tasarı ile madde metninden çıkarılmış, bu şekilde bütün kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

6- Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmeyeceği, ancak daha önce kıdem tazminatı olarak işten ayrılan işçinin aynı işveren ya da kamu kuruluşunda tekrar işe alınması halinde toplam hizmetleri nazara alınarak son ücreti üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından, evvelce alınan miktarın düşülmesi sağlanmak istenilmiştir.

7. Günlük asgari ücretin 7,5 katını geçen kıdem tazminatı kısmının da gelir vergisine tabi tutulmak suretiyle işçiye ödenebilmesi istenilmektedir.

8- Kıdem tazminatının, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren bir ay içinde ödenmesi, aksi halde Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre gecikme zammı ödenmesi amaçlanmıştır.

./..

İŞÇİNİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI:

MADDE 16- Bu maddenin, ("Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri") başlığını taşıyan II numaralı bendinin (e) fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

II- (e)- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı tutarından az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut iş şartları esaslı bir tarzda değiştirilir. Başkalaşır veya uygulanmazsa ya da işçi, işveren tarafından tek taraflı olarak başka bir yere veya işe nakledilirse.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile ilgili II nci bendin (e) fıkrasında, işveren tarafından işçinin tek taraflı olarak başka bir yere veya işe nakledilmesi halinde işçiye fesih hakkı tanınmak istenmektedir.

İŞVERENİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI:

MADDE 17- Bu maddenin "Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığını taşıyan II numaralı fıkrasının sonuna aşağıdaki bent eklenecektir.

"Yukarıda sayılan hal ve sebepler, ferdi hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile değiştirilebilir.."

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile ilgili hal ve sebeplerin ferdi hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile değiştirilebileceği hükmü getirilmek istenilmiştir.

ÜCRETİN SAKLI KISMI:

MADDE 28- İşçi ücretlerinin ayda, yürürlükteki asgari ücretin 30 günlük tutarının yarısı kadar olan kısmı haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil edilir. Bu kayıtlamalar nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

"İşçi ücretlerinin ayda 240 lirası haczedilemez veya başkasına devir veya temlik olunamaz" hükmü yerine "yürürlükteki asgari ücretin yarısı kadar olan kısmının" haczedilemiyeceği, veya başkasına devir ve temlik

./..

edilemiyeceği, hükmü getirilmek istenilmiş ve işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değil iken, tasarı ile, hakim tarafından takdir edilecek miktarın da asgari ücretin yarısı olarak getirilen kısma dahil olması amaçlanmıştır.

ASGARİ ÜCRET:

MADDE 33- Hizmet akdi ile çalışan ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tesbit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri, her yıl Bütçe Kanunu ile birlikte yürürlüğe girecek şekilde tesbit edilir.

(Maddenin diğer fıkraları 1475 Sayılı Yasadaki şekliyle aynen benimsenmiştir.)

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Kanunda asgari ücretin en geç iki senede bir tesbiti hüküm altına alınmışken, tasarı ile her yıl Bütçe Kanunu ile birlikte yürürlüğe girecek şekilde tespiti düşünülmüştür.

YARIM ÜCRET:

MADDE 34- 16 ncı maddenin III üncü bendi ile 17 nci maddenin III üncü bendinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışılmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. Zorlayıcı sebebin bir hafta içinde sona ermemesi halinde, hizmet akdi taraflarca feshedilebilir. Bu takdirde işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenir.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Tasarı ile, zorlayıcı sebebin bir hafta içinde sona ermemesi halinde, hizmet akdinin taraflarca feshedilebileceği, bu takdirde de işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenebileceği hükmü getirilmek istenilmektedir.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ BELİRTİLMESİ:

MADDE 50- Bu maddenin beşinci bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Niteliklerinden ötürü altı aydan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz".

Maddenin diğer hükümleri 1475 sayılı Yasadaki şekliyle aynen benimsenmiştir.

./..

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Niteliklerinden ötürü mevsim ve kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanma esası tasarı ile 1 yıldan 6 aya indirilmektedir.

AKTİN FESHİNDE İZİN ÜCRETİ:

MADDE 56- İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ödenecek olan ücreti, hizmet aktinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde kendisine ödenir.

İşveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi halinde 13 ncü maddede belirtilen bildirim süresiyle, 19 ncu madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Tasarı ile İş Kanununun 17/2 maddesi ile ilgili bağlantıya yer verilmemiştir.

SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI:

MADDE 73- Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Ayrıca, işçilerin sağlığı ve işgüvenliği için koruyucusu bulunmayan araç, gereç ve makinaların işyerlerinde bulundurulması ve kullandırılması yasaktır.

İşçiler de bu yoldaki usullere ve şartlara uymak zorundadırlar.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Tasarı ile, işçilerin sağlığı ve işgüvenliği için koruyucusu bulunmayan araç, gereç ve makinaların işyerinde bulundurulması ve kullandırılması yasağı getirilmiştir.

İŞİN DURDURULMASI VEYA İŞYERİNİN KAPATILMASI:

MADDE 75- Yetkili makamların verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işlemeye başladıktan sonra o işyerinde başkaca tesisat yapılmış olmadıkça iş durdurulamaz.

A) İlgili Tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan herhangi bir işyerinin, tesis ve tertiplerinde çalışma metod ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar; üç kişilik bir komisyon kararı ile iş durdurulur.

./..

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Niteliklerinden ötürü mevsim ve kampanya işlerinde çalışanlara yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanma esası tasarı ile 1 yıldan 6 aya indirilmektedir.

AKTİN FESHİNDE İZİN ÜCRETİ:

MADDE 56- İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ödenecek olan ücreti, hizmet aktinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi halinde kendisine ödenir.

İşveren tarafından hizmet akdinin feshedilmesi halinde 13 ncü maddede belirtilen bildirim süresiyle, 19 ncu madde gereğince işçiye verilmesi mecburi yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Tasarı ile İş Kanununun 17/2 maddesi ile ilgili bağlantıya yer verilmemiştir.

SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI:

MADDE 73- Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Ayrıca, işçilerin sağlığı ve işgüvenliği için koruyucusu bulunmayan araç, gereç ve makinaların işyerlerinde bulundurulması ve kullandırılması yasaktır.

İşçiler de bu yoldaki usullere ve şartlara uymak zorundadırlar.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Tasarı ile, işçilerin sağlığı ve işgüvenliği için koruyucusu bulunmayan araç, gereç ve makinaların işyerinde bulundurulması ve kullandırılması yasağı getirilmiştir.

İŞİN DURDURULMASI VEYA İŞYERİNİN KAPATILMASI:

MADDE 75- Yetkili makamların verdiği izin üzerine bir işyeri kurularak işlemeye başladıktan sonra o işyerinde başkaca tesisat yapılmış olmadıkça iş durdurulamaz.

A) İlgili Tüzükte belirtilen birinci derecedeki şartları yerine getirdikten sonra yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işlemeye başlayan herhangi bir işyerinin, tesis ve tertiplerinde çalışma metod ve şekillerinde, makina ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tesbit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar; üç kişilik bir komisyon kararı ile iş durdurulur.

./..

Bu komisyon; işverenle işçilerin birer temsilcisinden ve işgüvenliğini teftişe yetkili bir memurdan teşekkül eder. Taraflardan birinin çağrısı üzerine, çağrıda belirtilen gün, yer ve saatte toplanır ve çoğunlukla karar verir. İşgüvenliğini teftişe yetkili memurun, her toplantıya katılmış olması şarttır. İşçi veya işveren temsilcisinin çağrıya uymaması, komisyonun toplanmasını ve karar almasını engelliyemez.

İşçi ve işveren temsilcilerinin çağrıya uymamaları veya herhangi bir nedenle komisyonun teşekkül edememesi veya toplanamaması halinde iş güvenliğini teftişe yetkili memurun vereceği rapor üzerine iş durdurulur.

İşçi temsilcisi:

a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın:

b) Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işçi çoğunluğunu temsil eden sendikanın ve federasyonun!

c) Bu nitelikte bir işçi kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip Konfederasyonun:

Yönetim Kurulunca seçilir.

İşveren Temsilcisi ise:

a) İşverenin üyesi bulunduğu sendikanın,

b) Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işveren çoğunluğunu temsil eden sendikanın veya Konfederasyonun:

c) Bu nitelikte bir işveren kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip bulunan Konfederasyonun

Yönetim Kurulunca seçilir.

B) 74 ncü maddenin 2 nci fıkrasına uygun olarak kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerleri; Bölge Çalışma Müdürünün talebi üzerine, o yerin en büyük mülkiye amirinin emri ile ve zabıta marifetiyle kapatılır.

C) Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin mahalli iş mahkemesinde itiraz etmek yetkisi vardır. Mahkeme itirazı bir hafta içinde karara bağlar. Bu işler acele mevaddandır. Kararlar kesindir.

Ç) Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar dahi çalışmaktan alıkonulur.

D) Yukarıdaki bentler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makina ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin ./..

Bu komisyon; işverenle işçilerin birer temsilcisinden ve işgüvenliğini teftişe yetkili bir memurdan teşekkül eder. Taraflardan birinin çağrısı üzerine, çağrıda belirtilen gün, yer ve saatte toplanır ve çoğunlukla karar verir. İşgüvenliğini teftişe yetkili memurun, her toplantıya katılmış olması şarttır. İşçi veya işveren temsilcisinin çağrıya uymaması, komisyonun toplanmasını ve karar almasını engelliyemez.

İşçi ve işveren temsilcilerinin çağrıya uymamaları veya herhangi bir nedenle komisyonun teşekkül edememesi veya toplanamaması halinde iş güvenliğini teftişe yetkili memurun vereceği rapor üzerine iş durdurulur.

İşçi temsilcisi:

a) İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın:

b) Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işçi çoğunluğunu temsil eden sendikanın ve federasyonun!

c) Bu nitelikte bir işçi kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip Konfederasyonun:

Yönetim Kurulunca seçilir.

İşveren Temsilcisi ise:

a) İşverenin üyesi bulunduğu sendikanın,

b) Böyle bir sendika yoksa, o iş kolunda faaliyette bulunan ve işveren çoğunluğunu temsil eden sendikanın veya Konfederasyonun:

c) Bu nitelikte bir işveren kuruluşu mevcut değilse, en çok üyeye sahip bulunan Konfederasyonun

Yönetim Kurulunca seçilir.

B) 74 ncü maddenin 2 nci fıkrasına uygun olarak kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılmış olan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki şartları verilen süre içinde yerine getirmemiş bulunan işyerleri; Bölge Çalışma Müdürünün talebi üzerine, o yerin en büyük mülkiye amirinin emri ile ve zabıta marifetiyle kapatılır.

C) Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin mahalli iş mahkemesinde itiraz etmek yetkisi vardır. Mahkeme itirazı bir hafta içinde karara bağlar. Bu işler acele mevaddandır. Kararlar kesindir.

Ç) Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar dahi çalışmaktan alıkonulur.

D) Yukarıdaki bentler gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tedbirlerin veya makina ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin ./..

verilebileceği Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

E) Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 74 ncü maddede yazılı tüzük hükümlerinin uygulanmasına hiç bir zaman engel olmaz.

F) Bu maddenin (A) ve (B) bentleri gereğince makina, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren, ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir işvermeye zorunludur.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

Tasarı ile, maddenin A bendine işçi ve işveren temsilcilerinin çağırıya uymamaları veya herhangi bir nedenle komisyonun teşekkül etmemesi veya toplanamaması halinde, işgüvenliğini teftişe yetkili memurun vereceği rapor üzerine işin durdurulabileceği fıkrası eklenmiştir.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN CEZALAR:

MADDE 101-

I- Bu Kanunun 73 ncü maddesinde düzenlenen yasağa aykırı hareket eden,

II- Bu Kanunun 74 ncü maddesinin son fıkrasında anılan yetkili teşkilattan kurma veya işletme belgesi almadan bir işyerini açan,

III- 74 ncü maddenin 1 nci fıkrasındaki hükme dayanılarak çıkarılacak tüzüklerdeki hükümlere uymayan,

İşveren veya işveren vekili hakkında, aylık asgari ücretten az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur. Fiillerin tekerrürü halinde evvelce hükmolunan para cezasının iki katına hükmolunur.

Bu maddede Yapılan Değişiklikle:

1- Ceza tayin eden madde kapsamına, sağlık ve güvenlik şartları ile ilgili 73 ncü maddede ilave edilmiştir.

2- 1000 lira olarak verilmekte olan para cezaları yerine, aylık asgari ücretten az olmamak üzere para cezası getirilmektedir.

DOKUZUNCU BÖLÜM
CEZA HÜKÜMLERİ:

Bu Kanunun 97,98,99,100,101,102,103,104,105,106 ve 107 nci maddelerinde yer alan para cezaları, caydırıcılık niteliği taşıyacak oranda ve "asgari ücret" ilkesi ölçülerinde artırılmalıdır.

./..

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

97 ilâ 107 nci maddelerdeki para cezalarının caydırıcılık niteliği taşıması amacıyla asgari ücret ölçülerinde artırılacağı hükmü getirilmek istenilmiştir.

EK MADDE 1- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 2320 Sayılı Kanunla değişik 25 nci maddesinin 7 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

25/7- "1475 ve 854 Sayılı Kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem ve işten çıkma tazminatlarının tamamı (şu kadar ki, asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katını aşan tazminatlar, aştığı kısım kadar vergiye tabi tutulur.) ile 5955 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları ve bu Kanunlara tabi olmayan sair çalışanların da işten çıkma ve çıkarılmalarında kendilerine ödenen işten çıkma tazminatlarının 24 aylıklarını aşmayan miktarları".

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

1- İş ve Deniz İş Kanununa göre ödenmesi gereken kıdem tazminatının yanısıra işten çıkma tazminatları da esas alınmaktadır.

2- Kıdem tazminatında asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katını aşan tazminatların aşan kısmının vergiye tabi tutularak ödenebilir hükmü getirilmektedir.

3- "Hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz" hükmü madde metninden çıkarılmaktadır.

4- İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın Mesleğinde çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun dışında kalan sair çalışanların da işten çıkma ve çıkarılmalarında kendilerine ödenen kıdem tazminatlarının 24 aylıklarını aşmayan miktarları gelir vergisinden müstesna tutulmaktadır.

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

97 ilâ 107 nci maddelerdeki para cezalarının caydırıcılık niteliği taşıması amacıyla asgari ücret ölçülerinde artırılacağı hükmü getirilmek istenilmiştir.

EK MADDE 1- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 2320 Sayılı Kanunla değişik 25 nci maddesinin 7 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

25/7- "1475 ve 854 Sayılı Kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem ve işten çıkma tazminatlarının tamamı (şu kadar ki, asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katını aşan tazminatlar, aştığı kısım kadar vergiye tabi tutulur.) ile 5955 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının, 24 aylığını aşmayan miktarları ve bu Kanunlara tabi olmayan sair çalışanların da işten çıkma ve çıkarılmalarında kendilerine ödenen işten çıkma tazminatlarının 24 aylıklarını aşmayan miktarları".

Bu Maddede Yapılan Değişiklikle:

1- İş ve Deniz İş Kanununa göre ödenmesi gereken kıdem tazminatının yanısıra işten çıkma tazminatları da esas alınmaktadır.

2- Kıdem tazminatında asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katını aşan tazminatların aşan kısmının vergiye tabi tutularak ödenebilir hükmü getirilmektedir.

3- "Hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz" hükmü madde metninden çıkarılmaktadır.

4- İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın Mesleğinde çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun dışında kalan sair çalışanların da işten çıkma ve çıkarılmalarında kendilerine ödenen kıdem tazminatlarının 24 aylıklarını aşmayan miktarları gelir vergisinden müstesna tutulmaktadır.

506 SAYILI S.S.K. KANUNU ve DEĞİŞİKLİK ÖNERİMİZİ KAPSAYAN TASARI:

Günümüzde Sosyal Güvenlik kavramı, sadece çalışanların sorunu olmaktan çıkmış, bütün insanların ortak problemi haline gelmiştir.

Anayasa'nın 48 nci maddesinde "HERKES SOSYAL GÜVENLİK HAKKINA SAHİPTİR." denilmiş olmasına rağmen ülkemizde T.C.Emekli Sandığı, S.S.K., Bağ-Kur ve özel sandıklar'a tabi çalışanlar olarak Sosyal Güvenlik şemsiyesinin altına girebilmiş yaklaşık 5,5 milyon'a ulaşan, (kaynak; Devlet İstatistik Enst.) toplumumuzun belirli bir kesimi mevcut Sosyal Güvenlik sisteminden yararlanmaktadır.

Anayasa'nın 49. maddesi gereğince devlet herkesin sağlıklı yaşayabilmesi için tıbbi bakım görmesini sağlamakla ödevli olduğu halde, bu ödevinin büyük bir bölümünü S.S.K.'ya ve giderek mali yükünü de çalışan sigortalıların üzerine yıkmıştır. Ücretlerin özellikle asgari ücretin tesbitinde işçi 0-14 yaş grubunda bir çocuğun geçimi ile yükümlü tutulduğu varsayımından hareket edildiği halde, halen S.S.K. Sağlık Yardımından ülke nüfusunun 1/4 ünden fazlası, başka bir deyimle çalışan her sigortalıya 5 kişinin bakım ve tedavi masrafları yüklenmektedir.

Devlet ödevli olduğu sağlık hizmetleri karşılığında S.S.Kurumuna mali katkıda bulunmalı, tasarımızda işaret edildiği üzere 506 Sayılı Yasa'nın 73. maddesi yeniden düzenlenmelidir.

Kamu Kuruluşlarında çıraklık eğitimine tabi tutulmakla birlikte, bedenen çalıştırılan ve Toplu İş Sözleşmelerinden yararlandırılan çıraklar 1.3.1965 tarihine kadar 6900 sayılı Yasa gereği sigortalı sayılmakta iken bu tarihte yürürlüğe giren 506 Sayılı Kanunun 3. madde H ve B fıkraları hükümlerine göre, tatbiki mahiyette çalışılan eğitim süreleri sigorta kapsamından çıkarılmış ve 1.3.1965 den önce aynı durumda olan emsalleri ile yaşlılık sigortası yönünden dört yıllık farklılık meydana gelmiştir. İşyerlerinde meslek eğitimi şeklinde ücret karşılığı çalışmış bulunan bu gibi işçilerin 1.3.1965 den sonra geçen çıraklık sürelerinin ihya edilebilmesi için özel borçlanma hükmü getirilmeli ve 3 üncü madde hükmü yukarıdaki izaha uyarlı şekilde yeniden düzenlenmelidir.

S.S.Kurumundan emekli olanların, çalışmalarını engelleyen mevcut Yasa'daki hükmün değiştirilerek talepleri halinde sigorta emeklilerinin de çalışmalarına imkân tanınmalıdır.

./..

506 SAYILI S.S.K. KANUNU ve DEĞİŞİKLİK ÖNERİMİZİ KAPSAYAN TASARI:

Günümüzde Sosyal Güvenlik kavramı, sadece çalışanların sorunu olmaktan çıkmış, bütün insanların ortak problemi haline gelmiştir.

Anayasa'nın 48 nci maddesinde "HERKES SOSYAL GÜVENLİK HAKKINA SAHİPTİR." denilmiş olmasına rağmen ülkemizde T.C.Emekli Sandığı, S.S.K., Bağ-Kur ve özel sandıklar'a tabi çalışanlar olarak Sosyal Güvenlik şemsiyesinin altına girebilmiş yaklaşık 5,5 milyon'a ulaşan, (kaynak; Devlet İstatistik Enst.) toplumumuzun belirli bir kesimi mevcut Sosyal Güvenlik sisteminden yararlanmaktadır.

Anayasa'nın 49. maddesi gereğince devlet herkesin sağlıklı yaşayabilmesi için tıbbi bakım görmesini sağlamakla ödevli olduğu halde, bu ödevinin büyük bir bölümünü S.S.K.'ya ve giderek mali yükünü de çalışan sigortalıların üzerine yıkmıştır. Ücretlerin özellikle asgari ücretin tesbitinde işçi 0-14 yaş grubunda bir çocuğun geçimi ile yükümlü tutulduğu varsayımından hareket edildiği halde, halen S.S.K. Sağlık Yardımından ülke nüfusunun 1/4 ünden fazlası, başka bir deyimle çalışan her sigortalıya 5 kişinin bakım ve tedavi masrafları yüklenmektedir.

Devlet ödevli olduğu sağlık hizmetleri karşılığında S.S.Kurumuna mali katkıda bulunmalı, tasarımızda işaret edildiği üzere 506 Sayılı Yasa'nın 73. maddesi yeniden düzenlenmelidir.

Kamu Kuruluşlarında çıraklık eğitimine tabi tutulmakla birlikte, bedenen çalıştırılan ve Toplu İş Sözleşmelerinden yararlandırılan çıraklar 1.3.1965 tarihine kadar 6900 sayılı Yasa gereği sigortalı sayılmakta iken bu tarihte yürürlüğe giren 506 Sayılı Kanunun 3. madde H ve B fıkraları hükümlerine göre, tatbiki mahiyette çalışılan eğitim süreleri sigorta kapsamından çıkarılmış ve 1.3.1965 den önce aynı durumda olan emsalleri ile yaşlılık sigortası yönünden dört yıllık farklılık meydana gelmiştir. İşyerlerinde meslek eğitimi şeklinde ücret karşılığı çalışmış bulunan bu gibi işçilerin 1.3.1965 den sonra geçen çıraklık sürelerinin ihya edilebilmesi için özel borçlanma hükmü getirilmeli ve 3 üncü madde hükmü yukarıdaki izaha uyarlı şekilde yeniden düzenlenmelidir.

S.S.Kurumundan emekli olanların, çalışmalarını engelleyen mevcut Yasa'daki hükmün değiştirilerek talepleri halinde sigorta emeklilerinin de çalışmalarına imkân tanınmalıdır.

./..

506 Sayılı Yasa'nın 2100 Sayılı Yasa ile değişik 3 üncü maddesinde tadat edilen Tarım işçilerinin hizmet sürelerinin borçlandırılarak ihyası için Yasada değişiklik yapılarak mağduriyetlerin önlenmesi bakımından son bir imkân sağlanmalıdır.

Değişen ihtiyaçlar ve koşullar karşısında 506 Sayılı Yasada yapılan değişiklikler ve Yasaya eklenen bazı maddeler ile bir kısım düzenlemeler yapılmak istenmiş ise de yapılan değişikliklerin özellikle malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları gibi uzun vadeli sigorta kolları için özlenilen ve beklenilen güveni sağlıyamamış olduğu bir gerçektir.

Komisyonumuz; T.C.Emekli Sandığı, S.S.K. ve Bağ-Kur gibi Sosyal Güvenlik Kurumlarının bir an önce "TEK BİR SOSYAL GÜVENLİK" çatısı altında birleştirilmesi görüşündedir.

Anılan Kurumların birbirleri ile ilgilerinin olmaması sonucu her kuruluşun kendi bünyelerindeki uygulamalarıyla sağladıkları haklar bakımından çok önemli farklılıklar yaratılarak mağduriyetlere neden olunmakta eşitlik ilkesi de zedelenmektedir.

Bilinen temel aksaklıkların yanında 6.3.1981 tarihinde kabul edilen 2422 Sayılı Yasa ile 506 Sayılı Yasa'nın bazı hükümleri değiştirilirken sigortalılar aleyhine kazanılmış haklarda geri götürülmüştür.

Bu nedenlerle Konfederasyonumuz tarafından 8.7.1981 tarihinde bir Komisyon kurularak ilgili Yasa'da zorunlu olarak özellik ve öncelik arzeden hususları kotarmak için değişiklik ve madde ilavesi yapılması istikametinde hazırlanan gereksinimlere cevap verir Rapor'da belirlenerek girişimlerde bulunulmuştur.

Ne var ki, 11.12.1981 tarihinde kabul edilen 2564 sayılı Yasa ile 18 yaş öncesi sigortalılık süresi ile yer altında çalışan maden işçilerinin emeklilik yaş haddi dışında, Sosyal Güvenlikle ilgili tüm sorunların acı bir gerçek olarak güncelliğini devam ettirmekte olduğu görülmektedir.

Bu itibarla ülkemizin Sosyal Güvenlik şartları dikkate alınarak yapılacak tadilata ilişkin Türk-İş 12 nci Genel Kurul öncesi görev tevdi edilen Komisyonumuzca sürdürülen hazırlık çalışmaları sonunda düzenlenen tasarı aşağıda sunulmuştur.

506 SAYILI KANUNDAKİ DEĞİŞİKLİK TASARISI:

MADDE 1- Kanunun 9.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 9- İşveren, çalıştırdığı sigortalıları, örneği Kurumca hazırlanacak bildirgelerle işe aldığı gün Kuruma bildirmeğe ve bunun için düzenlenecek bildirgenin bir nüshasını sigortalıya vermeğe mecburdur.

MADDE 2- Kanunun 11.maddesinin (A) bendinin (e) fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(e) Sigortalının İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere götürülüp getirilmesi sırasında,

MADDE 3- 506 sayılı kanunun 31.maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Bu maddenin birinci fıkrası gereğince ilgililere yapılacak bildirimler Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır."

MADDE 4- 506 Sayılı Kanunun 34.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 34- Hastalık hallerinde yapılacak sağlık yardımları sigortalının iyileşmesine kadar devam eder.

Kurum, sigortalının iyileşmesine yarayacak yahut işgöremezliğini az çok gidermesi için gerekli görülecek protez araç ve gereçlerini sağlamak, onarmak ve tesbit edilen süre ve şartlarla yenilemekle yükümlüdür.

MADDE 5- 506 Sayılı Kanunun 35.maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 35- Sigortalının eşi ve geçindirmekle yükümlü olduğu çocukları, hastalıkları halinde, Bu kanunun 33.maddesinde belirtilen sağlık yardımlarından yararlanırlar. Ancak, ayakta yapılan tedavilerde verilen ilâç bedellerinin % 20'sini sigortalı öder.

MADDE 6- 506 Sayılı Kanunun 36.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 36- Hastalık sigortası hükümlerinin uygulanmasında:

./..

506 SAYILI KANUNDAKİ DEĞİŞİKLİK TASARISI:

MADDE 1- Kanunun 9.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 9- İşveren, çalıştırdığı sigortalıları, örneği Kurumca hazırlanacak bildirgelerle işe aldığı gün Kuruma bildirmeğe ve bunun için düzenlenecek bildirgenin bir nüshasını sigortalıya vermeğe mecburdur.

MADDE 2- Kanunun 11.maddesinin (A) bendinin (e) fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

(e) Sigortalının İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere götürülüp getirilmesi sırasında,

MADDE 3- 506 sayılı kanunun 31.maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Bu maddenin birinci fıkrası gereğince ilgililere yapılacak bildirimler Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır."

MADDE 4- 506 Sayılı Kanunun 34.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 34- Hastalık hallerinde yapılacak sağlık yardımları sigortalının iyileşmesine kadar devam eder.

Kurum, sigortalının iyileşmesine yarayacak yahut işgöremezliğini az çok gidermesi için gerekli görülecek protez araç ve gereçlerini sağlamak, onarmak ve tesbit edilen süre ve şartlarla yenilemekle yükümlüdür.

MADDE 5- 506 Sayılı Kanunun 35.maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 35- Sigortalının eşi ve geçindirmekle yükümlü olduğu çocukları, hastalıkları halinde, Bu kanunun 33.maddesinde belirtilen sağlık yardımlarından yararlanırlar. Ancak, ayakta yapılan tedavilerde verilen ilâç bedellerinin % 20'sini sigortalı öder.

MADDE 6- 506 Sayılı Kanunun 36.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 36- Hastalık sigortası hükümlerinin uygulanmasında:

./..

A) a. Bu kanuna göre sürekli işgöremezlik geliri, malûllük veya yaşlılık aylığı almakta olanlar, Bu Kanunun 32.maddesinin (A), (B) ve (D) fıkralarında belirtilen yardımlardan,

b. (a) fıkrasında sözü edilen kimselerin geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babaları ile gelir veya aylık almakta olan eş, çocuk, ana ve babalar bu Kanunun 33.maddesinde belirtilen yardımlardan,

yararlanırlar.

B) Sağlık yardımları, her hastalık olayı için tedavi sonuna kadar devam eder. Ancak; gelir veya aylık alanların eş ve çocukları, ana ve babaları ile gelir veya aylık alan eş ve çocuklar için ayakta yapılan tedavilerde verilen ilâç bedellerinin % 20'si ilgililerce ödenir.

C) 991 ve 2167 Sayılı Kanunlarla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre;

a) Malûllük,vazife malûllüğü veya emekli aylığı almakta olanlar ile bunların geçindirmekle yükümlü bulundukları eş,çocuk, ana ve babaları,

b) Aylık almakta olan eş, çocuk, ana ve babalar,

hakkında da yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanır.

c) Ancak, yeniden devralınacak sandık personelinin sağlık yardımlarını karşılayacak sağlık giderleri devir tarihinden itibaren . . . . . Sandıklarının bağlı bulunduğu kuruluşla Kurum arasında yapılacak anlaşmalar gereğince bu kuruluşlardan alınır.

Mali sıkıntı içinde olan sandık personeli hakkında, sandığın bağlı olduğu kuruluşun hali acz içinde olması halinde Kuruma bu husustaki gerekli yardım devletçe yapılır.

MADDE 7- 506 Sayılı Kanunun 54.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 54- Malûllük aylığından yararlanabilmek için;

a) 53.maddeye göre malûl sayılmak,

b) En az 5 yıldan beri sigortalı bulunmak, her yıl için ortalama olarak en az 120 gün veya toplam olarak 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şarttır.

./..

A) a. Bu kanuna göre sürekli işgöremezlik geliri, malûllük veya yaşlılık aylığı almakta olanlar, Bu Kanunun 32.maddesinin (A), (B) ve (D) fıkralarında belirtilen yardımlardan,

b. (a) fıkrasında sözü edilen kimselerin geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babaları ile gelir veya aylık almakta olan eş, çocuk, ana ve babalar bu Kanunun 33.maddesinde belirtilen yardımlardan,

yararlanırlar.

B) Sağlık yardımları, her hastalık olayı için tedavi sonuna kadar devam eder. Ancak; gelir veya aylık alanların eş ve çocukları, ana ve babaları ile gelir veya aylık alan eş ve çocuklar için ayakta yapılan tedavilerde verilen ilâç bedellerinin % 20'si ilgililerce ödenir.

C) 991 ve 2167 Sayılı Kanunlarla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre;

a) Malûllük,vazife malûllüğü veya emekli aylığı almakta olanlar ile bunların geçindirmekle yükümlü bulundukları eş,çocuk, ana ve babaları,

b) Aylık almakta olan eş, çocuk, ana ve babalar,

hakkında da yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanır.

c) Ancak, yeniden devralınacak sandık personelinin sağlık yardımlarını karşılayacak sağlık giderleri devir tarihinden itibaren . . . . . Sandıklarının bağlı bulunduğu kuruluşla Kurum arasında yapılacak anlaşmalar gereğince bu kuruluşlardan alınır.

Mali sıkıntı içinde olan sandık personeli hakkında, sandığın bağlı olduğu kuruluşun hali acz içinde olması halinde Kuruma bu husustaki gerekli yardım devletçe yapılır.

MADDE 7- 506 Sayılı Kanunun 54.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 54- Malûllük aylığından yararlanabilmek için;

a) 53.maddeye göre malûl sayılmak,

b) En az 5 yıldan beri sigortalı bulunmak, her yıl için ortalama olarak en az 120 gün veya toplam olarak 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şarttır.

./..

MADDE 8- 506 Sayılı Kanunun 55.maddesinin (c) fıkrasındaki, (180 gün) ibaresi (120 gün) olarak değiştirilmiştir.

MADDE 9- 506 Sayılı Kanunun 60.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 60- Yaşlılık aylığından yararlanma esas ve şartları aşağıda gösterilmiştir.

A) Sigortalının;

a) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5000 gün veya,

b) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması 15 yıldan beri sigortalı bulunması en az 1800 gün yahut,

c) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmamış olmakla beraber kadın ise 20, erkek ise 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 5000 gün,

Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması şarttır.

B) a. En az 20 yıldan beri sigortalı olan ve bu sürede Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlıklarınca tesbit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde en az 5000 gün veya,

b. En az 25 yıldan beri sigortalı olan ve bu sürede (B/a) fıkrasında belirtilen işyerlerinin yeraltı münavebeli işlerde en az 4000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olan sigortalılar da yaşlılık aylığından yararlanırlar.

C) a. Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce bu kanunun 53.maddesine göre malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya arızası bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan veya,

b. Sakatlığı nedeni ile vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanmış durumda olan,

Sigortalılar, yaşları ne olursa olsun, en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartı ile yaşlılık aylığından yararlanırlar.

./..

D) a. Erken yaşlanmış olduğu tesbit edilen sigortalılar da, yaş kaybı aranmaksızın 1800 gün prim ödemiş olmaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar.

b. 50 yaşını dolduran ve malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi çalışmaların en az 1800 gününü maden işyerlerinin yeraltı işlerinde geçirmiş bulunan, sigortalılar yaşlılık aylığından yararlanırlar.

E) Bu Kanuna tabi olarak çalışan ve isteğe bağlı sigortaya, yahut topluluk sigortasına prim ödemekte olan sigortalıların, er olarak silâh altında geçen süreleri ile Yedek Subay Okulunda geçen sürelerinin tamamı, yazılı talepte bulunmaları halinde ve bu kanunun 78.maddesi ile belirlenen prime esas kazancın alt sınırının talep tarihindeki tutarı üzerinden hesaplanacak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin tamamını 2 yıl içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılır.

Borçlandırılan sürenin karşılığı olan gün sayısı, sigortalının prim ödeme süresine katılır. Bu kanuna göre tesbit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlandırılma halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, sigortalının 20 yaşını doldurduğu tarihten önceki bir tarih olmamak üzere, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürülür.

Borçlanma talebinde bulunduktan sonra ölen sigortalının borçlanmaya ilişkin prim borçları yukarıda belirtilen 2 yıllık süre içinde olmak şartı ile hak sahipleri tarafından ödenebilir.

F) Bu maddenin uygulanmasında; 18 yaşın doldurulmasından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Ancak, bu tarihten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir.

Şu kadar ki, 1.4.1981 tarihinden önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanlar hakkında bu fıkra hükmü uygulanmaz.

G) Bu maddede belirtilen yaşlılık aylıklarından yararlanabilmek için sigortalının yazılı talepte bulunması şarttır.

H) a. 50 yaşını doldurmamış olmakla beraber en az 20 yıldan beri sigortalı olarak Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlıklarınca tesbit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli çalışan ve bu işlerden en az 5000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları pirimi ödeyen sigortalılara yazılı talepleri üzerine yaşlılık aylığı bağlanır.

./..

D) a. Erken yaşlanmış olduğu tesbit edilen sigortalılar da, yaş kaybı aranmaksızın 1800 gün prim ödemiş olmaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar.

b. 50 yaşını dolduran ve malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi çalışmaların en az 1800 gününü maden işyerlerinin yeraltı işlerinde geçirmiş bulunan, sigortalılar yaşlılık aylığından yararlanırlar.

E) Bu Kanuna tabi olarak çalışan ve isteğe bağlı sigortaya, yahut topluluk sigortasına prim ödemekte olan sigortalıların, er olarak silâh altında geçen süreleri ile Yedek Subay Okulunda geçen sürelerinin tamamı, yazılı talepte bulunmaları halinde ve bu kanunun 78.maddesi ile belirlenen prime esas kazancın alt sınırının talep tarihindeki tutarı üzerinden hesaplanacak malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin tamamını 2 yıl içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılır.

Borçlandırılan sürenin karşılığı olan gün sayısı, sigortalının prim ödeme süresine katılır. Bu kanuna göre tesbit edilen sigortalılığın başlangıç tarihinden önceki süreler için borçlandırılma halinde, sigortalılığın başlangıç tarihi, sigortalının 20 yaşını doldurduğu tarihten önceki bir tarih olmamak üzere, borçlandırılan gün sayısı kadar geriye götürülür.

Borçlanma talebinde bulunduktan sonra ölen sigortalının borçlanmaya ilişkin prim borçları yukarıda belirtilen 2 yıllık süre içinde olmak şartı ile hak sahipleri tarafından ödenebilir.

F) Bu maddenin uygulanmasında; 18 yaşın doldurulmasından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Ancak, bu tarihten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir.

Şu kadar ki, 1.4.1981 tarihinden önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanlar hakkında bu fıkra hükmü uygulanmaz.

G) Bu maddede belirtilen yaşlılık aylıklarından yararlanabilmek için sigortalının yazılı talepte bulunması şarttır.

H) a. 50 yaşını doldurmamış olmakla beraber en az 20 yıldan beri sigortalı olarak Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlıklarınca tesbit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli çalışan ve bu işlerden en az 5000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları pirimi ödeyen sigortalılara yazılı talepleri üzerine yaşlılık aylığı bağlanır.

./..

b. 50 yaşını doldurmamış olmakla beraber en az 25 yıldan beri sigortalı olarak (a) fıkrasında sözü edilen işyerlerinin yeraltı münavebeli işlerinde çalışan ve bu işlerde en az 4000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılara da 25 yılı doldurmuş sigortalılar gibi yaşlılık aylığı bağlanır.

En az 1800 gün maden işyerlerinin yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerinde çalışmış olan sigortalıların bu işlerdeki prim ödeme günü sayıları toplamına dörtte biri eklenir. Ve tutarı bunların malûllük yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeme gün sayısı olarak kabul edilir.

Bu kanunun 20, 55, 61 ve 67.maddelerine göre hesaplanacak sürekli işgöremezlik, yaşlılık, malûllük ve ölüm sigortaları tahsisleri Ereğli Kömür İşletmesi Müessesesinde çalışan münavebeli (Gruplu) işçiler için ortalama kazancın iki katının yüzde yetmişi, yıllık gelir olarak kabul edilir.

1.4.1954 tarihinden beri yeraltı veya yeraltı münavebeli işlerde çalışmış olanlar hakkında da yukarıdaki fıkralar hükmü uygulanır.

MADDE 10- 506 Sayılı Kanunun 61.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 61- Yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanan sigortalıya, bu Kanuna göre tesbit edilen göstergesinin katsayı ile çarpımının % 70'i oranında ve aşağıdaki hükümler nazara alınarak yaşlılık aylığı bağlanır.

A) Yaşlılık aylığı

a) Sigortalının, kadın ise 50, erkek ise 55 yaşından sonra doldurduğu her tam yaş için,

b) Sigortalının yaşı ne olursa olsun 5000 günden fazla ödediği her 240 günlük malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi için, % 70 oranı (1) er arttırılarak hesaplanır.

(a) ve (b) fıkralarındaki hallerin aynı sigortalıda tahakkuku halinde her iki hal için de % 1 ayrı ayrı artırılır.

c) 60 ncı maddenin A/b fıkrası gereğince yaşlılık aylığına hak kazanan sigortalının 5000 günden eksik her 240 günlük malûllük,yaşlılık ve ölüm sigortaları primi için % 70 oranı (1) er eksiltilerek hesaplanır.

d) Yukarıdaki (b) fıkrası hükümleri 50.maddenin (B-C-D) fıkralarına göre aylığa hak kazananlar için uygulanmaz.

e) Bu maddeye göre aylık bağlama oranları % 60'dan az % 85'den çok olamaz.

./..

B) Yaşlılık aylığının hesabına esas alınacak gösterge, sigortalının işten ayrıldığı tarihten önceki malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş son 5 takvim yılının prim hesabına esas tutulan kazanç tutarları toplamı en yüksek olan 3 takvim yılına göre bulunacak ortalama yıllık kazanç esas alınarak tesbit edilir.

5 Takvim yılından daha az takvim yılında prim ödemiş olan sigortalı için ortalama yıllık kazanç prim ödediği takvim yılları esas alınmak suretiyle hesaplanır.

C) Ereğli Kömür İşletmesi Müessesesinde çalışan münavebeli (gruplu) sigortalılar için, yıllık kazançlarının iki katı alındıktan sonra yukarıdaki (B) fıkrasına göre ortalama yıllık kazanç hesap edilir. Ancak ortalama yıllık kazancın hesabında esas alınan son beş takvim yılının her birinde 180 günden fazla olan münavebeli çalışmalara ait kazanç tutarları nazara alınmaz.

MADDE 11- 506 Sayılı Kanunun 73.maddesinin B/b bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 12- 506 Sayılı Kanunun 77.maddesinin 1 nci fıkrasından sonra yer almak üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

"Ancak hangi tarihte ödenirse ödensin, Toplu İş Sözleşmelerinin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki yukarıdaki (a) fıkrası şumulüne giren zam farkları ile avans ödemeleri ait oldukları ay gelirleri ile birleştirilerek dikkate alınır ve bu durumda gecikme hükümleri uygulanmaz. Bu kazançlar 88.maddenin uygulanmasında ödenek ve gelirlere esas tutulacak günlük kazancın hesabında dikkate alınır."

MADDE 13- 506 Sayılı Kanunun 78.maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki hüküm eklenmiştir:

"Ancak, alt sınır 1475 sayılı kanuna göre tesbit edilen günlük asgari ücretten az olamaz."

MADDE 14- 506 Sayılı Kanunun 79.maddesinin 2.fıkrasına aşağıdaki hüküm eklenmiştir:

"Ölçümleme döneminde işçi çalıştırıldığının tesbiti halinde, Kurumca tahsil edilen primlerin malûllük,yaşlılık ve ölüm sigortasına ait kısmı sigortalının prime esas kazancına ve gün sayısına ilâve edilir."

./..

MADDE 15- 506 Sayılı Kanunun 79.maddesinin 5 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Usul ve esasları bu kanun ve ilgili tüzükle tesbit edilen belgeleri işveren tarafından Kuruma verilmeyen sigortalılar çalıştıklarını işyerinde çalıştıkları sürede veya engeç işten ayrıldıkları tarihten itibaren beş yıl içinde mahkemeye başvurarak alacakları ilâm ile ispat ederlerse bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır. Bu fıkra gereğince tesbiti yapılabilecek çalışma süresi mahkemeye başvurulduğu tarihten geriye doğru on yıldan fazla olamaz. Bu suretle tesbit edilen çalışma süresine ilişkin primler hakkında bu kanunun mahkemeye başvurulduğu tarihteki hükümlerine göre işlem yapılır."

MADDE 16- 506 Sayılı Kanunun 79.maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

"İşveren, çalıştırdığı sigortalılar için Kuruma ödenmek üzere kesilen primler ile çalışma gün sayılarını gösteren bir belgeyi her yılbaşında sigortalıya vermek zorundadır. Sigortalının işten ayrılması veya çıkarılması halinde sigortalının işten ayrıldığı veya çıkarıldığı tarihte bu belge geçen yılbaşından itibaren yapılan çalışmaları göstermek üzere sigortalıya derhal verilir."

MADDE 17- 506 Sayılı Kanunun 80.maddesinin 3 ncü fıkrasındaki (% 3) oranı (% 4) olarak değiştirilmiştir.

MADDE 18- 506 Sayılı Kanunun 85.maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Mevsimlik işlerde çalışan sigortalılar Kuruma yazılı olarak başvurmak suretiyle mevsimin sona erdiği son aydaki prime esas ücretleri üzerinden işçi ve işveren sigorta primleri tutarını kendileri her ay ödemek şartıyla müteakip mevsim başına kadar sigortalılıklarını devam ettirebilirler. Bunlar hakkında yukarıdaki fıkralar hükümleri uygulanmaz."

MADDE 19- 506 Sayılı Kanunun 89.maddesinin 4 üncü fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir:

"Sürekli iş göremezlik geliri almakta olan sigortalının aynı arıza veya meslek hastalığı dolayısiyle tedaviye alındığı tarihten geriye doğru bir yıl içinde sigortalı olarak çalışması varsa, ödenecek farkın hesabında dikkate alınacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneğine esas tutulacak günlük kazanç, bu kazanca göre tesbit edilir."

./..

MADDE 20- 506 Sayılı Kanunun 99.Maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

"Yukarıdaki sigorta olayları dolayısıyla bu kanunla sigortalıya ve hak sahiplerine tanınan haklar, olay Kuruma intikal etmekle beraber herhangi bir nedenle sonuçlandırılamamış olduğu hallerde, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren 10 yıl içinde istenmezse düşer."

MADDE 21- 506 Sayılı Kanunun 104.maddesine aşağıdaki (D) bendi eklenmiştir:

D) Grev ve lokavta geçen süre,

MADDE 22- 506 Sayılı Kanunun 105.maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

"Ancak bu süreler, 108.maddeye göre hesaplanacak sigortalılık süresine dahil kabul edilir."

MADDE 23- 506 Sayılı Kanunun 110.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 110- Kasıtlı bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalıya, geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliri verilmez. Sigortalıya yalnız gerekli sağlık yardımı yapılır.

MADDE 24- 506 Sayılı Kanunun 116.maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

"Bu maddenin birinci fıkrası gereğince ilgililere yapılacak bildirimler Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır."

MADDE 25- 506 Sayılı Kanunun 140.maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

MADDE 140- A) 8.maddede belirtilen hükümleri yerine getirmeyen işverenler,

B) Bu kanunla yükletilen ve yukarıdaki fıkrada belirtilen husus dışında kalan yükümleri Kurumca yapılacak yazılı ihtara rağmen 15 gün içinde yerine getirmeyen işverenler,

Hakkında günlük asgari ücretin 30 katından 300 katına kadar ağır para cezası hükmolunur.

Tekerrür halinde hükmolunacak ağır para cezası, birinci defasında yukarıdaki fıkrada yazılı cezanın iki, ikinci defasında ise üç katından az olamaz.

./..

İşverenler Kurumun bu yüzden uğrayacağı zararları da umumi hükümlere göre ayrıca öderler.

C) 9 uncu madde gereğince süresinde Kuruma bildirilmeyen sigortalının tesbiti halinde, her sigortalı için yukarıdaki (B) fıkrasında belirtilen cezaya aynen hükmolunur.

D) Hizmet aktine dayanarak fiilen çalıştırılmayan kişinin sigortalı olarak gösterilmesi halinde, Kurumun uğrayacağı zararlar, işverence karşılanır ve bu halde 98 nci madde hükmü uygulanmaz.

MADDE 26- 506 Sayılı Kanuna 2422 Sayılı Kanunla eklenen Ek.1.maddeye müstenit tablo 5434 Sayılı Kanunun emekli aylığı bağlanmasına esas aylığa ait gösterge tablosundaki tavan sınırlı emsal olunarak yeniden düzenlenecektir.

MADDE 27- 506 Sayılı Kanuna 2422 Sayılı Kanunla eklenen Ek.2.maddenin (b) bendindeki 5 yıl 3 yıl olarak değiştirilmiştir.

MADDE 28- 506 Sayılı Kanuna 2422 Sayılı Kanunla eklenen Ek.5.maddesinin (a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"506 Sayılı Kanun ile ek ve değişikliklerine göre işkazaları ile meslek hastalıkları, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir veya aylık alanlar ile 991 Sayılı Kanunla Kuruma devredilen sandıklar mevzuatına göre aylık alanlara her ay 5434 Sayılı Kanun ile ek ve değişikliklerine göre aylık alanlara ödenen miktarda sosyal yardım zammı ödenir. Bu ödemeler, Kurumdan gelir veya aylık ödenmesine imkân veren dosyalar esas alınarak yapılır.

YÜRÜRLÜK:

MADDE 29- Bu Kanunun 10.maddesi 1.1.1982, diğer maddeleri 1.4.1981 tarihinde yürürlüğe girer.

YÜRÜTME:

MADDE 30- Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

./..

İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI VE 440 SAYILI KANUN HAKKINDA KOMİSYONUMUZUN GÖRÜŞÜ

İşçinin işyeri yönetimine katılması, çağdaş insani, demokratik anlayışın bir zaruretidir. İnsanî değerler bakımından işçiyi sadece bir üretim faktörü olarak görmekle yetinmeyip, onun emek verdiği teşekkül, kurum ve işletmenin yönetiminde de söz sahibi olması, insana verilen değerin bir gereğidir. Nitekim çağdaş demokrasi siyasî boyutlarını aşarak sosyal ve iktisadî demokrasiye yönelmektedir.

İşçinin yönetime katılması demokratik ve insanî değerlerin bir gereği olduğu gibi, verimlilik ve çalışma barışının da bir gereğidir. Özellikle işletme cesameti büyüdükçe işçinin iş yerine yabancılaştığı, bunun da iş barışı ve verimliliği olumsuz olarak etkilediği hususu, çağdaş endüstriyel yönetim biliminin tesbit ettiği bir gerçektir. Hem insani değerler bakımından hem verimlilik ve çalışma barışı yönünden bu olumsuzlukların giderilmesi için bütün demokratik ülkelerde iki yönlü politikalar uygulamaya konulmaktadır: Biri işçilerin yönetime katılması, diğeri servetin yaygınlaştırılması. İşçinin işletmeye ortak olarak kârdan pay alması yönündeki uygulamalar da bu cümledendir.

Türkiye, millet olarak ve Anayasa hükmü olarak millî, demokratik sosyal devlet ilkesini yürekten benimsemiştir. Tarih boyunca daima adalet peşinde koşmuş, devlet anlayışı ve toplum yapısı itibariyle daima ezilenlerden yana olarak sınıf tezatlarını ortadan kaldırmaya ve sosyal adaleti gerçekleştirmeye çalışan bir müdahaleci devlet modeline bağlanmış,"imtiyazsız sınıfsız kaynaşmış bir millet olma" ülküsüne inanmış bulunan Türk Milleti, bu temel değerleri "Cumhuriyetin nitelikleri" olarak Anayasa'nın 2.maddesine değişmez bir şekilde yerleştirmiştir. Bu değer ve inançlara sahip Türk Milletinin, siyasî demokrasiye iktisadî ve sosyal muhteva kazandırmak demek olan işçinin yönetim ve kâra katılmasını da benimseyeceğine, hatta bunu yürekten arzu ettiğine inanıyoruz. Ayrıca işçinin yönetime ve kâra katılmasıyla milletimizin demokratikleşme sürecinde önemli bir adım atılmış olacağı da muhakkaktır. Çağdaş insanlığın ve milletimizin ortak değerleri olan çoğulcu toplum ve rejim içinde hürriyet, bağımsızlık, insana saygı ve toplumculuk ilkeleri de böyle bir uygulama ile hayatiyet kazanacaktır.

./..

İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI VE 440 SAYILI KANUN HAKKINDA KOMİSYONUMUZUN GÖRÜŞÜ

İşçinin işyeri yönetimine katılması, çağdaş insani, demokratik anlayışın bir zaruretidir. İnsanî değerler bakımından işçiyi sadece bir üretim faktörü olarak görmekle yetinmeyip, onun emek verdiği teşekkül, kurum ve işletmenin yönetiminde de söz sahibi olması, insana verilen değerin bir gereğidir. Nitekim çağdaş demokrasi siyasî boyutlarını aşarak sosyal ve iktisadî demokrasiye yönelmektedir.

İşçinin yönetime katılması demokratik ve insanî değerlerin bir gereği olduğu gibi, verimlilik ve çalışma barışının da bir gereğidir. Özellikle işletme cesameti büyüdükçe işçinin iş yerine yabancılaştığı, bunun da iş barışı ve verimliliği olumsuz olarak etkilediği hususu, çağdaş endüstriyel yönetim biliminin tesbit ettiği bir gerçektir. Hem insani değerler bakımından hem verimlilik ve çalışma barışı yönünden bu olumsuzlukların giderilmesi için bütün demokratik ülkelerde iki yönlü politikalar uygulamaya konulmaktadır: Biri işçilerin yönetime katılması, diğeri servetin yaygınlaştırılması. İşçinin işletmeye ortak olarak kârdan pay alması yönündeki uygulamalar da bu cümledendir.

Türkiye, millet olarak ve Anayasa hükmü olarak millî, demokratik sosyal devlet ilkesini yürekten benimsemiştir. Tarih boyunca daima adalet peşinde koşmuş, devlet anlayışı ve toplum yapısı itibariyle daima ezilenlerden yana olarak sınıf tezatlarını ortadan kaldırmaya ve sosyal adaleti gerçekleştirmeye çalışan bir müdahaleci devlet modeline bağlanmış,"imtiyazsız sınıfsız kaynaşmış bir millet olma" ülküsüne inanmış bulunan Türk Milleti, bu temel değerleri "Cumhuriyetin nitelikleri" olarak Anayasa'nın 2.maddesine değişmez bir şekilde yerleştirmiştir. Bu değer ve inançlara sahip Türk Milletinin, siyasî demokrasiye iktisadî ve sosyal muhteva kazandırmak demek olan işçinin yönetim ve kâra katılmasını da benimseyeceğine, hatta bunu yürekten arzu ettiğine inanıyoruz. Ayrıca işçinin yönetime ve kâra katılmasıyla milletimizin demokratikleşme sürecinde önemli bir adım atılmış olacağı da muhakkaktır. Çağdaş insanlığın ve milletimizin ortak değerleri olan çoğulcu toplum ve rejim içinde hürriyet, bağımsızlık, insana saygı ve toplumculuk ilkeleri de böyle bir uygulama ile hayatiyet kazanacaktır.

./..

İşçinin yönetime katılması, ülkelerin sosyal, ekonomik ve siyasî yapılarına göre değişik modeller göstermektedir. Biz işçinin yönetime katılmasından ibaret bir endüstriyel demokrasiyi yetersiz buluyoruz. Türkiye gibi sermaye teşekkülü safhasında bulunan bir toplumu sert ve ilerde uzlaştırılması daha da zorlaşacak bir tekelleşme sürecinden kurtarmak için servetin yaygınlaştırılması politika ile işçinin yönetime katılması ilkesini birlikte düşünmekteyiz. Bundan dolayı da biz, her iki ilkeyi de ihtiva eden İKTİSADÎ DEMOKRASİ kavramını tercih etmekteyiz. İşçinin mülkiyette pay sahibi olmadığı ve yönetime katılmanın katı merkezi plânlama direktiflerini "tasdik" etmesi olarak anlaşılan ve çoğulcu toplum yapısını baştan reddeden sosyalist özyönetim anlayışını da inançlarımıza, temel değerlerimize, demokrasi anlayışımıza ve çağdaş işletmeciliğin verimli yönetim ilkelerine ters bulmaktayız.

Bu temel anlayışımız açısından, bugünkü aşamada ve ortamda normatif hükümler teklif etmek yerine, bunların temel ilkelerini ortaya koymayı yararlı bulmaktayız. Normatif hükümler kamuoyunun katılacağı tartışmalarla, uzmanlar seviyesinde araştırmalarla belirlenecektir.

Evvelâ belirtelim ki, 440 Sayılı Kanun'da çağdaş yönetime katılma anlayışı yoktur. Evvelâ ekonomiyi bir bütün olarak ele almamış, 8. ve 12. maddeleri ile, sanayi, ulaştırma ve tarım alanlarında teşekkül ve müesseseler için yönetimde işçi üyelerin bulunması ilkesini getirmiştir. Ve bu kanuna göre işçi esas itibariyle yönetime katılmamakta, sadece yönetim kurulunda bulunarak ve daima mutlâk olarak azınlıkta kalarak yönetimden bilgi sahibi olmaktadır; yönetime katılma söz konusu değildir. Türkiye'de işçinin yönetime katılması ele alınırken bu devlet sektörüyle sınırlandırılmamalı, özel sektörü de içine almalı, yani ekonomik yönetimi bütünüyle düzenlemelidir. Bununla da yetinilmemeli, yönetime katılma ile birlikte kâra katılma da düşünülmelidir. Zira bunlar birbirlerini tamamlayan faktörlerdir.

Yönetime katılma ile birlikte kâra katılmayı da ihtiva eden iktisadi demokrasinin kurulması ile; işyerinin nimet ve külfetlerinin emekle sermaye arasında âdil bir şekilde paylaşılması, üretimin iki aslî faktörü olan işçi ve işveren arasında yetki-sorumluluk dengesinin kurulması sağlanmış olur. Bunun çalışma barışını ve verimliliği de müsbet yönde etkileyeceği kesindir.

Bugünkü yapısı içinde gerek kanunlarla gerek toplu sözleşmeler yoluyla ve gerekse siyasî, sosyal, iktisadî realite icabı vaki olan direkt ve endirekt yönetime katılma şekilleri tamamiyle sembolik bir mahiyet taşımaktadır.

./..

İşçinin yönetime katılması, ülkelerin sosyal, ekonomik ve siyasî yapılarına göre değişik modeller göstermektedir. Biz işçinin yönetime katılmasından ibaret bir endüstriyel demokrasiyi yetersiz buluyoruz. Türkiye gibi sermaye teşekkülü safhasında bulunan bir toplumu sert ve ilerde uzlaştırılması daha da zorlaşacak bir tekelleşme sürecinden kurtarmak için servetin yaygınlaştırılması politika ile işçinin yönetime katılması ilkesini birlikte düşünmekteyiz. Bundan dolayı da biz, her iki ilkeyi de ihtiva eden İKTİSADÎ DEMOKRASİ kavramını tercih etmekteyiz. İşçinin mülkiyette pay sahibi olmadığı ve yönetime katılmanın katı merkezi plânlama direktiflerini "tasdik" etmesi olarak anlaşılan ve çoğulcu toplum yapısını baştan reddeden sosyalist özyönetim anlayışını da inançlarımıza, temel değerlerimize, demokrasi anlayışımıza ve çağdaş işletmeciliğin verimli yönetim ilkelerine ters bulmaktayız.

Bu temel anlayışımız açısından, bugünkü aşamada ve ortamda normatif hükümler teklif etmek yerine, bunların temel ilkelerini ortaya koymayı yararlı bulmaktayız. Normatif hükümler kamuoyunun katılacağı tartışmalarla, uzmanlar seviyesinde araştırmalarla belirlenecektir.

Evvelâ belirtelim ki, 440 Sayılı Kanun'da çağdaş yönetime katılma anlayışı yoktur. Evvelâ ekonomiyi bir bütün olarak ele almamış, 8. ve 12. maddeleri ile, sanayi, ulaştırma ve tarım alanlarında teşekkül ve müesseseler için yönetimde işçi üyelerin bulunması ilkesini getirmiştir. Ve bu kanuna göre işçi esas itibariyle yönetime katılmamakta, sadece yönetim kurulunda bulunarak ve daima mutlâk olarak azınlıkta kalarak yönetimden bilgi sahibi olmaktadır; yönetime katılma söz konusu değildir. Türkiye'de işçinin yönetime katılması ele alınırken bu devlet sektörüyle sınırlandırılmamalı, özel sektörü de içine almalı, yani ekonomik yönetimi bütünüyle düzenlemelidir. Bununla da yetinilmemeli, yönetime katılma ile birlikte kâra katılma da düşünülmelidir. Zira bunlar birbirlerini tamamlayan faktörlerdir.

Yönetime katılma ile birlikte kâra katılmayı da ihtiva eden iktisadi demokrasinin kurulması ile; işyerinin nimet ve külfetlerinin emekle sermaye arasında âdil bir şekilde paylaşılması, üretimin iki aslî faktörü olan işçi ve işveren arasında yetki-sorumluluk dengesinin kurulması sağlanmış olur. Bunun çalışma barışını ve verimliliği de müsbet yönde etkileyeceği kesindir.

Bugünkü yapısı içinde gerek kanunlarla gerek toplu sözleşmeler yoluyla ve gerekse siyasî, sosyal, iktisadî realite icabı vaki olan direkt ve endirekt yönetime katılma şekilleri tamamiyle sembolik bir mahiyet taşımaktadır.

./..

İşçinin yönetime katılması, ülkelerin sosyal, ekonomik ve siyasî yapılarına göre değişik modeller göstermektedir. Biz işçinin yönetime katılmasından ibaret bir endüstriyel demokrasiyi yetersiz buluyoruz. Türkiye gibi sermaye teşekkülü safhasında bulunan bir toplumu sert ve ilerde uzlaştırılması daha da zorlaşacak bir tekelleşme sürecinden kurtarmak için servetin yaygınlaştırılması politika ile işçinin yönetime katılması ilkesini birlikte düşünmekteyiz. Bundan dolayı da biz, her iki ilkeyi de ihtiva eden İKTİSADÎ DEMOKRASİ kavramını tercih etmekteyiz. İşçinin mülkiyette pay sahibi olmadığı ve yönetime katılmanın katı merkezi plânlama direktiflerini "tasdik" etmesi olarak anlaşılan ve çoğulcu toplum yapısını baştan reddeden sosyalist özyönetim anlayışını da inançlarımıza, temel değerlerimize, demokrasi anlayışımıza ve çağdaş işletmeciliğin verimli yönetim ilkelerine ters bulmaktayız.

Bu temel anlayışımız açısından, bugünkü aşamada ve ortamda normatif hükümler teklif etmek yerine, bunların temel ilkelerini ortaya koymayı yararlı bulmaktayız. Normatif hükümler kamuoyunun katılacağı tartışmalarla, uzmanlar seviyesinde araştırmalarla belirlenecektir.

Evvelâ belirtelim ki, 440 Sayılı Kanun'da çağdaş yönetime katılma anlayışı yoktur. Evvelâ ekonomiyi bir bütün olarak ele almamış, 8. ve 12. maddeleri ile, sanayi, ulaştırma ve tarım alanlarında teşekkül ve müesseseler için yönetimde işçi üyelerin bulunması ilkesini getirmiştir. Ve bu kanuna göre işçi esas itibariyle yönetime katılmamakta, sadece yönetim kurulunda bulunarak ve daima mutlâk olarak azınlıkta kalarak yönetimden bilgi sahibi olmaktadır; yönetime katılma söz konusu değildir. Türkiye'de işçinin yönetime katılması ele alınırken bu devlet sektörüyle sınırlandırılmamalı, özel sektörü de içine almalı, yani ekonomik yönetimi bütünüyle düzenlemelidir. Bununla da yetinilmemeli, yönetime katılma ile birlikte kâra katılma da düşünülmelidir. Zira bunlar birbirlerini tamamlayan faktörlerdir.

Yönetime katılma ile birlikte kâra katılmayı da ihtiva eden iktisadi demokrasinin kurulması ile; işyerinin nimet ve külfetlerinin emekle sermaye arasında âdil bir şekilde paylaşılması, üretimin iki aslî faktörü olan işçi ve işveren arasında yetki-sorumluluk dengesinin kurulması sağlanmış olur. Bunun çalışma barışını ve verimliliği de müsbet yönde etkileyeceği kesindir.

Bugünkü yapısı içinde gerek kanunlarla gerek toplu sözleşmeler yoluyla ve gerekse siyasî, sosyal, iktisadi realite icabı vaki olan direkt ve endirekt yönetime katılma şekilleri tamamiyle sembolik bir mahiyet taşımaktadır.

./..

Bu yönetime katılmadan ziyade, yönetimden bir ölçüde haberdar olmak şeklinde belirlenmektedir. Halbuki, gelişen teknoloji ve toplumlardaki değişme, çalışma hayatında çalışanları yeni tedbirler almakla karşı karşıya getirmiştir. Bu tedbirlerin gayesi, toplum hayatında çalışma ilişkilerini düzenlemek, sosyal hayatta sınıf tezatlarını ve bunların sebep olduğu gerilimleri gidermektir. Bundan başka, çalışanların, mülkiyetin yaygınlaştırılması amacıyla, işyerine ve kâra ortak edilmeleri çağdaş sosyal adalet anlayışının bir gereği haline gelmiştir.

Türk ekonomisinin çalışanlar yönünden, milletin çıkarları ön plânda tutularak, olumlu bir biçimde yönlendirilmesi, çalışanların kamu ve özel kesimde yönetime faal bir şekilde katılmaları ile mümkündür. Yönetim anlayışı insanların "güdülmesi" anlayışından, insanı bir değer olarak kabul eden düşünceye doğru gelişme göstermektedir. Bugün yönetime katılma şeklinde belirleyen bu gelişme, kâra katılma akımıyla birlikte bir bütün oluşturmaktadır. Çağdaş teşkilâtlanma anlayışı, insanı mikro yapının bir elemanı olarak görmekten sıyrılarak toplumun hür irade ve bağımsız şahsiyet sahibi bir ferdi olarak görebileceğimiz bir yapıyı oluşturma çabası içindedir. Katılma modelleri bu sebeple ön plâna çıkmış ve sermaye-emek çelişkisine yeni bir çözüm yönü vermiştir. Böylece istenilen model, insanın yaratıcı gücünden daha çok yararlanabileceğimiz, kavgasız, herkesin üretimden hakkını alabildiği dinamik bir toplum modeli arzusu olarak değerlendirilmelidir.

İşletme plânında yönetime katılma, genel olarak, kararlara katılma, kararların uygulanmasına katılma, karar ve uygulamanın denetimine katılma ve işletmelerin diğer unsurlarında yönetime katılma olarak izah edilebilir.

Talep edilen modelin gerçekleşmesi ve başarıya ulaşması için:

- Kanunla belirlenecek sayıdan-ki bu asgari seviyede tutulmalıdır-daha fazla işçi çalıştıran bütün devlet ve özel sektör işyerlerinde, yabancı sermaye ile kurulan ortaklıklar ve çok uluslu şirketlerde yönetime katılma sağlanmalıdır.

- Katılmada yönetim kurulu üyelerinin sayısı işyerinin büyüklüğüne göre ayrı ayrı tesbit edilmeli, buralarda işçiler ve işverenler eşit temsil hakkına sahip olmalıdırlar. Tarafların tesbit edeceği eşit sayıdaki kurul üyeleri kendilerinin dışında bir kişiyi başkan seçmelidirler.

./..

Bu yönetime katılmadan ziyade, yönetimden bir ölçüde haberdar olmak şeklinde belirlenmektedir. Halbuki, gelişen teknoloji ve toplumlardaki değişme, çalışma hayatında çalışanları yeni tedbirler almakla karşı karşıya getirmiştir. Bu tedbirlerin gayesi, toplum hayatında çalışma ilişkilerini düzenlemek, sosyal hayatta sınıf tezatlarını ve bunların sebep olduğu gerilimleri gidermektir. Bundan başka, çalışanların, mülkiyetin yaygınlaştırılması amacıyla, işyerine ve kâra ortak edilmeleri çağdaş sosyal adalet anlayışının bir gereği haline gelmiştir.

Türk ekonomisinin çalışanlar yönünden, milletin çıkarları ön plânda tutularak, olumlu bir biçimde yönlendirilmesi, çalışanların kamu ve özel kesimde yönetime faal bir şekilde katılmaları ile mümkündür. Yönetim anlayışı insanların "güdülmesi" anlayışından, insanı bir değer olarak kabul eden düşünceye doğru gelişme göstermektedir. Bugün yönetime katılma şeklinde belirleyen bu gelişme, kâra katılma akımıyla birlikte bir bütün oluşturmaktadır. Çağdaş teşkilâtlanma anlayışı, insanı mikro yapının bir elemanı olarak görmekten sıyrılarak toplumun hür irade ve bağımsız şahsiyet sahibi bir ferdi olarak görebileceğimiz bir yapıyı oluşturma çabası içindedir. Katılma modelleri bu sebeple ön plâna çıkmış ve sermaye-emek çelişkisine yeni bir çözüm yönü vermiştir. Böylece istenilen model, insanın yaratıcı gücünden daha çok yararlanabileceğimiz, kavgasız, herkesin üretimden hakkını alabildiği dinamik bir toplum modeli arzusu olarak değerlendirilmelidir.

İşletme plânında yönetime katılma, genel olarak, kararlara katılma, kararların uygulanmasına katılma, karar ve uygulamanın denetimine katılma ve işletmelerin diğer unsurlarında yönetime katılma olarak izah edilebilir.

Talep edilen modelin gerçekleşmesi ve başarıya ulaşması için:

- Kanunla belirlenecek sayıdan-ki bu asgari seviyede tutulmalıdır-daha fazla işçi çalıştıran bütün devlet ve özel sektör işyerlerinde, yabancı sermaye ile kurulan ortaklıklar ve çok uluslu şirketlerde yönetime katılma sağlanmalıdır.

- Katılmada yönetim kurulu üyelerinin sayısı işyerinin büyüklüğüne göre ayrı ayrı tesbit edilmeli, buralarda işçiler ve işverenler eşit temsil hakkına sahip olmalıdırlar. Tarafların tesbit edeceği eşit sayıdaki kurul üyeleri kendilerinin dışında bir kişiyi başkan seçmelidirler.

./..

- Yönetime katılmada bütün sendikal hakları muhafaza etmek ve güçlü sendikacılık ilkesini devam ettirmek ana ilke olarak kabul edilmelidir.

- Bu ilke sebebiyle, işyeri yönetimine katılacak işçi ve temsilcilerinin seçiminde sendikalar müessir olmalıdır. Bu konuda sendikaların gücünü zaafa uğratıcı her düzenleme, ülkemizde sendikaları, dolayısıyla işçi kesiminin sosyal ve siyasi ağırlığını giderek eriten, bu yüzden de ülke şartlarına kesinlikle aykırı olduğuna inandığımız sosyalist özyönetime benzer bir gelişmeye sebep olacaktır. Böyle bir gelişme sosyal, siyasi ve iktisadi hayatta işçi hareketinin dumûra uğratıldığı bir "anonim şirketler ekonomisi"ne yol açacaktır ki, yönetim ve kâra katılmanın amacı bu değildir. Özyönetim modelinde sendikalar zaafa uğratıldığı gibi, böyle bir modelde de sendikalar zaafa uğrayacak, sosyalist özyönetimde merkezi plânlama köleliği devam ettiği gibi, böyle bir modelde de sermaye tahakkümü devam edecektir. Katılmada mutlaka "sendikal katılma" ilkesine öncelik ve önem verilmelidir.

- Üst düzeydeki yönetime katılmadan başka, işyerinin günlük problemlerini çözümleyici spesifik karar ve uygulamaları gerçekleştirmek için "işyeri kurulları" oluşturulmalıdır. Bu kurullardaki işçi grubunun sendika temsilcisiyle birlikte, işçilerin doğrudan seçecekleri temsilcilerden oluşması ve üst yönetim gibi, işçi-işveren eşitliğine dayanması gerekmektedir. Günlük çalışmalarda ortaya çıkan meselelerden üst yönetimin çözeceklerini bildirmek ve bu konudaki teklifleri ortaya koymak için, bu kurullar üst yönetime tenkitler, teklifler ve talepler götürebilmelidir.

Yönetime ve kâra katılma modeli, devlet sektörü, özel sektör ve yabancı sermaye sektörü ayırımı yapılmadan, bütün sanayi, hizmet ve tarım sektöründe kademeli ve şartları uygun olarak tatbik edilmelidir.

- Uygulanacak model, beraberinde işçilerin; yönetime katılmasını, kâra katılmasını ve mülkiyetin yaygınlaştırılmasını birlikte gerçekleştirmelidir.

- Modelde alınacak tedbirler ve modelin ana istikameti, bir taraftan iktisadi kalkınma ve verimliliği, diğer taraftan demokratikleşme ve refahın yaygınlaşmasını esas almalıdır.

- Modelin gerçekleştirilmesinde devlet öncülük etmeli, yardımcı olmalı ve bu yönde teşvik tedbirleri getirmelidir.

- Modeli gerçekleştirmek amacıyla çıkartılacak mevzuat kapsamı içinde bulunan işyerlerinin varlığı tesbit edilerek bu miktarın yüzde 50'si

./..

- Yönetime katılmada bütün sendikal hakları muhafaza etmek ve güçlü sendikacılık ilkesini devam ettirmek ana ilke olarak kabul edilmelidir.

- Bu ilke sebebiyle, işyeri yönetimine katılacak işçi ve temsilcilerinin seçiminde sendikalar müessir olmalıdır. Bu konuda sendikaların gücünü zaafa uğratıcı her düzenleme, ülkemizde sendikaları, dolayısıyla işçi kesiminin sosyal ve siyasi ağırlığını giderek eriten, bu yüzden de ülke şartlarına kesinlikle aykırı olduğuna inandığımız sosyalist özyönetime benzer bir gelişmeye sebep olacaktır. Böyle bir gelişme sosyal, siyasi ve iktisadi hayatta işçi hareketinin dumûra uğratıldığı bir "anonim şirketler ekonomisi"ne yol açacaktır ki, yönetim ve kâra katılmanın amacı bu değildir. Özyönetim modelinde sendikalar zaafa uğratıldığı gibi, böyle bir modelde de sendikalar zaafa uğrayacak, sosyalist özyönetimde merkezi plânlama köleliği devam ettiği gibi, böyle bir modelde de sermaye tahakkümü devam edecektir. Katılmada mutlaka "sendikal katılma" ilkesine öncelik ve önem verilmelidir.

- Üst düzeydeki yönetime katılmadan başka, işyerinin günlük problemlerini çözümleyici spesifik karar ve uygulamaları gerçekleştirmek için "işyeri kurulları" oluşturulmalıdır. Bu kurullardaki işçi grubunun sendika temsilcisiyle birlikte, işçilerin doğrudan seçecekleri temsilcilerden oluşması ve üst yönetim gibi, işçi-işveren eşitliğine dayanması gerekmektedir. Günlük çalışmalarda ortaya çıkan meselelerden üst yönetimin çözeceklerini bildirmek ve bu konudaki teklifleri ortaya koymak için, bu kurullar üst yönetime tenkitler, teklifler ve talepler götürebilmelidir.

Yönetime ve kâra katılma modeli, devlet sektörü, özel sektör ve yabancı sermaye sektörü ayırımı yapılmadan, bütün sanayi, hizmet ve tarım sektöründe kademeli ve şartları uygun olarak tatbik edilmelidir.

- Uygulanacak model, beraberinde işçilerin; yönetime katılmasını, kâra katılmasını ve mülkiyetin yaygınlaştırılmasını birlikte gerçekleştirmelidir.

- Modelde alınacak tedbirler ve modelin ana istikameti, bir taraftan iktisadi kalkınma ve verimliliği, diğer taraftan demokratikleşme ve refahın yaygınlaşmasını esas almalıdır.

- Modelin gerçekleştirilmesinde devlet öncülük etmeli, yardımcı olmalı ve bu yönde teşvik tedbirleri getirmelidir.

- Modeli gerçekleştirmek amacıyla çıkartılacak mevzuat kapsamı içinde bulunan işyerlerinin varlığı tesbit edilerek bu miktarın yüzde 50'si

./..

- Yönetime katılmada bütün sendikal hakları muhafaza etmek ve güçlü sendikacılık ilkesini devam ettirmek ana ilke olarak kabul edilmelidir.

- Bu ilke sebebiyle, işyeri yönetimine katılacak işçi ve temsilcilerinin seçiminde sendikalar müessir olmalıdır. Bu konuda sendikaların gücünü zaafa uğratıcı her düzenleme, ülkemizde sendikaları, dolayısıyla işçi kesiminin sosyal ve siyasi ağırlığını giderek eriten, bu yüzden de ülke şartlarına kesinlikle aykırı olduğuna inandığımız sosyalist özyönetime benzer bir gelişmeye sebep olacaktır. Böyle bir gelişme sosyal, siyasi ve iktisadi hayatta işçi hareketinin dumûra uğratıldığı bir "anonim şirketler ekonomisi"ne yol açacaktır ki, yönetim ve kâra katılmanın amacı bu değildir. Özyönetim modelinde sendikalar zaafa uğratıldığı gibi, böyle bir modelde de sendikalar zaafa uğrayacak, sosyalist özyönetimde merkezi plânlama köleliği devam ettiği gibi, böyle bir modelde de sermaye tahakkümü devam edecektir. Katılmada mutlaka "sendikal katılma" ilkesine öncelik ve önem verilmelidir.

- Üst düzeydeki yönetime katılmadan başka, işyerinin günlük problemlerini çözümleyici spesifik karar ve uygulamaları gerçekleştirmek için "işyeri kurulları" oluşturulmalıdır. Bu kurullardaki işçi grubunun sendika temsilcisiyle birlikte, işçilerin doğrudan seçecekleri temsilcilerden oluşması ve üst yönetim gibi, işçi-işveren eşitliğine dayanması gerekmektedir. Günlük çalışmalarda ortaya çıkan meselelerden üst yönetimin çözeceklerini bildirmek ve bu konudaki teklifleri ortaya koymak için, bu kurullar üst yönetime tenkitler, teklifler ve talepler götürebilmelidir.

Yönetime ve kâra katılma modeli, devlet sektörü, özel sektör ve yabancı sermaye sektörü ayırımı yapılmadan, bütün sanayi, hizmet ve tarım sektöründe kademeli ve şartları uygun olarak tatbik edilmelidir.

- Uygulanacak model, beraberinde işçilerin; yönetime katılmasını, kâra katılmasını ve mülkiyetin yaygınlaştırılmasını birlikte gerçekleştirmelidir.

- Modelde alınacak tedbirler ve modelin ana istikameti, bir taraftan iktisadi kalkınma ve verimliliği, diğer taraftan demokratikleşme ve refahın yaygınlaşmasını esas almalıdır.

- Modelin gerçekleştirilmesinde devlet öncülük etmeli, yardımcı olmalı ve bu yönde teşvik tedbirleri getirmelidir.

- Modeli gerçekleştirmek amacıyla çıkartılacak mevzuat kapsamı içinde bulunan işyerlerinin varlığı tesbit edilerek bu miktarın yüzde 50'si

./..

- Yönetime katılmada bütün sendikal hakları muhafaza etmek ve güçlü sendikacılık ilkesini devam ettirmek ana ilke olarak kabul edilmelidir.

- Bu ilke sebebiyle, işyeri yönetimine katılacak işçi ve temsilcilerinin seçiminde sendikalar müessir olmalıdır. Bu konuda sendikaların gücünü zaafa uğratıcı her düzenleme, ülkemizde sendikaları, dolayısıyla işçi kesiminin sosyal ve siyasi ağırlığını giderek eriten, bu yüzden de ülke şartlarına kesinlikle aykırı olduğuna inandığımız sosyalist özyönetime benzer bir gelişmeye sebep olacaktır. Böyle bir gelişme sosyal, siyasi ve iktisadi hayatta işçi hareketinin dumûra uğratıldığı bir "anonim şirketler ekonomisi"ne yol açacaktır ki, yönetim ve kâra katılmanın amacı bu değildir. Özyönetim modelinde sendikalar zaafa uğratıldığı gibi, böyle bir modelde de sendikalar zaafa uğrayacak, sosyalist özyönetimde merkezi plânlama köleliği devam ettiği gibi, böyle bir modelde de sermaye tahakkümü devam edecektir. Katılmada mutlaka "sendikal katılma" ilkesine öncelik ve önem verilmelidir.

- Üst düzeydeki yönetime katılmadan başka, işyerinin günlük problemlerini çözümleyici spesifik karar ve uygulamaları gerçekleştirmek için "işyeri kurulları" oluşturulmalıdır. Bu kurullardaki işçi grubunun sendika temsilcisiyle birlikte, işçilerin doğrudan seçecekleri temsilcilerden oluşması ve üst yönetim gibi, işçi-işveren eşitliğine dayanması gerekmektedir. Günlük çalışmalarda ortaya çıkan meselelerden üst yönetimin çözeceklerini bildirmek ve bu konudaki teklifleri ortaya koymak için, bu kurullar üst yönetime tenkitler, teklifler ve talepler götürebilmelidir.

Yönetime ve kâra katılma modeli, devlet sektörü, özel sektör ve yabancı sermaye sektörü ayırımı yapılmadan, bütün sanayi, hizmet ve tarım sektöründe kademeli ve şartları uygun olarak tatbik edilmelidir.

- Uygulanacak model, beraberinde işçilerin; yönetime katılmasını, kâra katılmasını ve mülkiyetin yaygınlaştırılmasını birlikte gerçekleştirmelidir.

- Modelde alınacak tedbirler ve modelin ana istikameti, bir taraftan iktisadi kalkınma ve verimliliği, diğer taraftan demokratikleşme ve refahın yaygınlaşmasını esas almalıdır.

- Modelin gerçekleştirilmesinde devlet öncülük etmeli, yardımcı olmalı ve bu yönde teşvik tedbirleri getirmelidir.

- Modeli gerçekleştirmek amacıyla çıkartılacak mevzuat kapsamı içinde bulunan işyerlerinin varlığı tesbit edilerek bu miktarın yüzde 50'si

./..

nisbetinde hisse senetleri çıkartılarak bedeli bilâhare işçilerin payına düşecek kârdan ödenmek üzere işçilere devredilmelidir. Gerek bu tür gerekse sermaye piyasasına sunulmak üzere çıkarılacak hisse senetlerinde, O işyeri işçilerine öncelikli alım hakkı tanınmalıdır.

Uzmanlık seviyesinde detaylandırılacak bu modelin, ülkemizin şartlarına, Türkiye'nin sermaye birikimi ihtiyaçlarına ve hızlı gelişmeyle birlikte demokratikleşme ve refahın yaygınlaşmasına en uygun model olduğu inancındayız.

ÇIRAK, KALFA VE USTALIK KANUNU:

2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanununun 18.maddesinde çıraklık sözleşmesinin feshi çırak ve işyeri sahibi yönünden ele alınmış, yaşı itibariyle henüz mümeyyiz ve farik bulunmayan çırağın işyeri sahibi, temsilcisi, ustası veya bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi, davranışlarda bulunması, şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması çıraklık sözleşmesinin feshini gerektirmekte, ancak bu şahısların henüz gelişme ve hayata hazırlanma safhasında aynı ölçüde kendisine muamele edilmesi halinde müeyyide ve sözleşme fesih hakkı tanınmaması adil değildir.

İşçi ve İşveren ilişkisine dayanan bu konunun münhasıran Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenmesi hatalıdır. Çıraklık-mesleki eğitimle birlikte iş üretimine, bu üretim safhasında da çalışmanın bütün özelliklerini kapsamına alır. Çalışma esasına dayandığına, işçi-işveren ilişkilerini kapsadığına göre, işçi-işveren kuruluşları ve Çalışma Bakanlığından ziyade görev ve işlevler bakımından Kanunun uygulamasında, ustalık ve kalfalık kurullarının oluşturulmasına tek yetkili olarak Milli Eğitim Bakanlığı ve dolaylı olarak da Valilikleri esas almak hatalıdır.

Çırakların kalfalık belgesi aldıktan sonra iki yıllık süre içinde çalıştığı işyeri sahibinin veya vekilinin muafakatını almadan başka bir işyerine girememelerine dair kanunda kısıtlayıcı hüküm bulunması çalışma özgürlük ve hürriyetlerine aykırıdır. Zira, çıraklar yönünden çıraklık devresi teorik ve pratik bilgileri kazandırma esasına dayandırıldığına göre, bu bilgileri iktisap etmiş olan çırağın, çalışacağı işyerini seçiminde serbestiyet tanınmalıdır.

./..

nisbetinde hisse senetleri çıkartılarak bedeli bilâhare işçilerin payına düşecek kârdan ödenmek üzere işçilere devredilmelidir. Gerek bu tür gerekse sermaye piyasasına sunulmak üzere çıkarılacak hisse senetlerinde, O işyeri işçilerine öncelikli alım hakkı tanınmalıdır.

Uzmanlık seviyesinde detaylandırılacak bu modelin, ülkemizin şartlarına, Türkiye'nin sermaye birikimi ihtiyaçlarına ve hızlı gelişmeyle birlikte demokratikleşme ve refahın yaygınlaşmasına en uygun model olduğu inancındayız.

ÇIRAK,KALFA VE USTALIK KANUNU:

2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanununun 18.maddesinde çıraklık sözleşmesinin feshi çırak ve işyeri sahibi yönünden ele alınmış, yaşı itibariyle henüz mümeyyiz ve farik bulunmayan çırağın işyeri sahibi, temsilcisi, ustası veya bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi, davranışlarda bulunması, şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması çıraklık sözleşmesinin feshini gerektirmekte, ancak bu şahısların henüz gelişme ve hayata hazırlanma safhasında aynı ölçüde kendisine muamele edilmesi halinde müeyyide ve sözleşme fesih hakkı tanınmaması adil değildir.

İşçi ve İşveren ilişkisine dayanan bu konunun münhasıran Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenmesi hatalıdır. Çıraklık-mesleki eğitimle birlikte iş üretimine, bu üretim safhasında da çalışmanın bütün özelliklerini kapsamına alır. Çalışma esasına dayandığına, işçi-işveren ilişkilerini kapsadığına göre, işçi-işveren kuruluşları ve Çalışma Bakanlığından ziyade görev ve işlevler bakımından Kanunun uygulamasında, ustalık ve kalfalık kurullarının oluşturulmasına tek yetkili olarak Milli Eğitim Bakanlığı ve dolaylı olarak da Valilikleri esas almak hatalıdır.

Çırakların kalfalık belgesi aldıktan sonra iki yıllık süre içinde çalıştığı işyeri sahibinin veya vekilinin muafakatını almadan başka bir işyerine girememelerine dair kanunda kısıtlayıcı hüküm bulunması çalışma özgürlük ve hürriyetlerine aykırıdır. Zira, çıraklar yönünden çıraklık devresi teorik ve pratik bilgileri kazandırma esasına dayandırıldığına göre, bu bilgileri iktisap etmiş olan çırağın, çalışacağı işyerini seçiminde serbestiyet tanınmalıdır.

./..

nisbetinde hisse senetleri çıkartılarak bedeli bilâhare işçilerin payına düşecek kârdan ödenmek üzere işçilere devredilmelidir. Gerek bu tür gerekse sermaye piyasasına sunulmak üzere çıkarılacak hisse senetlerinde, O işyeri işçilerine öncelikli alım hakkı tanınmalıdır.

Uzmanlık seviyesinde detaylandırılacak bu modelin, ülkemizin şartlarına, Türkiye'nin sermaye birikimi ihtiyaçlarına ve hızlı gelişmeyle birlikte demokratikleşme ve refahın yaygınlaşmasına en uygun model olduğu inancındayız.

ÇIRAK, KALFA VE USTALIK KANUNU:

2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanununun 18.maddesinde çıraklık sözleşmesinin feshi çırak ve işyeri sahibi yönünden ele alınmış, yaşı itibariyle henüz mümeyyiz ve farik bulunmayan çırağın işyeri sahibi, temsilcisi, ustası veya bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi, davranışlarda bulunması, şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması çıraklık sözleşmesinin feshini gerektirmekte, ancak bu şahısların henüz gelişme ve hayata hazırlanma safhasında aynı ölçüde kendisine muamele edilmesi halinde müeyyide ve sözleşme fesih hakkı tanınmaması adil değildir.

İşçi ve İşveren ilişkisine dayanan bu konunun münhasıran Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenmesi hatalıdır. Çıraklık mesleki eğitimle birlikte iş üretimine, bu üretim safhasında da çalışmanın bütün özelliklerini kapsamına alır. Çalışma esasına dayandığına, işçi-işveren ilişkilerini kapsadığına göre, işçi-işveren kuruluşları ve Çalışma Bakanlığından ziyade görev ve işlevler bakımından Kanunun uygulamasında, ustalık ve kalfalık kurullarının oluşturulmasına tek yetkili olarak Milli Eğitim Bakanlığı ve dolaylı olarak da Valilikleri esas almak hatalıdır.

Çırakların kalfalık belgesi aldıktan sonra iki yıllık süre içinde çalıştığı işyeri sahibinin veya vekilinin muafakatını almadan başka bir işyerine girememelerine dair kanunda kısıtlayıcı hüküm bulunması çalışma özgürlük ve hürriyetlerine aykırıdır. Zira, çıraklar yönünden çıraklık devresi teorik ve pratik bilgileri kazandırma esasına dayandırıldığına göre, bu bilgileri iktisap etmiş olan çırağın, çalışacağı işyerini seçiminde serbestiyet tanınmalıdır.

./..

Çırağın sadece bir öğrenci sayılması hatalıdır. Zira çırak bedenen çalışması ve o işi öğrenmesi sırasında dahi iş üreten kişidir. Bu bakımdan çırağın da İş Kanunu kapsamında mütalaa edilmesi zorunludur.

Çıraklar genellikle kirli ve ağır işlerle karşı karşıyadır. Asgari ücretin % 30 undan aşağı olmamak üzere çırağa ödenen meblağ, Vergi Kanunları açısından ve çırak yönünden bir gelirdir. Bu gelir vergiden muaf tutulmamalı, ancak Asgari Ücret Tespit Komisyonunca tespit edilen ve 16 yaştan aşağıdaki işçilere öngörülen asgari ücret miktarı aynen çıraklara da ödenmelidir.

Çırağa ilkokul mezunu olma şartının getirilmesi yerinde değildir. Devlet konuyu eğitim seferberliği içinde halletmeli, bu gibilerin okuryazar olmaları çıraklık imtihanları bakımından yeterli sayılmalıdır. Şu veya bu nedenle ilkokulu bitirememiş ve fakat yetenekli çocukların da bu imkândan yararlandırılması ve hatta nazari bilgiler meyanında ilkokul diplomasının da temin imkânları kendilerine sağlanmalıdır.

Ustalık ve kalfalık imtihan kurullarının mahalli çıraklık Eğitim Komitelerince gösterilecek adaylar arasından Valilikçe seçilmesi uygun değildir. İlgili dernek üyeleri ile birlikte kalfalık imtihan kurullarında yeteri kadar işçi ve işveren temsilcilerinin de bulundurulması zaruridir.

KOOPERATİFLER KANUNU VE DEĞİŞİKLİK TASARISI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİMİZ:

1969 yılında yürürlüğe giren 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu, 25 yıl süren çalışmalar sonucu meydana getirilebilmiştir. Günümüze kadar onüç yıllık uygulama döneminde de, bazı tarımsal kooperatifleri kapsayan özel yasalar bir yana bırakılırsa, ülkemizde demokratik kooperatifçiliğin dayandığı tek yasa olmuştur.

Yasanın hazırlanması sırasındaki aşamalarda, dünya kooperatifçilik uygulamaları dikkate alınarak, kooperatifçilik ilkelerine yasa metninde yer verilmiş ve ortakların karşılıklı yardım ve dayanışmasını esas kabul eden özgür ve demokratik kooperatifçilik hareketinin başlatılması sağlanmıştır.

Onüç yıllık uygulamada, yasanın henüz hiç işletilmemiş maddeleri bulunmakla beraber, bazı eksiklikleri bulunduğu, bazı hükümlerinin de yanlış yorumlama ve uygulamalara yol açtığı saptanmıştır. Bu eksiklik ve yanlışlıkların giderilmesi beklenirken, 12 Eylül'den sonra kurulan Hükümetin Köyişleri ve Kooperatifler Bakanlığı çok kısa bir sürede ve uygulamacıların görüşü alınmadan, toplam elli maddeyi kapsayan bir değişiklik

./..

Çırağın sadece bir öğrenci sayılması hatalıdır. Zira çırak bedenen çalışması ve o işi öğrenmesi sırasında dahi iş üreten kişidir. Bu bakımdan çırağın da İş Kanunu kapsamında mütalaa edilmesi zorunludur.

Çıraklar genellikle kirli ve ağır işlerle karşı karşıyadır. Asgari ücretin % 30 undan aşağı olmamak üzere çırağa ödenen meblağ, Vergi Kanunları açısından ve çırak yönünden bir gelirdir. Bu gelir vergiden muaf tutulmamalı, ancak Asgari Ücret Tespit Komisyonunca tespit edilen ve 16 yaştan aşağıdaki işçilere öngörülen asgari ücret miktarı aynen çıraklara da ödenmelidir.

Çırağa ilkokul mezunu olma şartının getirilmesi yerinde değildir. Devlet konuyu eğitim seferberliği içinde halletmeli, bu gibilerin okuryazar olmaları çıraklık imtihanları bakımından yeterli sayılmalıdır. Şu veya bu nedenle ilkokulu bitirememiş ve fakat yetenekli çocukların da bu imkândan yararlandırılması ve hatta nazari bilgiler meyanında ilkokul diplomasının da temin imkânları kendilerine sağlanmalıdır.

Ustalık ve kalfalık imtihan kurullarının mahalli çıraklık Eğitim Komitelerince gösterilecek adaylar arasından Valilikçe seçilmesi uygun değildir. İlgili dernek üyeleri ile birlikte kalfalık imtihan kurullarında yeteri kadar işçi ve işveren temsilcilerinin de bulundurulması zaruridir.

KOOPERATİFLER KANUNU VE DEĞİŞİKLİK TASARISI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİMİZ:

1969 yılında yürürlüğe giren 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu, 25 yıl süren çalışmalar sonucu meydana getirilebilmiştir. Günümüze kadar onüç yıllık uygulama döneminde de, bazı tarımsal kooperatifleri kapsayan özel yasalar bir yana bırakılırsa, ülkemizde demokratik kooperatifçiliğin dayandığı tek yasa olmuştur.

Yasanın hazırlanması sırasındaki aşamalarda, dünya kooperatifçilik uygulamaları dikkate alınarak, kooperatifçilik ilkelerine yasa metninde yer verilmiş ve ortakların karşılıklı yardım ve dayanışmasını esas kabul eden özgür ve demokratik kooperatifçilik hareketinin başlatılması sağlanmıştır.

Onüç yıllık uygulamada, yasanın henüz hiç işletilmemiş maddeleri bulunmakla beraber, bazı eksiklikleri bulunduğu, bazı hükümlerinin de yanlış yorumlama ve uygulamalara yol açtığı saptanmıştır. Bu eksiklik ve yanlışlıkların giderilmesi beklenirken, 12 Eylül'den sonra kurulan Hükümetin Köyişleri ve Kooperatifler Bakanlığı çok kısa bir sürede ve uygulamacıların görüşü alınmadan, toplam elli maddeyi kapsayan bir değişiklik

./..

Çırağın sadece bir öğrenci sayılması hatalıdır. Zira çırak bedenen çalışması ve o işi öğrenmesi sırasında dahi iş üreten kişidir. Bu bakımdan çırağın da İş Kanunu kapsamında mütalaa edilmesi zorunludur.

Çıraklar genellikle kirli ve ağır işlerle karşı karşıyadır. Asgari ücretin % 30 undan aşağı olmamak üzere çırağa ödenen meblağ, Vergi Kanunları açısından ve çırak yönünden bir gelirdir. Bu gelir vergiden muaf tutulmamalı, ancak Asgari Ücret Tespit Komisyonunca tespit edilen ve 16 yaştan aşağıdaki işçilere öngörülen asgari ücret miktarı aynen çıraklara da ödenmelidir.

Çırağa ilkokul mezunu olma şartının getirilmesi yerinde değildir. Devlet konuyu eğitim seferberliği içinde halletmeli, bu gibilerin okuryazar olmaları çıraklık imtihanları bakımından yeterli sayılmalıdır. Şu veya bu nedenle ilkokulu bitirememiş ve fakat yetenekli çocukların da bu imkândan yararlandırılması ve hatta nazari bilgiler meyanında ilkokul diplomasının da temin imkânları kendilerine sağlanmalıdır.

Ustalık ve kalfalık imtihan kurullarının mahalli çıraklık Eğitim Komitelerince gösterilecek adaylar arasından Valilikçe seçilmesi uygun değildir. İlgili dernek üyeleri ile birlikte kalfalık imtihan kurullarında yeteri kadar işçi ve işveren temsilcilerinin de bulundurulması zaruridir.

KOOPERATİFLER KANUNU VE DEĞİŞİKLİK TASARISI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİMİZ:

1969 yılında yürürlüğe giren 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu, 25 yıl süren çalışmalar sonucu meydana getirilebilmiştir. Günümüze kadar onüç yıllık uygulama döneminde de, bazı tarımsal kooperatifleri kapsayan özel yasalar bir yana bırakılırsa, ülkemizde demokratik kooperatifçiliğin dayandığı tek yasa olmuştur.

Yasanın hazırlanması sırasındaki aşamalarda, dünya kooperatifçilik uygulamaları dikkate alınarak, kooperatifçilik ilkelerine yasa metninde yer verilmiş ve ortakların karşılıklı yardım ve dayanışmasını esas kabul eden özgür ve demokratik kooperatifçilik hareketinin başlatılması sağlanmıştır.

Onüç yıllık uygulamada, yasanın henüz hiç işletilmemiş maddeleri bulunmakla beraber, bazı eksiklikleri bulunduğu, bazı hükümlerinin de yanlış yorumlama ve uygulamalara yol açtığı saptanmıştır. Bu eksiklik ve yanlışlıkların giderilmesi beklenirken, 12 Eylül'den sonra kurulan Hükümetin Köyişleri ve Kooperatifler Bakanlığı çok kısa bir sürede ve uygulamacıların görüşü alınmadan, toplam elli maddeyi kapsayan bir değişiklik

./..

Çırağın sadece bir öğrenci sayılması hatalıdır. Zira çırak bedenen çalışması ve o işi öğrenmesi sırasında dahi iş üreten kişidir. Bu bakımdan çırağın da İş Kanunu kapsamında mütalaa edilmesi zorunludur.

Çıraklar genellikle kirli ve ağır işlerle karşı karşıyadır. Asgari ücretin % 30 undan aşağı olmamak üzere çırağa ödenen meblağ, Vergi Kanunları açısından ve çırak yönünden bir gelirdir. Bu gelir vergiden muaf tutulmamalı, ancak Asgari Ücret Tespit Komisyonunca tespit edilen ve 16 yaştan aşağıdaki işçilere öngörülen asgari ücret miktarı aynen çıraklara da ödenmelidir.

Çırağa ilkokul mezunu olma şartının getirilmesi yerinde değildir. Devlet konuyu eğitim seferberliği içinde halletmeli, bu gibilerin okuryazar olmaları çıraklık imtihanları bakımından yeterli sayılmalıdır. Şu veya bu nedenle ilkokulu bitirememiş ve fakat yetenekli çocukların da bu imkândan yararlandırılması ve hatta nazari bilgiler meyanında ilkokul diplomasının da temin imkânları kendilerine sağlanmalıdır.

Ustalık ve kalfalık imtihan kurullarının mahalli çıraklık Eğitim Komitelerince gösterilecek adaylar arasından Valilikçe seçilmesi uygun değildir. İlgili dernek üyeleri ile birlikte kalfalık imtihan kurullarında yeteri kadar işçi ve işveren temsilcilerinin de bulundurulması zaruridir.

KOOPERATİFLER KANUNU VE DEĞİŞİKLİK TASARISI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİMİZ:

1969 yılında yürürlüğe giren 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu, 25 yıl süren çalışmalar sonucu meydana getirilebilmiştir. Günümüze kadar onüç yıllık uygulama döneminde de, bazı tarımsal kooperatifleri kapsayan özel yasalar bir yana bırakılırsa, ülkemizde demokratik kooperatifçiliğin dayandığı tek yasa olmuştur.

Yasanın hazırlanması sırasındaki aşamalarda, dünya kooperatifçilik uygulamaları dikkate alınarak, kooperatifçilik ilkelerine yasa metninde yer verilmiş ve ortakların karşılıklı yardım ve dayanışmasını esas kabul eden özgür ve demokratik kooperatifçilik hareketinin başlatılması sağlanmıştır.

Onüç yıllık uygulamada, yasanın henüz hiç işletilmemiş maddeleri bulunmakla beraber, bazı eksiklikleri bulunduğu, bazı hükümlerinin de yanlış yorumlama ve uygulamalara yol açtığı saptanmıştır. Bu eksiklik ve yanlışlıkların giderilmesi beklenirken, 12 Eylül'den sonra kurulan Hükümetin Köyişleri ve Kooperatifler Bakanlığı çok kısa bir sürede ve uygulamacıların görüşü alınmadan, toplam elli maddeyi kapsayan bir değişiklik

./..

Çırağın sadece bir öğrenci sayılması hatalıdır. Zira çırak bedenen çalışması ve o işi öğrenmesi sırasında dahi iş üreten kişidir. Bu bakımdan çırağın da İş Kanunu kapsamında mütalaa edilmesi zorunludur.

Çıraklar genellikle kirli ve ağır işlerle karşı karşıyadır. Asgari ücretin % 30 undan aşağı olmamak üzere çırağa ödenen meblağ, Vergi Kanunları açısından ve çırak yönünden bir gelirdir. Bu gelir vergiden muaf tutulmamalı, ancak Asgari Ücret Tespit Komisyonunca tespit edilen ve 16 yaştan aşağıdaki işçilere öngörülen asgari ücret miktarı aynen çıraklara da ödenmelidir.

Çırağa ilkokul mezunu olma şartının getirilmesi yerinde değildir. Devlet konuyu eğitim seferberliği içinde halletmeli, bu gibilerin okuryazar olmaları çıraklık imtihanları bakımından yeterli sayılmalıdır. Şu veya bu nedenle ilkokulu bitirememiş ve fakat yetenekli çocukların da bu imkândan yararlandırılması ve hatta nazari bilgiler meyanında ilkokul diplomasının da temin imkânları kendilerine sağlanmalıdır.

Ustalık ve kalfalık imtihan kurullarının mahalli çıraklık Eğitim Komitelerince gösterilecek adaylar arasından Valilikçe seçilmesi uygun değildir. İlgili dernek üyeleri ile birlikte kalfalık imtihan kurullarında yeteri kadar işçi ve işveren temsilcilerinin de bulundurulması zaruridir.

KOOPERATİFLER KANUNU VE DEĞİŞİKLİK TASARISI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİMİZ:

1969 yılında yürürlüğe giren 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu, 25 yıl süren çalışmalar sonucu meydana getirilebilmiştir. Günümüze kadar onüç yıllık uygulama döneminde de, bazı tarımsal kooperatifleri kapsayan özel yasalar bir yana bırakılırsa, ülkemizde demokratik kooperatifçiliğin dayandığı tek yasa olmuştur.

Yasanın hazırlanması sırasındaki aşamalarda, dünya kooperatifçilik uygulamaları dikkate alınarak, kooperatifçilik ilkelerine yasa metninde yer verilmiş ve ortakların karşılıklı yardım ve dayanışmasını esas kabul eden özgür ve demokratik kooperatifçilik hareketinin başlatılması sağlanmıştır.

Onüç yıllık uygulamada, yasanın henüz hiç işletilmemiş maddeleri bulunmakla beraber, bazı eksiklikleri bulunduğu, bazı hükümlerinin de yanlış yorumlama ve uygulamalara yol açtığı saptanmıştır. Bu eksiklik ve yanlışlıkların giderilmesi beklenirken, 12 Eylül'den sonra kurulan Hükümetin Köyişleri ve Kooperatifler Bakanlığı çok kısa bir sürede ve uygulamacıların görüşü alınmadan, toplam elli maddeyi kapsayan bir değişiklik

./..

Çırağın sadece bir öğrenci sayılması hatalıdır. Zira çırak bedenen çalışması ve o işi öğrenmesi sırasında dahi iş üreten kişidir. Bu bakımdan çırağın da İş Kanunu kapsamında mütalaa edilmesi zorunludur.

Çıraklar genellikle kirli ve ağır işlerle karşı karşıyadır. Asgari ücretin % 30 undan aşağı olmamak üzere çırağa ödenen meblağ, Vergi Kanunları açısından ve çırak yönünden bir gelirdir. Bu gelir vergiden muaf tutulmamalı, ancak Asgari Ücret Tespit Komisyonunca tespit edilen ve 16 yaştan aşağıdaki işçilere öngörülen asgari ücret miktarı aynen çıraklara da ödenmelidir.

Çırağa ilkokul mezunu olma şartının getirilmesi yerinde değildir. Devlet konuyu eğitim seferberliği içinde halletmeli, bu gibilerin okuryazar olmaları çıraklık imtihanları bakımından yeterli sayılmalıdır. Şu veya bu nedenle ilkokulu bitirememiş ve fakat yetenekli çocukların da bu imkândan yararlandırılması ve hatta nazari bilgiler meyanında ilkokul diplomasının da temin imkânları kendilerine sağlanmalıdır.

Ustalık ve kalfalık imtihan kurullarının mahalli çıraklık Eğitim Komitelerince gösterilecek adaylar arasından Valilikçe seçilmesi uygun değildir. İlgili dernek üyeleri ile birlikte kalfalık imtihan kurullarında yeteri kadar işçi ve işveren temsilcilerinin de bulundurulması zaruridir.

KOOPERATİFLER KANUNU VE DEĞİŞİKLİK TASARISI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİMİZ:

1969 yılında yürürlüğe giren 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu, 25 yıl süren çalışmalar sonucu meydana getirilebilmiştir. Günümüze kadar onüç yıllık uygulama döneminde de, bazı tarımsal kooperatifleri kapsayan özel yasalar bir yana bırakılırsa, ülkemizde demokratik kooperatifçiliğin dayandığı tek yasa olmuştur.

Yasanın hazırlanması sırasındaki aşamalarda, dünya kooperatifçilik uygulamaları dikkate alınarak, kooperatifçilik ilkelerine yasa metninde yer verilmiş ve ortakların karşılıklı yardım ve dayanışmasını esas kabul eden özgür ve demokratik kooperatifçilik hareketinin başlatılması sağlanmıştır.

Onüç yıllık uygulamada, yasanın henüz hiç işletilmemiş maddeleri bulunmakla beraber, bazı eksiklikleri bulunduğu, bazı hükümlerinin de yanlış yorumlama ve uygulamalara yol açtığı saptanmıştır. Bu eksiklik ve yanlışlıkların giderilmesi beklenirken, 12 Eylül'den sonra kurulan Hükümetin Köyişleri ve Kooperatifler Bakanlığı çok kısa bir sürede ve uygulamacıların görüşü alınmadan, toplam elli maddeyi kapsayan bir değişiklik

./..

tasarısı hazırlamış, ancak bu tasarı ile yasanın yeni bazı yanlışlar taşıması ve hareketin gelişmesine engel olacak hükümlere sahip olması kuşkusu belirmiştir.

1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu değişikliği ile, kooperatif kuruluşların demokratik niteliğinin devam ettirilmesi, ekonomik ve toplumsal kalkınmaya daha etkin biçimde katkıda bulunmaları ve üretici ile tüketici çıkarlarının birlikte korunması isteniliyor ise, şu hususların gözönünde bulundurulması zorunludur:

1- Kooperatifin tanımına ilişkin yasanın birinci maddesinde yapılan yanlışlık düzeltilmeli ve 9.maddede de konu edinilen tüzel kişilerin ortaklığı kapsamına sendikalar da alınmalıdır.

2- Yasanın ortaklık payları ile ilgili 19.maddesindeki alt ve üst sınırlar değiştirilmeli ve birim kooperatifler ile birliklere katılım payları birbirinden ayrı düşünülmelidir.

3- Aynı maddede yer almış olmasına karşın, bugüne kadar uygulanmamış olan bankaların, kooperatiflerin kredi istemlerini öncelikle karşılamalarına ilişkin hüküm yerine, kooperatiflerin finansman sorununu çözümlemek amacı ile müstakil bir kooperatifler Bankası kurulmasını sağlayıcı yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Gerek bu yasaya gerekse Kooperatifler Bankası yasasına eklenecek maddelerle, kooperatiflerin gereksinme duydukları işletme, tesis, üretim ve yatırım kredilerine başvurma koşulları belirlenmelidir. Kooperatiflere sağlanacak devlet yardımı ile ilgili esaslara da bu düzenlemede yer verilmelidir.

4- Yasanın 38.maddesinde yer alan gelir-gider farkları, bölümlenmesi ve paylara faiz verilmesi ile ilgili hükümler ile, muafiyetlere ilişkin 93.madde yeniden düzenlenerek, gerek kooperatiflerin işletme fazlalarının dağıtımı ve değerlendirilmesi, gerekse vergilendirilmesi ya da vergiden muafiyetleri belirli esaslara bağlanmalı ve bu konuda Anasözleşmelerde yorumlayıcı hükümlerin yer alması önlenmelidir.

5- Kooperatif ve üst kuruluşlarının denetimine ilişkin hükümlere ek olarak, kooperatif birliklerinin kendi bünyelerinde birer uzman teftiş birimi oluşturmaları ve bu birimlerin de kendi aralarında üst örgütlenmeye gitmelerini zorunlu kılacak düzenlemeler yapılarak, denetim sorunu kesin çözüme kavuşturulmalıdır.

./..

6- Kooperatif üst kuruluşlarının kuruluş ve çalışmalarına ilişkin hükümler ile birliklerin kooperatiflerle ilişkileri konusunda yasada yer alan 70. - 80.maddeler yeniden düzenlenerek, üst kuruluşların etkinliği ve kendi konularında uzmanlaşmaları sağlanmalıdır.

7- Yasanın 86-91.maddeleri ile kooperatifçilik konusunda kamu kuruluşu olarak Ticaret Bakanlığı görevli ve yetkili kılınmış olmasına karşın, uygulamada başka bakanlık ve kamu kuruluşları da devreye girmiştir. Bu kuruluşların devreye girmesi ile kamunun kooperatifçilik politikası da belirgin bir görünüm kazanmaktan uzak kalmıştır. Bu alanda yapılacak düzenleme ile kooperatif gelişmelerden sorumlu bir tek kamu kuruluşunun görevlendirilmesinde zorunluluk vardır.

8- Yasanın 96.maddesi yürürlükten kaldırılarak, Tarım Satış ve Tarım Kredi Kooperatifleri de bu yasaya dayandırılmalı ve kooperatifçilik konusunda yasal bütünlük sağlanmalı, kooperatif türlerine göre özellik taşıyan bazı hükümler örnek anasözleşmelere bırakılmalıdır.

9- Kamunun öncülüğü ve desteğinde kooperatiflerarası işbirliğinin gerçekleştirilmesine yardımcı olmak ve değişik türdeki kooperatiflerin ortak yatırımlarını özendirmek amacıyla yasaya özel maddeler eklenmelidir.

10- Yasaya kooperatif eğitimi konusunda meslek okulları açılması, kooperatifçilik konusunda çalışacak bilimsel kuruluşların kurulması ve bunların kooperatiflerle ilişkilerini belirleyen maddeler eklenerek, kooperatifçilik teori ve uygulamasının uyum içerisinde geliştirilmesi sağlanmalıdır.

KOOPERATİFLER KANUNUNUN 52.MADDESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ VE KANUNA BİR GEÇİCİ MADDE EKLENMESİNE DAİR KANUN KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİMİZ:

1163 Sayılı Kooperatifler Kanununda, Yapı Kooperatifleri ile ilgili bir değişiklik yapılmış ve bu değişiklikle ilgili 2475 Sayılı Yasa,8.6.1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu Yasa ile, 1163 Sayılı Yasanın 52.maddesi değiştirilerek, kamu kuruluşlarından kredi alan yapı kooperatiflerinin, kredi miktarlarının artırılmasından yararlanmak üzere alacakları kararlarda, bütün ortakların 3/4'ünün rızası yerine, genel kurulda hazır bulunan ortakların yarıdan bir fazlasının rıza göstermesinin yeterli sayılması hükme bağlanmış bulunmaktadır.

./..

Yasaya eklenen bir geçici madde ile de, bu değişikliğin yürürlüğe girmesinden önce kurulmuş ve kamu kuruluşlarından kredi alan yapı kooperatiflerinin anasözleşmelerinde, bu değişikliğe aykırı olan hükümlerin herhangi bir işlem yapılmaksızın düzeltilmiş sayılması hükme bağlanmaktadır.

52.maddenin değiştirilmesi ile Yapı Kooperatifleri için bir kolaylık sağlanmış ve özellikle üyelerinin bir bölümü yurt dışında bulunan kooperatiflerin, SSK'dan talep edilecek kredi miktarları ile ilgili artışlar konusunda daha kolay karar alabilmeleri sağlanmıştır.

Geçici madde ise, anasözleşmelerin bu değişikliğe göre düzeltilmesinin hükme bağlanması yerine, bugüne kadar ki uygulamaların tersine, anasözleşmenin düzeltilmiş sayılmasını öngörmekle yasal düzenleme açısından kanımızca bir yanlışlık yapılmıştır.

TEŞKİLÂTLANMA ÖN KOMİSYONU RAPORU

TEŞKİLATLANMA ÖN KOMİSYONU RAPORU

Konfederasyonumuzun, Ocak 1982 tarihinde Samsun'da yapılan Yönetim Kurulu Toplantısında alınan Genel Kurul Ön Hazırlık çalışmalarıyla ilgili kararlar doğrultusunda teşekkül ettirilen Komisyonumuz ilk toplantısını 2.3.1982 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Merkezinde yapmış ve 12.Genel Kurula sunulacak olan Teşkilatlanma ön komisyon raporunun kapsamı üzerinde müzakerelerde bulunmuştur.

Daha sonra yapılan toplantılarda, Komisyon üyelerinin görüş ve önerileri de değerlendirilerek, ilkeler tesbit edilmiş, Genel Kurul'un tetkik ve müzakeresine sunulmak üzere aşağıdaki şekilde kararlaştırılmıştır.

SUNUŞ:

Emeğin güçlü savunucusu, ülkenin en büyük işçi kuruluşu olan TÜRK-İŞ, ülkemizin içinde bulunduğu şartları değerlendirerek, üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını sağlama çabaları yanısıra, hür ve demokratik rejimin sağlıklı bir biçimde yeniden kurulması ve yaşatılmasında da son derece önemli görevler üstlenmiştir.

Bu işlev ve ödevlerini istenilen düzeyde yerine getirebilmesi, gücünü açıkça gösteren Teşkilatlanma çalışmalarını başarıyla tamamlayabilmesine bağlıdır.

Teşkilâtlanmada arzu edilen sonuca ulaşılmadan, diğer fonksiyonların yerine getirilmesi mümkün değildir.

Bu sebeple, TÜRK-İŞ Topluluğunun en önemli çalışma konularından biri kuşkusuz Teşkilâtlanmadır.

Teşkilâtlanma hakkı; temel insan hak ve özgürlüklerinin başında yer almaktadır.

Türk-İş, Devletimizin bekası ve demokrasimizin devamı için; Ana Tüzüğümüzün, "ilkeler" başlıklı 4.ncü maddesi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO)nun 87 sayılı "Teşkilâtlanma Hürriyeti ve Bu Hakkın Korunması" konusundaki sözleşme ile 98 sayılı "Teşkilatlanma ve Toplu Pazarlık Hakkı" konusundaki sözleşmeleri uyarınca; Sendika ve Sendikalaşma Özgürlüğü ile toplu sözleşme ve grev hakkının Mer'i yasalara göre korunması yolunda mücadelesini sürdürecektir.

Ancak, genelde ve özelde işçi gücünü bölen sendika enflasyonunu önleyici tedbirlerin de alınması gerekir. ./..

TÜRK-İŞ, tek tek bireyleri teşkilâtlandırma yerine, mevcut yapısını sağlamlaştırmak ve örgütlenmiş işçi kuruluşlarını bünyesinde bütünleştirmekle Teşkilâtlanma çalışmalarını sürdürecektir.

Ancak, bağlı kuruluşlarımızın Teşkilâtlanmada gösterdiği başarı veya başarısızlık Konfederasyonumuzu direkt bir biçimde etkileyeceğine göre Teşkilatlanma çalışmalarında tesbit edilecek strateji ve uygulanacak politikalar, Türk-İş Genel Merkezi, İşkolu Kuruluşu, mahalli sendikalar ve işyeri temsilcilikleri arasında tam bir dayanışma ve koordinasyon içerisinde yürütülmesini zorunlu kılmaktadır.

Sendikalarımız arasında güç birliğini temsil eden Türk-İş'in diğer konularda olduğu gibi Teşkilâtlanma çalışmalarında da başarıya ulaşabilmesi, üye kuruluşlar arasındaki kafa, kasa ve inanç birliğinin gerçekleşmesiyle mümkündür.

Konuya bu açıdan bakıldığında; Teşkilâtlanma çalışmalarında istenilen ölçüde başarılı sonuçlar alındığı söylenemez.

Yapılan tesbitlere göre, ülkemizde (Tarım, Hizmet ve Sanayi Sektörü) sendikalı işçi oranı %27'dir. Gerçi sanayi kesiminde çalışanların %88'i sendikalaştırılmış isede, bu oran bizi yanıltmamalıdır. Konuyu genelde ele aldığımızda işçilerin %73'ü sendikal haklardan henüz yoksundur.

Türk-İş'in ileriye dönük teşkilatlanma hedefi tüm çalışanları çatısı altında bütünleştirmek ve sendikal bilince kavuşmuş sağlam, inançlı bir toplum yapısına kavuşmaktır.

Bu şekilde bir bütünleşmeyi gerçekleştirmek için, geçmişteki uygulama ve tecrübelerden de yararlanılarak, aşağıda sıraladığımız önerilerimizin müzakere edilerek tüzük, bütçe, araştırma, mevzuat ve eğitim ilişkileri içinde değerlendirilmesini uygun görmekteyiz.

ÖNERİLERİMİZ:

- Türk-İş bünyesinde demokratik kurallar içinde etkin bir disiplin sağlanmalıdır. Teşkilâtın iyi işlemesi, öncelikle iç disiplinin ve teşkilat bütünlüğünün sağlanmasıyla başlar. Yetkili organların kararlarıyla tesbit edilmiş prensiplere üye kuruluşlar saygılı olmalı ve mutlaka uymalıdır. Konfederasyon bünyesinde disiplinin ihlâline müsamaha edilmemeli, ihlâl halinde gerekli müeyyideler uygulanmalıdır.

Disiplinden söz ederken, kuşkusuz herkesin aynı şeyi düşünmesi, aynı görüşü paylaşması ya da aynı anlayışta birleşmesini kastetmiyoruz. Görüş ayrılıklarının olması, demokrasinin varlığının da sıhhat belirtisidir. Ancak; gerek Konfederasyon olarak, gerek işkolu kuruluşlarımız ./..

olarak sıhhatli bir yönetimin, bağlı olduğumuz tüzük ve ilkelerin eksiksiz uygulanmasından kaynaklanacağını da hatırdan çıkarmamalıyız. Sendikalarımız nasıl kendi tüzük ve ilkelerini çiğneme hakkına sahip değillerse, Türk-İş Tüzük ve İlkelerinin de ısrarlı koruyucusu olmak ve onlara bağlı kalmak durumundadırlar. Eleştiri ve tartışmaların basın yoluyla kamuoyunun gözleri önünde değil de Genel Kurullarda ve organlarda yapılması gerektiği hususunun hatırdan çıkarılmaması gerekir. İç meseleleri ilgilendiren konuların kamuoyu önünde cereyan etmesi Konfederasyon bütünlüğünü zedeler.

- Teşkilâtlanmada başarı, Türk-İş ve üye kuruluşlar arasındaki dayanışma ve koordinasyon ile mümkündür. Üye kuruluşlar arasındaki dayanışma ve koordinasyon içtenlikle sürdürülmeli, sorunlar birlikte tesbit ile müşterek çözüm yolları aranmalıdır. Bunun gerçekleşmesi de kişisel kırgınlıklar ve siyasi tercihler bir tarafa itilerek amaçlar doğrultusunda hareketle mümkündür. Teşkilat yöneticileri siyasal tutkularını sendikacılıklarının gerisinde tutabilmeli, işçiler aleyhine her türlü karar ve tasarruflarda nereden gelirse gelsin, tek ses ve tek yumruk olmalıdır.

- Tüm çalışanları Türk-İş çatısı altında bütünleştirme amacından hareketle; işkolu kuruluşlarımız, faaliyet gösterdikleri işkollarında kurulu bulunan tüm işyerlerinin tesbitini yapıp, bir program hazırlayarak Konfederasyon Genel Merkezine intikal ettirmeli, teşkilâtlanmada öncelikli yöre ve işkolu esas alınarak, Konfederasyon-işkolu kuruluşu ikilisi ile yapılacak program neticesi, bütünleşme çalışmaları bu program çerçevesi içinde yürütülmelidir.

- İşkolu kuruluşlarımız teşkilâtlarındaki tüm sorunlarını ve faaliyetlerini her üç ayda bir rapor halinde Türk-İş Genel Merkezine intikal ettirmeli, sorunlara müşterek çözüm yolları bulunmalıdır. Münferit ve çözülebilecek sorunların Teşkilât bünyesinde çözüme kavuşturulması, ancak üst düzeyde sürdürülecek girişimler neticesi halli gereken genel sorunlar Konfederasyona ulaştırılmalıdır.

- Lokal kuruluşlarımız, Teşkilatlanma çalışmalarını mahallinde elbirliği ile koordineli bir şekilde yürütmelidir.

- Türk-İş üyesi kuruluşlarımızın genellikle kamu sektörü işyerlerinde teşkilatlandıklarını görmekteyiz. Büyük, küçük işyeri ayırımı yapılmaksızın özel sektörde çalışan işçileri de teşkilatlandırmaları ve çalışmalarını o yöne kaydırmaları gerekmektedir.

- Kamu oyunda güven yaratıcı, etkili propagandaya önem verilmeli, tanıtıcı propaganda çalışmaları kesintisiz sürdürülmelidir. ./..

- Toplu sözleşmeler ile, uyuşmazlık ve grevler koordinasyon içinde yürütülmeli, üye kuruluşlarımız bu konularda da birbirlerine destek olmalıdır.

- Teşkilatlandırma Bürosu güçlendirilmeli, yeterli uzman, eleman, araç ve gereçle donatılmalıdır.

Konfederasyon bütünü içinde Teşkilâtlanmanın ne denli önemli olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. Bu sebeple, Türk-İş Teşkilatlandırma Bürosunun istenilen düzeyde hizmet verebilmesi için mali yönden güçlendirilmesi gerekmektedir. Türk-İş'in maddi ve manevi imkanlarının planlamasında Teşkilatlandırma bürosuna gerekli ağırlık verilmeli, bu büro için bütçede bir fasıl oluşturulmalı veya Teşkilatlar aynen eğitim fonunda olduğu gibi belirli bir yüzdeyi Türk-İş Teşkilatlandırma Bürosu için bu fona yatırmalıdır.

- Türk-İş Bölge Temsilcilikleri, kuruluş sırasında mahalli sendikalarımıza yardımcı ve destek olmak amacıyla kurulmuştur. Kadro, araç, gereç yetersizliği sebebiyle zamanla bu fonksiyonlarını yeterince yapamaz duruma gelmişlerdir. Bu sebeple Bölge Temsilcilikleri konusu yeniden gözden geçirilmelidir.

- Beynelminel tasnif ve normlara, ülke şartlarına uygun olarak değişmesi beklenen işkolları yönetmeliği ile, işkolu sayısının azalacağı hususu dikkate alınarak birbirleriyle ilgili işkollarında kurulu üye kuruluşlarımız zaman geçirmeden birleşme ön hazırlıklarına başlamalı ve bu sayede sendika sayısı az, üye sayısı çok işçi kuruluşları amacı gerçekleştirilmelidir. Türk-İş bünyesinde her işkolunda tek sendika ilkesi uygulamaya devam edilmelidir.

- Teşkilatlanma ve Eğitim birbirini tamamlayan iki önemli unsurdur. Sendikal teşkilatlanmanın hızlanması ve mevcut teşkilatın güçlü olması, tabandan tavana kadar her kademenin bilgili ve bilinçli olmasıyla mümkündür. Bunu sağlamanın tek yolu da, Konfederasyon merkezi disiplini ve koordinasyonu altında Türk-İş Tüzüğü ve ilkeleri doğrultusunda yaygın sendikal eğitim ve bunu tamamlayan Teşkilatlanma ile mümkündür.

- Teşkilatlanmayı önemli ölçüde etkileyen işçi-memur ayırımı konusunda etkin mücadele sürdürülmeli ve işçiler lehine sonuçlandırılması yolunda çaba gösterilmelidir.

- Toplu sözleşme dışı hizmetlere ağırlık verilmelidir. Sendikalarımızca, üyelerin ekonomik açıdan güçlendirilmesinde genellikle toplu iş sözleşmesi mekanizması kullanılmıştır. Oysa 274 sayılı sendikalar ./..

- Toplu sözleşmeler ile, uyuşmazlık ve grevler koordinasyon içinde yürütülmeli, üye kuruluşlarımız bu konularda da birbirlerine destek olmalıdır.

- Teşkilatlandırma Bürosu güçlendirilmeli, yeterli uzman, eleman, araç ve gereçle donatılmalıdır.

Konfederasyon bütünü içinde Teşkilâtlanmanın ne denli önemli olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. Bu sebeple, Türk-İş Teşkilatlandırma Bürosunun istenilen düzeyde hizmet verebilmesi için mali yönden güçlendirilmesi gerekmektedir. Türk-İş'in maddi ve manevi imkanlarının planlanasında Teşkilatlandırma bürosuna gerekli ağırlık verilmeli, bu büro için bütçede bir fasıl oluşturulmalı veya Teşkilatlar aynen eğitim fonunda olduğu gibi belirli bir yüzdeyi Türk-İş Teşkilatlandırma Bürosu için bu fona yatırmalıdır.

- Türk-İş Bölge Temsilcilikleri, kuruluş sırasında mahalli sendikalarımıza yardımcı ve destek olmak amacıyla kurulmuştur. Kadro, araç, gereç yetersizliği sebebiyle zamanla bu fonksiyonlarını yeterince yapamaz duruma gelmişlerdir. Bu sebeple Bölge Temsilcilikleri konusu yeniden gözden geçirilmelidir.

- Beynelminel tasnif ve normlara, ülke şartlarına uygun olarak değişmesi beklenen işkolları yönetmeliği ile, işkolu sayısının azalacağı hususu dikkate alınarak birbirleriyle ilgili işkollarında kurulu üye kuruluşlarımız zaman geçirmeden birleşme ön hazırlıklarına başlamalı ve bu sayede sendika sayısı az, üye sayısı çok işçi kuruluşları amacı gerçekleştirilmelidir. Türk-İş bünyesinde her işkolunda tek sendika ilkesi uygulamaya devam edilmelidir.

- Teşkilatlanma ve Eğitim birbirini tamamlayan iki önemli unsurdur. Sendikal teşkilatlanmanın hızlanması ve mevcut teşkilatın güçlü olması, tabandan tavana kadar her kademenin bilgili ve bilinçli olmasıyla mümkündür. Bunu sağlamanın tek yolu da, Konfederasyon merkezi disiplini ve koordinasyonu altında Türk-İş Tüzüğü ve ilkeleri doğrultusunda yaygın sendikal eğitim ve bunu tamamlayan Teşkilatlanma ile mümkündür.

- Teşkilatlanmayı önemli ölçüde etkileyen işçi-memur ayırımı konusunda etkin mücadele sürdürülmeli ve işçiler lehine sonuçlandırılması yolunda çaba gösterilmelidir.

- Toplu sözleşme dışı hizmetlere ağırlık verilmelidir. Sendikalarımızca, üyelerin ekonomik açıdan güçlendirilmesinde genellikle toplu iş sözleşmesi mekanizması kullanılmıştır. Oysa 274 sayılı sendikalar ./..

- Toplu sözleşmeler ile, uyuşmazlık ve grevler koordinasyon içinde yürütülmeli, üye kuruluşlarımız bu konularda da birbirlerine destek olmalıdır.

- Teşkilatlandırma Bürosu güçlendirilmeli, yeterli uzman, eleman, araç ve gereçle donatılmalıdır.

Konfederasyon bütünü içinde Teşkilâtlanmanın ne denli önemli olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. Bu sebeple, Türk-İş Teşkilatlandırma Bürosunun istenilen düzeyde hizmet verebilmesi için mali yönden güçlendirilmesi gerekmektedir. Türk-İş'in maddi ve manevi imkanlarının planlanasında Teşkilatlandırma bürosuna gerekli ağırlık verilmeli, bu büro için bütçede bir fasıl oluşturulmalı veya Teşkilatlar aynen eğitim fonunda olduğu gibi belirli bir yüzdeyi Türk-İş Teşkilatlandırma Bürosu için bu fona yatırmalıdır.

- Türk-İş Bölge Temsilcilikleri, kuruluş sırasında mahalli sendikalarımıza yardımcı ve destek olmak amacıyla kurulmuştur. Kadro, araç, gereç yetersizliği sebebiyle zamanla bu fonksiyonlarını yeterince yapamaz duruma gelmişlerdir. Bu sebeple Bölge Temsilcilikleri konusu yeniden gözden geçirilmelidir.

- Beynelminel tasnif ve normlara, ülke şartlarına uygun olarak değişmesi beklenen işkolları yönetmeliği ile, işkolu sayısının azalacağı hususu dikkate alınarak birbirleriyle ilgili işkollarında kurulu üye kuruluşlarımız zaman geçirmeden birleşme ön hazırlıklarına başlamalı ve bu sayede sendika sayısı az, üye sayısı çok işçi kuruluşları amacı gerçekleştirilmelidir. Türk-İş bünyesinde her işkolunda tek sendika ilkesi uygulamaya devam edilmelidir.

- Teşkilatlanma ve Eğitim birbirini tamamlayan iki önemli unsurdur. Sendikal teşkilatlanmanın hızlanması ve mevcut teşkilatın güçlü olması, tabandan tavana kadar her kademenin bilgili ve bilinçli olmasıyla mümkündür. Bunu sağlamanın tek yolu da, Konfederasyon merkezi disiplini ve koordinasyonu altında Türk-İş Tüzüğü ve ilkeleri doğrultusunda yaygın sendikal eğitim ve bunu tamamlayan Teşkilatlanma ile mümkündür.

- Teşkilatlanmayı önemli ölçüde etkileyen işçi-memur ayırımı konusunda etkin mücadele sürdürülmeli ve işçiler lehine sonuçlandırılması yolunda çaba gösterilmelidir.

- Toplu sözleşme dışı hizmetlere ağırlık verilmelidir. Sendikalarımızca, üyelerin ekonomik açıdan güçlendirilmesinde genellikle toplu iş sözleşmesi mekanizması kullanılmıştır. Oysa 274 sayılı sendikalar ./..

Teşhilatlanma Diyagramı
Birleşik Değil Toplumu Düşünüş

Darkeşenler Bölge temsilcileri =
genişletilmiş İl konseyleri =

Kooperatifler

olmamalıdır.

yasasının 14. maddesi, sendikalarımıza toplu iş sözleşmesinin dışında da bir takım mükellefiyetler yüklemiştir. Bugün açıkça görüyor ve anlıyoruz ki, çalışanların ekonomik açıdan güçlendirilmesinde toplu iş sözleşmesi mekanizması sorunu çözümlemede tek başına yeterli bir araç değildir. Çünkü ekonomik hayat ücret ve fiyat ikilisi ile biz çalışanları yakından ilgilendirmektedir. Sadece ücretlerle soruna çözüm getirmenin imkansızlığını fiyat mekanizması üzerindeki etkinsizliğimiz bize açıkça göstermiştir. Son yıllarda artan ve varlığını sürekli koruyarak bugüne kadar gelen, belli bir süre daha hissedilecek olan enflasyon canavarı, dar ve sabit gelirlileri, toplumun dengesini sağlayan orta grubu, alt gelir gruplarına doğru iten ve toplumda gelir dağılımı bakımından uçlaşmaya, zıtlaşmaya sebep olan bir noktaya getirmiştir. Çalışanlar olarak enflasyonla mücadelenin en etkili araçlarından birisi kooperatifçiliktir.

Türk-İş bünyesinde tüketim, konut ve endüstriyel üretim kooperatifçiliği şeklinde üç ana bölümde başlatılan ve sürdürülen kooperatifçilik çalışmaları üye kuruluşlarca da benimsenmeli, desteklenmelidir.

- Sendika fonlarının üretken amaçlarla kullanılması yoluyla, işçiler de mülkiyet hakkından daha geniş çapta yararlanabilmeli, milli yatırım, üretim ve istihdam artırılmalıdır.

- Kadın işçiler ve genç işçiler sorunu daha etkin biçimde ele alınmalı, ICFTU ile bu konuda yapılan seminerler ve değerlendirme raporları ışığı altında ülke şartları da dikkate alınarak çalışmalar sürdürülmelidir.

- İşçilerin boş zamanlarını değerlendirmek, kötü alışkanlıklardan korunmak, beden ve ruh sağlıklarını geliştirmek amacıyla sporun işçi kesiminde yaygınlaştırılması sağlanmalı, bu konuda ilgili kuruluşlarla işbirliği yapılmalıdır.

Sonuç olarak; teşkilâtlanma, Konfederasyon içinde bir bütün olarak ele alınmalı, Tüzük, Bütçe, Araştırma, Mevzuat, Eğitim, Kadro, Araç, gereç, imkân ve yetki unsurlarıyla birlikte değerlendirilmelidir.

Saygılarımızla,

Orhan ERÇELİK Başkan	Cavit İSKALAF Raportör

Doğan ONUR Üye (İmza)	Şaban AKTAŞ Üye (İmza)	Hakkı COŞAR Üye (İmza)	Salih KILIÇ Üye (İmza)

Seyit Ahmet GÜNDÜZALP Üye (İmza)	Metin POLAT Üye (İmza)

TÜRK-İŞ'İN 12.
FAALİYET DÖNEMİNE AİT
HESAP TETKİK ÖN KOMİSYONU
RAPORU

İLGİ: TÜRK-İŞ Genel Başkanlığı'nın 26.2.1982 Tarihli çağrısı.

TÜRK-İŞ Onikinci Genel Kurulu öncesi yapılan hazırlık çalışmaları doğrultusunda ön komisyon olarak TÜRK-İŞ'in hesaplarını tetkik etmek üzere teşkil edilen komisyonumuz tahmini bütçe komisyonu ile müştereken yaptığı toplantıda iki komisyonun birlikte çalışmasını kararlaştırarak komisyonların müşterek başkanlığına Kazım GÖZÜM'ü Raportörlüğüne Ali Kaya EREN'i seçmiştir.

TÜRK-İŞ'e ait hesapların incelenmesi sonunda,

1- Üye aidatlarının zamanında ödenmediği, bu itibarla, gelirlerin aylar'a göre yeknesak olmadığı, görülmüştür.

2- Gelirlerin muntazam tahsil edilememesi sonucu mali güçlüklerle karşılaşılmış olmasının doğal olduğu, görülmüştür.

3- Üye bazı kuruluşların genel kurul öncesine kadar borçlarını ödemeyip son aylarda ödemede bulunmaları nedeniyle TÜRK-İŞ'in bağlı kuruluşlarından borç aldığı görülmüştür.

4- Harcamaların, İcra ve Yönetim Kurulu kararlarına istinad ettiği,

5- Muhasebe kayıtları ile tahsil, tediye, mahsup fişleri ve eklerinin mutabık olduğu, kayıtların muntazaman tutulduğu sondaj usulü ile yapılan kontrolde görülmüştür.

6- Denetim Kurulu raporlarının mali bölümlerinde yer alan öneri ve işaret olunan hususlar aynen tarafımızdan da benimsenmiştir.

S O N U Ç :

1- 1.3.1979 - 26.2.1982 Tarihleri itibariyle -36 aylık sürede TÜRK-İŞ'in 245.505.529,74 TL.lık geliri ve 211.100.165,29 TL.lık gideri bulunduğu görülmüştür. 26.2.1982 tarihi itibariyle 15 üye kuruluşdan 15.132.886.-TL. aidat alacaklı olduğu görülmüştür.

2- Ekli blançoda detayı belirlenen aktif ve pasif hesaplar muhasebe kayıtlarına uygundur. (26 Mart 1982)

Arz ederiz.

Başkan
Kâzım GÖZÜM
DYF-İŞ Federasyonu
Genel Mali Sekreteri
(İMZA)

Raportör
Ali Kaya EREN
LİKAT-İŞ Sendikası
Genel Mali Sekreteri
(İMZA)

Üye
Süleyman ERDİNÇ
TÜRK METAL SEN.
Genel Mali Sek.
(İMZA)

Üye
Bayram MERAL
YOL-İŞ FEDERASYONU
Genel Mali Sek.
(İMZA)

Üye
Yılmaz ÖRNEK
TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI
Genel Sekreteri
(İMZA)

Üye
Güral ERÇAKIR
AĞAÇ-İŞ SENDİKASI
Genel Başkan Vek.
(İMZA)

Üye
Turgut SEVEN
KOOP-İŞ SENDİKASI
Genel Mali Sek.
(İMZA)

Üye
Fikret YOLERİ
BASIN-İŞ SENDİKASI
Şube Sekreteri
(İMZA)

Üye
Hasan NAZLI
AĞAÇ-İŞ SENDİKASI
Genel Eğitim Sekreteri
(İMZA)

ASLININ AYNIDIR

27 MART 1982

26.2.1982 SONU BLANÇOSU

AKTİF HESAPLAR		PASİF HESAPLAR	
KASA MEVCUDU	230.086.21	ALACAKLI KURULUŞLAR	495.022.-
BANKA MEVCUDU	17.502.575.50	TEMİNATLAR	3.014.-
BÖLGELER CARİ HS.	1.656.665.-	ÖDENECEK ÜCRET EMANET.	3.024.193.24
BORÇLULAR HESABI	10.634.179.24	DAYANIŞMA FONU	1.680.276.33
KEFALETLER	650.000.-	KOOPERATİFÇİLİK FONU	1.050.100.-
DEPOZİTOLAR	46.534.78	ÖZVARLIK-DEVİR HS.	53.338.312.41
DEMİRBAŞLAR	8.842.005.08		
SABİT TESİSLER	19.928.872.17		
TÜRK-İŞ İNŞ.A.Ş.	100.000.-		
TOPLAM....	59.590.917.98	TOPLAM....	59.590.917.98

YARDIMLAR BANKA HESABI		YARDIMLAR HESABI	
AKMOSAN A.Ş.	70.000.000.-		
VAKIFLAR B. 13200 H.	782.981.-	ULUSAL İHT.YRD.FONU	70.782.981.-
VAKIFLAR B. 13313 H.	5.54	AFGAN MÜLTECİLERİ Y.H.	5.54
VAKIFLAR B. 13320 H.	6.10	BAKIRKÖY HST.YRD.H.	6.10
GENEL TOPLAM...	130.373.910.62		130.373.910.62

TÜRK-İŞ
ANATÜZÜĞÜ

T Ü R K - İ Ş
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

ANA TÜZÜĞÜ

KONFEDERASYONUN ADI :

MADDE 1- Konfederasyonun adı, "Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu"; kısaltılmış adı, "TÜRK-İŞ"dir.

MERKEZİ :

MADDE 2- Konfederasyonun merkezi, (Bayındır Sokak No:10 Yenişehir-ANKARA'dır) Ankara içinde yer (adres) değişikliği yapmağa İcra Kurulu yetkilidir.

AMAÇLARI :

MADDE 3- TÜRK-İŞ, insan haklarına; Atatürk ilkelerine ve 27 Mayıs'ın getirdiği Anayasa'ya dayanan milli, demokratik, lâik, sosyal hukuk devleti anlayışı içinde, komünizm, faşizm, gericilik, yoksulluk, cehalet ve sefaletle mücadele ile, demokratik düzenen korunması; sosyal adaletin gerçekleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılmasına hizmet etmeyi temel amaçları arasında sayar.

İLKELERİ :

MADDE 4- TÜRK-İŞ, Milletin özgür genel oyuna dalayı, parlamenter rejime ve demokratik kurallarabağlı olarak,

Din, dil, ırk, cins, renk, meshep, inanç ve siyasî parti farkı gözetmeksizin, kendi değerini ve toplum hayatındaki görevini bilen bir işçi topluluğu meydana getirmek için, işçilerin demokratik yollardan hızla teşkilâtlanmasına, hür sendikacılık toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının korunup geliştirilmesine,

Çalışmayı, toplumun temel değeri haline getirip amacını gerçekleştirmek için aşağıdaki ilkeleri kabul eder:

1- Türk Milletinin ekonomik ve sosyal sorunlarını bir bütün olarak görür. Türkiye'nin, hızlı dengeli ve adil kalkınmasını işçilerin refah, huzur ve güvenliği için şart sayar. Kalkınmanın gerçekleşmesi için bütün toplum sorunları ile yakından ilgilenmeyi,

2- Anayasanın sosyal ve iktisadi haklar, ödevler bölümünde yer alan hükümlerin mümkün mertebe kısa zamanda tam olarak uygulanması, Anayasa hükümlerinin ve Anayasada öngörülen bütün hususların işler duruma getirilmesini TÜRK-İŞ gerekli sayar. TÜRK-İŞ bu hususta bütün gücüyle çalışmayı, iktidar ve muhalefet partilerini de bu yolda çalışmaya yöneltmek için etki gücünü kullanmayı,

3- Anayasada öngörülen prensiplerin gerçekleşmesi çabalarının yanısıra, Anayasa dışı sosyal ve ekonomik bir düzen kurulması, devletin şeklinin değiştirilmesi, Atatürk devrimlerinin ve demokrasinin tahribi amacına yönelen, her türlü akıma karşı bütün gücüyle mücadele etmeyi,

./..

4- İşçilerin ve geniş halk topluluklarının sosyal, ekonomik ve siyasal haklarının tam bir özgürlük içinde uygulanması için, yaygın ve yoğun bir eğitim seferberliğine girilmesine, cehaletle mücadeleye ve halkın kültür seviyesinin yükseltilmesine yardımcı olmayı,

5- Sınıf ayrılıklarının derinleşmesi ile, sınıf çatışmalarına yol açacak sebepleri ortadan kaldırmayı, sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşma sağlayıcı bir politika izlemeyi,

6- Devlet kesiminde aşırı merkeziyetçilik ve siyasî müdahalelerin önlenmesi, işçilerin bütün işyerlerinde yönetime etkili olarak katılması, kârdan ve verim artışından pay almalarının sağlanması konusunda güçlüklerin bertaraf edilmesini sağlamayı,

7- Tarım işçilerini kısa zamanda İş Kanununa ve sosyal güvenliğe kavuşturmayı, tarım ve orman işçilerinin çalışma şartlarının adil esaslara bağlanmasını sağlayıcı tedbirler almayı ve gerçekleştirmeyi,

8- Bütün çalışanların İş Kanunu kapsamına alınmaları; Kıdem tazminatını amacına uygun olarak korunması ve işverenlerce ödenmeğe devam edilmek şartiyle, işsizlik sigortasının kurulmasını gerçekleştirmeyi,

9- Topraksız, az topraklı veya dar gelirli köylünün yeterli toprağa ve verimli tarım işletmeciliğine kavuşmasını sağlayıcı, toprak dağılımında dengesizlik ve adaletsizliği önleyici, aynı zamanda tarımsal verimliliği artırıcı toprak ve tarım reformu yapılmasını ve bu reformun hızla sanayileşme ve işsizliği azaltma yönünden taşıdığı önemi gözönünde tutarak, bir an önce gerçekleştirilmesi için siyasî partiler üzerinde bütün etkisini kullanmayı,

10- Orman köylüsünü insan onuruna yaraşır bir yaşama seviyesine ulaştırabilmek üzere Devlet desteğinin sağlanması için gerekli çabayı göstermeyi,

11- Yurdumuzda az gelişmiş bölgelerin kalkınması için plân ve yıllık programlarda bu bölgelere özel yer verilmesini ve bu bölgelerde alt yapı ve sanayi yatırımlarının artırılmasını sağlamayı,

12- Adil bir vergi reformunun süratle yapılması, özellikle yüksek kazançlı büyük gelir sahiplerinden yeterli vergi alınması, yoksul halka yük olan dolaylı vergilerin azaltılması, vergi kaçırma yollarının kapatılması, vergi ve servet açıklamasının devlete yapılması konularında gerekli ve etkili girişimlerde bulunmayı,

13- Kredi dağılımında köklü değişiklikler yapılması, dar gelirli, topraksız veya tapusuz köylülerin faizcilere muhtaç olmaktan kurtarılması kredi dağılımında iktisadî verimliliğin esas alınması, kredi kaynaklarının üretici köylülere, esnaf ve sanatkârlara, plân amaçlarına uygun yatırım yapanlara ve sanayicilere ortaklaşa yatırım yapmak isteyen halka açık anonim şirketlerine yöneltilmesi amacıyla çalışmayı,

14- Üretici, köylü ve çiftçinin kooperatifleştirilmeleri, bu kooperatiflere devletin müdahalesi veya aracı ve tefecilerin sızmasını kesinlikle önleyici tedbirler alınması, ayrıca üretici kooperatiflere sınaî tesisler kurma imkânlarının sağlanması konularında gerekli çalışmaları yapmayı,

./..

15- Dış ticaret düzeninde gerekli değişiklikler yapılarak üretici, köylü ve çiftçilerin, sanayicilerin ve devletin ithalât ve ihracatlarını kendi kuruluşları yoluyla aracısız olarak yürütmeleri için gereken tedbirlerin alınması ve bu konuda gerekli çalışmaların gerçekleştirilmesini sağlamayı,

16- Petrollerimiz ve madenlerimizin geniş ölçüde devlet eliyle işletilmesi bu alanda özel teşebbüse, devlet yatırımlarının verimli olamayacağı küçük madenlerimizin işletilmesi için, devlet kontrolü ve işçilerin yönetime katılmaları, kârdan ve verim artışından pay almaları şartı ile izin verilebilmesini sağlayıcı tedbirlerin alınması konusunda TÜRK-İŞ gerekli çalışmaları yapacaktır. Bu alanda, yabancı sermayeye yer verilmemesi, yurdumuzun imkânları elverdiği oranda yabancı sermayenin bu alanda çalıştırılmaması amaç edinilerek bu konuda takipçilik görevini yapmayı,

17- Yerli sermayenin başarabileceği işler için yabancı sermayenin yurda sokulmaması, yabancı sermayenin yurt dışına büyük kâr transferleri önlenmesi, yabancı sermaye ile kurulan ortaklıklarda dünya ölçülerine uygun oranda ve milli ortaklıklardan alınanın üstünde kurumlar vergisi alınması konularında gerekli çalışmaları yapacaktır. Yabancı hissedarların Türk Devletine gelir vergisi ödememelerinden doğan kayıpların giderilmesi için tedbir alınmasını ve bu konuda da gerekli çabayı sarfetmeyi,

18- Özel teşebbüsün Anayasa ve plân ilke ve amaçlarına ve toplum yararına uygun işlemesi için etkili tedbirler alınmasını, kamu kesimi ile özel kesimde de plân disiplininin sağlanmasını istemeyi,

19- Kalkınma plânlarında, belirli programlarda işsizliği azaltıcı ve lüks tüketim harcamalarını önleyici yatırımlara öncelik tanınması konularında çalışmayı,

20- Devletin sosyal konut yapımına daha çok yardımcı olması, kendi evini yapana Devletçe daha fazla yardım edilmesi, arsaya para yatırarak spekülatif kazanç yolu bulmanın önlenmesini istemeyi,

21- Sağlık alanında sosyal güvenliğin süretle bütün halkı kapsar duruma getirilmesi ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınması için çalışmayı,

22- Eğitimde adalet ve plân amaçlarına uygunluğun sağlanması, köy çocuklarına parasız meslekî eğitim yollarının açılması, üstün yetenekli bütün dar gelirli aile çocuklarının yüksek öğrenim seviyesine kadar çıkabilmeleri için devletçe gereken yardımın yapılması, varlıklı ailelerin eğitim harcamalarına katılmalarının sağlanması, işçilerin meslekî eğitimleri ve yeni teknolojilere intibak edebilmeleri için işyerlerinde sürekli eğitim programlarının uygulanmasını sağlamayı,

23- Ücrette adalet ve yeknesaklığın sağlanması devlete ait işyerlerinde çeşitli ücret ödemelerinin yarattığı huzursuzluğun giderilmesi konusunda üzerine düşen görevi yerine getirmeyi,

24- Türk işçisinin emeğini, ordumuzun gücü ile birleştirerek, yurt savunmasında öz kaynaklarımızın kullanılması ve savunma gücümüzün dış

./..

yardıma bağlı kalmadan yürütülebilmesi için, Ulusal Harb Sanayiinin kurulması amacıyla gerekli bütün çabayı göstermeyi;

Başlıca görevleri arasında sayar.

TÜRK-İŞ'İN TAKİP EDECEĞİ SİYASİ POLİTİKA :

MADDE 5- TÜRK-İŞ siyasî partilere karşı mutlak bağımsızlığını korur.

Siyasî partilerle organik bağ kuramaz. TÜRK-İŞ, kendi ilke ve amaçlarını tahakkuk ettirmek için demokratik kurallara inanan, herhangi bir siyasî partiyi destekler veya bir siyasî partinin kurulmasına öncülük yapar.

Desteklemenin şekil ve şartlarıyla kuralları, TÜRK-İŞ İcra ve Yönetim Kurullarının ortak toplantısında karara bağlanır.

Bu karar, kurulların üye tam sayısının 2/3 çoğunluğu ile alınır.

Karar, Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından Genel Seçim kararı alınması tarihine kadar veya bu tarihten itibaren en geç bir hafta içinde ve bir toplantıda alınmazsa derhal TÜRK-İŞ Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırılır.

ÜYELİĞİN KAZANILMASI :

MADDE 6- Sendikalar Kanununa göre yürürlüğe konulan işkolları yönetmeliğindeki esaslara uygun şekilde Türkiye çapında faaliyet göstermeyi hedef tutan federasyon veya milli sendika olunması ve aşağıdaki işlemlerin tamamlanması şartiyle üyelik sıfatı kazanılır.

a) Kendi genel kurulundan kanuna uygun şekilde TÜRK-İŞ'e katılma kararı alınarak, bu kararla birlikte, üyeliğe kabul için yazılı olarak müracaat edilir;

b) Müracaat, TÜRK-İŞ İcra Kurulu tarafından, müracaat tarihinden sonra toplanacak ilk Yönetim Kuruluna sunulur;

c) TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, üye olmak isteyen kuruluşun durumunu inceler, üyeliğe kabul edilme niteliğinin tesbitinden sonra 2/3 çoğunlukla üyeliğe kabul kararını verir;

d) Üyeliğe kabul edilenler TÜRK-İŞ'in tüzüğünü ve bu tüzüğe bağlı yönetmelik hükümlerini kabul etmiş olurlar;

e) 6'ncı madde hükmü saklı kalmak şarti ile, aynı işkolundan yalnız bir kuruluş üyeliğe kabul edilir;

2- Kıbrıs Türk İşçi Sendikaları Federasyonu TÜRK-İŞ'in üyesidir.

ÜYELİKTEN AYRILMA :

MADDE 7- Üye kuruluş, kendi genel kurulundan 2/3 çoğunlukla alacağı kararla TÜRK-İŞ'ten ayrılabilir. Ancak ayrılma istemini kendi genel

./..

kurul toplantısından en az 15 Gün önce yazılı olarak TÜRK-İŞ Genel Merkezine bildirir. Ayrılma isteminin görüşüleceği üye kuruluş Genel Kuruluna, TÜRK-İŞ adına temsilcilerin katılması ve bu temsilcilere durumu izah etmek üzere söz hakkı tanınması şarttır.

Bu madde hükmüne uymayan ayrılma geçerli olmayıp maddede belirtilen hususlar gerçekleşinceye kadar, üyeliğin gerekli kıldığı hak ve vecibeler aynen devam eder. Bu madde hükmüne uygun şekilde üyelikten ayrılan kuruluş, ayrıldığı tarihten itibaren ve üç ay daha üyelik aidatını ödemek zorundadır.

ÜYELİKTEN ÇIKARILMA :

MADDE 8- TÜRK-İŞ Tüzük, amaç ve ilkelerine uymayan, herhangi bir işkolunda kurulu üye kuruluşların birleşmesine engel olan veya bölmeye çalıştığı tesbit edilen kuruluş üyelikten çıkarılır. Bu maddede belirtilen hallerden bir veya bir kaçına veyahut tümüne sebebiyet veren üye kuruluş yöneticisi (yöneticileri), üye kuruluş adına hareket eden temsilci (temsilcileri) önce, yazılı olarak ikâz edilir ve durumları bağlı oldukları kuruluşun yetkili organlarına bildirilerek gerekli tedbirlerin alınması istenir.

TÜRK-İŞ tarafından istenilen tedbirlerin alınmaması veya direnilmesi halinde, kuruluş tüzel kişiliğinin, olanları tasvip ettiği kabul edilir ve bu takdirde kuruluş hakkında 22'nci madde, ikinci bendi hükümleri uygulanır. Üyelikten çıkarılan kuruluş, çıkarma tarihinden itibaren üç ay daha aidatını ödemek zorundadır.

TÜRK-İŞ'İN ORGANLARI :

MADDE 9- TÜRK-İŞ'in organları şunlardır:

a) Genel Kurul
b) Yönetim Kurulu
c) İcra Kurulu
d) Denetim Kurulu
e) Onur Kurulu

GENEL KURUL :

MADDE 10- 1) Genel Kurul TÜRK-İŞ'in en yetkili organıdır. Bu maddede belirtilen esaslara göre üye kuruluşlarca seçilecek delegeler ile TÜRK-İŞ İcra Kurulu üyelerinden meydana gelir.

2) Üye kuruluşlar adına Genel Kurula katılacak delegeler 24'üncü maddede gösterilen esaslara göre aidatı ödenmiş üyeler için:

a- 500-1000'e kadar üyesi bulunan kuruluş 1 delege,
b- 1001-2000'e kadar üyesi bulunan kuruluş 2 delege,
c- 2001-3000'e kadar üyesi bulunan kuruluş 3 delege,
d- 3001-5000'e kadar üyesi bulunan kuruluş 4 delege,
e- 5001- den sonra 15.000'e kadar üyesi bulunan kuruluşlar her tam 2000 üye için 1 Delege,
f- 15001'den sonra 30.000'e kadar üyesi bulunan kuruluş her tam 3000 üye için 1 Delege,

./..

g- 30.001'den sonra 50.000'e kadar üyesi bulunan kuruluş her tam 4000 üye için 1 Delege,

h- 50.000'den fazla üyesi bulunan kuruluş her tam 5000 üye için 1 Delege, hesabı ile TÜRK-İŞ Genel Kuruluna katılırlar.

i- 2'nci fıkranın e, f, g, h bentlerinde, son tam sayının yarısından fazla artık üye sayısı kaldığı takdirde, bu sayı için bir delege daha ilâve edilir.

3) Genel Kurula katılacak delege sayısının tesbiti, TÜRK-İŞ'in yapmış olduğu son Genel Kurul ile, yapılacak Genel Kurul tarihi (malî hesapların açılıp kapandığı tarih) esas alınarak, o çalışma dönemi içerisinde fiilen ödenen üyelik aidatının ortalaması üzerinden yapılır.

a) Genel Kurul, kanunla tesbit edilen süreye uygun olarak, İcra ve Yönetim Kurulunun birleşik toplantısında kararlaştırılacak gündem, yer, gün ve saate göre toplantıya çağırılır.

b) Genel Kurula, üye kuruluşlar adına katılacak delegeler, üye kuruluşun son genel kurulunda kanuna uygun şekilde seçilir.

c) Üye kuruluşlar delegelerini, genel kurul toplantısından en az bir ay önce TÜRK-İŞ'e yazılı olarak bildirirler.

d) Genel Kurul toplantısının gündemi, yeri, günü ve saati en az 15 Gün önce Ankara, İstanbul ve İzmir'de çıkan günlük üç gazete ile ilân edilir. Ayrıca mahallin mülki amirine yazı ile bildirilir.

e) Genel Kurula sunulacak bütün raporlar ve gelecek döneme ait bütçe teklifi, Genel Kurul toplantısı tarihinden en az bir ay önce üye kuruluşlara gönderilir.

f) Genel Kurul, mülkiye amirine bildirilen ve gazetelerde ilân edilen yer, gün ve saatte toplanır. Yeter sayının sağlanamaması veya uyulması zorunlu sebepler yüzünden birinci gün toplanmak mümkün olmazsa durum bu maddenin 'd' fıkrasına göre, ilgili mercie ve üye kuruluşlara bildirilir, gazetelerde ilân edilir. Kanunî bir engel olmadıkça erteleme 15 Günden fazla olamaz,

g) Genel Kurulda yalnız gündemdeki maddeler görüşülür. Mevcut gündeme madde eklemek için delegelerden 1/10'un gündemden madde çıkarmak içinde, mevcut delegenin 2/3'nün, yazılı teklifte bulunması şarttır.

h) Genel Kurul, Genel Başkan veya onun yokluğu halinde, Genel Başkan Vekillerinden, Genel Başkana vekâlet eden Genel Başkan Vekili tarafından açılır, yoklama yapılır, delege adedinin yarısından fazlası toplantıda mevcut ise Genel Kurulu idare etmek üzere bir başkan, iki başkan vekili ve lüzumu kadar kâtip seçilir.

Genel Kurul başkanlık divanı delegeler arasından seçilir.

Başkanlık divanı seçimi ile Genel Kurul tarafından kurulacak komisyon seçimleri açık oy ile yapılır.

i) Delegelerin masrafları teşkilâtlarınca ödenir.

./..

OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL

MADDE 11- 1) TÜRK-İŞ'in olağan genel kurulunda, 10'ncu madde gereğince üye kuruluşları temsil eden delegelerin, (üye kuruluş genel kurulunca) olağanüstü genel kurul isteminden önce yeni üst kurul delegesi seçilmiş ise "son olağan genel kurulda üye kuruluşu temsil eden delege sayısını aşmamak kaydı ile" bunların 1/5'inin yazılı istemi ile,

a) İcra Kurulunun toptan istifası

b) Yönetim Kurulu ve İcra Kurulunun ortak toplantısında 2/3 çoğunlukla alacakları kararla,

c) Kanunda öngörülen durumlarda genel kurul olağanüstü toplantıya çağırılır.

2) Olağanüstü Genel Kurulun bildiri ve ilânıyla ilgili olarak 10'ncu maddenin 3'ncü bendinin 'd' fıkrasında belirtilen şekilde hareket edilir. 10'ncu maddenin 3'ncü bendinin 'e' fıkrası hükmü olağanüstü kongre halinde uygulanmaz.

Olağanüstü Genel Kurula, üye kuruluşları temsilen katılacak delege sayısı, üye kuruluşu TÜRK-İŞ'i son olağan genel kurulunda temsil eden delege sayısıyla sınırlıdır.

3) Olağanüstü Genel Kurulda, yalnız toplanmayı gerektiren konular görüşülüp karara bağlanır.

GENEL KURULUN GÖREV VE YETKİLERİ :

MADDE 12- Kanun ve tüzüğün diğer maddelerinde gösterilen ve Genel Kurul tarafından yerine getirilmesi zorunlu olan hallerden başka;

a) Genel Kurul toplantısında hazır bulunanların 2/3 oyu ile tüzükte değişiklik yapmak,

b) Yönetim, İcra, denetim ve Onur Kurulu raporlarını görüşüp karara bağlamak, yöneticileri ibra etmek veya haklarında daya açılmasına karar vermek,

c) Onur Kurulunun kararlarına karşı yapılacak itiraz ve müracaatlar görüşüp karara bağlamak,

d) Tüzükte yazılı amaç ve ilkelerin gerçekleşmesi yolunda yöneticilere direktifler vermek,

e) Genel Kurula intikal eden konuları görüşüp karara bağlamak,

f) TÜRK-İŞ organlarında görev alan yöneticilere verilecek ücretlerle her türlü ödenek ve yollukları tesbit etmek, gelecek döneme ait bütçeyi görüşüp karara bağlamak,

g) Genel Başkan, Genel Sekreter, Genel Malî Sekreter, Genel Eğitim Sekreteri, Genel Teşkilâtlandırma Sekreteri, Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve Onur Kurulu üyelerini gizli oyla seçmek,

./..

h) TÜRK-İŞ'in feshine 32. madde esaslarına göre karar vermek,

ı) Üye kuruluşların TÜRK-İŞ'e ödeyecekleri üyelik aidatlarını tesbit etmek,

Genel Kurulun görevlerindendir.

YÖNETİM KURULU :

MADDE 13- TÜRK-İŞ tüzel kişiliğini temsil ve yönetmekle görevli olan Yönetim Kurulunun,

1- Kuruluşu:

a) Yönetim Kurulu, delegeler arasından gösterilecek asil ve yedek adaylardan 36 Asil, 36 Yedek üye olmak üzere gizli oyla seçilir. Ancak TÜRK-İŞ üyesi her kuruluştan en az bir üyenin Yönetim Kuruluna girmesi şarttır.

b) Asil üyelikten boşalmalar, genel sekreterliğin çağrısı ile ve aynı esaslara doldurulur.

c) Genel Başkan, Genel Sekreter, Genel Malî Sekreter, Genel Eğitim Sekreteri, Genel Teşkilâtlandırma Sekreteri Yönetim Kurulu toplantılarına ve söz hakkına sahip olarak, üye sıfatı ile katılırlar.

2- Toplanma Usulu ve Süresi:

a) Kurul, normal olarak üç ayda bir, İcra Kurulu tarafından hazırlanan gündemle, kurul üyelerine yazılı olarak bildirilen yer, gün ve saatte toplanır.

b) Kurul üyelerinden yarıdan bir fazlasının Genel Başkanlığa sunacakları gerekçeli yazılı taleple veya Denetim Kurulu yahut Onur Kurulu tarafından Yönetim Kurulunun toplanması istenirse, İcra Kurulu, Yönetim Kurulunu olağanüstü toplantıya çağırır.

İcra Kurulunun Yönetim Kurulunu olağanüstü toplantıya çağırma yetkisi vardır.

c) Kurul, çalışmalarını gündeme göre yapar. Kurul üyelerinden en az üçünün yazılı talebi ve kurul kararı ile gündeme ilâve yapılabilir.

d) Olağanüstü toplantıda, toplanmayı gerektiren konular görüşülür.

e) Toplantıya Genel Başkan veya tevkil edeceği Genel Başkan Vekillerinden birisi yönetir.

3- Toplantı ve Karar Oranı:

Kurul, İcra Kurulu üyeleri dahil en az yarıdan bir fazla üye ile toplanır. Tüzükte aksine hüküm bulunmayan hallerde, kararlar, toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınır. Oylar eşit gelirse, toplantı başkanının oy verdiği taraf çoğunluğu sağlar.

./..

4- Görev ve Yetkileri:

Tüzük ve yönetmeliklerde aksine hüküm olmayan hallerde Yönetim Kurulu,

a) Genel Kuruldan sonraki ilk toplantıda, asil üyeleri arasından iki Genel Başkan Vekili seçer.

Genel Başkan Vekilleri 2/3 çoğunlukla seçilirler. İki turda bu oran sağlanamazsa, üçüncü turda en fazla oy alanlar seçilirler.

b) TÜRK-İŞ organlarının çalışmalarını, gelir ve giderlerle ilgili malî konuları her toplantıda inceleyerek karara bağlar; kesin hesap, bilanço envanter ve Genel Kurula sunulacak diğer raporları onaylar. Organlara çalışmalarla ilgili talimat verir; gerekli tedbirlerin alınmasını temin eder. TÜRK-İŞ personeli için toplu iş sözleşme yapma yetkisi verir.

Bütçede fasıllar arası aktarma yapılmasına; İcra Kurulunun teklifi üzerine bölge temsilcilikleri kurulmasına, milli bankalardan ipotek karşılığı kredi alınmasına, bürolar kurulmasına ve kadro ihdasına 2/3 çoğunlukla karar verir.

Mutad ödemeler dışında 100.000.-TL. (Y.Yüzbinlirayı) aşan harcamalarla her nevi mülk edinmeye, lüzumunda satmaya, kooperatifler kurmaya veya kurulu olanlara katılmaya karar verir.

c) Uluslararası kuruluşlarca TÜRK-İŞ'e verilen bursların ne şekilde kullanılacağını tesbit eder.

Kanun ve uluslararası andlaşma hükümlerine göre kurulan kurul ve kurumlara TÜRK-İŞ adına katılacak temsilci veya delegeleri seçer.

d) Yolluk, satın alma ve tesellüm, burslar, Bölge Temsilcilikleri, Genel Kurul çalışmaları ve hizmetlerin ifası bakımından ihtiyaç duyulan yönetmelikleri yapar, değiştirir yürürlüğe koyar veya kaldırır.

e) TÜRK-İŞ, üye kuruluşlar ücretli yöneticileri ile Bölge Temsilcilikleri için yardımlaşma sandıkları kurabilir.

f) Genel Kurulca çözümlenmesi gereken sorunlarla karşılaşılması halinde olağanüstü Genel Kurul yapılmasına 2/3 çoğunlukla karar verir.

g) İcra Kurulu üyeliklerinden herhangi bir sebeple boşalan yere veya yerlere, Yönetim Kurulu, asil üyeleri arasından 2/3 çoğunlukla yenisini seçer. Bu oran iki turda temin edilemediği takdirde üçüncü turda en çok oy alan seçilir.

h) Amaç ve ilkelerin gerçekleşmesi için gerekli çalışmaların yapılması bakımından İcra Kuruluna ve Yöneticilere talimat verir. Tüzük ve yönetmelik hükümlerine uyulmasını temin eder. Genel Kurulca kararlaştırılan konuları yorumlar.

l) Genel Kurul tarihinden önce delegeler arasından gerekli gördüğü ön komisyonları kurabilir.

./..

i) Yönetim Kurulu üyelerinin harcırah, yol parası gibi tüm masrafları teşkilâtlarınca ödenir.

5- Kararların uygulanması:

a) Yönetim Kurulu kararlarına TÜRK-İŞ organ ve yöneticilerinin uyması ve kararların İcra Kurulunca uygulanması şarttır. İcra Kurulu, uygulanmasında sakınca gördüğü kararı, sebepleri ile birlikte yeniden görüşmek üzere Yönetim Kuruluna sunar. Bu görüşme sonunda verilen kararı İcra Kurulu uygular.

b) İcra Kurulunca uygulanması sakıncalı olan kararın, Yönetim Kurulunun ısrarı üzerine uygulanması halinde meydana gelecek sorumluluk Yönetim Kuruluna aittir.

c) Yönetim Kurulu kararları özel karar defterine yazılır, toplantıya katılan üyeler defteri imza ederler. Karara muhalif olanlar muhalefet şerhi yazarlar. Kurulun görüşmeleri tutanakla tesbit edilir. Arzu eden üyeye tutanak ve kararlardan birer örnek verilir. Karar defteri ve tutanaklar Genel Sekreterlikçe özel bir şekilde saklanır,

d) Yönetim ve İcra Kurulu üyeleri gizlilik arzeden konularda açıklamada bulunamazlar.

İCRA KURULU :

MADDE 14- 1) TÜRK-İŞ'in amaç ve ilkelerini gerçekleştirmek, Tüzük ve Yönetim Kurulunca yetki verilen konularda TÜRK-İŞ adına her türlü ifâ etmekle görevli olan İcra Kurulu, Genel Kurulдan gizli oyla ve 2/3 çoğunlukla ayrı ayrı seçilen Genel Başkan, Genel Sekreter, Genel Malî Sekreter, Genel Eğitim Sekreteri ve Genel Teşkilâtlandırma Sekreteri olmak üzere beş kişiden kurulur.

İlk iki turda 2/3 çoğunluk sağlanamazsa, üçüncü turda en fazla oy alan aday, seçilmiş sayılır.

a) İcra Kurulu üyelerinden herhangi bir sebeple ayrılanın yerine, Yönetim Kurulundan 13'ncü maddeye göre yenisi seçilir.

b) Üyeler toptan istifa ederlerse olağanüstü Genel Kurul toplantısı yapılır.

c) İcra Kurulu, Genel Başkanın başkanlığında haftada bir normal, gerekli hallerde olağanüstü olarak toplanır. Genel Başkanın 15 günden az olan yokluğunda, toplantıya Genel Sekreter başkanlık eder.

d) Meşru mazerete dayanmaksızın görevine devam etmeyen, tüzük hükümleri ile, kararlara uymayan, görev ve yetkilerini kötüye kullanan, TÜRK-İŞ veya üye kuruluşların şeref ve haysiyetini lekeleyen fiil ve hareketlerde bulunan İcra Kurulu üyesi hakkında Yönetim Kurulu kararıyla inceleme yapılır. Yapılan incelemelerde suç sabit görülürse ilgiliye işten el çektirilir ve Onur Kuruluna sevk edilir. Onur Kurulunun bu konudaki kararı kesindir. Suçluluk durumu ile ilgili işlemler seri usule göre ifa edilir. ./..

e) İşten el çektirilen üye hakkında Onur Kurulu karar verinceye kadar ücret ve diğer hakları aynen ödenir.

f) Onur Kurulu kararına Genel Kurulda itiraz edilebilir. Genel Kurul, ilgiliyi haklı bulursa kesilen haklar eksiksiz olarak ödenir.

g) Haksız ihbar ve şikâyette bulunan veya bulunanlar hakkında şikâyete maruz kalanın talebi olursa, tahkikat açılır ve yukarıda belirtilen hükümler uygulanır.

2- İcra Kurulunun Görev ve Yetkileri:

a) İcra Kurulu tüzük hükümlerine uyulmasını sağlar; amaç ve ilkelerin gerçekleştirilmesine gayret eder. Türk İşçi Hareketini ilgilendiren konuları izler, gerekli araştırma ve incelemeleri yapar, teşkilâtlanma, eğitim, toplu sözleşme, grev ve benzeri konularda her türlü çalışmaları yürütür. Gerekli tedbirleri alır.

b) İhtiyaç halinde yeni Bölge Temsilcilikleri ve bürolar kurulması için Yönetim Kuruluna teklifte bulunur. Yeni kadrolar ihdası veya mevcut temsilciliklerle büro ve kadroların kaldırılmasını talep eder.

Bölge Temsilcilerini, uzman ve personelini tayin, nakil ve azleder.

c) Yönetim Kurulu ile diğer kurullara sunulacak raporları hazırlar, toplantılar için ön çalışmaları yapar.

d) Teşkilâtlararası dayanışma ve işbirliğine gayret eder, tesbit edilen politika, tüzük ve yönetmelikler hükümleriyle kararlara uygun şekilde görevini yürütür.

e) Mutad ödemeler dışında, belgelendirmek şartiyle 300.000.-TL. (Y.Üçyüzbin) liraya kadar sarfa karar verir; daha fazla sarf için Yönetim Kuruluna baş vurur.

f) Aidâtların muntazaman tahsilini ve giderlerin bütçeye uygunluğunu temin eder; giderlerde tasarrufu sağlar, gelirlerin çoğalması için tedbirler alır.

g) İcra Kurulu gündemi genel sekreterlikçe hazırlanır. Kararlar özel karar defterine yazılır ve toplantıya katılanlar tarafından imza edilir; muhalif olanlar muhalefet şerhi yazabilir. Karar defteri ile diğer dokümanlar Genel Sekreterlikçe özel olarak saklanır.

h) Sarf belgelerinin sunulması kaydıyla, 10.000.-TL. aşan harcamalarla ilgili kararlarda Genel Malî Sekreterin bulunması şarttır.

GENEL BAŞKAN :

MADDE 15- Özel ve tüzel kişilerle, resmi merciler nezdinde TÜRK-İŞ'i yönetim kurulu adına Genel Başkan temsil eder.

a) Genel Başkan, Yönetim ve İcra Kurulu toplantılarına başkanlık eder, beyanat verir, basın toplantısı yapar (sorumluluk kendisine aittir.)

./..

b) TÜRK-İŞ adına çıkarılan yayın organlarının sahibidir. Bünyede kurulacak Komisyonlara (Genel Kurulca veya Genel Kuruldan önce Yönetim Kurulunca kurulacak komisyonlar hariç) başkanlık eder veya bu görevini İcra Kurulu üyelerinden yahut Genel Başkan Vekillerinden bir veya bir kaçına devreder.

c) Hizmetlerin ifasını temin bakımından işbirliğini ve müşterek çalışmayı, görev dağıtımı ve dengesini sağlar.

d) 15 Güne kadar olan yokluğunda kendisine Genel Sekreter, daha fazla olan yokluğunda tevkil edeceği Genel Başkan vekillerinden birisi vekâlet eder.

GENEL BAŞKAN VEKİLLERİ:

MADDE 16- Genel Başkanın 15 Günden fazla süren yokluğunda, Genel Başkana vekâlet (kimin vekâlet edeceğini Genel Başkan tensip eder) ve Genel Başkanın yokluğunda, kurul yahut komisyon toplantılarına başkanlık ederler. Genel Başkanın görevini yapamayacak şekilde sürekli hastalığı halinde, Başkana ne şekilde vekâlet edileceği Yönetim Kurulunca tesbit edilir. Genel Başkana vekâletle görevli kılınan Genel Başkan Vekili, Genel Başkanın yetkilerini haizdir.

GENEL SEKRETER :

MADDE 17- Bütün hizmetlerin iyi bir şekilde yerine getirilmesini temin etmek, Kurullarca alınan kararları yürütmekle görevli olan Genel Sekreter;

a) İcra Kurulu gündemini hazırlar, genel yazışmanın düzgün bir şekilde ifâsını temin eder,

b) TÜRK-İŞ amaç ve ilkelerinin gerçekleştirilmesini, organların zamanında toplanmasını sağlar,

c) Özel ve Tüzel kişilerle olan ilişkileri düzenler, halkla ilişkiler, basın-yayın, araştırma, derleme, hukuk ve benzeri işlerle personel idare işlerini tedvir eder.

d) Genel Başkanın 15 Günü geçmeyecek yokluğunda Genel Başkana vekâlet eder.

GENEL MALİ SEKRETER :

MADDE 18- Genel Malî Sekreter, mali konulardaki işlerini yürütür. TÜRK-İŞ'in mal varlıklarını korur. Mevzuattan doğan mali konularla ilgili işlem ve zorunlulukları zamanında ve eksiksiz yerine getirilmesini sağlar. Bu hizmetlerin yanında,

a) Mali defter ve kayıtların düzgün bir şekilde zamanında işlenmesini temin eder,

b) Tahsil ve ödemelerin, bütçeye uygun şekilde yapılmasından birinci derecede yetkili ve sorumludur.

c)

c) Aidatların zamanında tahsil edilmesinden sorumlu ve bütün ödemelerden öncelikle haberdar olması gereklidir.

d) Gerekli sürelerde bilânço, kat'i hesap durumunun çıkarılmasını, demirbaş kayıtlarının zamanında yapılmasını ve benzeri her türlü muhasebe işlerinin iyi bir şekilde yerine getirilmesini temin eder.

e) Kasada 100.000.-TL.den fazla para bulundurulmasından sorumludur.

GENEL EĞİTİM SEKRETERİ :

MADDE 19- TÜRK-İŞ'in yetkili organlarınca kabul edilen prensipler ve kararlar ışığında eğitim programlarının hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlayacak Genel Eğitim Sekreteri;

a) İcra kurulunun onayından geçmiş olan eğitim programınca düzenlenecek seminerlere ve her türlü eğitim çalışmalarına nezaret eder,

b) TÜRK-İŞ Sendikacılık Koleji çalışmalarından ve uygulanan programlardan dolayı bütün sorumluluğu taşır.

c) Üye kuruluşların eğitim çalışmalarının belli bir uyum içinde olmasını temin için eğitimde koordinasyonu sağlar.

d) Eğitim alanında gerekli görülen her türlü araştırma, derleme, kültürel çalışmalarda bulunur.

İcra Kurulunca verilecek diğer ilgili işleri ifâ eder.

GENEL TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ :

MADDE 20- Teşkilâtlanmanın daha hızlı ve verimli olmasını sağlamakla görevli olan Genel Teşkilâtlandırma Sekreteri;

a) Bölge Temsilciliklerinin çalışmalarından birinci derecede sorumludur.

b) Teşkilâtlar arasındaki uyuşmazlıkların çözümlenmesinde görevlidir.

c) Kooperatifçilik çalışmalarının iyi bir şekilde yürütülmesini, yapı ve tüketim kooperatiflerinin daha verimli çalışmasını temin için, İcra Kurulunun vereceği direktiflere göre hareket eder.

d) Görevi ile ilgili olarak düzenleyeceği raporları İcra Kurulunun onayına sunar.

e) İcra Kurulunca verilecek diğer ilgili işleri ifâ eder.

DENETİM KURULU:

MADDE 21- 1) Denetim Kurulu, Genel Kurul tarafından gizli oyla seçilen beş kişiden kurulur. Asil üyelerden sonra en çok oy alan ilk beş kişi yedek üye seçilir.

./..

a) Denetim Kurulu, Genel Kurula karşı sorumludur.

b) Kurul, normal olarak altı ayda bir; gerektiğinde de olağanüstü olarak kurul başkanının çağrısı üzerine toplanır.

c) Kurul üyelerinden Genel Kuruladelege olarak katılmayanların giderleri TÜRK-İŞ tarafından karşılanır.

2- Görev ve Yetkileri:

a) TÜRK-İŞ'in idari ve malî çalışmalarını denetler ve bulgularını raporuna kaydeder. Gerektiğinde Yönetim Kurulu veya İcra Kurulu kararı ile üye kuruluşları da denetler. Denetim Raporları, denetimi takip eden ilk Yönetim Kurulu toplantısına sunulur.

b) Denetim Kurulu, raporunda gösterdiği hizmet kusurlarının veya tüzüğe aykırı tutum ve davranışların giderilmesini, belirttiği süre içinde Yönetim Kurulundan ister. İstek yerine getirilmezse, sorumlu, yönetici ise Onur Kuruluna sevkeder. Sorumlu, tüzüğe aykırı tutum ve davranışlarda bulunan Kurul ise, Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırır.

ONUR KURULU:

MADDE 22- 1- Onur Kurulu, Genel Kuruldan gizli oyla seçilen yedi kişiden kurulur. Asil üyelerden sonra en fazla oy alan ilk yedi kişi de yedek üye seçilirler.

Kurul, İcra Kurulunun çağrısı üzerine toplanır.

a) Onur Kurulu, Genel Kurula karşı sorumludur.

b) Kurul üyelerinden genel kurula delege olarak katılmayanların giderleri TÜRK-İŞ tarafından karşılanır.

2- Görev ve Yetkileri:

Onur Kurulu, TÜRK-İŞ'in tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı hareket edenler, TÜRK-İŞ Bütünlüğünü bozanlar veya tüzel kişiliğine ve manevi şahsiyetine saygı göstermeyen yöneticilerle üye kuruluşlar hakkında:

a) İhtar
b) Geçici ihraç (Üyeliğin askıya alınması)
c) Kesin ihraç (Üyelikten uzaklaştırma)
d) Görevden uzaklaştırma (TÜRK-İŞ Yöneticileri hakkında)
e) İcra Kurulu ve Yönetim Kurulu üyeleri, Yönetim Kurulunda; üye kuruluşlar, İcra Kurulu teklifi ve Yönetim Kurulu kararı ile Onur Kuruluna sevkedilirler.

Onur Kuruluna sevk kararı Yönetim Kurulunun 2/3 oyu ile alınır.

f) Geçici ihraç süresi 3 Aydan fazla olamaz. Geçici ihraç süresi içinde üyelik vecibeleri devam eder.

./..

TÜRK-İŞ'İN GELİRLERİ:

MADDE 23- TÜRK-İŞ'in gelirleri şunlardır:

a) Üye teşekküllerden alınan aidat,
b) Sendikalar Kanununa göre sağlanacak gelirler,
c) Bağışlar,
d) Mamelek gelirleri,
e) Üyesi bulunduğu kuruluşlarla, uluslararası diğer kuruluşlardan alacağı yardımlar.

ÜYELİK AİDATI:

MADDE 24- TÜRK-İŞ'e üye kuruluşlar, aidat tahsil ettiği her üyesi için, ayda yürürlükte olan günlük asgari ücretin %4'ünü aidat olarak öderler. Günlük asgari ücret tutarının %4'ü küsuratlı ise elli kuruluş ve fazlası tama iblâğ edilir, azı nazara alınmaz.

Bu aidat gelirinin %10'u, her ay itibariyle Dayanışma Fonuna aktarılır.

a) Federasyonlara bağlı sendikaların TÜRK-İŞ aidatlarını Federasyonları öderler.

b) Üyelik aidatı ertesi ayın 20'sine kadar makbuz karşılığı vezneye veya TÜRK-İŞ'in banka hesabına yatırılır. Yahut posta ile gönderilir.

c) İcra Kurulu veya Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen meşru mazeret hali hariç, yükümlülüğün yerine getirilmemesi bu tüzüğün ihlâli sayılır.

Yükümlülüğünü mazeretsiz veya kasıtlı olarak yerine getirmeyen veya bu madde hükmüne aykırı aidatlar ödeyen kuruluş önce yazılı olarak ikaz edilir. Bu ikaza rağmen, durumda bir değişiklik olmazsa İcra Kurulu Denetim Kurulu Başkanından üye kuruluşun malî durumunun tesbitini ister.

Denetim Kurulu Başkanı, üye kuruluşun her türlü gelir ve giderlerini inceleyerek, düzenleyeceği raporu İcra Kurulunaverir. Denetim Kurulu Başkanına bilgi vermek, hesapları denetlemek ve gerekli kolaylığı göstermek, uyulması mecburi tüzük hükmüdür.

d) Yükümlülüğünü mazeretsiz olarak yerine getirmeyen üye kuruluş, geçen süre için, her ay, üye başına ayda 25 Kuruş gecikme aidatı öder, Mazereti meşru olmadığı tesbit edilenin, yükümlülüğünü yerine getirmemekte ısrar etmesi halinde, gecikme aidatını ödemekle beraber, üyeliğin devam edip etmeyeceği Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır. Yönetim Kurulu bu durumda lüzum görürse, karar vermeden önce Onur Kurulunun görüşünü alır.

e) Üyelikten ayrılan veya üyeliği sona erdirilen, üyelikten ayrıldığı veya üyeliğin sona ermesi gereken tarihten itibaren 3 ay daha aidatlarını ödemek zorundadır.

./..

f) Tahakkuk eden alacağın tahsili için İcra Kurulu kararıyla kazai mercilere başvurulabilir.

g) İcra Kurulu, gerektiğinde üyelik aidatının işçilerin ücret bordrosundan kesilmesini ister.

BİLGİ VERME:

MADDE 25- Üye kuruluşlar, her hesap veya bütçe devresine ait bilanço ve hesapları ile Çalışma Raporlarını, ait oldukları devreyi takiben üç ay içinde TÜRK-İŞ'e gönderirler.

EĞİTİM FONU :

MADDE 26- TÜRK-İŞ, gelirlerinin %10'unu Eğitim Fonu olarak ayırır. Bu fon bir program çerçevesi içinde işçilerin eğitimi için sarfedilir.

YARDIM ALINMAYACAK YERLER:

MADDE 27- a) TÜRK-İŞ, genel ve katma bütçeli idarelerle, mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayi kurumlar, sermayenin tamamı devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi teşekkül ve kurumlarla, sermayelerinde devletin iştiraki bulunan bankalar, kamu kurumu niteliğindeki mesleki teşekküller dahil olmak üzere özel kanunlarla kurulan bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan teşekküllerle, bunların aynı nisbetle katılması ile kurulan müesseselerden teberru ve mali yardım kabul edemez.

b) TÜRK-İŞ, tüzel kişi olarak siyasi partilerden veya onlara bağlı teşekküllerden herhangi bir suretle maddî yardım kabul edemez, maddî yardımda bulunamaz.

DEFTER VE KAYITLAR :

MADDE 28- a) Üye kayıt defteri ve fişleri: Bu defter ve fişlere, üye kuruluşların kimlik adresleri, faaliyette bulundukları işkolları ile Konfederasyona giriş ve çıkış tarihleri kaydedilir.

b) Kurulların Karar Defterleri: Sahifeleri numaralı ve altı yetkililerce imza edilmiş kararların yazıldığı defterlerdir.

c) Gelen ve Giden Evrak Kayıt Defteri: Gelen ve Giden evrakın tarih ve numara sırası ile kaydedileceği "gelen ve giden evrak kayıt defteri"

d) Gelen ve Giden Evrak Dosyaları: Gelen evrakın aslının, giden evrakın suretinin saklanacağı "gelen ve giden evrak dosyaları".

e) "Zimmet Defteri"

f) "Gelir ve Gider Defteri"

g) "Bilanço, envanter ve kesin hesap defteri"

h) İcra Kurulunun bir tutanakla tesbit edeceği numaralanmış ve İcra Kurulunca mühürlenmiş, gelirlere ait kopyalı makbuzlarla, giderlerin fatura evrak ve kaydiyesini muhafazaya mahsus dosyalar. ./..

i) TÜRK-İŞ demirbaşının kaydedileceği, "demirbaş eşya defteri".

Yukarıda (a), (b), (f), (g), (i) fıkralarında isimleri yazılı defterler, kullanılmadan önce notere tasdik ettirilir.

DAYANIŞMA FONU:

MADDE 29- Üye Kuruluşların, 24'ncü madde gereği ödedikleri üyelik aidatlarının %10'u bu fonda toplanır.

Dayanışma Fonununun ne şekilde kullanılacağı Yönetim Kurulunca yürürlüğe konacak Yönetmelikle düzenlenir.

KARAR VE TALİMATLARA UYMA:

MADDE 30- TÜRK-İŞ'e üye kuruluşlar, TÜRK-İŞ organlarınca verilecek talimatlara ve kurullarca alınacak kararlara uymak zorundadırlar.

ÜCRETLİ YÖNETİCİLERİN KIDEM TAZMİNATI:

MADDE 31- a) Ücretli yöneticilerden, seçime girmeyenlere, seçilemeyenlere, emekli olanlara veya istifa edenlere, her hizmet yılı için 45 Günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

b) Görevi esnasında iş kazası neticesinde görev yapamayacak şekilde malûl kalanlara ve ölenlere, kıdem tazminatının haricinde, ayrıca 100.000.-TL. (Y.Yüzbin lira) tazminat ödenir.

c) Hak sahibinin ölümü halinde bu ödemeler, kanunî mirascılarına yapılır.

d) Görevinden ötürü suçlu olarak ilişkileri kesilenler bu haktan yararlanamazlar.

TÜRK-İŞ'İN FESHİ:

MADDE 32- Fesih kararını, ancak bu maksatla toplantıya çağrılmış olan olağanüstü Genel Kurul alabilir. Genel Kurulun böyle bir karara varabilmesi için Ana Tüzüğe göre, Genel Kurula katılma hakkına sahip üye kuruluş delegelerinin en az 2/3'ünün toplantıya katılması şarttır. Bu toplantıda çoğunluk elde edilemezse, İcra ve Yönetim Kurulu, Genel Kurulu 10'ncu maddenin 3'ncü bendinin 'f' fıkrasında belirtildiği şekilde yeniden toplantıya çağırır. Bu çağrı üzerine toplanacak delege sayısı ne olursa olsun fesih konusu görüşülebilir. Fesih hakkında karar, hazır bulunan delegelerin üçte iki çoğunluğu ile alınır.

Durum, "Tasfiye Heyeti" sıfatıyla TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu tarafından 5 Gün içinde, bağlı bulunduğu üst kuruluşa ve mahallin en büyük mülkiye amirine yazılı olarak bildirilir.

Fesih veya infisah halinde, TÜRK-İŞ'in malları, amaç ve ilkesi doğrultusundaki Konfederasyona devredilir.

./..

ULUSLARARASI ÜYELİK:

MADDE 33- TÜRK-İŞ, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (International Confederation of Free Trade Unions) ICFTU, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Asya Bölge Teşkilâtı ICFTU/ARO, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC, İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Sendikal Dayanışma Komitesi OECD/TUAC Üyesidir.

KURULUŞLARIN MAKBUZLARI:

MADDE 34- TÜRK-İŞ'e üye kuruluşların kanunî gelirlerinin tahsili için kullanılan "gelir ve gider makbuzları", TÜRK-İŞ tarafından mütesel-sil numaralı ve soğuk damgalı olarak hazırlanarak, üye kuruluşlara, kullanılmak üzere imza mukabili dağıtılır. Üye kuruluşlar, gelirlerinin toplanması için başka makbuz kullanamazlar.

YAZIŞMA:

MADDE 35- Yazışmalar ve genelgeler ilgileri dahilinde Genel Eğitim veya Genel Teşkilâtlandırma Sekreteri ile Genel Sekreter, diğer yazışmalar, Genel Başkan ve Genel Sekreter; malî konularla ilgili yazışma ve genelgeler ise Genel Mali Sekreter ve Genel Başkan tarafından imza edilir.

Türk-İş adına yapılacak her türlü yazışma ve yayınlanacak genelgelerde çift imza kullanılır.

BANKA VE KASA:

MADDE 36- TÜRK-İŞ'in parası İcra Kurulunca tesbit edilecek ulusal bankalara yatırılır. Banka muameleleri Genel Mali Sekreter ve İcra Kurulunca imza yetkisi verilen kişinin (çift imza) imzası ile yürütülür. İcra Kurulu kararı olmadıkça, kasada 100.000.-TL. (Y.Yüzbin liradan) fazla para bulundurulamaz.

TÜRK-İŞ YÖNETİCİLİĞİNİN DÜŞMESİ:

MADDE 37- TÜRK-İŞ Onur Kurulu kararıyla çıkarılarak veya ayrılmak suretiyle kuruluşun TÜRK-İŞ üyeliğinin sona ermesi halinde, Onur Kurulunca çıkarılan veya ayrılan üye kuruluş mensubu kişilerin, TÜRK-İŞ organlarındaki görevleri, kendiliğinden sona eren. TÜRK-İŞ Onur Kurulunca çıkarılan veya ayrılan üye kuruluş mensuplarından, TÜRK-İŞ organları dışındaki ilgili kurul ve komisyonlarda görevli olanların hakkında Yönetim Kurulu karar verir.

CEZALANDIRILANLARIN DURUMU:

MADDE 38- Üye kuruluşun Onur Kurulunca, mensup olduğu kuruluştan ihraç edilen kişi, TÜRK-İŞ kurullarından birinde görevli ise ihraç kararı TÜRK-İŞ'e gönderilir. Bu karar TÜRK-İŞ Onur Kurulu tarafından

./..

incelenir. Kararın uygunluğuna kanaat getirilirse, ilgilinin TÜRK-İŞ ile ilgisi kesilir. Bu gibiler hakkında TÜRK-İŞ Onur Kurulu karar vermedikçe TÜRK-İŞ'deki görevi bakımından herhangi bir işlem yapılamaz.

a) TÜRK-İŞ Onur Kurulu tarafından ihraç kararı kesinleşen TÜRK-İŞ organlarında görevli kişinin durumu, mensup olduğu üye kuruluşa bildirilir. O kişi üye kuruluşta görevli ise, o kuruluş ikaz edilir, bu ikaza rağmen TÜRK-İŞ Onur Kurulunca ihraç edilen kişiye görev veren üye kuruluş, TÜRK-İŞ Onur Kuruluna sevkedilir.

b) TÜRK-İŞ Genel Kurulu tarafından ihracı onaylanan kişi, bu kararı kaldırıcı mahkeme kararı olmadıkça, TÜRK-İŞ ve üye kuruluşlarda her hangi bir sıfatla görev alamaz. TÜRK-İŞ Genel Kuruluna delege olarak katılamaz. Bu durumdaki kişiye görev veren üye kuruluş yapılan ikaza rağmen bu tutumunda direnirse, kesin olarak TÜRK-İŞ'ten ihraç edilir.

DELEGELİK:

MADDE 39- TÜRK-İŞ Genel Kuruluna katılacak delegelerin ne şekilde seçileceği 10'ncu maddenin 3/c fıkrasında gösterilmiştir.

a) Delegelik sıfatı yeni delege seçilinceye kadar devam eder.

b) Delege seçilmekle beraber Genel Kuruldan önce, bu sıfatı mensup olduğu kuruluş tarafından tüzüğüne göre kaldırılan kişi, TÜRK-İŞ Genel Kuruluna katılamaz. Hakkında verilen karara karşı TÜRK-İŞ Genel Kuruluna itirazda bulunamaz.

c) Genel Kurula katılacak delegelerin her türlü masrafları bağlı oldukları kuruluşlar tarafından ödenir.

GENEL KURULA BAŞVURMA:

MADDE 40- Yönetim Kurulunca üyeliğe kabul edilmeyen veya Onur Kurulu tarafından cezalandırılan kuruluş yahut kişiler Genel Kurula başvurabilirler. Kanunen itiraz yolu tanınan haller hariç, Genel Kurulca verilen kararlar kesindir.

a) TÜRK-İŞ'ten ihracı, TÜRK-İŞ Genel Kurulunca onanmış kuruluş veya kişi hakkında verilen bu kararı ancak TÜRK-İŞ Genel Kurulu kaldırabilir. Genel Kurula başvuranlara usulüne uygun şekilde savunma hakkı tanınır.

YÜRÜRLÜK :

MADDE 41- Ana Tüzük hükümlerinin değişikliği Ankara'da 21.4.1979 Tarihinde TÜRK-İŞ 11. Genel Kurulunda kabul edilmiş ve aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

./..

KURUCULAR:

MADDE 42- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun kurucuları şunlardır:

1- Ankara İşçi Sendikaları Federasyonu,
2- Bursa İşçi Sendikaları Birliği,
3- Eskişehir, Sakarya Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu,
4- Adana Güney İşçi Sendikaları Federasyonu,
5- İstanbul İşçi Sendikaları Birliği,
6- İzmir İşçi Sendikaları Birliği,
7- Karadeniz Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu,
8- Türkiye Taşıt İşçileri (TİF) Federasyonu,
9- OLEYİS (Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları) Federasyonu,
10- Teksif, (Tekstil ve Örme Sanayii İşçileri Sendikaları) Federasyonu.

GEÇİCİ İLK İCRA KURULU:

MADDE 43- TÜRK-İŞ ilk İcra Kurulu görev sırasına göre şu işçilerden teşekkül etmiştir.

Vazifesi	Adı ve Soyadı Baba Adı	Mesleği	Doğum Yeri	Ev ve İş Adresi
Reis	Ömer AKÇAKANAT Hasan	Kimya Ust.	Isparta 1338 T.C.	Ankara Kayaş Cd.26 Maske Fabrikası
U.Kâtip	Şaban YILDIZ Abdurrahman	Dokuma	Nasliç-IST. 1333 T.C.	İst.Rami Cuma Mh. Bosno Cd. No:47
Muhasip	Seyfi DEMİRSOY Şaban	Bira İst.	Nasliç Ist. 1336 T.C.	Avukat Cd. Ruşen Sk.9 Bira Fab.
Murakıp	Mehmet İNHANLI Ali	Kontrolör	Eğridere 1322 T.C.	Ist.İ.E.T.E.İdare Kasımpaşa,Bahriye 35
Aza	Adil BUGAKAPTAN Mehmet Ziya	İşçi	İstanbul 1324 T.C.	Eşref Paşa Cd.No.695/1 İzmir/Denizcilik B.T.A.O.

YÖNETMELİKLER :

EK MADDE - Bölge Temsilciliklerinin üye kuruluşlar ve üye kuruluşlara bağlı şube ve sendikalarla ilişkileri ve sendikal çalışmaların yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için yapacakları çalışmalar Yönetim Kurulunca hazırlanacak bir yönetmelikle tesbit edilir.

./..

Bu tüzük uyarınca çıkarılması öngörülen yönetmelikler tüzüğün yürürlük tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde Yönetim Kurulunca yürürlüğe konulur.

GEÇİCİ MADDE

1- Aynı İşkolunda kurulu olup, TÜRK-İŞ'e üye olan kuruluşların, kendi aralarında yapacağı görüşmelerle birleşmesi esastır. Taraflar bu konuda her türlü gayreti göstermek zorundadırlar.

a) Mevcut üye kuruluşlar, bu Ana Tüzüğün kabul tarihini takibeden bir yıl içinde; kendiliklerinden birleşemedikleri takdirde durumları TÜRK-İŞ İcra Kurulunca, TÜRK-İŞ Yönetim Kuruluna aksettirilir. Kendiliklerinden birleşmedikleri tesbit edilen kuruluşlara Yönetim Kurulunca en çok (3) aylık bir süre verilir ve bu süre içinde birleşmeye davet edilirler. Bu süre sonunda birleşmediği belirlenen kuruluşlar, sürenin sona ermesiyle TÜRK-İŞ üyeliğini başkaca bir karara gerek olmaksızın kaybederler.

TÜRK-İŞ
İLKELERİ
VE
AÇIKLAMASI

TÜRK-İŞ 24 İLKESİNİN
KISA AÇIKLAMALARI

TÜRK İşçi Hareketinin mutlak ve değişmez temsilcisi TÜRK-İŞ'in bütün teşkilatınca benimsenmiş bulunan 24 İLKE'nin gereğince uygulanabilmesi için, İlke metinlerinin kısa açıklamalar ile iş programı haline getirilmesinin yararlı olacağına inanan İcra Kurulumuz, bir ön çalışma yapılmasını kararlaştırmıştır.

Amacımız, 24 İlkenin bütünüyle uygulama alanına konulması Milletimizin ve İşçilerimizin özlemlerini giderici hedeflere ulaşılabilmesine yönelik bir adım daha atılmasıdır.

TÜRK-İŞ 24 İlkesinin sloganlar halinden iş programı haline getirilmesi için yapılan ön çalışma metni ektedir.

Yararlı tartışmalara fırsat vereceğini ve böylece daha çok fikri katkı ile kısa açıklamaların gelişip olgunlaşacağına inanıyoruz.

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ İCRA KURULU

TÜRK-İŞ 24 İLKESİNİN
KISA AÇIKLAMALARI

TÜRK İşçi Hareketinin mutlak ve değişmez temsilcisi TÜRK-İŞ'in bütün teşkilatınca benimsenmiş bulunan 24 İLKE'nin gereğince uygulanabilmesi için, İlke metinlerinin kısa açıklamalar ile iş programı haline getirilmesinin yararlı olacağına inanan İcra Kurulumuz, bir ön çalışma yapılmasını kararlaştırmıştır.

Amacımız, 24 İlkenin bütünüyle uygulama alanına konulması Milletimizin ve İşçilerimizin özlemlerini giderici hedeflere ulaşılabilmesine yönelik bir adım daha atılmasıdır.

TÜRK-İŞ 24 İlkesinin sloganlar halinden iş programı haline getirilmesi için yapılan ön çalışma metni ektedir.

Yararlı tartışmalara fırsat vereceğini ve böylece daha çok fikri katkı ile kısa açıklamaların gelişip olgunlaşacağına inanıyoruz.

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ İCRA KURULU

İLKE: 1- Türk Milletinin ekonomik ve sosyal sorunlarını bir bütün olarak görür, Türkiye'nin hızlı, dengeli ve adil kalkınmasını işçilerin refah, huzur ve güvenliği için şart sayar. Kalkınmanın gerçekleşmesi için bütün toplum sorunları ile yakından ilgilenmeyi görev ve amaç bilir.

EKONOMİK VE SOSYAL SORUNLAR:

Toplumumuzu çepeçevre kuşatan ekonomik ve sosyal bunalımlarla geri kalmışlığımız arasındaki kesin bağlantı bugün artık açıkça ortaya konmuş bulunmaktadır.

Kalkınma sürecinin Devletçe hızlandırılması prensibini benimsemekte ve bunun en etkin aracının da "plânlama" olduğunu kabul edilmiştir.

Esasen Anayasamızda Ulusal özlemler doğrultusunda gelişmeyi hızlandırmayı amaç alan; ekonomik, sosyal ve kültürel kapsamlı, kavrayıcı ve bütüncü bir "plânlama anlayışını" seçmiştir.

Anayasa ile Türk kamu düzenine getirilen kuralların en önemlisi ise, tereddütsüz, "kalkınmanın plânla olacağı; kalkınma plânı yapmanın Devlet ödevi olduğu; plânların bütünlüğünün korunması zorunluluğu" ilkeleridir.

Demokratik bir sistem içinde hızlı, dengeli ve âdil bir kalkınma için plânlamanın gerekli olduğu açıktır. Plânlama, ekonomik çalışmalara yön veren, yol gösteren, kamu ve özel sektör arasında ahenk sağlamayı hedef tutan, tekrarları önleyen, atılan adımları birbiri ile bağdaştırıp, koordine eden, çelişmelere engel olan bir uyum şeklidir.

Kalkınma, geri kalmış toplumumuzun belli politikalarla, bilerek ve isteyerek hızlandırılması anlamına geldiğine göre, plân, belli sonuçlar elde etmek için ekonomik hayatın belli unsurlarına, belli ölçüde müdahale etmeyi gerektirecek bir araçtır.

İşçiler, herşeyden önce, Türkiye'mizi çember içine alan ekonomik sosyal, kültürel bunalıma, köklü, yapısal tedbirlerle çare bulunması olanağının plânlı dönemle açılacağına inanmışlardır. Plânlı kalkınmada başarı için "ön şart" olan "kitleleri plân hedefleri ve ilkeleri çerçevesinde harekete geçirebilme olanağını" yaratabilecek başlıca organize güç işçilerdir. Hükümet edenlerin bu faktörü dikkatle değerlendirmeleri gereklidir.

./..

Hayat seviyesi düşük ve nüfus artış hızı yüksek olan ülkemizde kalkınma hızını azami seviyeye çıkarmak, bunun için de geniş çapta yatırım yapmak gerekmektedir. İhtiyaçlar büyümekte, mali imkânlar dış yardımlara nazaran cılız kalmaktadır. Enflâsyon, ihtiyaçların basıncı ve mali yetersizlik arasındaki dengesizliğin kesin sonucudur. Ayağı yorgana göre uzatmak ise güç ve ızdıraplıdır; zira yorgan küçüktür. Bu durumda yapılacak iş yorganı büyültmektir. Yorganı büyültmek de köklü reformları gerektirmektedir.

Bu alanda, Türk İşçi Hareketi tarafından 1963'lerde ortaya atılan bir "Plânlama Konseyi" kurulması görüşü önemli bir adım teşkil edebilir. Hükümet-İşçi-İşveren temsilcilerinin sorumluluk yüklenebilecekleri bu çeşit bir "danışma kurulu", plânlama çalışmalarının ve uygulamasının özel çıkarlara tabi kılınmasını önleyebilir; kalkınmanın devletçe hızlandırılması prensibinin gereklerinin eksiksiz yerine getirilmesine hizmet edebilir; plânlama ve programlamada "demokratik karar alma kavramının yerleşmesini" sağlayabilir.

Bu alanda, toprak reformu yapılmasını, dış ticaretimizin belirli ölçülerde devletleştirilmesini, yer altı kaynaklarımızın millileştirilmesini, vergilendirmede, eğitimde adil bir düzenin kurulmasını öngören Türk İşçi Hareketinin "24 ilke"si, çok önemli bir kaynak teşkil edebilir. Ulusal sorunlara yapısal tedbirlerle eğilinildiği sürece, Türk İşçi Hareketi, kitleleri plân hedefleri çerçevesinde birleştirme görevini eksiksiz yapacaktır.

./..

İLKE: 2- Anayasanın sosyal ve iktisadi haklar, ödevler bölümünde yer alan hükümlerin mümkün mertebe kısa zamanda tam olarak uygulanması, Anayasa hükümlerinin ve Anayasa'da ön görülen bütün hususların işler duruma getirilmesini TÜRK-İŞ gerekli sayar. TÜRK-İŞ bu hususta bütün gücüyle çalışmayı, iktidar ve muhalefet partilerini de bu yolda çalışmaya yöneltmek için etki gücünü kullanmayı ödev bilir.

SOSYAL VE İKTİSADİ HAKLAR, ÖDEVLER:

Anayasamızın Üçüncü Bölümünü teşkil eden "Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler", 35.maddeden başlayarak şöyle sıralanmıştır:

Ailenin korunması, mülkiyet ve miras hakkı, toprağın dağıtımı, kamulaştırma, devletleştirme, çalışma ve sözleşme hürriyeti, iktisadi ve sosyal hayatın adalete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenleneceği, çalışma hak, ödev ve şartları, dinlenme hakkı, ücrette adalet, sendika kurma hakkı, toplu sözleşme-grev hakkı, sosyal güvenlik, sağlık hakkı, öğrenimin sağlanması, kooperatifçilik, tarım ve çiftçinin korunması.

Bu bölümün son maddesi; "Devlet, bu bölümde belirtilen iktisadi ve sosyal amaçlara ulaşma ödevlerini, ancak iktisadi gelişme ile mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir" hükmünü içermektedir.

Esasen mali kaynakların sınırsızlığı hiçbir ülke için sözkonusu olmadığına göre bu bölümdeki devlet yükümlülüğü bir tercih sorunudur. Yani, her hâl ve kârda Türk devletinin bu görevleri yerine getirecek olanakları vardır ama bu yükümlülükler yerine devlet, başka konulara olanak ayırarak önceliği başka taraflara yöneltirse bu bölüm yükümlülüklerini yerine getirecek mali kaynaklarını daraltmış olur.

Başka bir deyişle 53. madde, hükümet edenlere bir sığınak olabilir.

./..

İşçi Hareketine işte burada görev düşmektedir; önceliğin yukarıda sayılan hakların yerine getirilmesine doğrudan yarıyacak harcamalara tanınmasını sağlamak. Özel sektöre verilecek teşvik harcamaları, vergi iadesi, v.b. tedbirler de dolaylı olarak yukarıda sayılan devlet görevleri ile bağlanabilir. Yapılan her tasarruf bu görevlerle ilişkilendirilebilir. Asıl olan; bu amaçlara doğrudan yönelen örneğin montaj yerine ağır sanayi yatırımı, aracısız iç ve dış ticaret, toprak reformunun yozlaştırılması yerine ülkeye en yararlı biçimde yapılması, eğitimin imam yerine teknik adam yetiştirmeye yöneltilmesi gibi tercihler yöneticilerin zihniyetine göre doğru veya yanlış olabilir.

İşçi Hareketi bu doğru ve yanlışları önce kendi saptayacak sonra da Türk kamuoyunu bu yönde oluşturacaktır.

Anayasanın sosyal ve iktisadi haklar bölümünde yer alan hükümler, Türk İşçi Hareketinin 24 ilkesinde daha geniş ve açık biçimde yer almaktadır.

Bu temel prensipler yerine getirildiğinde Türkiye, İşçi Hareketinin arzuladığı Türkiye olacağına göre önce bunların ve Anayasanın özüne ve ruhuna ulaşılmalı sonrada baskı veya doğrudan güç olarak bunların yerine getirilmesi sağlanmalıdır.

./..

İLKE: 3- Anayasada öngörülen prensiplerin gerçekleşmesi çabalarının yanısıra, Anayasa dışı sosyal ve ekonomik bir düzen kurulması, devletin şeklinin değiştirilmesi, Atatürk devrimlerinin ve demokrasinin tahribi amacına yönelen, her türlü akıma karşı bütün gücüyle mücadele etmek TÜRK-İŞ'in temel görevlerinin başında gelir.

ATATÜRK DEVRİMLERİ VE AŞIRI AKIMLAR:

24 İlke önemine ve bugünün şartlarına göre yeniden sıralanmaya tabi tutulsa bu ilke hiç tereddütsüz birinci sırayı işgal ederdi. Çünkü tüm ilkelerimiz demokrasi kuralları ön şart alınarak şekillenmiştir. Devletin şekli değiştiği takdirde kalan 23 ilke anlamını yitirecektir.

Bu nedenle Türk İşçi Hareketi, tüm varlığı ile Anayasa dışı sosyal ve ekonomik bir düzen kurulmasına yöneltilmiş faşist, komünist ve teokrat; antidemokratik girişimlere son vermek için mücadeleyi en ön plâna almak zorundadır. Bu zorunluk o dereceye varmıştır ki, geç kalmak yok olmak demektir.

Atatürk devrimleri ve demokrasinin tahribi, ülkeyi dönüşü olmayan bir çıkmaza sürüklediğinde bugün zor olan o gün imkânsız olacaktır. İşte işçi hareketi bugünün zorluğunu bu bilinçle yenecektir.

Bugünün acımasız şartlarını çok iyi değerlendirerek yarını kurtarabiliriz.

11. Çalışma döneminin bu ilk yönetim kurulu üyeleri bugünün koşullarının içinde yaşayan liderler olarak konuya gereken ağırlığı vermeli ve alacağı kararları hiç zaman kaybetmeden uygulamaya koyarak Türk İşçi Hareketi ve kamuoyuna karşı olan görevini yerine getirmelidir.

Siyasi partilerin sorumsuz davranışları, birbirlerini çelmelemeye yönelik bitmez tükenmez politik oyunları sonucu çalışmaz hale getirilmiş Meclisler Devlet otoritesinin sarsılmasına bunun sonucu olarak da anarşi ve terör odaklarının cesaretlenmesine yol açmıştır. 1980 yılının ikinci yarısında ülkemizin en önemli sorunu budur.

Bu sıkıntıdan çıkışın reçetesi TÜRK-İŞ'in bu ilkesinde belirtilen ATATÜRK'çü yoldur.

./..

İLKE: 4- İşçilerin ve geniş halk topluluklarının sosyal, ekonomik ve siyasal haklarının tam bir özgürlük içinde uygulanması için, yaygın ve yoğun bir eğitim seferberliğine girilmesine, cehaletle mücadeleye ve halkın kültür seviyesinin yükselmesine yardımcı olmayı görevleri arasında sayar.

EĞİTİM SEFERBERLİĞİ:

Eğitim hakkı tüm vatandaşlara tanındığına göre herkes kendi kabiliyetini elverdiği yerde ve elverdiği noktaya kadar kullanacaktır.

Eğitim, devlet denetiminde bir hizmet bir hak sayılacağı için bunun bedelini tüm toplum ödeyecektir.

Bir yandan herkesi okula kavuşturma eşitliği sağlanırken, öte yandan verilen eğitimlerin nitelik ve seviye dengelerinin korunmasına önem verilecektir.

Eğitimin bu düzendeki başlıca amacı, insanların değer yargılarında değişiklik yapmaktır. EMEK, en büyük saygıya değer bir varlık olarak gösterilecektir. Çalışma düzeni, fert ve toplumların en sağlıklı, en ileri teknolojiyi uygulamasına elverişli şekle sokulacaktır.

Yurdumuz, ilk öğretimden yüksek öğretime kadar her düzeyde ve öğretimin her çeşidinde ciddi bir reform ihtiyacı ile karşı karşıyadır.

Orta öğrenimde, teknik öğretime ağırlık verecek, fırsat eşitliğini sağlayarak yurt çocuklarına bir yandan üniversite öğretimine öbür yandan da mesleğe ve hayata hazırlama amacını taşıyacak reformların bir an önce gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Toplumumuzun sınıfları arasında, gün geçtikçe büyüyen ekonomik farklılaşmanın sonucu olarak üniversite gençliğini etkilemiş olan aşırı akımlar, eğitim sistemindeki haksızlık ve imkân eşitsizliği ile giderek büyümüş ve zabıta tedbirleri ile önleneceği sanılmıştır. Oysa öngörülen çağdaş reformların gerçekleştirilmesi ve köklü tedbirler alınması eğitim sorunumuzu kesin olarak çözüme kavuşturacaktır.

./..

Orta öğrenimde mesleki ve teknik öğrenime ağırlık verilerek, uzun bir perspektif içinde meslek dallarına duyulacak ihtiyacın plânlamasını yapmak; yüksek öğrenimde bu plânlamanın gerektirdiği meslek dallarına ağırlık verip işgücü fazlası görülecek dallarda da kısıntıya gitmek gerekmektedir.

Ancak bu yol ile hızla gelişen sanayin gerektirdiği teknik eleman ihtiyacını karşılamak ve üniversite kapılarındaki birikimi önlemek mümkün olacaktır.

Bu arada köyde eğitimi gerçekleştirmek için, köy enstitülerine benzer kuruluşlara yönelmek, köy çocuklarının teknik-gelişmeye uygun bir eğitim sistemine kavuşturulması gerekmektedir.

Paralı eğitim sisteminin kesinlikle karşısında bulunmaktayız. Yüksek öğrenimin paralı hale getirilmesi mevcut imkân eşitsizliğini büsbütün artıraçak ve yüksek öğrenim hakkını belli sınıfların tekeline bırakacak sonuçlar yaratacaktır.

Eğitim plânlaması yapılırken, neye ne miktarda ve nitelikte ihtiyaç olduğu, ne zaman ne kadar insangücü hazırlanacağı ve nerelerde istihdam edileceği ciddi hesaplara bağlanmalıdır.

Okulda bilgi beceri kazanılır ama okul-dışı dönemde, iş içindeyken insanlar, gelişen bilimsel ve teknolojik değişmeleri izleyemezse ekonomi ve sanayi belirli bir çizgide durgunlaşmaya mahkûmdur.

"TÜRK-İŞ tarafından, her federasyon tarafından desteklenecek bir "Eğitim Konseyi" kurulmalıdır. Bu Konsey, ülkenin çeşitli bölgelerinde ve sanayi merkezlerinde, pragmatik programlara dayanan birer "Eğitim Merkezi" kurmalıdır. Sendikaların bütün yöneticileri personeli ve üyeleri, sırayla ve zaman zaman çağrılacakları seminerler, tatil ve yaz okulları ya da teksifi kurslarla bu eğitimden geçirilmelidir.

./..

İLKE: 5- Sınıf ayrılıklarının derinleşmesi ile, sınıf çatışmalarına yol açacak sebepleri ortadan kaldırmayı, sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşma sağlayıcı bir politika izleyecektir.

SINIFLARARASI DENGE:

Tüm uluslarda sınıflar ve sınıflararası farklılıklar vardır. Ancak bir ülkenin çağdaş koşullara uyup uymadığı o ülkenin sosyal politikası sonucu sınıflardan oluşan piramidin şekline göre değerlendirilmektedir.

Batı ülkelerinde nüfusun çoğunluğunu teşkil eden işçi sınıfının Türk işçisine kıyasla olanakları çok gelişmiştir. Başka bir deyişle işçi sınıfı alt gelir grubundan çıkmıştır. Orta gelir grubunu oluşturmuştur.

Türkiye'de çok sayıda işverenin mutlu azınlık diye tanımladığı sanayi işçisi, ailesiyle birlikte düşünüldüğünde adam başına düşen ortalama gelirin çok azını alabilmektedir. Öte yandan Tarım işçileri ve işsizler nüfusun çok büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu özellikleriyle Türkiye'de gelir grupları piramidinin tabanı çok geniştir.

Sınıflararasındaki denge, barış ve kaynaşma aşırı farklılıklar oldukça sağlanamaz. Bunların daha farklılaşması sınıfları yaklaştıracağı yerde büsbütün koparır ve adaletsizlik kin doğurur. Kin ise sınıf çatışmalarının temelindeki unsurdur.

Türk milleti olarak bir bütün halinde varlığımızı sürdürmenin temel şartı; sınıfların birbirini sömürerek aralarındaki ekonomik ve sosyal farklılaşmanın derinleşmesi değil, sınıf çıkarlarının dengeli biçimde korunması ve sınıflararasında barış ve kaynaşma sağlayıcı bir politika izlenmesidir.

Bugünkü şartlarda ülke yalnız gelirden doğan farklılıkları değil din görüşü, mezhep hatta aşiret farklılıkları, ırk ve cins ayırımlarına sürüklenmek istenmektedir. Anarşi ve terörün amacı budur.

TÜRK-İŞ tüm gücü ile ve kendisiyle aynı görüşte olan kuruluşlarla işbirliği yaparak bu girişimleri engellemeye Türk işçisini ve halkını çıkar çevrelerinin oyuncağı olmaktan kurtarmaya zorunludur. Çünkü Türk İşçisi hiçbir zaman kendi çıkarlarını Türk milletinin çıkarından ayırmamıştır.Bu nedenle 24 İlkeyi benimsemiştir.

./..

İLKE: 6- Devlet kesiminde aşırı merkeziyetçilik ve siyasi müdahalelerin önlenmesi, işçilerin bütün işyerlerinde yönetime etkili olarak katılması, kârdan ve verim artışından pay almalarının sağlanması konusunda güçlüklerin bertaraf edilmesini sağlamayı, TÜRK-İŞ ilkeleri arasında sayar.

İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILMASI:

Devlet kesiminde aşırı merkeziyetçilik, kamu kuruluşlarında partizanlık ve siyasi müdahaleler şeklinde kendini göstermektedir. Koalisyonlarda her partinin elde ettiği Bakanlık, o bakanlığa bağlı kuruluşlarda o partinin görüşlerine göre bir yol izlenmesi sonucunu doğurmakta ve o partiye sempatisi olan elemanlarla donatılmaktadır. Bakanlıkların sık sık el değiştirmesi ile karışıklık daha da artarak mal üretiminin yerini partili üretimi almaktadır. Bu defa da kamu iktisadi kuruluşların verimli olmadığı, devlete kambur olduğu tezi işlenerek özel sektöre devrine zemin hazırlanmaktadır.

İşçilerin işyeri yönetimine katılmaları bu uygulamaya engel olacağı gibi yaptıkları işi daha çok benimseyeceklerdir. Kâr ve verim artışından pay verilmesi eklenince insangücü veriminde büyük bir artış olacağı şüphesizdir.

İnsangücü dışında verimi etkileyen diğer faktörlerin rasyonelleştirilmesi ise işçinin söz sahibi olacağı yönetime iletilecek ve böylece kamu iktisadi teşebbüsleri islah olacaktır. Bu tür uygulama, batı ülkelerinde sürdürülmekte ve sonuç yukarıda belirtilen nedenlerle başarılı olmaktadır.

Türkiye'de özel sektör işverenleri henüz bu düzeye gelememiştir. Ancak ilk olarak kamu sektöründe yönetime, kâr ve verim artışına katılma sağlanarak olumlu sonuç alındığında özel sektörün ilgisini çekmemesi mümkün değildir. Bugün yönetimi yalnız kendine hak görenler istismarın devamını isteyenlerdir.

TÜRK-İŞ'in yönetime katılma için önerdiği etkinlik hem sayısal hem de kararların bağlayıcılığına dayalıdır. İşyerini yöneten organın yapısında işçinin yeter sayıda temsili ve o organın kararlarının siyasi amaçlarla yozlaştırılmaması şartları aranmalıdır. Ancak bu şekilde yönetime katılmanın yararları görülebilir.

./..

İLKE: 7- Tarım işçilerini kısa zamanda iş kanununa ve sosyal güvenliğe kavuşturmayı, tarım ve orman işçilerinin çalışma şartlarının adil esaslara bağlanmasını sağlayıcı tedbirler almak ve gerçekleştirmek, TÜRK-İŞ'in başlıca görevleri arasındadır.

TARIM VE ORMAN İŞÇİLERİ:

TÜRK-İŞ işçinin mutluluğu ile ulusun mutluluğunun birbirinden ayrılamıyacağının bilinci içinde toplumun tüm kesimlerinin haklarını elde etmeleri için çaba harcamıştır.

Teşkilâtlanmış hizmet ve sanayi kesimindeki işçilerin yanısıra tarımda çalışanların, hiçbir kurala dayanmayan çalışma şartları altında ezilmelerine göz yumulamaz.

Tarım ve orman işçilerinin sorunlarının çözümlenememiş olmasının iki nedeni vardır. Birincisi siyasi iktidarların bu konuda samimiyetsiz olmaları, ikincisi ise tarım kesiminde örgütlenmenin sanayie nazaran güçlüğüdür. Ancak ülkemizin büyük çoğunluğunu teşkil eden tarım işçilerinin sorunlarını savsaklamak için her ikisi de geçerli neden değildir.

Şimdiye kadar müteaddit tasarılar hazırlanmış, Tarım ve Orman İş Kanunu hükümet ve parti programlarına girmiş fakat hiçbir sonuç alınamamıştır.

Bu kanunun çıkarılması yalnızca tarım işçilerinin sorunlarının çözümlenmesi değil bunun yanında işçi hareketinin genişleyip, güçlenmesi sonucunu doğuracaktır.

Bugüne kadar muhtelif zamanlarda hazırlanmış ve Meclislere sevk edilmiş olan dört kanun tasarısı vardır. Hemen hemen hiçbirisi Tarım ve Orman işçilerinin ihtiyaç ve özlemlerini karşılayacak nitelikte değildir.

Bu sebeple TÜRK-İŞ Mayıs 1980 tarihinde Başbakan Süleyman DEMİREL'den kendi iktidarları sırasında meclise sevk ettikleri TARIM ve ORMAN İŞ KANUNU TASARISI'nın yeterli olmadığını ve geri çekilmesi istenmiştir.

Geri çekilen bu tasarının yerine ikame edilmek üzere TÜRK-İŞ'in hazırladığı Tasarı Hükümete verilmiştir.

./..

İLKE: 8- Bütün çalışanların İş Kanunu kapsamına alınmaları; Kıdem tazminatınınamacına uygun olarak korunması ve işverenlerce ödenmeğe devam edilmek şartiyle, işsizlik sigortasının kurulmasınınger-çekleştirilmesi sağlanacaktır.

İŞSİZLİK SİGORTASI:

1945'lerden beri Türkiye'de işsizlik sigortası üzerinde tartışmalar yapılagelmiştir. Böyle bir denemeye girişmek üzere ikinci plân döneminde çalışmalar yapılacağı kaydedilmiş ancak siyasi iktidarın genel eğilimi bu politikayla uyuşur olmadığından böyle bir hazırlığa girilmemiştir. İşsizlik sigortası genellikle sosyal güvenlik kapsamına en son giren risklerden biridir. Bu nedenle ilk plânda bu guruptaki kimseler için işsizlik, hastalık ve yaşlılık gibi en temel ihtiyaçlarından başlamak üzere bazı sigortalama çalışmalarına girişilmelidir.

Bu konuda Anayasamızın 40.maddesinde ifadesini bulan önlemler daha fazla vakit geçirilmeden alınmalıdır.

Kıdem tazminatı konusunda kazanılmış haklar korunmalı, işçinin kanunlardan ve ilgili mevzuattan doğan bu hakları zamanında ödenmelidir. Özellikle son iki yılda başlayan savsaklama sonucu kıdem tazminatından dolayı işçinin devletten alacakları toplam 6 milyar liraya ulaşmıştır. 21 aydan beri kıdem tazminatını almak için sıra bekleyen işçiler vardır. Bu sebeple KIDEM TAZMİNATI FONU kurulmalı ve Fonun kuralları iyi konulmak suretiyle işveren yükümlülüğünün Devletin sırtına yıkılması ve işçinin mağdur edilmesine fırsat verilmemelidir.

Bu arada bütün çalışanların, işçi-memur ayırımı gibi suni bölünmelerden kurtularak İŞ KANUNU kapsamına alınması gereklidir.

Bu takdirde bütün çalışanlara tek bir kanunun uygulanması yapılacak yeknesaklık yanısıra hak ve adalet sağlanacaktır.

./..

İLKE: 9- Topraksız, az topraklı veya dar gelirli köylünün yeterli toprağa ve verimli tarım işletmeciliğine kavuşmasını sağlayıcı, toprak dağılımında dengesizlik ve adaletsizliği önleyici aynı zamanda tarımsal verimliliği artırıcı toprak ve tarım reformu yapılmasını ve bu reformun hızla sanayileşme ve işsizliği azaltma yönünden taşıdığı önemi gözönünde tutarak, bir an önce gerçekleştirilmesi için siyasi partiler üzerinde bütün etkisini kullanmayı, TÜRK-İŞ başlıca görev sayar.

TOPRAK VE TARIM REFORMU:

Toprak reformu ülkemizin çağdaş uygarlık düzeyine ulaştırılması yolunda atılmış en önemli adımlardan birini teşkil edeceği gibi, öbür yandan da Türk İşçi Hareketinin yıllardır üzerinde önemle durduğu sosyal adaletin gerçekleşmesi, tam çalışmanın sağlanması, milli gelirin artması ve nihayet herkesin insanlık haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesine ulaşması yolunda girişilecek reformlar zincirinin ilk ve en önemli halkasını teşkil edecektir. Bunun da ötesinde eksikliğini çok acı şekilde çektiğimiz sosyal denge, her türlü uyuşmazlıkların ötesinde barışık bir toplum yapısı meydana getirdiğimizde sağlanabilir. Bunun da başlangıç noktası, toprak reformundan geçmektedir.

Kelime anlamıyla reforma ya "bir başka ve daha iyi biçime sokma" ya da mevcut bozukluklardan ve eksikliklerden kurtarma" anlamını taşır. Bu yönden incelenince toprak reformundan bir değer yargısı kavramı yatmaktadır. Mevcut durumu değiştirmek, eksikliklerini tamamlamak, kusurlardan arındırmak için yapısal bazı değişmelere el atmak gerekir.

Tarım reformu deyiminde kastedilen anlam ise, tarımsal verimin yükseltilmesidir. Toprağın mülkiyeti, üretim biçimi, toprak üzerinde çalışan insanların sosyal ve ekonomik hak ve vecibelerinde yapılması öngörülen değişmeler, tarım reformunun başlıca konuları olduğu halde toprak reformu sözünde bunlar kavranmaz.

Köy kaynağına bağlı olan Türk İşçi Hareketi ve onun organize temsilcileri olan işçi sendikaları olarak tarım konusuna sadece bir ekonomik kalkınma kesimi ya da yatırım kaynaklarını sağlayan bir sektör olarak değil, nüfusumuzun en büyük diliminin yaşadığı bir toplum düzeni olarak eğilmek, sorunlarını anlamak, çözümüne yardımcı olmak görevi içindedir.

./..

İLKE: 10- Orman köylüsünü insan onuruna yaraşır bir yaşama seviyesine ulaştırabilmek üzere devlet desteğinin sağlanması için gerekli çabayı göstermek TÜRK-İŞ'in görevleri arasındadır.

ORMAN KÖYLÜSÜ:

Yurdumuzda yıllarca izlenen bir slogan "ormanlarımızı koruyalım ve geliştirelim" olmuştur. Ancak bu ormanların içinde yaşayan ve iktisaden zayıf olduğu için ormanı bir gelir vasıtası sayan orman köylüsü düşünülmemiştir. Asıl önemlisi her yıl yaz mevsimi boyunca yanan ve yıkılan ormanlarımızın korunması sağlanmamıştır.

TÜRK-İŞ'e göre orman sorununun ilk aşaması orman köylüsünün ekonomik ve sosyal sorunlarının halline ilişkindir. Bu insanlar sanayi kesimine aktarılmadıkça ve köyleri orman içinden çıkartılmadıkça toprak reformu ile kendilerine yetecek toprak verilmedikçe ormanlardan ve ormanların güzelliğinden bahsetmek, sorunu çözmeye yetmez.

TÜRK-İŞ'in benimsediği hiçbir ilke tek başına ele alınıp,dar bir kalıp halinde yorumlanamaz. Ekonomik ve sosyal sorunların bir bütün olduğu birinci ilkede belirtilmiştir. Bu nedenle de hiçbir ilke kendi başına çözümlenemez. Orman köylüsünün sorunları da toprak reformu, istihdam olanakları, yatırımlar, hızlı kalkınma, sosyal devlet v.b. çeşitli çözüm bekleyen sorunla birlikte çözümlenebilir.

24 ilkeden birinin gerçekleştirilmesi yolunda kaydedilecek her bir adım, diğer ilkelerin uygulanmasına yardımcı olacak önem ve niteliktedir.

Tümünün bir anda çözümü esasen olanaksız olduğuna göre işçi hareketi için önemli olan süreci hızlandırmak, tersine gelişmelere meydan vermemektir.

./..

İLKE: 11- Yurdumuzda az gelişmiş bölgelerin kalkınması için plân ve yıllık programlarda bu bölgelere özel yer verilmesini ve bu bölgelerde alt yapı ve sanayi yatırımlarının artırılmasını sağlama konusunda TÜRK-İŞ kendisine düşen görevi yapacaktır.

AZ GELİŞMİŞ BÖLGELER:

Bir ülkenin ekonomik yönden farklılıklar arzeden bölgelere sahip olması, dünyanın her yerinde olağan karşılanmaktadır. Ancak, gelişmiş ülkelerde devlet,bölgeler arasındaki farklılıkları ortadan kaldıracak, hiç değilse, azaltacak tedbirleri almaktadır.

Bölgeler arası farklılıkların ortadan kalkmasına engel olan en büyük faktör, özel sektörün yatırımlarını gelişmiş bölgelerde yapmayı tercih etmesidir. Bu çeşit yatırımlar, gelişmiş bölgelerin ekonomik bakımdan güçlenmesini sağlarken, işgücünün de geri kalmış bölgelerden gelişmiş bölgelere akmasına sebep olmaktadır.

Gelişmiş bir bölge, mübadele ekonomisinin hakim olduğu, şehirleşme derecesi yüksek olan, kendisine yeter durumdaki küçük yerleşme yerlerinden değil, hareketlilik ve işbölümü derecesi yüksek yerleşme yerlerinden kurulu olan, tarımda toplam nüfusun beşde biri veya daha küçük bir oranın çalıştığı, asıl nüfusu sanayide çalışan bir bölgedir.

Az gelişmiş bir bölge ise, tüketim için üretim yapan, ekonomisi kendine yeter, geleneksel özelliklerin hakim bulunduğu,yaşama düzeyi düşük, fakir bölgedir.

Bir bölgenin gelişmiş olmasında fiziki ve coğrafi şartlar, tarihi rastlantılar devlet müdahalelerinin bir bölgeyi çekici merkez haline getirmesi gibi faktörler rol oynar. Gelişmiş bir veya birden çok bölgenin bulunması ise, başka bölgelerin gelişmesini engelleyebilir. Bu engellemede üstün rekabet şartları, öbür bölgelerin, vasıflı ve genç işgücünü, sermayesini çekmesi gibi nedenler başlıca rolü oynar. Bu gibi durumlarda gelişmemiş bölgenin kaybı, gelişmiş bölgenin kazancından daha fazladır.

Az gelişmiş ülkelerin ortak özelliklerinden biri olan, bölgeler arasında uçurum derecesine varan farklılıklar, yurdumuzun "Doğu" "Batı" diye ikiye ayrılmasına sebep olmuştur.

Bölgeler arasındaki adaletsizliği giderici tedbirler alması, bir Anayasa hükmüdür. TÜRK-İŞ bu Anayasa hükmünün takipçisi olmak durumundadır.

./..

İLKE: 12- Adil bir vergi reformunun süratle yapılması, özellikle yüksek kazançlı büyük gelir sahiplerinden yeterli vergi alınması, yoksul halka yük olan dolaylı vergilerin azaltılması, vergi kaçırma yollarının kapatılması, vergi ve servet açıklamasının devlete yapılması konularında TÜRK-İŞ yetkili makamlar nezdinde gerekli ve etkili teşebbüslerde bulunacaktır.

VERGİ REFORMU:

Türkiye'nin günümüzdeki en önemli sorunları olarak, yatırımları artırmak suretiyle ekonomik kalkınmayı hızlandırmak, işsizliği azaltmak, rantabl ve modern işletmeciliğe yönelmek, ihracatı artırmak, pahalılığı önlemek, eğitim ve enerji temini gibi konuları sayabiliriz. Oysa bizde yıllar yılı vergi, bu sorunları halletmede değil, yalnızca bütçe açığını kapatmada hazırlanan ve devlete bir gelir sağlama aracı olarak görülmüştür.

Kaynakların normal şekilde vergilendirilmesi kaynak israfını önleyecek ve vergi geliri artacaktır.

Maaş ve ücretlerden insafsızca kaynakta vergi kesintisi yapılırken, devletin bina ve arazi sahiplerini yeterince vergilendirmemesi sosyal hoşnutsuzluğu davet etmektedir.

Türkiye, vergi yükü bakımından, uluslararası karşılaştırmada en geri plânda kalan ülkelerden birisi olmaktadır. Plânlı döneme girilmesiyle birlikte vergi yükünün bir ölçüde artırılmasına rağmen bugünkü düzey, Türkiye'yi serbest gelirler için bir vergi cenneti olmaktan çıkaramamıştır.

Türkiye'de vergi yükünün düşük olmasının bir nedeni gelir vergisinin niteliğiyle ilgilidir. Dar gelirli grupların gelirlerini, görev olarak yüksek oranlarda vergileyen mevcut sistem giderek müterakki olma özelliğini yitirmekte ve birçok Batı ülkesine göre, yüksek gelir grupları için düşük bir gelir düzeyinde sabit kalmaktadır.

./..

Vergi yükünün az olmasının bir diğer nedeni, vergilenmeyen kesimlerin bulunmasıdır. Tarım kesimi, fiilen vergilenemez durumundadır. Nakliyat kesiminde ise, demiryolu taşımacılığı nakliyat vergisine tabi iken, çok daha büyük ve kârlı kara yolu taşımacılığı nakliyat vergisinden muaf tutulmaktadır.

Türkiye'de toplam olarak, milli gelire oranla düşük düzeyde vergi ödenmesinin bir başka nedeni de vergi kaçakçılığı olmaktadır. Türkiye'de ticaret erbabı dışında serbest meslek sahipleri arasında da çok geniş bir vergi kaçakçılığı olduğu bilinmektedir. Maliye Bakanlığında derlenen istatistiklere göre, çoğunlukla doktor ve avukatlardan oluşan serbest meslek erbabı tarafından ödenen ortalama vergi miktarı, en küçük memurun ödediği vergiden de azdır.

Vergi adaletsizliği o hale gelmiştir ki, bazı sanayiciler, kendi işyerlerinde çalışan işçiler kadar bile vergi vermemektedirler.

Büyük kazançlardan vergi alınmaması bir yandan memleket ekonomisini ters yönde etkilerken, öte yandan da toplumun adalet duygusunu zedelemektedir.

Sonuç olarak, vergi sistemimizin bozukluğu, serbest gelirlilerin büyük oranda vergi kaçırması ve bol kazançlı bazı kesimlerin vergilenmemesi sonucunda Türkiye'de vergi yükünün düşük olmasına bu yükün de sabit gelirlilerin sırtına binmesine neden olmaktadır.

En az geçim indiriminin ve gerçek bir vergi adaletinin sağlanması şarttır.

TÜRK-İŞ, bu konuda ısrarlı takipçi olacaktır.

./..

İLKE: 13- Kredi dağılımında köklü değişiklikler yapılması, dar gelirli, topraksız veya tapusuz köylülerin faizcilere muhtaç olmaktan kurtarılması kredi dağılımında iktisadi verimliliğin esas alınması, kredi kaynaklarının üretici köylülere, esnaf ve sanatkârlara, plân amaçlarına uygun yatırım yapanlara ve sanayicilere ortaklaşa yatırım yapmak isteyen halka açık anonim şirketlerine yöneltilmesi amacıyla çalışmayı, görevleri arasında sayar.

PARA, KREDİ POLİTİKASI:

Gelişmiş ülkelerde hem sanayi hem de mali sermayenin başlıca Kurumu olan bankaların ilişkileri ve çalışmaları çok değişmiştir. Genellikle merkezileşen, ihtisaslaşan ve üretim hacimleri çok büyüyen sanayinin başlıca ihtiyacı işletme sermayesidir. Buna kapitalist ülkelerde "finans-kapital" verilen bankerler karşılar. Bunların en büyükleri özel teşebbüsün elinde bulunduğu için mevduatı sanayie aktarmakla büyük kazançlar elde ederler. Ayrıca sanayi üzerinde kendi egemenliklerini kurarlar. Böylece sanayi ile sermaye arasında monopol bağlantıları kurulmuş olur.

Bu merkezileşme ve monopolleşmenin diğer bir özelliği de sanayi ve mali sermayenin aynı gruplar tarafından yönetilmesidir. Türkiye'de özel bankacılık ile özel sermayecilik arasında hızla gelişen monopol ilişkileri milletlerarası sermaye ile bütünleşme eğilimi nedeniyle yabancılaşmaya hazır duruma gelmiştir.

Özellikle son yıllarda giderek yaygınlaşan ve çoğalan bankerler, ülkemizde alışılmamış ölçüde para ticaretine girişmişlerdir. Bunlar para ve kredi sıkıntısı içinde bulunan bütün ekonomik alanlara kısa vadeli yüksek faizli para dağıtırlar.

Türkiye gibi sermayesi, küçük bir azınlık elinde yoğunlaşan az gelişmiş ülkelerde başka bir durum daha vardır. Bu da mali sermaye kurumlarının başlıcaları olan özel banka ve sigorta şirketlerinin küçük ve orta tasarruf sahiplerinin mevduatına ve kamu kaynaklarına göz dikmeleridir.

./..

Önerilerimizi şöyle özetlemek mümkündür:

1- Tekelci büyük mali sermaye kurumları ile sanayicilerin bütünleşmesi önlenmelidir. Türkiye'de yabancılarca direkt sermaye ihracı ya da içerideki yerli özel bankalarla ortaklaşa yeniden ticaret, sanayi, madencilik, turizm ya da başka alanlarda faaliyet göstermek amacı ile banka kurmalarına izin verilmemelidir. Devletlerüstü mali sermaye ile Türk sanayiinin ve bankacılığının ilişkisi kesilmelidir.

2- Ticaret bankalarının mevduat hesaplarının kullanımı ve kredilendirme işlerinin sermayenin ezici üstünlüğüne yol açacak bir yönde gelişmesini önlemek için bütün özel bankaların yönetiminde devlet temsilci bulundurmalıdır. Bütün ticaret bankalarının yönetim kurullarında devlet temsilcilerinin sayısı yarıdan bir fazla olarak tesbit edilmelidir.

3- Özel, mahalli ya da ticari bütün bankalar faaliyet alanlarının dışındaki işlere sermaye plase etmek, ortaklik kurmak, sanayi teşebbüsleri ile bütünleşici teşebbüslere girişmekten alıkonmalıdır. Özel teşebbüs için devlet yatırım bankâsına benzer bir özel yatırım bankası kurulmalı, yatırımcılık ve kredilendirme görevleri bu bankanın faaliyet alanında bulunmamalıdır.

4- Tarımsal üretim ve toprak reformu politikalarını yürütmek üzere Ziraat Bankası yeniden örgütlendirilmelidir. Bunun için Ziraat Bankası'nın bir kısım görevleri yeni kurulacak kooperatifler bankasına devredilerek çiftçi kredileri bu bankanın faaliyet alanına verilmeli, Ziraat Bankası daha çok tarımsal yatırım bankası niteliğine kavuşturulmalıdır. Bu arada halen Ziraat Bankası'nın girişmiş bulunduğu iştirakler yeniden düzenlemeye göre ait olduğu kuruluşlara devredilmelidir.

5- Kamu sigorta işlerini yürütmek üzere milli bir devlet sigorta şirketi kurulmalıdır. Tarımda sigorta düzeninin işletilebilmesi için Ziraat Bankası'nın sigortacılık branşı kooperatiflere aktarılarak devlet sigorta şirketinde temsili sağlanmalıdır.

./..

İLKE: 14- Üretici, köylü ve çiftçinin kooperatifleştirilmeleri, bu kooperatiflere devletin müdahalesi veya aracı ve tefecilerin sızmasını kesinlikle önleyici tedbirler alınması, ayrıca üretici kooperatiflere sınai tesisler kurma imkânlarının sağlanması konularında gerekli çalışmaları yapmayı, TÜRK-İŞ önemli hizmetler arasında sayar.

KOOPERATİFLEŞMENİN ÖNEMİ:

Ülkemizde özellikle geniş halk kesiminin gıda ve zaruri ihtiyaç maddeleri, aracı ve vurguncu mekanizmasının tekelinde bulundukça, ne ekonomimiz sağlıklı boyutlara ulaşır, ne sosyal devletten söz edilebilir ve ne de ücret-fiyat dengesi kurulabilir. Bu gerçek pek çok kimse tarafından bilindiği halde yıllardır aracılık mekanizması ülkemizde geçerli ve kolay kazanç kapısı olarak devam etmektedir. Bu uygulama köylü ve çiftçinin yaşam düzeyinde olabilecek gelişmeleri engellemiş ve tarımsal kooperatiflerin köylüye getireceği hizmetten çok küçük bir azınlık çıkar sağlamıştır.

Geçmişin kötü uygulama ve halk üzerinde yarattığı kötü intibaın silinmesi ile başlıyacak yeni kooperatifçilik düzeninde ilk yapılacak iş, her konuda olduğu gibi eğitimdir. Böylece geliştirilecek bilimsel kooperatifçilikte esasen aracı ve tefecilik yoktur. Başlangıçta göz önünde tutulacak bir diğer husus ta siyasi müdahalelerden uzak kalınmasıdır.

Bölgesel veya mahalli kooperatiflerin çekirdek kuruluş olmaları nedeniyle aracı ve tefecilerin sızmalarına, kapıları kesin olarak kapatılacaktır. Ancak kontrol safhasında kurulacak üst teşkilâtın rolü olacaktır ki, esasen üst kuruluş sendikalarda olduğu gibi bütün üretim kooperatiflerinin içinden oluşan birlik niteliğindedir.

Zaten sendikalar ve kooperatifler kuruluş amaç ve kapsamları açısından kardeş kuruluşlardır. Sendikalarda olduğu gibi kooperatiflerde de gerçek amaca yaklaşımda, hareket bilinci en önemli rolü oynamaktadır. Bu nedenle sağlıklı biçimde gerçekleştirilecek sendika-kooperatif işbirliği çeşitli sorunların çözümünde yararlı olacaktır. Ayrıca üretim kooperatifleri ile tüketim kooperatifleri arasındaki ilişki de bu yolla daha kısalacaktır.

./..

Anayasanın 51.maddesinde yer alan "Devlet, Kooperatifçiliğin gelişmesini sağlayacak tedbirleri alır" şeklindeki açık hüküm kooperatiflerin bir sektör haline gelmesinden duyulan kaygı ve aracıların baskısı nedeniyle gerçekleşememektedir.

Kooperatiflerin eğitim başta olmak üzere finansman, örgütlenme, mevzuat ve denetimi konusunda bu politik endişelerle açık bir politika belirlenememiştir. Çözüm bekleyen bu sorunlar yine sendika-kooperatif işbirliği ile çözümlenebilir.

İskandinav ülkeleri, Almanya, İsviçre gibi ülkelerde sendikal hareket ile kooperatif hareketin kapsam ve muhteva açısından benzerliği geniş biçimde değerlendirilmiş ve yaratılan işbirliğinden hem çalışan kesim hem de ülke ekonomisi büyük yarar görmüştür.

Buraya kadar açıklanan aşamaya gelindiğinde üretici kooperatiflere sınai tesisler kurma imkânları sağlamak gereği vardır. Kurulması ve çalışması arzulanan biçimde gerçekleştirildikten sonra bunun doğal bir sonucu olarak bu istek kooperatiflerden gelecektir.

"Çok amaçlı kooperatifçiliği" geliştirirken "ucuz ve sağlıklı mal" yanına "tarımsal kooperatiflerle kent kooperatifleri" işbirliğini eklemek suretile üreticiden tüketiciye geçişin az farklarla gerçekleşmesi sosyal adalet ilkesini oluştururken işçilerin yönetim üzerindeki etkisini de artıracaktır.

Baştan itibaren yapılan açıklamalar aşağıdaki şekilde özet öneri haline getirilebilir:

- Kooperatifçilik eğitim yaygınlaştırılmalı,
- Merkez birlikleri daha fazla geciktirilmeden kurulmalıdır,
- Sendika-kooperatif, üretim kooperatifi-tüketim kooperatifi işbirliği yaygınlaştırılmalıdır.

./..

İLKE: 15- Dış Ticaret düzeninde gerekli değişiklikler yapılarak üretici, köylü ve çiftçilerin, sanayicilerin ve devletin ithalat ve ihracatlarını kendi kuruluşları yoluyla aracısız olarak yürütmeleri için gereken tedbirlerin alınması ve bu konuda gerekli çalışmaların süratle gerçekleştirilmesinin sağlaması için TÜRK-İŞ ilgililer nezdinde tüm ağırlığı ile gereken teşebbüsü yapacaktır.

DIŞ TİCARET:

Dış ticaret yalnız ekonomik gelişme ve milli refah ile değil ulusların siyasi kaderi, uluslararası ilişkilerin yönü ve dünya barış ve güvenliği ile sıkı sıkıya ilgili geniş ve hayati önemde bir konudur. Türkiye'de ihracatın düşük fiyatla aracısız olarak yapılması ve sadece gerekli ihtiyaç mallarının ithali söz konusu olmalıdır.

Tasarruf, yatırım, ihracat zinciri, ekonominin gelişmesini gösteren ana faktördür. Plânlı döneme girdiğimizden bu yana ekonomimizin sıhhat derecesini belirleyen dış ticaret açığı göstergelerinde gerileme olmadığı gibi bu açık gitgide büyümektedir. Bunun sebebi ihracatta gerilemeler dışında kayda değer bir artış olmamasına karşılık ithalatın her yıl biraz daha artmasıdır.

Dış ticaret konusunda istediğimiz sistem uzun zamandır yaptığımız tartışma ve açıklamalarda belirtildiği gibi belli başlı ithalat ve ihracat kalemlerinde devletleştirme şeklindedir. İhracatta tütün, fındık, pamuk, hububat, hayvan gibi sayısı 10'u aşmayan madde ihracatımızın büyük kısmını kapsamaktadır.

İthalatta ise belli başlı yatırım mallarının ham maddelerini tüketim maddelerinin devlet eliyle yapılması ön görülmelidir. Bir malın ithalinin devlet kurumu tekeline verilmesinde o malın ithalatımızda önemi ve belli standartlara uyuş derecesi ölçü olmalıdır.

Dış ticaret konusunda eskidenberi süregelen iddialarımıza karşı görüşler her zaman olmuştur. Ancak Türk İşçi Hareketi meselenin peşini bırakmayacaktır. Dış ticaret rejimi düzelinceye kadar bu işin mücadelesini yapacak ve bu mücadeleyi başarıya ulaşıncaya kadar sürdürmelidir.

./..

İLKE: 16- Petrollerimiz ve madenlerimizin geniş ölçüde devlet eliyle işletilmesi bu alanda özel teşebbüse, devlet yatırımlarının verimli olamayacağı küçük madenlerimizin işletilmesi için, devlet kontrolü ve işçilerin yönetime katılmaları, kârdan ve verim artışından pay almaları şartı ile izin verilebilmesini sağlayıcı tedbirlerin alınması konusunda TÜRK-İŞ gerekli çalışmaları yapacaktır. Bu alanda, yabancı sermayeye yer verilmemesi, yurdumuzun imkânları elverdiği oranda yabancı sermayenin bu alanda çalıştırılmaması amaç edinilecek ve TÜRK-İŞ bu konuda takipçilik görevini eksiksiz yerine getirecektir.

YERALTI KAYNAKLARIMIZ:

Yurt ekonomisinin temelini teşkil eden yeraltı servetlerimiz yurt çıkarlarına uygun şekilde işletilmek gerekirken, konu yıllardır ihmal edilmiş ve madenlerimizin bir kısmı yabancıların israfına terk edilmiş, diğer bir kısmı da gerektiği şekilde işletilmemiştir. Bu durumda kalkınma sancıları içinde kıvranan ülkemiz büyük bir kaynaktan mahrum bırakılmıştır.

Yurt çapında girişilecek reform hareketleri içinde madencilik konusuna da önemle yer vermek gerekmektedir.

Madencilik reformu ile ilgili görüşlerimizi şöylece özetlemek mümkündür.

"Tabii servetler ve kaynakları, devletin hüküm ve tasarrufu altındadır. Bunların aranması ve işletilmesi hakkı devlete aittir. Arama ve işletmenin devletin özel teşebbüsle birleşmesi surutiyle veya doğrudan doğruya özel teşebbüs eliyle yapılması kanunun açık iznine bağlıdır" diyen Anayasamızın 130.maddesi tabii servet ve kaynakları yurt ekonomisinde arzettikleri önem dolayısıyle Anayasa çerçevesi içine almıştır.

Dünyada ve Türkiye'de yabancı şirketlerin petrol üzerinde oynadıkları oyun ve bu alanda geçirdiğimiz acı tecrübeler iyi değerlendirilmeli ve alınacak sonuçlara dayanarak Türkiye için milli bir petrol politikası çizmek ve bunun hassasiyetle ve titizlikle uygulamak ihtiyacını herkesin tartışmasız kabul etmesi gerekmektedir.

./..

İLKE: 17- Yerli sermayenin başarabileceği işler için yabancı sermayenin yurda sokulmaması, yabancı sermayenin yurt dışına büyük kâr transferleri yapılmasının önlenmesi, yabancı sermaye ile kurulan ortaklıklarda dünya ölçülerine uygun oranda ve milli ortaklıklardan alınanın üstünde Kurumlar Vergisi alınması konularında gerekli çalışmaları yapacaktır. Yabancı hissedarların Türk Devletine gelir vergisi ödemelerinden doğan kayıpların giderilmesi için tedbir alınmasını ve bu konuda da gerekli çabayı sarfetmeyi isteyecek ve bu konuda TÜRK-İŞ gerekli çalışmayı yapacaktır.

YABANCI SERMAYE:

Her ulusun ekonomisini geliştirmek için önce kendi kaynakları ve gücüne dayanması gereğine inanmakta ve yabancı sermaye gelmeden birşey yapamayız düşüncesine katılmamaktayız.

Bir ülkenin niçin ve hangi tipte yabancı sermaye ithaline gideceğini tayin eden unsurlar hiç şüphesiz o ülkenin uygulamakta olduğu kalkınma modelinin temel ilkelerine uygun olarak ortaya çıkar.

Büyük sermaye ile ileri teknoloji isteyen stratejik önemde bulunan sanayi madenler ve yeraltı servetleri, petrol ve petrokimya sanayii, kamu hizmete niteliği ve milli gelir dağılımını tanzim edici karakterdeki ekonomik faaliyetler devlet elinde bulunmalıdır. Yabancı sermaye için şu ana ilkeler konmalıdır:

Getirilecek yabancı sermaye guruplarının Türk milletinin kendi ulusal koşullarına uygun olarak geliştirdiği kalkınma yöntemine aykırı düşen her türlü ekonomik yöntem telkinleri, modelde değişiklik empoze eden şartları kesin olarak kabul edilmemelidir.

Geçen tecrübe göstermiştir ki, yabancı sermayenin girişi için bir çeşit gerekçe olarak kullanılan "kaynak eksikliğini giderme" hükmü doğrulanmamıştır.

Yabancı sermayeyi kendi kontrolumuz altına alabildiğimiz şartlarda denetimimiz altında çalışabileceği alanlarda ileri teknolojiyi temsil etmesi şartıyla kabul etmek gerekmektedir.

./..

İLKE: 18- Özel teşebbüsün Anayasa ve Plân ilke ve amaçlarına ve toplum yararına uygun işlemesi için etkili tedbirler alınmasını, kamu kesimi ile özel kesimde de plân disiplininin sağlanmasını TÜRK-İŞ ilgililerden isteyecektir.

ÖZEL TEŞEBBÜS:

Türkiye'de özel teşebbüs kendini zaman zaman imtiyazlı sınıf olarak görmüş ve çıkarı için herşeyi yapmayı göze almış görünmektedir. Özellikle içte ve dışta kritik sorunlarla karşılaşıldığı dönemlerde bu kargaşalıktan yararlanarak girişimlerini artırmış, iktidara yakın olmayı hatta onu elinde tutmayı becermiştir.

Özel teşebbüs bu girişimlerile, yaşamları olağanüstü koşullardan yararlanıp, bir kısım yetkililerle de işbirliği yaparak işçiler üzerinde kesin bir hakimiyet kurmayı amaçlamakta, işçi hareketinin Anayasadan ve yasalardan doğan haklarını engellemek, lokavtlar ve toplu işçi çıkarmalar yoluyla çalışma hayatını, istedikleri gibi, tek yanlı olarak düzenlemek istemektedirler.

Son zamanlarda kurmaya çalıştıkları "işçiye karşı mücadele cephesi" ortak lokavt ve dayanışma fonu tesisine, yönetimde işçiye hiç hak tanımama ortak kararına kadar vardırmışlardır.

Birçok demokratik ülkede mülkiyet hakkının sosyal adaletsizlik aracı yapılamıyacağı tezinden hareketle özel sektör planlarla bağlanmıştır.

En azından teşvik ve kredilerin verildiği özel sektör kuruluşlarının devletin kararları ve planlarına uygunluğu ile sınırlandırılmalıdır.

Kaynakları kıt bir ülke için israfı önlemek, toplum ve ülkenin en çok gereksinme duyduğu alanlarda yatırım yapmanın kısaca hızlı kalkınmanın en geçerli yolu, kaynak kimin elinde bulunursa bulunsun kayıt ve şartlandırmaktır.

./..

İLKE: 19- Kalkınma planlarında, belirli programlarda işsizliği azaltıcı ve lüks tüketim harcamalarını önleyici yatırımlara öncelik tanınması konularında çalışmak. TÜRK-İŞ'in görevleri arasındadır.

KALKINMA PLANI VE İŞSİZLİK:

Kalkınma için gerekli olan kaynaklardan sermaye ve hammadde kıt, buna mukabil emek fazladır. Bunun sonucu olan işsizlik, Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında gelmektedir. Kalkınma planlarından ilk beş yıllık olanı sosyal espriye göre düzenlenmiş ancak onu takip edenler ekonomik kalkınmaya öncelik tanıyarak sosyal gelişmeyi ekonomik kalkınmanın bir sonucu olarak beklemeye ve gelişmeye bırakmışlardır. Elbette çabuk kalkınmamız gereklidir ama bunun için lüks tüketim malı yatırımına gerek yoktur. Ekonomi belirli bir düzeye gelip talep doyurulduktan sonradır ki lüks mal üretimine geçilebilsin.

Devlet kaynak kullanımını kontrol altına aldığı, yalnız kamu sektörüne değil özel sektörde kararlarını uygulattığında acil, zaruri ve temel malların üretimini ilk sıraya alacak ve proje değerlendirmesi yapılırken açılacak istihdam imkanının çokluğuna göre tercih kullanacaktır. Bu da sadece bir zihniyet ülkeyi ve milleti sevme ve doğruyu seçme sorunudur.

Oy kaygusu, siyasi endişeler değil özel sektör yatırımlarını, kamu yatırımlarını dahi etkilemekte ülkenin geleceği geri planda kalmaktadır. Özellikle 4. Beş Yıllık Kalkınma Planının ilk iki yıl uygulaması çok kötü olmuş ve kalkınma hızı sıfır seviyesine düşmüştür.

TÜRK-İŞ, bu alandaki tespitlerini muayyen zamanlarda bildirilerle ilgililere ve kamuoyuna duyurmak suretiyle baskı grubu olarak uyarı görevini yapmaktadır.

./..

İLKE: 20- Devletin sosyal konut yapımına daha çok yardımcı olması, kendi evini kendi yapana Devletçe daha fazla yardım edilmesi, arsaya para yatırarak spekülatif kazanç yolu bulmanın önlenmesi TÜRK-İŞ'in ısrarla izleyeceği görevidir.

KONUT SORUNU:

Konut sorunu ana hatlarıyla, bütün dünyada ve özellikle az gelişmiş ülkelerde karşılaşılan önemli bir problem olarak karşımıza çıkmakla birlikte ülkemiz ve halkımızın çeşitli özellikleri, meseleyi ve hallini kendimize özgü bir model olarak ele almayı zorunlu kılmaktadır.

Köylerden kentlere doğru hızla artan akın, kentleri başıboş yığılma merkezleri haline getirince, buraların zaten bozuk olan ekonomik düzeni de büsbütün sarsılmış ve ekonomik ilişkilerdeki bozukluk ulusal kaynak israfını hızla artırmıştır.

Ülkemizin konut sorununu incelerken tarımsal ekonominin hüküm sürdüğü köylerde, sanayi, ticaret vehizmetler kesiminin yarattığı şehir yaşantısının gerektirdiği konut ihtiyacı ve uygulanacak politikaların birbirinden farklı olması gerekmektedir.

Bu alandaki önerilerimizi şöylece özetlemek mümkündür:

- Türkiye, dünyada en çok arsa spekülasyonu yapılan ülkelerden birisidir. Bunu önlemedikce konut sorununun çözüme kavuşması mümkün olmayacaktır ve önemli kamu kaynakları haksız kazançlar için kullanılmaktan kurtulamıyacaktır.

Konut için kullanılması mümkün bütün arsalar kamulaştırılmalıdır. Bu politikayı yürütmek üzere kurulmuş bulunan ARSA OFİSİ'nin amacına uygun daha etkin ve daha yaygın çalışabilmesi sağlanmalıdır.

- Standart ölçülerde ve toplumun daha geniş oranda konut ihtiyacına cevap verecek yapım işlerinin finansmanı için kamu kaynakları, SSK ve TC Emekli Sandığı gibi tasarrufçu kurumların konut fonlarını bir elde toplamak gerekmektedir. Bunun için Devlet Konut Bankası adı altında yeni bir örgütlenmeye gidilmelidir.

./..

Devlet Arsa Ofisi ile birlikte çalışması plânlanacak olan bu Banka bütün vatandaşlar için tasarruf mevduatı karşılığı kredi kaynağı gibi işletilmelidir.

- İşçiler, memurlar, esnaf kuruluşlarının toplu kredi kullanma amacı ile kooperatifleşen talepleri de bankaya ve Arsa Ofisi'ne muhatap olmalıdır. Bunlara geniş çapta malzeme kredisi kullanma imkânları tanınmalıdır. Özellikle de spekülatörler ve inşaat müteahhitleri tarafından çekilip kullanılmakta olan konut kredileri mümkün olduğu kadar en büyük oranda toplu konut yaptırma teşebbüslerine aktarılmasına önem verilmelidir.

- Gecekondu sorununun çözülmesi ve büyük şehirlerin yakınında toplu konutlar yaptırılması için belirli bir yerleşme planlamasına gidilmelidir. Bunun için en uygun konut tipleri tesbit edilmelidir. Verilecek ucuz arsalar üzerinde herkesin belli tiplere göre evini yapması için malzeme kredisi açılmalı bu kredi çok ucuz faiz ve uzun vadeli olarak tesbit edilmelidir.

Mevcut gecekonduların ıslahı için de sosyal konutlar yapımı devlet eliyle yürütülmelidir.

- Lüks inşaat kesin olarak kredi verilmemelidir.

Sorunun başlıca çözüm yolu, toplu konut yapımını sağlamak üzere, kooperatifleşmeyi özendirici tedbirler almak, kooperatifler kanununda yapılan değişikliklere rağmen, hala yeterli olmayan mevzuatı hızla düzeltmektir.

./..

İLKE: 21- Sağlık alanında sosyal güvenliğin süratle bütün halkı kapsar duruma getirilmesi ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınması için çalışır.

SAĞLIK SİGORTASI:

Türkiye, ekonomisinin yapısal ve sosyal düzeni itibariyle özgürlükleri ile kalkınma ihtiyaçlarını uyuşturmak zorunda olan bir ülkedir. Önerilecek her hiz hizmet ve uygulamada bu temel ilkeden hareket zorunluğu vardır. Sosyal görüşlü iktidarların geliştirdiği milli sağlık sigortasının Türkiye koşullarına en uygun olacağı kanaatindeyiz. Milli sağlık sigortası, ülkede yaşayan tüm vatandaşları kapsayacaktır. Sigorta özel koşullara göre bir uygulama plânı yaparak belirli bir konudan hareketle uygulamasına başlayabilir.

Tedrici bir uygulama ile Türkiye'nin bütün köy ve kentlerinde yaşayan insanların sağlıklarıyla ilgili bütün hizmetler kamu yönetiminin, devletin teminatı ve garantisi altına alınmalıdır. Yeniden örgütlendirilecek sağlık sigortası düzeninde serbest hekimlik devam ettirilmeli. Ancak her doktor için bu ülkenin yaptığı masraflar karşılığında sigorta plânı içinde verilen görevde çalışma zorunluğu konulmalıdır.

Bütün hekimler, eczacılar ve yardımcı sağlık personeli de milli sağlık sigortasına dahil edilerek görevlendirilmelidirler.

Bütün vatandaşların katkıda bulunarak, sigorta fonlarına iştirakleri şart koşulmalıdır.

Sağlık primlerini ödeyemeyecek durumda bulunan fakir vatandaşlar her türlü koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinden yoksun bırakılmayacak, bu durumda bulunanlar için yapılan yardımın bir kısmı devletin sosyal yardım adı altında yapacağı yardımlardan bir kısmı da sigortanın sosyal fonundan karşılanacak önlemler Anayasanın 49.maddesi gereğince alınmalıdır.

Hekimler ve sağlık personeli için belirli bir muayene,tedavi ameliyat baremi konulmalı. Doktorların hastahanede hizmetleri özendirilmelidir.

Milli sağlık planının esprisi eşitlik ve adaletli hizmet ilkesinde toplanmaktadır.

./..

İLKE: 22- Eğitimde adalet ve plan amaçlarına uygunluğun sağlanması, köy çocuklarına parasız mesleki eğitim yollarının açılması, üstün yetenekli bütün dar gelirli aile çocuklarının yüksek öğrenim seviyesine kadar çıkabilmeleri için devletçe gereken yardımın yapılması, varlıklı ailelerin eğitim harcamalarına katılmalarının sağlanması, işçilerin mesleki eğitimleri ve yeni teknolojilere intibak edebilmeleri için işyerlerinde sürekli eğitim programlarının uygulanmasını sağlamak TÜRK-İŞ'in görevleri arasındadır.

TEKNİK VE MESLEKİ EĞİTİM:

Bugünkü eğitim sistemimiz sendikacılık hareketinin düşündüğü eğitim sistemi ile bağdaşmamaktadır. Eğitimde kalkınma ve sosyal adalet ilkelerine uygun köklü bir reform bugün, her zamankinden daha gerekli bir hale gelmiştir.

Eğitimde gerçek bir reform bir ihtilal yapma zamanı gelmiştir, hatta geçmektedir.

Uygulanmakta olan eğitim sistemimizin büyük zaaflar, noksanlar ve yetersizliklerle dolu olduğu görülmektedir. Eğitim sistemimiz öğrencinin kabiliyetine göre değil, tesadüflere ve ailesinin toplum içindeki yerine göre öğrenim yapmasını öngörmektedir.

Köylerimizde yaşayan kabiliyetli ama varlıksız ya da az ve orta varlıklı ailelere mensup çocuklar ilkokul eğitimini dahi görememek, bu ışıktan yararlanamamak durumundadır.

Böylece eğitim sistemimiz, bir taraftan her kademede varlıksız fakat kabiliyetli çocuğu bünyeden atarken, diğer taraftan da güçlükle bu bünyeye girebilmiş çocukları orta öğretim ya da yüksek öğrenime geçip, kabiliyetlerinden toplumu yararlandırmaktan alıkoymaktadır.

./..

Yukarda özetlemeğe çalıştığımız genel eğitimin içinde teknik eğitim ise başlı başına bir problemdir.

Yukardanberi eğitim sistemimizin, okutma ve yetiştirmeyi sağlama, fırsat eşitliğini gerçekleştirme ve teknik bilgiyi verme bakımından içinde bulunduğu zaaf ve boşlukları açıklanmıştır.

Öğrenim çağırdaki her bin nüfusa düşen öğretmen sayısı bu seviyede kaldıkça, öğretmen sayısındaki açığı kapatmak için mesleki yeterlik dereceleri tesbit edilemeyen düşük ücretli öğretmenler çalıştırıldıkça, Milli Eğitim Bakanlığınca liselerimize fizik matematik veya kimya öğretmeni arandığına dair gezetelere ilânlar verildikçe öğretim sistemimizin aksaklığı, bizi daha nice yıllar meşgul edecektir.

Kamu kuruluşları ve işverenlerin çoğunluğu metodlu ve programlı hizmet içi eğitim zorunluğunu benimsememiştir.

Teknik eğitim sorununu genel eğitimden ayrı olarak düşünmemek ve Türkiye'de eğitim imkanından yoksun kişilere de kısa dönemde bu olanağı sağlamak gerekir. Bu yönde yapılan çalışmalar sırasında teknik öğrenimin genel öğrenime oranının artırılması ve teknik öğretim programlarının sanayiin istediği teknik elemanı yetiştirecek biçimde yeniden düzenlenmesi gerekir.

Bugün milli gelirden eğitime ayrılan pay yeterli değildir.

Üniversitelerimizin hem kitaplıklar, hem atölye ve laboratuvarlar bakımından arzu edilen bir yeterlik ve kalitede olmadığı bir gerçektir.

Halbuki Benjamin Franklin'in dediği gibi "en yüksek faizi eğitime yapılan yatırım getirir."

Eğitime yapılacak yatırımların artırılması yanında bu yatırımlara varlıklı ailelerin katkısını sağlamak gerekir. Bu katkı, çocuğunu okutan varlıklı ailelerden masraftan fazlasını alarak dar gelirli aile çocukları için imkân genişletme, vergilemede geliri bir sınırı aşanlardan saptanacak oranlarda vergi alma v.b. yollardan yararlanılmalıdır.

Mevcut yatırımlardan tam kapasite yararlanılması için öğretmen eğitimi hızlandırılarak, öğretmenliğin eski itibarına kavuşturulması gerekmektedir.

./..

İLKE: 23- Ücrette adalet ve yekmesaklığın sağlanması devlete ait işyerlerinde çeşitli ücret ödemelerinin yarattığı huzursuzluğun giderilmesi konusunda üzerine düşen görevi yerine getirmek için çalışacaktır.

ÜCRETTE ADALET:

Ülkemiz bugün kalkınma savaşının önemli bir aşaması ile karşı karşıya bulunmaktadır. Gerçek kalkınmanın ana unsuru çalışanlara gelir dağılımında yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyeti ile bağdaşan bir pay sağlamaktır.

Türkiye'de bu pay ne olmalıdır? Bugünlerde emine boyuna görüşülmeye başlayan konu budur. İşçiye ve ailesine insanca yaşamasını mümkün kılacak ve insanlık haysiyetiyle bağdaşacak bir ücret ödenmesi gereği zamanımızda dünyanın pek çok ülkesinde artık tartışma konusu bile olmayan temel ilkelerden biridir. O kadar ki, batı ülkelerinin çoğunda bu pay "kutsal ücret" adıyla anılmaktadır.

Asgari ücreti, diğer bir deyişle kutsal ücreti, ekonomik ölçülerin ötesinde sosyal bir ücret olarak kabul etmek gerekir.

Sosyal ücret olarak anılan ve temeli işçiye insanca yaşayabileceği bir ortam yaratmaya dayanan ücret, tarih boyunca önemini korumuştur. Bu ücretin ulusal düzeyde ülkelerin çoğunda alınan tedbirlerin 1919 yılında Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO) nun kurulmasıyla ulusal sınırları aşan bir nitelik kazandığını görmekteyiz.

Esasen her toplumda adaletin sağlanması, devlete düşen bir görevdir. Toplumda düzen, adaletle sağlanır. Bir ülkede herkese, özellikle, toplumun ihtiyaçlarını sağlayan en önemli üretim unsuruna hakkının payını tam olarak vermek, adaletin başta gelen gereğidir. Toplum düzeninin bir başka şekilde korunamayacağı da muhakkaktır.

./..

Ücretle adaleti gerçekleştirmeye çalışırken üretim unsuru olan emeği bir mal olarak görmeğe imkân yoktur. Bugün bazı çevreler, insan emeğini bir mal saymakta ve herkesin elindeki malı istediği şekilde satabilme serbestisine sahip olduğu mantığından hareketle, emeğin de hangi şartlar ve ne karşılığında olursa olsun satılabileceğini ileri sürmektedirler. Oysa insan emeğini bir mal olarak görmeye ne hukuken ve ne de fiilen imkân vardır. Çünkü emek, insan dediğimiz tüm hukukun sahibi ve konusu saydığımız mevcudiyetten ayrılamaz.

Yurdumuzda bugüne kadar gerçekçi bir ücret politikasının belirlenmemiş olması, etkilerini en vahim şekilde asgari ücretlerde hissettirmiştir. Yıllarca ücret artışları tehlikeli gösterilmeye çalışılmış, tutarlı bir ücret politikasının gelir dağılımındaki adaletsizlikleri düzeltme araçlarından biri olduğu gerçeği görülmek istenmemiştir.

Görülmektedir ki, konu hangi açıdan ele alınırsa alınsın, asgari ücretlerin gerçekçi bir şekilde ele alınıp belirlenmesinde ana kriter sosyaldir.

Türkiye'de asgari ücret çeşitli ve çelişkili anlamlarda kullanılmak istenmektedir. İşçiler, işverenler, yasa koruyucuları, bilim ve yönetici çevrelerinde bu deyim üzerinde bir anlayış birliğine varılmış değildir. Yapılan işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir asgari ücret düzeni kurmak için önce herkesin kolayca anlaşabileceği ilkeleri belirtmek zarureti vardır. Buna göre asgari ücretin tanımlaması şöyle yapılmalıdır:

"İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçilerle eş ve üç çocuğunun asgari besin, barınma, ısınma, aydınlanma, giyim, taşıt, sağlık koruma, eğitim, dinlenme ve eğlenme vazgeçilmez temel ihtiyaçlarının geçerli fiyatlar üzerinden karşılamaya yetecek miktarda olan ücrete asgari ücret denir".

Özetle, konuya nereden bakılırsa bakılsın en başta amacın ne olduğunu çok iyi saptamak, yani verilen ödevi iyi anlamak gerekir. Asgari ücret tesbit edilirken hiçbir aşamada, felsefesinden uzaklaşılamaz. İşçinin ailesi ile birlikte insanca yaşamasını sağlayacak sosyal amaca ulaşmak, asgari ücretin hedefidir. Ancak, geçen dönemlerde gerekli tecrübelerin edinildiği ve özellikle hükümetlerin yeni bir sosyal anlayış içinde bulunduğu sık sık ifade edildiğine göre, bu tesbitte asgari ücretlerin felsefesine en uygun düzeye getirilmemesi için hiçbir neden yoktur."

./..

İLKE: 24- Türk işçisinin emeğini, ordumuzun gücü ile birleştirerek, yurt savunmasında öz kaynaklarımızın kullanılması ve savunma gücümüzün dış yardıma bağlı kalmadan yürütülebilmesi için, Ulusal Harb Sanayiinin kurulması amacıyla gerekli bütün çabayı göstermeyi, TÜRK-İŞ, başlıca görevleri arasında sayar.

ULUSAL HARB SANAYİİ:

Dışa bağlılığın kötü sonucunun en çok kendini hissettirdiği dönem, Kıbrıs'ta Barış Harekatıdır. Türkiye'nin en doğal hakkı olan Kıbrıs'la ilgili girişimlerinde bazı ülkeler silah ve yakıt vermemekle tehdit etmiş ve bunda başarılı da olmuşlardır. Kamuoyunun bu engellemelere tepkisi büyük olmuş ancak çaresiz kalınmıştır. Türk İşçi Hareketinin bu arada yirmidördüncü ilkesinin ne kadar isabetli olduğu ortaya çıkmıştır.

Özellikle 1974 Kıbrıs Barış Harekâtını müteakip ABD'nin ambargo uygulaması sabırları taşırmış tüm vatandaşlar imkanları ölçüsünde ulusal harb sanayiinin kurulması için gönüllü olarak katkıda bulunmuşlardır. Bu arada kuruluşlarını tamamlayan kara, hava ve deniz kuvvetlerini güçlendirme vakıflarına milyonlarca lira bağışlarda bulunulmuştur. Böylece görüş ve inanıştan eyleme geçiş başlamıştır.

İşte bu sırada TÜRK-İŞ bir kampanya açarak işçilerden ikişer yevmiye toplamış ve ulusal harb sanayiinin çekirdeğini teşkil edecek yüksek güçte motor ve aktarma organları sanayiini kurmaya karar vermiştir.

Devlet Plânlama Teşkilâtı, gerek plan ilkelerine uygunluk gerekse ihtiyaç duyulan sermayenin temini olanaklarına sahip olması bakımından girişimimizi desteklemiş ama yönetimdeki sakat zihniyet buna izin vermemiştir. Türkiye'nin tüm ihtiyacını karşılayacak kapasitede kurulacak sanayi bir kenara itilmiş, ufak ufak özel ve çıkarcı girişimler desteklenerek hem Türk ekonomisine hem Türkiye'nin güvenliğine yarar yerine zarar veren yol seçilmiştir.

./..

TÜRK-İŞ'in ulusal harb sanayiinin gerçekleşmesinde baskı grubu olarak etkisi önceleri kâfi gelmemiş, ancak devamlı ısrarımız sonucu bugün sermayesi 250 milyondan, 1 milyar liraya çıkarılan ve 70 milyonla kurucusu ve ortağı olduğumuz AKMOSAN kurulmuştur.

Bir tarafta TÜMOSAN, bir tarafta AKMOSAN, hızla kuruluş hazırlıklarını tamamlamaktadırlar. Büyük bir aksilik olmaması halinde önümüzdeki 1982 yılında MOTOR üretimine başlanacaktır.