

TURK-İS

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI



KONFEDERASYONU YAYIN ORGANI

KASIM: 1984

SAYI: 184

İşçi çıkarma huzursuzluk yarattı

**KASIM
1983**

**Emeklinin
çilesi**

*Yapılan hesaplara
göre, asgarî
ücretin gerçek
değeri, 1963
yılına oranla
yüzde 32 geriye gitti*

**Ücretler 6 yılda
yarı yarıya
azaldı...**

İssizlik

*Enflasyon
hızı % 56,1'e
yükseldi*

*"Toplu sözleşmeye hükümet
müdahalesi" olayı Meclis'te*

**"Sigortasız çalışacak
elemanlar aranıyor"**

*Türk-İş: "Toplu sözleşme
görüşmeleri yürümüyor"*

**Kıdem
tazminatı**
SSK Konut Kre
haberi işçi kesik

**KASIM
1984**

**Yılmaz:
"Asgarî
ücret
7 ayda eridi"**



16 KASIM TARİHLİ
TERCÜMAN
GAZETESİNDE
YAZUZ DONAT'IN
VİTRİN
BAŞLIKLİ
KÖŞESİNDE
YAYINLANAN YAZIYI,
HİÇBİR YORUM
YAPMADAN
OKURLARIMIZIN
BİLGİSİNE
SUNUYORUZ...

Yaşlılar için yapılmış bir tesisi geziyorduk. Yaşlı bir Amerikalı "Türk Anayasası'nı" okuyordu. Bir başkasının elinde ise "Türkiye'de Sağlıklı Demokrasi Arayışı" adlı kitap vardı. Sahi... Bunları nereden bulmuşlar? Soruyoruz. Cevap aynen şöyle:
-Bir Türk sendikacısı getirdi. Adı Şevket Yılmaz. Her karşılaştığına Türkiye ile ilgili İngilizce kitaplar verdi.

Şevket Yılmaz Amerika'dayken Türkiye'de az mı eleştirilmişti:

-Niçin gitti?

-Turistik gezinin sırası mı?

Vs. vs...

Üzülme Şevket Yılmaz. Burada yaptıklarını öğrendik. Bazı konuşmalarının "bandını" dinledik. Tebrikler.

Notlarımıza burada son veriyoruz.

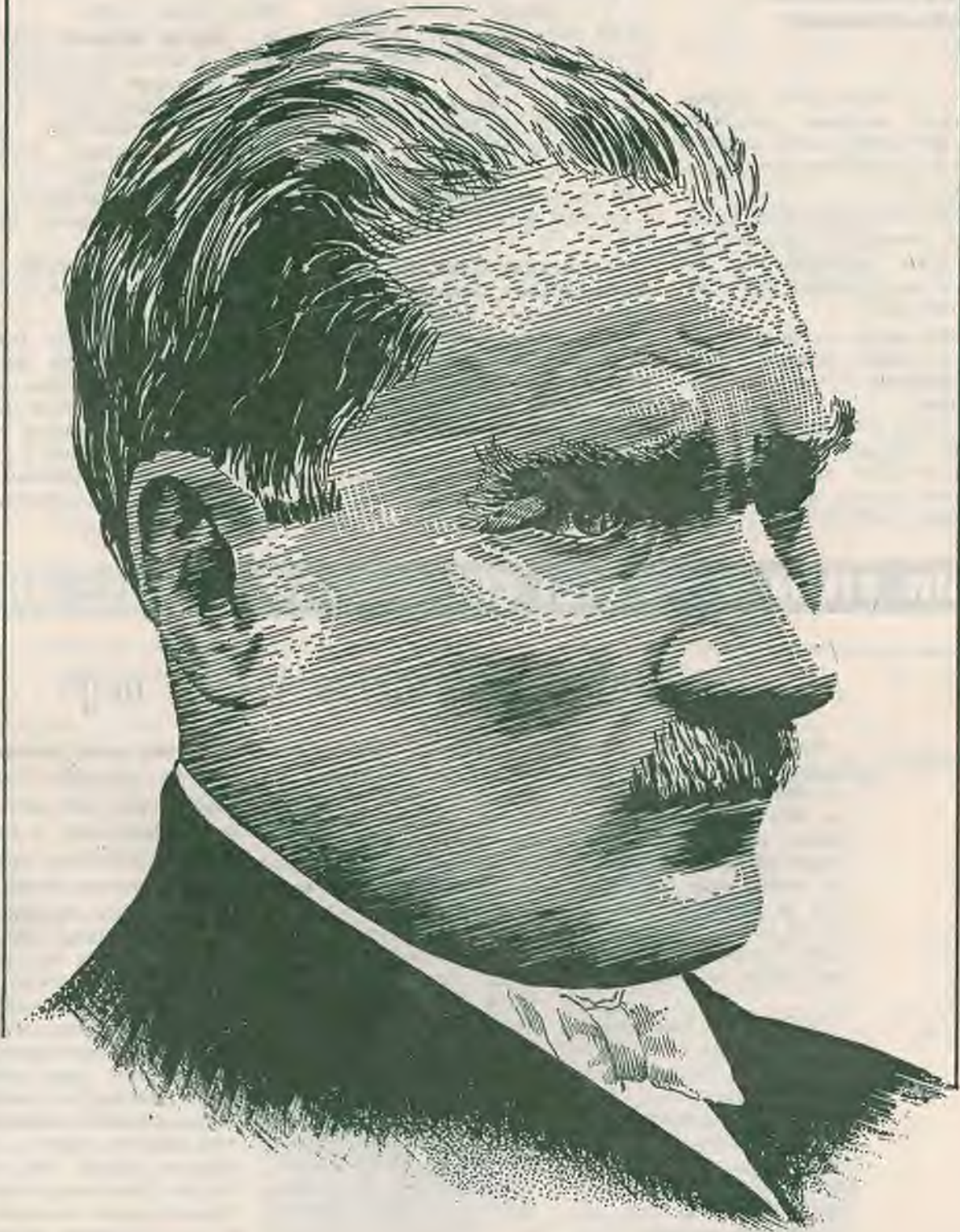
Zira...

Biraz sonra ABC Televizyonu'nun 9. kanalında konuşmamız var.

TV'de sorulanları ve cevaplarımızı daha sonra sunmak üzere.



SAYGIYLA ANIYORUZ



Sorun... Sorun... Sorun...

BİR YILDA YAPILAN YOĞUN ÇALIŞMALARA RAĞMEN SORUNLAR AYNI

6 Kasım 1983'de genel seçimler yapıldığında, demokratik parlamenter rejime geçilmesiyle birlikte sorunların daha kolay çözümlenebileceği izlenimi hakimdi.

Yeniden parlamenter rejim kuruluyor, hür sendikacılık hareketinin yeniden işlerlik kazanacağı, tüm kurallarıyla uygulanacağına kesin gözüyle bakılıyordu.

TÜRK-İŞ, sorunların çözümü için çeşitli girişimlerde bulunmuş, bu arada Hükümetle bir zirve görüşmesi sağlanmıştı.

1984 Kasım ayına gelindiğinde bu sorunlar hangi boyutlara ulaşmıştı?

Yine TÜRK-İŞ'in yaptığı bir değerlendirmede, sorunlar 14 ana başlık altında şöyle sıralanıyordu :

ÇALIŞMA HAYATIYLA İLGİLİ ÖNEMLİ SORUNLAR :

1 — İŞSİZLİK : Resmi kaynakların da teyit ettiğine göre ülkemizde 3.7 milyon işsiz vardır. İşsizlik en önemli sorunumuzdur.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında ve 1985 yılı Bütçe ve Programında işsizliği önleyebilecek etkili tedbirler maalesef mevcut değildir.

Bu çok önemli sosyal sorunun halli için etkili ve acil tedbirler alınmalıdır.

2 — KAPANAN İŞYERLERİ, ÇIKARILAN İŞÇİLER : Sıkıyönetim Komutanlıklarının işyeri kapatma ve işçi çıkartma yasaklarını kaldırmasıyla daha hızlanan hileli iflâslar, işyeri kapatmaları ve işçi çıkartma olayları kaygı verecek biçimde hızla artmaktadır ve örnekler her geçen gün çoğalmaktadır.

3 — İŞÇİ ALACAKLARI : Çeşitli sebeplerle maaşını, tazminatını veya ikramiyesini alamamış işçilerin sayıla-

rı devamla artmaktadır.

— Nizip - Ülfet

— Elâzığ - Ağın

— İzmir - Kula işçileri

Yaklaşık 6 aydır maaşlarını alamamışlardır.

Bunlar birkaç örnektir.

4 — KIDEM TAZMİNATI HAKKI : Cumhuriyet tarihimizde işçiler için en önemli hak olarak benimsenen ve 48 yıllık mazisi olan KIDEM TAZMİNATI HAKKI üzerinde geriye götürücü bir takım çalışmalar yapılmakta olduğu duyulmaktadır.

Kazanılmış kadim hakların elden alınması işçilerimizi derinden yaralayacaktır.

İşçinin yegane mali dayanağı olan bu yarım asırlık hakkına el sürülmemelidir.

5 — KIDEM TAZMİNATI FONU : 7. Çalışma Meclisinin tek gündem maddesi olarak ele alınan İşçi - İşveren - Hükümet ve Üniversite temsilcileri arasında iki gün süreyle müzakere edilen KIDEM TAZMİNATI FONU için yasal düzenleme yapılırken, Kıdem Tazminatı hakkına dokunulmamalıdır.

BİR YILIN GETİRDİĞİ ÇIKMAZLAR

Bir yıllık değerlendirme içaçııcı değil

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı TBMM'nde bütçe görüşmelerinde son onbir ay içinde 700'ü aşkın toplu iş sözleşmesi yapıldığını açıklarken, Hükümetin ve işveren çevrelerinin serbest toplu pazarlık düzeni ile bağdaşmaz tutumundan ve özellikle 2822 Sayılı Yasadan kaynaklanan sorunlar tüm ağırlığı ile devam ediyor.

Özel kesimde Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmelerinde yaptığı tahrifatı koruma politikası uygulanmaya çalışılırken, kamu kesiminde «Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu»nun müdahaleleri ile sözleşmeler çıkmaza itiliyor. Öyle ki, tarafların tüm hükümlerinde anlaştıkları, hat-

ta imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri bile «müdahaleci olmaçlıklarını» iddia edenler tarafından geri çevriliyor. Serbest toplu pazarlık düzenini çıkmaza sürükleyen bu yaklaşım yanında 2822 Sayılı Yasanın çeşitli hükümleri süresi içinde uygulanamıyor... Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na 2821 Sayılı Sendikalar Yasasının 60 ıncı maddesi gereğince yapılan istatistikî çalışmalar ise güvensizlik kaynağı olmakta devam ediyor.

İŞVERENLERİN TUTUMU :

Serbest toplu pazarlık düzeninin yeniden işlerliğe kavuşturulması önündeki birinci engel, başta Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ol-

mak üzere, çeşitli işveren örgütlerinin tutumudur. İşveren Örgütleri için önde gelen hedef, yapılacak toplu iş sözleşmelerinde 2364 Sayılı Yasa uygulaması sırasında Yüksek Hakem Kurulu'nun çoğunluk oyu ile gerçekleştirdiği tahrifatı muhafaza etmektir. Bu, pratik anlamda, işçilere işlerinde güvence sağlayan hükümlerin etkinliğinin kaldırılması, «sevk ve idare hakkına müdahalenin önlenmesi» adına «işin yönetiminde hudutsuz bir keyfiliğin egemen almasının sağlanması», ortak kurulların işlemez hale sokulması, kısaca, 1963 yılından bu yana toplu sözleşmelerle elde edilen dengelerin ortadan kaldırılması hedefidir.

KAPAKTAKİ KONU

Bu konuda uzun bir çalışma ile meydana getirilmiş bulunan TÜRK-İŞ teklifi dikkate alınmalıdır. İşçilerimizin beklentisi budur.

6 — EMEKLI OLMA ŞARTI : Emekli olma şartının, bugüne kadar olduğu gibi kişinin hizmet yılı ile ilişkisi olarak devam ettirilmeli, bu sisteme yaş şartı konmamalıdır.

Memleketimizdeki ağır işsizlik vakası bu şartı kaldırmaya müsait değildir.

Dört milyona yakın işsiz olduğu memleketimizde emekli olma şartını ağırlaştırmak ve zorlaştırmak değil, tam aksine kolaylaştırmak suretiyle genç işsizlere iş imkânı yaratılmalıdır. da yardımcı olmak gereklidir.

7 — İŞ HAYATININ TEFTİŞ VE DENETİMİ : Yaptığımız tetkik ve tespitlerde, Kanun ve ilgili mevzuatın emrettiği ölçüde işyerlerinin denetlenmediği ve perodik teftişlerin yapılamadığı anlaşılmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin tehlikeye girdiği birçok işyerinde en basit önlemlerin dahi alınmadığı bunun sonucu iş kazası ve meslek hastalıklarının giderek arttığı gözlenmektedir.

dir.

Bu sebeplerle kayıp iş günü sayısı bütün ülkelerden yüksek bir seviyeye ulaşmış bulunmaktadır.

8 — TÜRK-İŞ'İN KANUN TEKLİFLERİ : Çalışma hayatı ve sendikal faaliyetler ile ilgili sıkıntıların giderilmesi, uygulamada dar boğazların açılması için hazırlanan kanun teklifleri şunlardır :

- (TBMM. Başkanlığına sunulmuştur.)
- İcra ve İflâs Kanunu tadili,
- 1475 Sayılı Kanunun üç maddesi tadili,
- Kıdem tazminatı fonu teklifi
- İşçinin işyeri yönetimine katılması teklifi
- Tarım İş Kanunu teklifi.
- SSK. Prim borçlarının tahsil edilmesi,
- SSK. Prim borcu birikmesinin önlenmesi,
- SSK. Mali özerkliğinin sağlanması,
- Emekliler arası dengesizliğin kaldırılması,
- Sosyal yardımların Devletçe karşılanması.

9 — TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ : Toplu iş sözleşmeleri için gerekli o-

lan yetkilerin alınmasındaki çeşitli dar boğaz ve sıkıntılar, gecikmeler sebebiyle sözleşmesiz kalan ve mağdur edilen işçiler.

- İşverenlerce, sendikaların reddedilen haklı talepleri ve gerginlik yaratan hoyrat davranışlar,
- Daha önce kazanılmış ve uygulanmış normal işçi haklarının sözleşme metninden çıkartma gayretleri,
- 2822 Sayılı Kanunda yapılmış yenilik ve değişikliklerin işverenlere herşeyi red etme ve işçileri horlama hakkı vermişcesine can sıkıcı davranışlar...
- YHK. ve Koordinasyon Kurulu'nun toplu iş sözleşmesi müzakerelerine çoğu kez olumsuz müdahaleleri...

Bütün bu olanlar işçilerin karamsar ve küskün olmasına sebep olmakta ve çok kötü etkiler yapmaktadır.

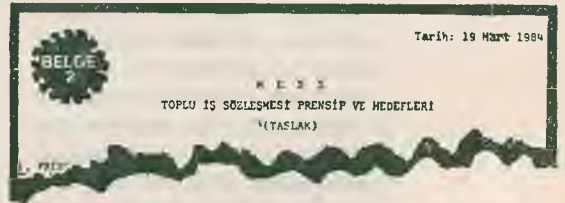
10 — SSK. MESKEN KREDİLERİ : Yirmiiki yıldan beri devam eden bu uygulamanın kaldırılmasına çalışılmaktadır.

SSK. MESKEN KREDİLERİ ile bugüne kadar yaklaşık 250 bin işçi mes-

BİR YILIN GETİRDİĞİ ÇIKMAZLAR

işveren örgütleri bu hedefi gerçekleştirebilmek düşüncesiyle bir dizi «ilke kararı» almışlar, bunlar arasına, işçilerin sosyal hakları ile ilgili sınırlamaları da dahil etmişlerdir. İstenen, bundan böyle toplu iş sözleşmelerinin bu ilkeler çerçevesinde yapılmasıdır. Buna göre, TİSK, öncelikle, işleri merkezileştirme eğilimi içinde, toplu iş sözleşmelerinin işveren tarafının üye işveren sendikaları olmasını; lokavtlarda yahut kanuni veya kanun dışı grevlerde kayıp yevmiyeleri telafi edecek hiçbir ödeme yapılmamasını; işçi sendikalarının işverenlerin işi sevk ve idare haklarına müdahaleye müsaade edilmemesini, bu çerçevede, disiplin kurullarında karar ekseriyetinin işveren temsilcilerinde olmasını, hiçbir şekilde karara katılma anlamına gelmemek kaydıyla,

beşeri ilişkiler yönünden bazı işletme içi kurulların kurulmasına izin verilmesini; işverenin serbestçe hizmet akdi yapma ve feshetme hakkını kaldıran veya kısıtlayan hükümlerin kabul edilmemesini; sendika temsilciliği kurumunun etkisinin azaltılmasını ilke olarak benimsenmiştir. Bu kısıtlayıcı yaklaşım yanında TİSK, «kıdem tazminatının kanuni limit içinde kalmasını; check-off uygulamasında Yasa hükümlerinin dışına çıkılmamasını; yeni tatil günleri ihdas edilmemesini, ihbar önergelerinin arttırılmamasını; yıllık ücretli izinlerde yasal sürelerin aşılmasını; ücreti tayinde iş değerlendirmesi veya iş gruplandırması sistemine geçilmesini; sosyal yardımlarının çeşidinin arttırılmamasını; verimliliği artırıcı tedbirlere ağırlık tanınmasını» istemektedir.



Bu ilkelerin önemli bir kısmı 1978'lere dayanmaktadır. O tarihlerin «bir milyar liralık lokavt fonu çağrısı», şimdi, «merkezi dayanışma fonu» adı altında oluşturulan fon ile gerçekleştirilmektedir. Serbest toplu pazarlık düzenine geçişi daha başlangıçta çıkmaza sürükleyecek olan bu ilkeler karşısında TÜRK-İŞ, «bu özelemlere yabancı olmadığını, pazarlık düzenini ipotek altına almaya çalışanların, geçmişte olduğu gibi, gelecekte de yanıldıklarını göreceklerini» bildirmiştir. İşveren kesiminin halen bu ilkeleri hayata geçir-

İşveren kesimi ilke kararlarını alırken, şartlardan yararlanmayı ön planda tuttu

KAPAKTAKİ KONU

ken sahibi olmuştur.

Toplu Konut Fonu, henüz yaygın bir işleyişe kavuşturulamadığından, SSK. Mesken Kredisinin yerini alacak duruma gelmemiştir.

Çok başarılı ve yararlı bu uygulamaya devam olunmalıdır.

11 — ASGARİ ÜCRET : 1 Nisan 984 tarihinden beri yürürlükte bulunan ASGARİ ÜCRETLER aradan geçen altı ayda erimiş gitmiştir. Ele geçen net 16.500.— TL ile geçinmek bugün hiç bir şekilde mümkün değildir.

Büyük şehirlerde gecekondular dahi bu seviyeyi aşmış bulunmaktadır.

Asgari Ücret Tespiti ile ilgili mevzuatın değiştirilmesi artık şart olmuştur.

Enflasyon artışı ile birlikte Asgari Ücretlerin artması sağlanmalıdır.

Öncelikle ve kalıcı önlemlerle Asgari Ücretin asgari geçime yetecek seviyeye getirilmesi şarttır.

12 — ÇALIŞMA SAATLERİ : 2869 Sayılı Kanunla değişik 1475 sayılı İş Kanunu Haftalık Çalışma Saatlerini 48 den 45'e indirmiş ve herhangi bir

ücret indirimi yapılmadan bu uygulamanın icrası öngörülmüştür.

Ancak, halâ pekçok kamu ve özel kesim işvereni haftalık 45 saat uygulamasını gereği gibi yapmamaktadır. İki veya üç vardiye ile çalışılan yerlerde, Fazla Mesai Uygulamasını gerektiren hallerde uyumsuzluklar devam etmektedir.

İlgili maddenin küçük bir paragrafı ile değiştirilmesi şart olmuştur.

13 — SSK. SAĞLIK TESİSLERİ : Geçim zorlukları hastalıkların artmasına sebep olmaktadır. Günde 70 bin kişi SSK. Sağlık Tesislerinden şifa aramaya gelmektedir.

Bazı Sağlık Tesislerinde aranan uzman hekimlerin bulunamayışı sebebiyle çok sayıda hasta oradan oraya sevk edilmekte ve eziyet çekmektedir.

İnşaat halinde bulunan Sağlık Tesisleri tamamlanırsa bu sıkıntı bir dereceye kadar önlenilebilecektir. Ancak bu inşaatların hangi sebeplerle olduğu bilinmez. Üyük bir kısmı durmuş vaziyettedir.

1 — İzmit - SÖPALL Hast. İnşaatı,

2 — Ankara - DIŞKAPI ilâve inşaatı

3 — Ankara - ETLİK Doğumevi İnşaatı,

4 — Elbistan - AFŞİN Hastanesi İnşaatı,

5 — TARSUS Hastanesi İnşaatı,

6 — SİNOP Hastanesi İnşaatı,

7 — BOYABAT Hastanesi İnşaatı.

Bu inşaatların süratle bitirilmesi sağlanmalıdır.

14 — SAKATLARIN SORUNLARI : 1981 yılında başlayan ve on yıl devam etmesine karar verilen ULUSLARARASI SAKATLAR YILI oldukça parlak bir başlangıç dönemi geçirmiştir.

Ancak, son bir yıldır, bu faaliyetler adeta durdurulmuş, Sakatlara yönelik hizmetler bırakılmış gibidir.

Aramızda yaşayan yaklaşık 5 milyon Sakat Vatandaşımıza hizmet vermek insanlık borcumuzdur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının burada ayrıca şahsi sorumluluğu vardır. Çünkü kendisi Türkiye Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulunun da başkanıdır.

Her yaştan insanımızın bulunduğu 5 milyon sakat vatandaşımızın ihtiyaç duyduğu hizmetler verilmeli, bu insanlık ödevi ihmal edilmemelidir.

BİR YILIN GETİRDİĞİ ÇIKMAZLAR

mek için yoğun bir çaba içinde olduğu görülmektedir. İşveren stratejisi, sendikacılık hareketinin karşı karşıya bulunduğu olumsuz şartlardan mümkün olan en geniş ölçüde yararlanarak, sendikaları daha çok ücretle ilgili bir duruma sokmak ve ücretin ve çalışmanın tüm güvencelerini ortadan kaldırmaktır.

KOORDİNASYON KURULU

Serbest toplu pazarlık düzeni önündeki ikinci engel Hükümetin toplu pazarlık hakkına bakış açısından kaynaklanmaktadır. Serbest toplu pazarlığın «müdahale» kabul etmez niteliği, kamu kesiminde oluşturulan «koordinasyon kurulunun tutumu ile kağıt üzerinde kalmıştır.

Başbakanlık 5 Temmuz 1984 tarihinde, 1984/15 Sayılı bir genelge ile «kamu toplu iş sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu

oluşturulduğunu» bundan amaç «serbest toplu pazarlık dönemine fiilen girilmiş olması sebebiyle ve sistemin kendi yapısı ve karşılıklı müzakerelerle serbestçe işleminde, kamu kurum ve kuruluşlarına yardım» olduğu açıklanmıştır. Genelgeye göre Koordinasyon Kurulu, «kamu kurum ve kuruluşları için alınmış prensip kararlarına uyulup uyulmadığını takip edecektir». Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenen genel prensiplere kamu işverenleri ve sendikalarının uyması ise bir «zorunluluktur...».

Koordinasyon Kurulu oluşturulması ile ilgili bir diğer girişim, 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 3 üncü maddesini hayata geçirmek ve «kamu işveren sendikalarının kurulmasını» gerçekleştirmektir. Bu sendikaların «aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulma-

sı yada aynı işkolunda faaliyet-te bulunması şartı» da aranmayacaktır.

Kamu toplu iş sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu oluşturulması, Türk Sendikacılık Hareketi'nin 1979'larda başlayan deneyimleri karşısında Örgüt'te son derece haklı bir tepkiye yol açmıştır. Bu arada, «Koordinasyon Kurulu'nun Ulusu Hükümeti zamanında planlandığı, kamu işveren sendikalarının da kurulmasının amaçlandığı» yolunda sorumsuz ve gerçek dışı açıklamalar da yapılmış, «Kurulun kamu işverenlerine yardımcı olmak üzere düşünüldüğü» bu bakımdan, plânlanan ilk şekline nazaran, işlevinin «yumuşatıldığı» ileri sürülmüştür.

Gerçekte, Koordinasyon Kurulu oluşturulması 31 Ağustos 1978'de kabul edilen Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planının (937) numaralı ilke kararı ge-

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Plâ-

Tasarısı'nda «Türkiye'de ortalama yaşama süresinin 1980/85 yılları arasında (63) yıl, ortalama yaşlılık aylığı, alma süresinin ise 20 yıl olduğu» öne sürülüyor, «Avrupa'da ortalama yaşama süresi 70 ve daha yukarı yaş iken yaşlılık aylığı alma sürelerinin İsviçre'de 9 yıl, Almanya'da 13 yıl, İngiltere'de 12 yıl olduğu, Türkiye'deki uygulamâ ile gelecekte bir finansman sıkıntısı doğacağı» iddia ediliyordu. TBMM'ne İstanbul Milletvekili Kemal Özer ve diğer bazı parlamenterler tarafından sunulan önergede bu iddia çürütülmüş, «... Ortalama ömür süresinin (63) olarak belirtilip, emeklilik aylığı alma süresinin (20) yıl olarak alınması, tüm çalışanların (43) yaşında emekliye ayrıldıkları varsayımına dayanmaktadır.» Oysa Sosyal Sigortalar Kurumunun son beş yıllık istatistiklerinde emekli olma ortalama yaş

5 ● TÜRK-İS

Türk - İş'in yasa değişiklik teklifleri komisyondarda bekliyor

Çalışma hayatının çeşitli sorunlarına çözüm getirme düşüncesiyle TÜRK-İŞ tarafından hazırlanan yasa değişikliği teklifleri TBMM komisyonlarında bekliyor...

Serbest toplu sözleşme düzeni önündeki çıkmazlar ağırlığını korurken, işçilerin acil ihtiyaçlarını karşılamak düşüncesiyle yapılan hazırlık da engelleniyor.

TÜRK-İŞ Daimi Mevzuat Komisyonu Nisan ve Haziran 1984 içinde TBMM'ne 10 teklif sunmuştu.

İcra ve İflas Kanunu değişiklik teklifi ile iflas halinde işçi alacakları ve tazminat hakları güvence altına alınmaya çalışılmış; İş Kanunu değişiklik teklifinde süresi belli olmayan akitlerin feshinde «haklı ve yeterli sebep» ilkesi ve «yargı denetimi» esası savunulmuş, kıdem tazminatı ödemelerinde hizmet birleştirilmesi esasları düzenlenmiş, vardiyalı çalışmalarda fazla mesai kurallarının uygulanması öngörülmüştü. 2929 Sayılı kanun değişikliği ile 440 Sayılı Kanunda yapılan değişikliğin ortadan kaldırılarak, sanayi, tarım ve ulaştırma alanlarında kurulu teşekküllerde işçilerin yeriden yönetime katılmalarının sağlanması istenilmişti. Kıdem Tazminatı Fonu Kanun teklifi işçilerin çalışma hayatı boyunca tüm hizmetlerinin toplamı üzerinden hesap edilecek kıdem tazminatına sahip olmalarını ve işten çıkartılmalarda, ayrıca hizmette kıdeme göre ödeme yapılmasını, bu ödemelerin emeklilik, malûliyet, ve ölüm hallerinde verilecek kıdem tazmi-

natından tenzil edilmemesini öngörmekteydi. Tarım ve Orman İş Kanunu teklifi ile bu işkolunda çalışan işçilerin asgari yasal güvenceleri sağlanılmaya çalışılmaktaydı.

506 Sayılı Kanunun 61 ve 67 nci maddelerinde öngörülen değişikliklerle 1.1.1982 tarihinden önce yaşlılık aylığı bağlananlarla ölenlerin hak sahiplerine bağlanan aylıklarda, 1.1.1982 sonrası bu işlemleri yapanlar bakımından ortaya çıkan eşitsizlik 506 Sayılı Kanuna bir geçici madde eklenmek suretiyle giderilmeye çalışılmıştı.

506 Sayılı Kanunun 78 inci maddesinde ve değişik ek beşinci maddesinde öngörülen değişiklik sosyal yardım uygulamasında T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kanunu arasındaki farklılığın giderilmesi ve yardımın Hazinece yerine getirilmesi, sosyal yardım zammının Hazine tarafından karşılanması öngörülmüş olmakla prime esas tavan kazancın tesbitinde sosyal yardım zammının katılmaması teklif edilmişti.

506 Sayılı Kanunun 80. maddesi değişiklik teklifi ile prim borçlarını yasal ödeme süresi içinde yerine getirmeyen işverenlere uygulanmakta olan gecikme zammının ilk ay için yüzde 10'dan yüzde 20'ye, müteakip aylar için de yüzde 3'den yüzde 5'e yükseltilmesi öngörülmüştü.

506 Sayılı Kanunun 140 ıncı maddesi değişiklik teklifi ile ise prim borçlarını yerine getirmeyen işverenler için ağır para cezası ve hapis yaptırımı öngörülmüş, ayrıca birikmiş prim borçlarının 31.12.1986 tarihine kadar ödenmesi imkânı getirilmişti.

4792 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 20. maddesinde öngörülen değişiklik ise Kurum fonlarının Devletin çıkardığı veya kefil olduğu tahvillere yatırılmasını, fonların Devlet Bankalarında toplanmasını hedef almaktaydı.

BİR YILIN GETİRDİĞİ ÇIKMAZLAR

nacağı, bunun da ancak başvuru olursa yapılacağı» yolundaki açıklaması ile 5 Temmuz 1984 tarih, 1984/15 sayılı genelgedeki esaslarda bağdaşmamaktadır. Genelgeye göre, «kamu işverenleri veya yetkili (işveren) sendikaları, çağrı tarihinden itibaren bir hafta içerisinde toplu iş sözleşmeleri ile ilgili hususları (son derece ayrıntılı olarak hazırlanmış) bir formu doldurarak, gizlilik dereceli olarak, Kurul Sekreteryasına sunmakla» yükümlüdürler. Bu kuruluşlar, «Kurulca belirlenen genel prensiplere uymak zorundadır»lar. Esasen bu Genelgenin çıkarılmasından sonra, kamu kesiminde sürdürülen toplu iş sözleşmelerinde, kimse kendini yetkili kabul etmemeye başlamıştır.

YASAL ÇIKMAZLAR

Hükümetin ve işveren kesiminin tutumunun yol açtığı so-

runlar çıkmazların sadece bir bölümüdür. Buna 2821 ve 2822 sayılı Yasaların uygulanmasında karşılaşılan sorunlar eklenmelidir.

Sendikalar Kanununun 60 ıncı maddesi gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan istatistiklerin güvenilir olmaması, işyerlerine ilişkin kayıtlarda başlangıçta yapılan hatalar, Kanunun yürürlüğe girmesini takiben 22 ve 25 inci maddeler gereğince yapılmak gereken izleme görevinin gereğince yerine getirilememesi, yetki tesbit belgelerinin verilmesindeki gecikmeler, zaman zaman bazı sendikaların kayırıldığı izlenimine yol açan davranışlar, yetki uyuşmazlıklarının sonuçlarının kısa sürede alınamaması, Türk-İş'in 2822 Sayılı Yasanın sistemine yönelttiği eleştirilerde ne kadar haklı olduğunu ortaya koymaktadır.

İSTATİSTİKLERDE ÇIKMAZ

Toplu sözleşme sisteminin işlemlerinde «ön mesele» olan sözleşmenin tarafı olacak sendikaların belirlenmesi, gerek işkolunda % 10'u temsil, gerekse sözleşme yapılacak işyeri ya da işletmede yarım fazlayı üye kaydetmiş olma şartlarına bağlıdır. Bu işlemler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istatistiki çalışmalar ile ilgilidir ve «İstatistikler» de Türk-İş ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında geniş tartışma konusu olmakta devam etmektedir. Başbakanın başkanlığında 4 Temmuz 1984 tarihinde yapılan toplantıda da açıklandığı üzere, «serbest toplu pazarlık düzenine işlerlik kazandırabilmenin birinci şartı, toplu iş sözleşmesinin «hangi Örgüt tarafından yapılacağı» sorusuna sağlıklı cevap verebilmektir.

BİR YILIN GETİRDİĞİ ÇIKMAZLAR

2821 ve 2822 Sayılı Yasaların sistemine göre bu sorumluluk doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına aittir. Bakanlık bir yandan çalışanın «aktif işçilik döneminde» üyeliğine ve üyelikten ayrılmaya ilişkin sendikal tercihlerini izleme, diğer yandan, bu izleme sonuçlarını, doğru olarak, yetki tesbitinde ortaya koyma sorumluluğu altındadır. Bu sorumluluk ise gerektiği şekliyle yerine getirilmemektedir. Çok çeşitli sorunlar olmasına karşın, bu tarihe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na seçilen yol, kendisi dışında her çevreyi suçlamak olmuştur. Bakanlık yetkililerine göre, çalışmanın sağlıklı olmamasının önde gelen sebebi, sendikaların ve işverenlerin üzerlerine düşen sorumluluğu tam olarak yerine getirmemiş bulunmalarıdır. Buna karşın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın da Yasa ile üstlendiği sorumluluğun gereklerini yerine getirebilecek ölçüde teşkilatlanamamış ve teçhizatlanamamış bulunduğu ortadadır. Bu tablonun doğal sonucu olarak Bakanlık tarafından yayımlanmakta olan istatistikler büyük bir güvensizlik kaynağı olmakta devam etmektedir.

Türk-İş, bu konuda öncelikle mevcut çıkmazların akılcı bir yaklaşımla tesbitini istemiş, «... doğruyu bulabilme çabasında, öncelikle bazı Bakanlık yetkililerinde egemen olduğu görülen psikolojik rahatsızlığın aşılması gerektiğine» işaret etmiştir. Türk-İş'e göre Bakanlık, «öncelikle, tasarruflarına karşı Yasaların sendikalara tanıdığı itiraz hakkını bir çekişme konusu olarak düşünmeme!» dir Türk-İş tarafından belirtildiği üzere, «... Her çeşit hazırlığı yerinde, teçhizatlanması yeterli bir Devlet Kurumunun dahi bu çeşit sübjektif değerlendirmeler yapmaya hakkı olmazken, sistemi gereğince işletebilecek ne araç ve gereci, ne yeterli ve ehliyetli personeli olmayan bir

Kurumun böylesine bir tavır içine girmesi kabul edilemez.»

YETKİ TESPİTLERİNDE ÇIKMAZ

İstatistiklerden kaynaklanan sorunlar etkisini yetki tespit işlemlerinde göstermekte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başvurudan itibaren (6) işgünü içinde yapmakla yükümlü olduğu çalışmayı geciktirmektedir.

«Yetki tesbit belgeleri»nin yasal süresi içinde verilmemesinden kaynaklanan sorunlar ve buna yol açan sebepler, Türk-İş/Hükümet zirve toplantısında ve bundan önce de yapılan çeşitli toplantılarda tüm ayrıntısı ile ele alınmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yasal yükümlülüğünü Yasanın belirlediği süreler içinde yerine getirmesi istenilmiştir. Bakanlık kayıtlarından kaynaklanan hatalar ağırlığını korurken bu alanda kısa sürede tatminkâr sonuçlara ulaşılamayacağı anlaşılmaktadır. Toplantılarda «yetki belgesi» henüz verilememiş işyerleri ve çalıştırılan işçilerle ilgili sayısal bilgiler veren Bakanlık yetkililerine, sistemin yapısından kaynaklanan sorunlar devam ettiği sürece ve özellikle Bakanlığın bugünkü teşkilatlanamamış ve teçhizatlanamamış durumu korundukça bu çalışmada başarılı olunamayacağı anlatılmaya gayret edilmiştir. Aynı şekilde, sistemin sürekli olarak gelişmelerin izlenmesini gerektirdiği, bunun ise sağlıklı bir şekilde yapılmadığının görüldüğü söylenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na Çalışma Meclisi'nin ikinci toplantısını yaptığı 26 Temmuz 1984 tarihinde bildirildiğine göre «... yetki konusu gerçek maddada rayına oturtulmuştur. Bekleyen ve gecikmiş bir yetki talebi de yoktur...». Oysa gerçek bunun tam aksidir. Yetki için

başvurup aylarca bunu alamayan sendikalar vardır. Kayıtlar sıhhatli olmadığı için yetki itirazları kısa sürede sonuçlanmamaktadır. Bakanlık zaman zaman keyfi uygulamalar yapmaktadır.

ARABULUCULUK KURUMUNDA ÇIKMAZ

2822 Sayılı Yasanın sistemi içinde arabuluculuk kurumuna iş uyuşmazlıklarını barışçı yoldan çözmeye yöntemi olarak büyük umutlarla bakılmıştır. Oysa, arabuluculuk sistemi iyi işlememektedir. Sendikalar uyuşmazlığın niteliği, kapsamı gözetilmeksizin her başvuruda 102 bin 500 TL arabuluculuk ücretini depo etmekle yükümlü tutulmakta, arabulucular ise, bu konuda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmadıkları için güvenle bakılabilir bir çalışma yapmamaktadır. Arabuluculuk, çoğunun gözünde, (15) gün içinde para kazanmalarına yarayan bir imkândan ibarettir....

GREV HAKKININ KULLANILMASINDA ÇIKMAZ

2822 Sayılı Yasanın grev hakkı konusundaki kısıtlayıcı hükümleri ise serbest toplu sözleşme düzeni önündeki bir diğer önemli engeldir. İşverenler kısıtlamalardan yararlanarak toplu sözleşme görüşmelerini iyi niyetle sürdürmemektedir. Grev kısıtlamalarına yönelik eleştiriler ise, işçi/işveren ilişkilerinde sağlıklı bir yapı kurulmasına yardımcı olmakla ödevli Bakanlığın Bakanı ağzında birer «yaygara» olup çıkmıştır.

Siyasal iktidar serbest toplu pazarlık düzenini adeta isteyerek çıkmaza sokmaktadır.

Bu hatalı bir yoldur... Dengelerde hesap hatası vardır.

Ve bu mutlaka iflâs edecektir.

Dengelerde hesap hatası vardır. Bu mutlaka iflâs edecektir.

İşçinin konut ihtiyacı ve SSK Mesken Kredisinin önemli desteği

M. Sadık ŞİDE

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

Dar ve sabit gelirlielerin günümüzde en önemli sıkıntısı kira ödemektir. Zaten geçimine yetmeyen aylık ücretinden önemli bir miktarını KİRA olarak elden çıkarınca kalanı ile geçinmesi pek müşkül olmaktadır. Buna geçinmek denirse tabii... Bu sebebie başta işçiler olmak üzere dar ve sabit gelirlielere yapılacak en önemli hizmet onları mesken sahibi etmektir.

Bunun bilincinde olan Konfederasyonumuz, yıllardan beri İşçi Yapı Kooperatifçiliğini desteklemiş, her alanda onların çalışmasına yardımcı olmuştur. Ayrıca İşçi Yapı Kooperatiflerinin her il ve ilçede kurulmasını teşvik etmiş, bizzat öncülüğünü ettiği büyük yapı kooperatiflerinin ortaya çıkmasını ve üç bin 300'ü Beş bin evlik, büyük semtlerin kurulmasına sebep olmuştur. İşçinin konut ihtiyacının karşılanmasında bu... büyük hizmetler, zaman zaman bir kooperatif Yönetiminde görev alan çıkarıcı, basiretsiz ve egoist kişiler yüzünden göl-

gelenir gibi olmuşsa da bünye bunları atmış ve şerhlerinden kurtulmuştur. Zamanımıza çok uygun düşen bir söz vardır. KÖTÜ, ÖRNEK OLMAZ. Ancak Kooperatifçilik alanında o kadar çok kötü örnekler vardır ki; İşçilerimize kooperatif üyeliği önerildiğinde çekingenleşmesi, ihtiyacı olduğu halde kooperatif üyesi olmaktan kaçınmasına başlıca sebep olmaktadır. Fakat iyi örnekler de unutulmamalıdır. Bu güne kadar binlerce Yapı Kooperatifinin basiretli, gayretli ve dürüst çalışan fedakâr yöneticilerinin zaman zaman insanüstü gayretleri, yüzbinlerce işçimizin mesken sahibi olmasını sağlamıştır. Onlara teşekkür etmek ve tebriklerimizi bildirmek isteriz. Bu aynı zamanda bir insanlık borcudur...

Kesin inancımız odur ki; Sosyal Sigortalar Kurumunun Konut Kredileri, İşçilerimizin ev sahibi olmasında temel desteği sağlamıştır. Eğer Kurum Kredi Müessesesini kurmamış olsaydı, bugünkü neticeler alınabilir miydi? Hiç şüphesiz hayır... Öyleyse bu önemli müesseseyi şöyle değerlendirmek mümkündür. İşçilerimizin Yapı Kooperatifleri aracılığı ile ev sahibi olmasında en önemli etken SSK. Konut Kredileridir. Sebep cianlardan Allah razı olsun.

Bu gün, Yaklaşık olarak 250 bin İşçi Konutunun Kredisini açmak suretiyle Ülkemiz, işçimiz ve geleceğimiz için çok önemli hizmet ifa etmiş bulunan SSK'nın Konut Kredilerini kaldırmak isteyenlere karşı oluşumuzda sebep, çok güçlü ve gerçekçidir.

Türk insanı Mesken sahibi olmayı çok değerli bir olay olarak benimsemiştir. (Ahirette İman, Dünyada Mekân) Diyerek bu değerlendirmesini en güzel şekilde ifade etmiştir.

TÜRK-İŞ felsefesinde de işçilerimizin mesken sahibi olmasının büyük önemi vardır. Bunu kısaca ifade etmek gerekirse, (Dünya yansa, kilimin yanmaz) diyenden korkulur. (Mahalle yanarsa Evim de yanar) diyecek olanların çoğalmasi lazımdır. Bir bakıma işçilerimizin Mesken sahibi edilmesi, Rejimin ve Demokrasimizin teminatıdır.

İşçilerimizin Mesken sahibi olmalarının bu boyutlarda önemi ve değeri vardır. Şimdi meseleye bu açıdan ba-

karak sorumuzu ortaya koyarsak: SSK. Konut Kredileri! Kaldırılmalı mı? Devam ettirilmeli mi dir?

Memleketini, Milletini seven herkesin tek cevabı «SSK Konut Kredileri kaldırılmamalıdır.» şeklinde olacaktır. Bu cevap doğrudur. Çünkü Memleketimize 250 bin mesken kazandıran, hane başına beş kişi hesabıyla 1 milyon 250 bin kişinin sağlıklı konutlarda barınmasına sebep olan bu uygulama kaldırılmamalı, Aksine günümüz şartlarına ve Toplu Konut Fonu ile daha uyumlu işleyecek şekilde kavuşturulmalıdır.

Konfederasyonumuzun bu alanda 1984 Mayıs ayında hazırlayıp sunduğu öneri, hatırlanacağı üzere şöyledir;

1 — SSK. Kredileri, Arsanın alımı ile inşaatların subasmanı seviyesine kadar yapılması için kullanılacak şekilde verilmeli, SSK. Konut Kredisini yönetmeliği bu ihtiyaca göre düzeltilmelidir.

2 — Toplu Konut Fonu Kredisini, subasmanına ulaşmış bulunan inşaatların tamamlanmasına kadar olan tüm ihtiyacı karşılayacak şekilde ayarlanmalıdır.

3 — Toplu Konut Fonu Faizleri % 15'ten yukarıya çıkmayacak şekilde düzenlenmeli ve taksit yükü, dar ve sabit gelirinin taşıyabileceği seviyede tutulmalıdır.

4 — İllerde Toplu Konut Alanları ve gecekondü Bölgelerinin süratle belirlenmesi, alt yapısının ikmal edilmesi ve İmar Plânına alınmak suretiyle ihtiyaç sahiplerine verilmesi sağlanmalıdır.

Yukarıdan beri önemini ve gereğini belirtmeye çalıştığım İşçinin Konut ihtiyacı, SSK Mesken Kredisini desteği ile karşılanacak, Toplu Konut Fonu Kredisini ile ikmâl edilecektir.

Tekrar etmeliyim ki; İşçiye yapılan hizmetlerin en önemlisi ve en büyüğü, onu mesken sahibi etmektir.

Bu kalıcı hizmetin yaygınlaştırılması hepimizin görevidir.

Bu güne kadar işçinin kiracılıktan kurtulması için gayret sarfedenlere mesken sahibi olmasına yardım edenlere 250 bin meskenin meydana gelmesinde hizmeti olanlara, bu değerli katkılarında dolayı bütün işçiler ve aileleri adına teşekkür eder, tüm ilgililerin bu hayırlı yolda gayretlerinin devamını dilerim.



Sendikal rekabetin acı sonuçları

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun eleştirdiğimiz hükümlerini saklı tutarsak, genelde güçlü bir sendikacılığı amaçladığını ve sendika enflasyonunu ortadan kaldırmak için yürürlüğe konduğunu, her insaf sahibi kabul eder. Nitekim, sendikalar kanunu ile birlikte yürürlüğe giren 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, toplu sözleşmeye ehliyetli sendikanın belirlenebilmesi için baraj sistemini getirmiş bulunmaktadır. Bir işkolunda % 10 barajı aşamayan sendikalar ile bir işyerinde % 51 barajını aşamayan sendikalar, toplu iş sözleşmesi yapamazlar. Daha doğrusu sözleşme yapabilmek için her iki şart birden gerekmektedir. Sendika enflasyonunu önleyebilmek, çıkar sendikacılığını ortadan kaldırabilmek, cep ve çanta sendikacılığını tarihe gömmekte bu kanunun büyük hizmeti dokunacaktır. Ne var ki, bu kanunun yetki tesbitleriyle ilgili hükümleri yeni bir sendikal rekabete yol açmış, aynı işkolunda bulunan sendikaların yetki tesbitlerine itirazları, yetkilerin uzun süre askıda kalması sonucunu doğurmuştur.

Yetkileri askıda kalan sendikalar

sözleşme yapamaz, işçilerin en büyük isteklerini karşılayamaz durumdadırlar. Bu sendikal rekabetin zararı kime dokunmaktadır. Ya da rekabetten kimler medet ummaktadır? Bu soruların cevabını vermek oldukça güçtür. Rahmetli Seyfi DEMİRİSOY'un ölümsüz vecizesini bir daha anmakta yarar vardır. Büyük lider «sendikacılık çileli meslektir, ideali olanların işidir» diyordu. Ideali olanlar işçiye zulmetmezler. Sandalya hırsı uğruna işçiyi sözleşmesiz bırakmazlar, sorumlulu sendikacılık anlayışı işçilerin huzur ve güvenini temel prensip olarak kabul eder. Sorumlu sendikacılık anlayışında kavga değil, uzlaşma esastır. Kendi aralarında uzlaşamayanlar başkalarını da nasıl uzlaşabilirler?

Türk sendikacılığının günümüzde en büyük meselesi, sadece geçiş şartlarının ağırlığı olsaydı, fazlaca gam değildi. Bu şartların ağırlığının yanısıra bütünleşme, biraraya gelme ihtiyacını duymayanlar, yarınların vebalini sırtında taşırlar. Diğer kuruluşları bırakalım, kendi içimize baktığımızda görünen manzara nedir? Bu manzarayı dikkatlice seyredersek ne görürüz? Üzüntüyle kaydetmek mecburiyetinde olduğumuz hususlar yok mudur? Türk-İş bünyesinde, aynı işkolunda iki sendikanın bulunduğu işkollarında, huzur maalesef yeterince yoktur. Huzuru temin etme yerine, suni sebeplerle ayrılıkları körüklemek ihtiyacını duyanlar, (esefle kaydedelim ki) vardır. Bunların arzuları, güçlü bir sendikacılık yerine, bölünmüş bir sendikacılık ise, bu bölünmüşlükten zarar görenler işçiler, yarar görenler ise, hiç şüphesiz işçilerin karşısında olanlardır. Yetki sorunları çözülmeyen işkollarında sıkıntıda bulunan işçiler, hergün Türk-İş'in kapılarını aşındırmakta ve çilelerine son verilmesini istemektedirler. Sendikalarda önderlik yapanların özellikle dikkat etmeleri gereken nokta, temsil onurunu taşıdıkları insanların huzur ve mutluluğudur. Bu mutluluğu sağlamanın yolu, sürekli gayret ister, fedakarlık ister ve işçinin arzusu istikametinde birleşmek, bütünleşmek ister.

Türk-İş Genel Başkanı Sayın YILMAZ'la birlikte, Türk-İş'e bağlı Tez Koop-İş sendikasıyla Koop-İş sendikası arasında bütünleşmeyi sağlamak amacıyla iki tam gün aralıksız çaba harcamıştık. Sonunda müşterek bir protokol imzalanabilmişti. Bu protokol hükümleri, sudan sebeplerle ihlal edildi ve birleşme halâ gerçekleşemedi. O iki tam günde yapılan gayretlerin sonucu protokol imza altına alındıktan sonra, nasıl bir bayram havası estiğini, birbirine daha dün ne kadar hasmane bir tutum içinde olan şube başkanlarının nasıl kucaklaşıp öpüştüklerini bir türlü unutamıyorum. O bayram havasından bugün elimizde ne kaldı? İnadın ve ısrarın yol açtığı mağduriyetler guruplaşma ve bir işkolunda bölünmüşlük. Diğerleri de buna benziyor. Maden-İş kolunda sözleşmelerden yararlanamayan Türk-İş üyesi işçilerin ıstıraplarını yüreğimde hissediyorum. Tecrübelerin verdiği hoşgörüyü gösteremeyenler, birbirlerini anlamak istemeyenler, işverenlerin ekmeğine yağ sürdüklerinin ne zaman farkında olacaklar? Ne zaman noter masraflarına yağıdırılan paraların eğitim için, kooperatifleşme için, ya da sosyal ihtiyaçlar için kullanılması gerektiğinin idrâkine varacaklar? Bütün bunlar sendikacılık hayatımızın acı cilveleri olarak bizleri üzüyor, kahrediyor. Dilerim ki, bir taraftan şartların giderek ağırlaştığı ülkemizde sendikacılık hareketine gönül verenler, birbiriyle uğraşma yerine, uğraşılması gereken hedefleri daha iyi belirleyerek birleşip bütünleşsinler. İşçilere zarar veren, onların aleyhinde gelişen olayları ortaya çıkarmak, sorumlu sendikacılığın başlıca görevi olmalıdır. Hislerden, siyasi endişelerden, siyasi tartışmalardan kurtulduğumuzu zannettiğimiz böyle bir ortamda bu didişme, bu boğuşma nedendir, akıl almaz! Yürekten temennim, Allahın verdiği basiretle kendi içimizdeki sorunları akılcı bir yolla çözebilmeaktır. Çözülemez meseleler de değil.. Bu ihtilafları çözemsek, yarınları geçiş dönemi şartlarının kalkacağı güzel günlere nasıl umutla bakabiliriz?

Uluslararası Kooperatif Birliği'nin 14-18 Ekim 1984 tarihleri arasında Hamburg'da yapılan Genel Kuruluna katıldıktan sonra, Asya-Amerika Hür Çalışma Enstitüsü (AAFLI) nün davetlisi olarak Kooperatif Büromuz Müdürü Hüseyin POLAT ile birlikte 20 Ekim-11 Kasım 1984 tarihleri arasında ziyaret ettiğimiz ABD'de sendikal örgütlenme, tüketicinin korunması ve kooperatif gelişmeleri konularında temas ve incelemelerde bulunduk.

20 Ekim - 11 Kasım tarihleri arasında yaptığım bu ABD gezisi izlenimlerimi şöyle özetlemek mümkündür :

22 Ekim günü AAFLI Genel Merkezinde Genel Direktör Mevris PALADINO ve yardımcısı Charles GRAY ile programın detayları ve Türkiye'deki ortak çalışmalara ilişkin bir görüşme yaptık. Aynı gün, öğleden sonra Amerikan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (AFL-CIO) Genel Merkezi ziyaret edildi. Gezinin seçim kampanyası döneminin son haftalarına isabet etmesi ve sendikaların aktif biçimde seçim kampanyasına iştirak ederek, bu amaçla seçim bölgelerinde işçilerle birlikte olmaları nedeni ile üst düzey yöneticileri ile görüşme olanağı bulunamadı. Buna karşılık, AFL-CIO Toplum Hizmetleri Departmanından, Konfederasyon ile bağlı sendikaların toplu sözleşme çalışması dışında kalan alanlardaki faaliyetleri hakkında ayrıntılı bilgi alışverişinde bulunduk.

Bu arada, Washington'daki Büyükelçiliğimiz Müsteşarı Aydan KARAHAHAN'ı ziyaret ederek görüşmelerde bulunduk.

Ayrıca, 24 Ekim günü gerçekleştirilen temaslar ile AFL-CIO'nun ABD Senatosu ve Temsilciler Meclisi ile olan ilişkileri konusunda bilgi alınmıştır. Önce, Uluslararası Kadın Giyim İşçileri Sendikası (ILGWU) Genel Başkan Yardımcısı Bayan Evelyn DUBROW ile sendikaları ilgilendiren yasal düzenlemelere ilişkin olarak parlamento nezdinde yürütülen çalışmaların yöntemleri üzerinde bilgiler verdik. TÜRK-İŞ'in bu konudaki yoğun ve etkin mücadelelerini anlattık.

Daha sonra da Temsilciler Meclisinde Eğitim ve Çalışma Komisyonu Mevzuat Sözcüsü Bayan Dorothy STRUNKE ile adı geçen Komisyonun çalışma biçimi ve Komisyonunun sendikalar ile ilişkileri görüldü. Bu arada Elektrik İşçileri Sendikası Sağlık Merkezi ile bir kısım inşaat işçilerinin de örgütlü bulunduğu Kuzey Amerika İşçileri Sendikası ziyaret edilerek, Sendikaların Endüstriyel İlişkiler Bölümü Başkanı Louis ELESIE ile inşaat işçileri ve ilgili teşkilatlanma çalışmaları hakkında ayrıntılı incelemelerde bulundum.

Amerika'daki mesleki incelemelerimize devamla 25 Ekim günü

ABD GEZİSİNDEN NOTLAR



Orhan BALABAN

TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlanma
Sekreteri

sabahı Emekli İşçiler Ulusal Konseyi ziyaret edildi. Konseyin Genel Müdürü William HUTTON'dan emekli işçilerin, tüketicinin korunması konusundaki çalışmaları hakkındaki görüşmelerimiz hayli yararlı oldu. Amerika Kooperatifler Birliği (CLUSA) Genel Merkezini ziyaretimiz ise, bu ülkedeki kooperatifleşme hareketinin başarısını izleme fırsatını bize verdi.

Amerikan Kooperatifçilik Hareketine ilişkin Birliğin Genel Baş-

kan Yardımcıları Leonard YAEGER ve Steward KOHLAND ayrıntılı bilgi olarak, CLUSA'nın diğer ülkelerdeki ortak projeleri hakkında bilgi aldık. Asya Bölge Müdürü Lyle BRENNEMAN ile uzun görüşmeler yaptık.

TÜKETİCİNİN KORUNMASI

Washington'daki son temaslarımız 26 Ekim Cuma günü Amerikan Çelik İşçileri Sendikasını ziyaretle sürdü. Burada yapılan yuvarlak masa toplantısında tüketicinin korunmasıyla ilgili çalışmaları yakından izledik. Sendikaların tüketicinin korunması konusunda diğer demokratik kuruluşlarla temasları ilginç ve başarılı boyutlara ulaşmış durumda. Ayrıca toplantıya katılanlara Türkiye'de tüketicinin korunmasına ilişkin yapılan yasal düzenleme ve bu konuda TÜRK-İŞ'in başlattığı girişimler hakkında da bilgi verdim. Bu toplantıya, Çelik İşçileri Sendikası Baş Hukuk Danışmanı Ken KOVACK, Ulusal Tüketiciler Kurumu'ndan Bayan Sarah NEWMAN, Amerika Kooperatifler Birliği'nden Bayan Mari DONNY ve AAFLI'den de Program Uzmanı Carolyn LAUER katılmışlardı. Tüketicinin ne şekilde korunabildiğini, hükümet yetkililerinin de buralarda izleyip, ona uygun mevzuatı ülkemize de maletmelerini dileriz.

AFL-CIO'nun George MEANY İşçi Eğitim Merkezi ziyaret edilerek, Merkezin Müdür Yardımcısı Russel ALLEN'den, sendikacılık eğitim programları hakkında bilgi aldık ve Türk Sendikacılığının dün - bugünü hakkında yöneltilen soruları cevaplamaya çalıştık.

Ziyaret programına dahil olarak, ABD'nin çeşitli eyaletlerindeki Üniversitelere de ziyaretlerde bulundum.

4 Kasım Pazar günü, Los Angeles'den San Fransisko'ya geçtik. 5 Kasım günü ise, ABD'nin büyük kooperatiflerinden biri olan Barkeley Tüketim Kooperatifinin muhtelif mağazaları, emekli kooperatif Genel Müdürü Robert NEPTUNE ile birlikte ziyaret edildi. Daha sonra da bu kooperatiflerin de bağlı bulunduğu Kooperatifler Topyancı Bir-

liği'ne gidildi. Birlikte Genel Müdür Warner ISAAC ve Robert NEPTUNE ile birlikte, Depo ve Kompüter Merkezinin çalışmalarını yerinde gördük. Bunlar kooperatifçilik alanında oldukça başarılı örneklerdi. San Fransisko'da kalınan bu iki günlük sürede özellikle tüketim kooperatifleri ve üst kuruluşlarının çalışmalarına ilişkin hem teorik hem de pratik çok yararlı bilgiler elde ettik.

Daha sonra New York'taki inçelerimize başladık ve ilk olarak «Co - op City» olarak bilinen ABD'nin en büyük yapı kooperatifini ziyaret ettik. 16.500 konutluk bu kooperatifin tüm inşaatı yıllar önce bitirilmiş, ancak kooperatifin varlığı bazı sosyal ve ortak ekonomik tesislerin yönetimi nedeni ile sürdürülmüştür. Konut kooperatif sitesinde 10 bin ortaklı bir tüketim kooperatif de kurulmuştur. Kooperatif Genel Müdürü Ailen THURGOOD'dan Tüketim kooperatifinin çalışmaları konusunda bilgi aldık.

8 Kasım günü sabahı ise, New York'daki TÜRK EVİ ziyaret edilerek Konsolosluk yetkilileriyle tanışıp görüştük. Daha sonra, ABD'deki ilk Sendika Sağlık Merkezi ziyaret edilmiştir. Uluslararası Kadın Giyim İşçileri Sendikası (ILGWU) tarafından 1930'larda yapılan sağlık merkezi her yönü ile sendika üyelerine sağlık hizmeti sunmaktadır.

9 Kasım Cuma günü ILGWU'nun parasal desteği ve öncülüğü ile kurulan yapı ve tüketim kooperatiflerini ayrı ayrı ziyaretle, kooperatif yöneticilerinden bilgi aldık.

New York'da kalındığı süre içerisinde Kooperatif Uzmanı Frank ANASTASİS ile kooperatifçiliğı ilgilendiren çeşitli konularda görüş alış-verişinde bulunduk.

Üç hafta süren ABD'deki temas ve incelemelerin, gerek sendikal örgütlenme, gerekse tüketicinin korunması ve kooperatifleşme konularında son derece yararlı geçtiğı ve ABD toplumu ile diğer sosyal, sosyal ve ekonomik kuruluşlarını yakından tanımamıza vesile olduğunu belirtmek isterim.

İşkollarında ortalama günlük ücretler 700 ile 1170 lira arasında değişiyor

TÜRK-İŞ'in SSK İstatistik yılığından yararlanarak belirlendiğı ortalama ücret göstergesinde, bütün sanayiinin içinde bulunduğu Gıda Sanayii işkolu 1.173,84 TL. ile ilk sırayı alırken, mobilya ve tesisat imalatında çalışanlar 716,14 TL ile son sırada bulunuyor.

İ Ş K O L L A R I

Günlük 1983 Ortalama Ücret

Tarım ve Hayvancılık	855,92
Kömür Madenciliğı	1.139.15
Hava Petrol ve Tabii Gaz	1.159.10
Gıda Sanayii	981.98
Taş, Kil ve Kum Ocakları	770,—
İçki Sanayii	1.076.84
Tütün Sanayii	1.173.84
Dokuma Sanayii	1.023.59
Giyecek ve Hazır Dokuma	749.75
Ağaç ve Mantar Mamulleri	831.23
Mobilya ve Tesisat İmalatı	716.14
Kağıt ve Kağıttan Eşya İmalı	1.075.82
Matbaacılık, Neşriyatçılık ve İlgili Sanayi	893.46
Deri ve Deriden Eşya Sanayii	831.15
Kauçuk Sanayii	930.13
İlaç ve Kimya	1.071.85
Petrol ve Kömür Müstakları	1.165.60
Taş, Toprak, Kil, Kum, V.s. İmalat	960,—
Metallere Müteallik Esas End.	1.131.12
Metal Eşya İmalı	913.54
Makine İmalatı ve Tamir	968.40
Elekt. Mak. Cihaz Malz. İmalı	1.000.90
İnşaat	862.33
Elektrik, Havagazı, Buharla Isıtma	870.23
Su ve Sıhhi Tesisler	1.071.49
Toptan ve Perakende Tic.	793.71
Bankacılık	829.57
Nakliyat	841.80
Ardıye ve Antrepolar	1.034.40
Amme Hizmetleri	963.40
Devlet Hizmetleri	901.21
Eğlence Hizmetleri	796.53
Şahsi Hizmetler	731.52
Genel Ortalama	944.37

YAZAN

Av. Gültekin ÖZDENER

TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANLIK
DANIŞMANI

Kamu Kurum ve Kuruluşu niteliğini haiz olmayan, bağımsız yönetim kurullarıyla idare olunan «Birliklerin» imzaladığı sözleşmelerin bile uygulaması, şifahi emirlerle durdurulabilir hale gelmiştir.

Bu tutum ve davranışlar toplu iş sözleşmesi rejiminin işlerliğine müdahale değil de nedir?

Toplu İş Sözleşmesi Yapma Hakkı Anayasa ve Yasalara Aykırı Yollardan kısıtlanamaz

1982 Anayasasının 53 üncü maddesi «İşçiler ve İşverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler» hükmünü getirmiş ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağını kanunla düzenleneceğini belirtmiştir.

Anayasanın bu hükmüne göre çıkarılan 5.5.1983 tarih ve 2822 sayılı kanun şu anda yayınlanan toplu iş sözleşmesi rejimini yönlendirmektedir.

Kaynağını Anayasa'dan alan ve 2822 sayılı yasa ile prosedürü belirlenen bu hakkın serbestçe kullanımının yasalarımızda aksi belirtilmedikçe her türlü müdahaleden yoksun olması asıldır.

Toplu iş sözleşmesi yapma hakkının, yasal olmayan şekil ve metodlarla, yasaya göre «taraf» tarifine girmeyen veya «görevli makam» sayılamıyacak kurulların müdahalesine maruz bırakılması, nihayet bu hakkın kullanımının bazı tutum ve davranışlarla kısıtlanması temayülü hoş karşılanamaz.

Serbest toplu pazarlık kuralının yasal dayanağını bu yazımıza niçin konu yapmak ihtiyacını hissediyoruz? Çünkü; bu ihtiyaç belirlemiştir. Kuralın mevcudiyetini ilgililere hatırlatmakta yarar bulunmaktadır. Şu anda bu hakkın özünü zedeleyen, kamu oyunu ve işçi kesimini rahatsız eden belirtiler vardır. Bu belirtiler giderek gelişme istidadı göstermekte, Ülkemizin huzurunu ve kalkınmasını istemiyen iç ve dış düşmanlara konuşma fırsatı veren bir şekle bürünmektedir.

Özellikle, Kamu Kesimi İşverenleri sınırlı yetkileri içinde ve yasaların öngördüğü sınırlı zaman süreci dahilinde toplu iş sözleşmesini bağlatmak imkânından yoksun bulunmaktadır. Bu yazının yazıldığı tarihte kamu kesimindeki sözleşmelerin büyük bir bölümü kilitlenmiş olup, İşveren Temsilcileri kimden ve ne şekilde direktif alacaklarının beklentisi içinde görülmektedir.

Kamu Kurum ve Kuruluşu niteliğini haiz olmayan, bağımsız yönetim kurullarıyla idare olunan «Birliklerin» imzaladığı sözleşmelerin bile uygulaması, şifahi emirlerle durdurulabilir hale gelmiştir.

fahi emirlerle durdurulabilir hale gelmiştir.

Bu tutum ve davranışlar toplu iş sözleşmesi rejiminin işlerliğine müdahale değil de nedir?

İşçilerin ve işçi kuruluşlarının 2 yılda bir Anayasaya ve yasalara dayanan toplu iş sözleşmeleri ile menfaat temin beklentisi ve pazarlık serbestisi bu kadar hafife alınmamalıdır. Kamu Kurum ve Kuruluşlarına toplu iş sözleşmesi ile sağlanacak menfaatin kapsamı konusunda son sözü söyleyecek makamın artık bu beklentiye ışık tutacak, kilitlenen görüşmeleri yönlendirecek davranışı göstermesinin zamanı gelmiştir. Yasaların yasaklamadığı iş ve işyerlerinde alınacak ve uygulanacak grevler, Ülkemizin muhtaç olduğu huzurlu çalışma ortamı ve kalkınma çabalarına uygun düşmeyecek ekonomik sonuçlar doğurursa bilinmelidir ki, sorumlusu işçi kesimi olmayacaktır. Zira, izleyenlerin açıkça görebileceği şekilde; işçi kesimi yöneticileri ihtilâfları çözümleyebilecek mercilerin konuya sağduyu içinde eğilmelerini görmek umudu ve sözleşmelerin uzlaşma ile bağtlanabilmesinin beklentisi içindedir.

Mali sekreterler için dergimiz ekidir



Çeşme'de yapılan Mali Sekreterler seminerinden bir görünüş.



Türk-İş ve bağlı sendikalarda uygulanacak tek tip Hesap Plânı ve Seminer Özeti



Seminerin amacı

TÜRK-İŞ ile AAFLI arasında ortaklaşa düzenlenen eğitim çalışmalarının bir yenisi Çeşme'de yapıldı.

19-22 Kasım tarihleri arasında yapılan seminerin ana konusunu «Sendikalarda Uygulanacak Hesap Planı» idi.

Bu programın amacını TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ömer ERGÜN şöyle özetledi :

«Sendikalarımızın Devletçe denetimi sırasında, denetime gelen görevlilerin bazıları sendikalarımızın yıllardanberi uyguladıkları mali işlemler

üzerinde kendilerine göre usul hatası olduğunu öne sürmüşlerdir.

Bu denetimlerin bazı noktalarda amacı dışına taşıdığı da gözlenmiştir.

Bütün bu rahatsızlıkları bertaraf etmek, sendikalarımızın mali konularda en yetkili yöneticilerini bir araya getirerek bir eğitim programı uygulamasına ihtiyaç duyulmuştur.

6.5.1984 Tarih ve 18393 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonlarının Devletçe Denetlenmesine ilişkin Tüzüğün 19. maddesince uygulanması zorunlu Hesap Planı da bu çalışmalar sırasında belirlenmiştir.»



TÜRK-İŞ / AAFLI Projesi çerçevesinde Çeşme'de uygulanan Mali Sekreterler Seminerinden bir görünüş.

Sendikalarda Kullanılması Zorunlu Olan Muhasebe Hesap Planı ve Sorunlar

Doç. Dr.
Nejat TENKER

1. GİRİŞ

2821 Sayılı Kanun, Sendikalar üzerinde Maliye ve Çalışma Bakanlığı müfettiş'erince yapılacak denetimlerin şeklini belirlerken, sendikalarda kullanılacak muhasebe hesap planını da standart hale getirmiştir. Böylece sendikalar 1.1.1985 tarihinden itibaren aynı hesap planını kullanacaklardır.

Ancak hesap planı bu haliyle aşağıdaki açıklamalarımızda da görüleceği gibi sendikaların mali denetiminde umulanın aksine bazı karışıklıklar doğuracaktır.

2. MUHASEBE HESAP PLANLARININ MALİ DENETİMİN BAŞARISINDAKİ ROLÜ

Mali Denetim esas olarak muhasebe sistemi içindeki belge ve defterler üzerinde yapılacağından bu sistem ne derece muntazam ve başarılıysa yapılacak denetim de o derece kolaylaşır.

Muhasebe organizasyonunun başarısı ise muhasebe hesap planının fonksiyonel olması ile direkt olarak bağlantılıdır. Bu nedenle muhasebe hesap planları muhasebenin genel kabul görmüş ilkelerine uyularak hazırlanır.

Muhasebe hesap planı bir kuruluş içinde dönemler arasında kullanılan muhasebe dilinin aynı kalmasını sağlar. Eğer muhasebe bir dile benzetilebilirse bu dili konuşanlar kurallarını kendilerine göre koyarak uygulamışlarsa yapılanları anlamak zorlaşacaktır. İşte muhasebe hesap planı bu konuda önemli bir rol oynar. Hele ülkemizdeki tüm sendikaları aynı uygulama içine sokacak bir hesap planı çok önemli bir görevi yerine getirecektir.

Bu gün gerek ülkemizde gerekse dünyada genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri vardır. Ve uygulanmaktadır. Bir kuruluştaki bu ilkelere uygun olarak hazırlanmış bir muhasebe hesap planı ve muhasebe talimatı o kuruluş içindeki muhasebe dilini sadece belli bir döneme değil fakat tüm dönemler arasında da ortak bir standarda kavuşturur. Tüm kuruluşların da aynı kurallara ve genel kabul görmüş ilkelerden hareket ederek muhasebelerini organize ettiklerini düşünürsek mali denetimin kolaylaşacağını ve başarı şansının artacağını söyleyebiliriz.

Yapılacak bir mali denetimin başarısı, öncelikle istihdam edilen muhasebecilerin veya değişen yönetimin istek ve becerilerine uygun olarak dönemden döneme değişen muhasebe uygulamalarının ve keyfi davranışlarının önüne geçilmesine bağlıdır. Bu da ciddi bir muhasebe hesap planının varlığını gerekli kılar.

Hesap planı ya sendikalardaki mali olaylara ilişkin işlemlerde kullanılacak hesapları bir liste halinde sıralamakla elde edilir, ya da genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygun hazırlanır. Ülkemizde halen kullanılan tek düzen hesap planı ile sermaye piyasası kurulunun çalışmaları bu konuda örnek oluşturmaktadır.

3. SENDİKALAR KANUNU İLE GETİRİLEN HESAP PLANININ UYGULANMASI ve ELEŞTİRİSİ

Bildiği gibi 2821 sayılı kanunun 47. maddesine istinaden hazırlanan işçi ve işveren sendika ve Konfederasyonlarının devletce denetlenmesine ilişkin 6.5.1984 ta-

SEMİNER

rihinde yayınlanan tüzükte yer alan hesap planı 1.1.1985 tarihinden itibaren tüm sendikalarda uygulanmaya başlayacaktır.

Adı geçen hesap planı sendikalarda cereyan eden mali olayları üç grup altında toplamıştır. Bunlar;

A — Gelirler

B — Giderler

C — Diğer ana hesaplar ve sonuç hesapları bölümleridir.

Her bir ana bölüm ise kendi içinde çeşitli ana hesaplara ayrılmıştır. Nitekim;

A — Gelirler

1. Üyelik ve dayanışma aidatı hesabı
2. Sosyal faaliyet gelirleri hesabı
3. Malvarlığı gelirleri hesabı
4. Yayın gelirleri hesabı
5. Faiz gelirleri hesabı
6. Başış gelirleri hesabı
7. Diğer gelirleri hesabı

B — Giderler

1. Personel giderleri hesabı
2. Personel ödenek ve yollukları hesabı
3. Yönetici giderleri hesabı
4. Yönetici ödenek ve yollukları hesabı
5. İdari giderler hesabı
6. Aidat giderleri hesabı
7. Eğitim giderleri hesabı
8. Yatırımlar hesabı
9. Kooperatif kredileri hesabı
10. Sandık kredileri hesabı

C — Diğer ana hesaplar ve sonuç hesapları

1. Kasa hesabı
2. Bankalar hesabı
3. Fon hesabı
4. Avanslar hesabı
5. Peşin ödenen giderler hesabı
6. Çeşitli alacaklar hesabı
7. Çeşitli borçlar hesabı
8. Emanetler hesabı
9. Demirbaş hesabı
10. Sabit değerler hesabı
11. Cari yıl gelir-gider hesabı
12. Birikmiş gelir hesabı
13. Birikmiş gider hesabı
14. Bilanço devir hesabı

Hesapları hesap planında yer almıştır.

Tüzüğün 19. maddesinde yer alan bu hesap planındaki hesapların dışında bir hesabın kullanılması Maliye ve Gümrük Bakanlığının iznine tabi tutulmuştur.

Hesap planı bu haliyle ticari muhasebe hesap planından çok devlet muhasebesi sistemine göre hazırlanmış bir plan hüviyetindedir. Gerçek planda yer alan bazı hesaplara dikkat ettiğimizde bunu açıkça görebiliyoruz. Giderler bölümünde yer alan Yatırımlar, kooperatif kredileri ve sandık kredileri hesapları ticari muhasebe sisteminde gider değil bilanço hesaplarıdır.

Bilindiği gibi giderler; bir dönemde tüketilmiş veya kullanılmış mal ve hizmetlerin parasal tutarıdır. Bu nedenle yapılan yatırım veya açılan kredi tüketilmiş bir mal ve hizmet olmadığı aksine bilançoda mal varlığı içinde düşünüldüğü için ticari muhasebe sistemi içinde giderler arasında yer alamaz.

Bu açıdan bakıldığında yeni hesap planının giderler bölümüne belli harcamalar gözü ile bakmak mümkün olabilir. Zira yine bilindiği üzere bir giderin harcama olma zorunluğu olmadığı gibi her harcama da bir gider olmayabilir. Hesap planı ise giderler arasına harcama niteliğindeki hesapları da dahil etmiştir. Bu nedenle hesap planı bu haliyle devlet muhasebesi sistemi anlayışını yansıtmaktadır. Nitekim hesap planının 14. hesabı olan Bilanço Devir Hesabı da bunu göstermektedir.

Bilanço devir hesabı, sanılanın aksine dönem sonunda kapanış kaydını gerçekleştirmek için kullanılan bir hesap değildir. Buradaki fonksiyonu harcamalar içinde gider haline dönüşmemiş kalemlerin bilanço devirini, bilanço ya yansımaları sağlayan bir hesap olarak düşünülmüştür. Buna göre bir sabit değer alındığında aşağıdaki kayıtların yapılması gerekecektir:

1.	Giderler	
	Yatırımlar	Kasa
2.	Sabit Değerler	Bilanço Devir H.

Görüldüğü gibi sabit değer harcaması giderler arasında gösterildikten başka bilanço devir hesabının aracılığı ile bilanço ya yansıtılmaktadır. Böylece bilanço devir hesabının bilançodaki tutarı sendikanın aktifteki mal varlığı tutarına eşit olacaktır.

Söz konusu mal varlığında bir azalma meydana gelirse yine bu hesap aracılığı ile muhasebeleştirme yapmak gerekecektir. Nitekim daha önce verilen 50.000 TL. lik kredinin 4.000 lira faizi ile birlikte tahsil edildiğini düşünersek;

Bilanço Devir H.	50.000
Ç.Aiacaklar	50.000
Kasa	54.000
Gelirler	54.000
Faiz gelirleri	
Diğer gelirler	

Kayıtlarının yapılması gerekecektir. Böylece bilanço devir Hesabı aracılığı ile dönemden döneme devreden sendika mal varlığı bir rakam halinde bilançoda görülebilecektir.

Hesap planının en önemli özelliği bu olmakla beraber hesap planının kullanılışı bazı önemli sorunları da birlikte getireceği gibi hazırlanışında bazı önemli hatalar da bulunmaktadır. Bu konudaki görüşlerimizi şöyle sıralayabiliriz,

Her şeyden önce yukarıdaki yevmiye kaydında da görüldüğü gibi bir varlığın elden çıkarılışında tahsilatı gelir kaydetmek gerekecektir. Bu bilanço devir hesabının çalışmasının bir zorunluluğudur. Halbuki her tahsilat gelir olmadığı gibi hesap planındaki gelirler bölümü de buna uygun bölümlenmemiştir.

Diğer taraftan hesap planında demirbaş ve sabit değerler olarak iki ayrı hesap kullanılmıştır. Yine bilindiği gibi sabit değer kavramı kullanılmak için edinilmiş uzun süreli tüm varlıkların genel adıdır. Bu nedenle de demirbaş hesabı sabit değerlerin arsa, arazi gibi bir alt hesabı olmalıdır.

Aynı şekilde hesap planında Avanslar hesabına yer verilmekte çift karakterli bir hesap önerilmiş olmaktadır. Bu durum muhasebe ilkelerine göre hatalıdır. Zira sendika avans verebileceği gibi avans da alabilir. Bu durumda aktif ve pasif karakterli iki ayrı hesap kullanmak gerekirken hesap planı tek bir hesap önermektedir.

Bunlardan başka, hesap planında yer verilen çeşitli alacak ve çeşitli borç hesapları da temsil edecekleri değerli ifadeden uzak hesap isimleridir. Bilindiği gibi alacak ve borçlar uzun vadeli olabileceği gibi kısa vadeli

de olabilir. Diğer taraftan kâr amaçsızda olsa bir kurumun temel alacak ve borçlarının dışında tali nitelikte olan ve borçları için diğer veya çeşitli gibi adlar kullanılabilmektedir. Bu haliyle hesap planı her türlü alacak ve borcu iki hesap içinde toplamıştır.

Bu teknik hataların dışında devlet muhasebesine benzeyen bir sistemin hesap planında uygulamaya getirilmesi, sendika muhasebecileri arasında farklı uygulamaların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Zira gerek muhasebe eğitim sisteminde gerekse piyasa muhasebecileri arasında en çok kullanılan sistem ticari muhasebe sistemi olmaktadır.

Birden bire çok farklı bir sisteme geçilmesi uygulamalarda bir çok yanlışlıklara neden olacağından denetimi de güçleştirecektir. Diğer bir ifade ile standardizasyon çalışması diye adlandırabileceğimiz bu hesap planı ile amaca ulaşamayacaktır. Kaldı ki kâr amacı olmasa da bir sendikada ticari muhasebeye dayalı hesap planı rahatlıkla uygulanabilir, ve temelde bu hesap planı ile fazla bir fark yaratmaz iken, alışık olunmayan bir sistemin getirilmesinin bir yararı olmayacak ve büyük bir ihtimalle zararı olacaktır.

Türk-İş ve Sendikalarında uygulanacak olan:

HESAP PLÂNI

Çeşme'deki seminerde kabul edilen plânın tam metni

6.5.1984 tarih ve 18393 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonların Devletçe Denetlenmesine ilişkin TÜZÜĞÜN 19. maddesinde 1 Ocak 1985 tarihinden itibaren uygulama zorunluluğunu getiren HESAP PLÂNI tüzüğü uygun olarak hazırlanmıştır.

Bu hazırlık TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreterliğince düzenlenen seminer nedeniyle biraraya gelen Teşkilatımız Genel Mali Sekreterleri ile Sendikalarda çalışan Muhasebe Uzmanlarının da hazır bulunduğu çalışmalar sonunda sendikalarda uygulanabilir nitelikte hesap planı taslağı şeklinde tamamlanmıştır.

Hesap Plânını yanda sunuyoruz :

- 10 — KASA
- 11 — BANKA
- 12 — ÇEŞİTLİ ALACAK
- 13 — AVANSLAR
- 14 — PEŞİN ÖDENEN GİDER
- 15 — DEMİRBAŞ
- 16 — SABİT DEĞERLER

- 20 — EMANETLER
- 21 — ÇEŞİTLİ BORÇLAR

- 30 — FONLAR HESABI
- 31 — CARİ YIL GELİR GİDER
- 32 — BİRİKMİŞ GELİR
- 33 — BİRİKMİŞ GİDER (—)

- 40 — BİLANÇO DEVİR HESABI

- 50 — GELİRLER
 - 50.0 — Üyelik ve Dayanışma Aidatları
 - 50.1 — Banka Faiz Gelirleri
 - 50.2 — Mal Var. Gelir (Kira)
 - 50.3 — Yayın Gelirleri
 - 50.4 — Sosyal Faaliyet Gelir.
 - 50.5 — Bağış Geliri
 - 50.6 — Diğer Gelirler

- 60 — GİDERLER

- 60.0 — Yönetici Giderleri
- 60.1 — Yön. Öd. ve Yolluk.
- 60.2 — Personel Giderleri
- 60.3 — Pers. Ödenek ve Taz.
- 60.4 — İdari Giderler
- 60.5 — Aidat Giderleri
- 60.6 — Eğitim Giderleri
- 60.7 — Yatırımlar Hesabı
- 60.8 — Koop. Kred. Hs.'ı
- 60.9 — Sandık Kred. Hes.

10 — KASA HESABI :

a) Çalışma :

Bu hesap nakit tahsilat ve ödemelerde borçlanır veya alacaklanır Bu işlemde kasa tahsil ve tediye fişi esas alınır.

b) Bölümlenmesi :
Bölümlenmez.

c) Kalanı :

Hesabın kalanı o andaki kasa nakit miktarını gösterir.

11 — BANKA HESABI :

a) Çalışması :

Bankaya yatırılan ve bankadan çekilen paralar bu hesabın borç veya alacağına kaydedilir.

b) Bölümlenmesi :

Paranın yatırıldığı banka adı ve şubesine göre istek doğrultusunda bölümlendirilmektedir.

Örnek : 11 — BANKA HESABI :

110 — Ziraat Bank. Merk. Şb. gibi

c) Kalanı :

Bankadaki para mevcudunu gösterir. Ancak, bankadan alınan ekst. ralar ile mutabakat sağlanır.

12 — ÇEŞİTLİ ALACAKLAR

a) Çalışması :

Sendika tarafından verilen avans dışındaki alacaklarla, herhangi bir nedenle doğan uzun ve kısa vadeli alacakların izlendiği hesaptır. (Kısa vadeli alacak bir yıl içinde tahsil edilecek alacaktır.)

b) Bölümlenmesi :

Öncelikle kısa ve uzun vadeli alacaklara göre bölümlenme yapılmalıdır.

Bu iki bölüm kendi içinde alacak türüne göre bölümlendirilir.

Örnek :

12 — ÇEŞİTLİ ALACAKLAR HES.

120 — Kısa vadeli alacak

— Verilen depozito, teminat

— Davalı alacaklar.

c) Kalan :

Hesabın kalanı Sendikanın çeşitli kaynaklardan alacaklarını gösterir.

13 — AVANSLAR HESABI :

a) Çalışması :

Avans verildiğinde hesap borçlanır, avans kapatıldığında hesap alacaklanır.

b) Bölünmesi :

Avanslar aşağıdaki şekilde bölümlendirilir.

Örnek :

13 — AVANSLAR HESABI :

130 — İş Avansları

131 — Harcırah Avansları

132 — Temsilcilik Avansları

133 — Şube Avansları

c) Kalanı :

Henüz kapatılmamış avans tutarını gösterir.

14 — PEŞİN ÖDENEN

GİDERLER HESABI :

a) Çalışması :

Kırtasiye, bir yıldan fazla kira, yakanak malzemesi matbu evrak gibi. Zaman içerisinde tüketilerek gider haline gelecek harcamalar önce 60.4

— İdari Gider Hesabına borç, 10 veya 11 No.lu hesaplara alacak verilerek muhasebeleştirilir.

Ayrıca 2. bir kayıtlı 14 No.lu hesaba borç verilirken 40 No.lu hesaba da alacak verilir.

Dönem sonunda sayım zabıtlarına göre tüketilen malzeme veya işleyen kira tutarı 40. No.lu hesaba alacak verilir. Diğer taraftan kira ödemesinde Gelir Vergisi Stopajı yapıldığında kira tutarı 60.4 hesaba borç yazılırken, nakit ödenen kısım 10 — 11 hesaba ve stopaj tutarı 20 No.lu hesaba alacak kaydedilir. Diğer kayıtlar yukarıda izah edildiği gibidir.

b) Bölümlenmesi :

İhtiyaca göre bölümlendirilir.

c) Kalan :

Henüz gider haline dönüşmemiş harcamaların tutarını gösterir.

15 — DEMİRBAŞLAR HESABI :

a) Çalışması :

Tutarı ne olursa olsun demirbaş niteliğindeki malzeme 60.7 Yatırımlar Hesabına borç, 10 — 11 — 21 hesaplardan ilgili olanlara alacak kaydedilirken 2. bir mahsupla 15 No.lu hesaba borç ve 40 No.lu hesaba alacak kaydedilir.

— Bir Demirbaş Satış Söz Konusu Olduğunda : Tahsilat tutarı 10 — 11 veya 12 No.lu hesaba borç kaydedilirken, 50.6 hesaba alacak kaydedilecek, 2. bir mahsupla 40 hesaba borç, 15 hesaba alacak yazılacaktır.

b) Bölümlenmesi :

Demirbaşın bulunduğu mahal ve demirbaşın türü dikkate alınarak bölümlendirilir.

c) Kalanı :

Sendika kayıtlarına alınmış olan demirbaşların maliyet tutarı üzerinden mevcudunu gösterir.

16 — SABİT DEĞERLER :

a) Çalışması :

15 No.lu hesap gibi çalışır.

b) Bölümlenmesi :

Sınayi teşebbüslere 2821 sayılı kanunun uygun gördüğü şartlarda yapılan yatırımlarda bu hesapta izlenir,

c) Kalanı :

15 No.lu hesap gibidir.

20 — EMANETLER HESABI :

a) Çalışması :

Bu hesap kanuni tevkifatları izler ve mevcut uygulama aynen sürdürülecektir.

21 — ÇEŞİTLİ BORÇLAR :

a) Çalışması :

Alacaklarda olduğu gibi, borçlar da vadelerine göre izlenmelidir. Sendikanın bir borcu doğduğunda hesap alacaklanır, ödendiğinde borçlandırılır.

b) Bölümlenmesi :

Alacaklarda olduğu gibi yapılır.

c) Kalanı :

Sendikanın ödemek zorunda olduğu kısa ve uzun vadeli borç tutarını gösterir.

30 — FONLAR HESABI :

a) Çalışması :

Dönem sonunda cari yıl gelir gider hesabı borcu ile 2821 sayılı yasa ve Sendikanın tüzük ve genel kurul kararlarına uygun olarak ayrılması gereken grev fonu tutarı bu hesaba alacak verilir.

31 — CARI YIL GELİR-GİDER HESABI :

a) Çalışması :

Dönem sonunda 60 numaralı hesap kalanları bu hesaba borç verilirken, 50 numaralı gelirler hesabı kalanları bu hesaba alacak kaydedilir. Böylece 50 ve 60 numaralı hesaplar kapatılmış ve nihayi sonuç gelir fazlası ve gider fazlası olarak oluşur. Ancak izleyen hesap döneminde bu hesabın borç veya alacak kalanı yerine göre 32 veya 33 numaralı hesaba aktarılır.

b) Bölünmesi : —

c) Kalanı :

Borç kalanı verirse gider fazlası anlamındadır. Alacak kalanı verirse gelir fazlası anlamındadır.

32 — BİRİKMİŞ GELİR HESABI :

a) Çalışması :

Bir önceki 31 numaralı hesabın alacak kalanı bu hesaba alacak verilerek aktarılır.

b) Bölümlenmesi :

İstenirse birikmiş gelirin yıllar itibari ile gösterilecek şekilde bölümlenmesi yapılır.

c) Kalanı :

Birikmiş olan gelir farkı tutarını gösterir.

33 — BİRİKMİŞ GİDER HESABI :

a) Çalışması :

32 numaralı hesap gibidir.

b) Bölümlenmesi : —

c) Kalanı :

Birikmiş gider farkını gösterir.

SEMINER

40 — BİLANÇO DEVİR HESABI :

a) Niteliği :

Bu hesap sendikanın bir dönem içerisinde, alacaklar dahil, mal varlığındaki artış ve azalışlar arasındaki farkı yıllar itibari ile artan bir şekilde gösterilmesini sağlar. Hesabın çalışması, diğer hesaplar arasındaki örneklerde gösterilmiştir.

50 — GELİRLER HESABI :

a) Çalışması :

Eski uygulamaya göre (ancak yeni

yasadaki yenilikler ve bölümlenmeler gözönüne alınarak) uygulanır.

60 — GİDER HESABI :

a) Çalışması :

50 Numaralı hesapta olduğu gibi çalışır.

Ömer Ergün : “Devlet denetimi siyasi baskı haline

getirilemez,,

- ÇEŞME'DE DÜZENLENEN VE MALİ SEKRETERLERİN KATILDIĞI «SENDİKALARDA UYGULANACAK HESAP PLANI» SEMİNERİNDE KONUŞAN TÜRK-İŞ GENEL MALİ SEKRETERİ ERGÜN, «DENETİMDEN KORKMAYIZ, ANCAK, BU DENETİMLER DEVLET CİDDİYETİYLE BAĞDAŞMALIDIR» DEDİ.



TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ömer ERGÜN

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ömer ERGÜN, sendikaların Mali Sekreterleri için Çeşme'de düzenlenen «Sendikalarda Uygulanacak Hesap Planı» konulu seminerde yaptığı konuşmada, «Devlet Denetimi siyasi baskı aracı haline getirilemez» dedi ve bu denetimlerin devlet ciddiyetiyle bağdaşması gerektiğini söyledi.

TÜRK-İŞ ile AAFLI'nın ortaklaşa düzenlediği seminerin, TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaları arasında işbirliğini arttıracaklarını, muhasebe sistemi ve uygulamasında ortak bir plan ortaya koyacağını belirten Ömer ERGÜN, çalışma hayatıyla ilgili gelişmeler üzerinde durarak konuşmasını şöyle sürdürdü :

«Ocak 1984 ten itibaren 2821 ve 2822 sayılı yasaların uygulanmasında ciddi sorunlarla karşılaşmıştır, 2821 sayılı Kanunun uygulanmasında öncelikle 60. ncı madde üzerinde Başbakanlık ve Bakanlıklar seviyesinde yapılan toplantılarda «İstatistiklerin gerçekleri yansıtmadığı, yasanın tanıdığı itiraz hakkının Bakanlık Yetkililerince iyi değerlendirilmediği bir kısım sendikaların kayırıldığı, bir kısma ise karşı tavır takınıldığı, izlenimine yol açan davranışlara tanık olunduğu» bildirilmiştir.

TÜRK-İŞ, Kanunun istifalara ilişkin 25. nci maddesiyle aidatlara ilişkin 61. nci maddesinin anlaşılma ve uygulama biçimi konusunda ortak görüş sağlanmasını istemiştir.

Sendikalar Kanununa göre, işçi olup, sigorta sicil numarası olmadığı için, yetki tesbit işlemlerinin yapılmadığı işyerleri ve işletmeler bakımından, özellikle tarım işkolu için alınabilecek önlemler üzerinde durulmuş, kanunun 4 ncü maddesinin uygulanmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilatının benimsediği Kriterler üzerinde görüş beraberliği sağlanmasını istemiştir.

2822 sayılı kanunun uygulanmasında özellikle yetki tesbit belgelerinin gecikmesi, sorunu üzerinde durulmuş, İstatistiklerdeki hataların doğa olarak etkilerini 2822 sayılı yasa uygulamasında gösterdiğine dikkat çekilmiş, «İşletme» Kavramının açıklığa kavuşturulması, düne kadar işyeri sözleşmelerine muhatap iken bugün işletme olarak değerlendirilen birimlerde farklı tarihlerde aktedildiği, farklı tarihlerde sonuçlanacak Toplu İş Sözleşmelerinin varlığı anlaşılarak işletme içinde mütalâa edilip henüz yürürlüğünü koruyan Toplu İş Sözleşmelerine tabi kılınan, sözleşmesi aylar önce sona ermiş işyerlerinin durumuna açıklık getirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

TÜRK-İŞ Toplu İş Sözleşmelerinden dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlandırmada «Talep Tarihi» ibaresinin açıklığa kavuşturulmasını, Toplu İş Sözleşmeleri sicil yönetmeliğinin hazırlanmasını, kanunun 50. nci maddesi uyarınca hazırlanması gereken tüzüğün Grev ve Lokavt halinde mülki amirin yetkilerini, alınabilecek tedbirlerin niteliğini kapsamı ile uygulanış biçimini gösterir tüzük çıkarılmasını istemiştir.

2821 ve 2822 sayılı kanunların uygulama sorunları yanında işçilerin güncel sorunlarına çözüm getirmesi düşüncesi ile bu tarihe kadar 10 yasa değişikliği teklifi TBMM'ne sunulmuştur.

Bunlardan İcra ve İflas Kanunu değişikliği teklifi «İflas-Halinde işçi alacakları ve Tazminat hakları güvence altına alınmaya» çalışılmış, İş Kanunun değişikliği teklifinde süresi belli olmayan akitlerin feshinde (Haklı ve Yeterli sebep) ilkesi ile «Yargı denetimi» esası savunulmuş, Kıdem Tazminatı ödemelerinde hizmet birleştirilmesi esasları düzenlenmiş, vardiya çalışmalarda fazla mesai kurallarının uygulanması öngörülmüştür.

2929 sayılı kanunla 440 sayılı kanunda yapılan değişikliklerle ortadan kaldırılan Sanayi, Tarım ve Ulaştırma alanlarında kurulmuş teşekküllerde çalışan işçilerin yeniden yönetime katılmalarını sağlanması istenmiştir.

Tarım ve Orman İş Kanunu teklifi ile bu iş kolunda çalışan işçilerin asgari yasal güvencelerinin sağlanmasına çalışılmaktadır.»

Ömer Ergün, SSK yasası ile ilgili

değişiklik önerilerini anlattı ve Kıdem Tazminatı konusunda şunları söyledi :

«Bilindiği gibi 26 Temmuz 1984 günü toplanan Çalışma Meclisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan Kıdem Tazminatı Tasarısını görüşmek üzere toplanmış, tasarı üzerinde enine boyuna tartışmalar yapılmıştır.

İşçilerin işten ayrılmalari, emekli olmaları halinde Devlet Sektöründen bile Tazminatlarını zamanında almamaları veya taksitler halinde almaları veya ödemelerin Devlet Tahvili verilerek suretiyle ödenmek istenmesi ve yine bazı özel sektör kuruluşlarının işçinin kıdem tazminatını vermemek için, işyerini kapatması, hileli iflas yoluna başvurmaları halleri karşısında Türk-İş olarak işçinin kazanılmış ve sonraya bırakılmış hakkını zamanında ve gününde alması ve bir gelir getirmek üzere bir işe veya bir bankaya yatırabilmesi olanaklarından mahrum kalan işçinin kıdem tazminatı hakkını fiilen korumak ve geliştirmek şartı ile fon kurulmasını istedik.

Tüm işçiyi ilgilendiren bu konu başına intikal eden çeşitli ve çelişkili haberler yüzünden işçiler arasında huzursuzluk yaratmış Kıdem tazminatından mahrum olurma düşüncesi ile işinden ayrılan işçiler olmuştur.

Türk-İş bu görüşün ışığı altında hazırlanacak tasarıda şu ilkelere yer verilmesini istemiştir.

— Yaşlılık, Emeklilik ve Malüllük aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılan işçiye-ölüm halinde hak sahiplerine kıdem tazminatı ödemek üzere Kıdem Tazminatı Fonu oluşturulmalıdır.

— İşveren tarafından fona ödenecek Kıdem Tazminatları hesabına esas alınacak ücretin tesbitinde giydirilmiş ücret dikkate alınmalıdır. Prime esas olacak günlük kazancı üst sınırı en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi belirlenmelidir.

— İşçilerin fonun kurulmasından önce geçen hizmetlerinde İş Kanunun ilgili hükümlerine göre İşverenin sorumluluğu devam etmelidir.

— İş Kanununun 14.cü maddesi değiştirilerek işten çıkarma tazminatına dönüştürülmeli ve işverenin kusurlu davranışı sebebi ile aktin işçi tarafından fesh edilmesi halinde işveren işçiye hizmet süresinin her tam

yılı için kıdemine göre tatmin edici ve işvereni caydırıcı bir tazminat ödemelidir.

— Fonun yönetiminde bir işçi temsilcisi bulunmalıdır.»

Ergün, Toplu Sözleşme düzeni üzerinde de durarak şöyle dedi.

«Yetkili sendikanın toplu iş sözleşmesini ne suretle yapabileceği sorusunun önünde yeni yeni engeller, yeni yeni çıkmazlar görülmektedir.

Her şeyden önce, 2364 sayılı kanunun uygulanması sırasında Yüksek Hakem Kurulunun gerçekçi hareket etmediği bilinmektedir.

Yüksek Hakem Kurulu, yenilediği Toplu İş Sözleşmelerinin hemen tümünde işçilere iş güvencesi sağlayan hükümleri ayıklamıştır.

Kurulun işçi ücretlerine yaptığı zam oranları ise hayatın gerçeklerine uymamıştır. 2822 sayılı kanunun yürürlüğe girmesi ile Yüksek Hakem Kurulunun yaptığı yanlışlıklar az çok düzeltilcek ve iyileştirilecektir. Böylesine bir iyimserlik içindeyiz.

Bir yandan özel sektör, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun benimsediği ilke kararları ile; diğer yandan siyasal iktidar, kamu kesiminde oluşturduğu «Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu» sorunlar yaratmaktan kaçınmalıdır. Arabuluculuk müessesesinin yeterli etkinlikte işlememesi; Grev yasakları, Hükümete Grevleri erteleme yetkisinin verilmesi ve erteleme halinde Yüksek Hakem Kurulunun yeniden ve bu defa mecburi tahkim aracı olarak ortaya çıkması eklendiğinde, sorun daha da ağırlaşmaktadır.

Nihayet, grev sırasında tabi oluncak kurallar da son derece ağırdır. Böyle bir tabloda işçi-işveren ilişkilerinin sağlıklı bir biçimde gelişeceğini düşünememek mümkün görülmemektedir.

Ayrıca, bu kısıtlayıcı tablo içinde grevin maliyetinin son derece dikkatle değerlendirilmesi de gerekmektedir.

İşçi ve işveren açısından toplu iş sözleşme müzakerelerinin en kısa sürede içersinde bitirilmesi ve sonuçlandırılmasında işçi ve işveren yönünden sayısız faydalar vardır. Sendika, toplu sözleşmeyi yapmakla işçiyi huzura kavuşturmuş olur. Böylece işyerinde üretim düşmesi olmaz. Aksine yükselir. Taraflar bu bilinç içinde hareket etmeli, aksi takdirde müzaka-

reler uzadıkça yeni yeni problemlerin doğması ve çözüm yollarının zorlaşması ortaya çıkar. İşçisinde uzun süre beklemeye tahammülü yoktur. Sözleşme müzakerelerinin uzaması işçiyi hem sendikasıdan hem işinden soğutur.

1985 yılında enflasyon oranı % 25 olarak hesaplanmıştır. İstikrarlı büyüme bir ülkeyi kalkındırır. Bu da üretime ve yatırımlara daha büyük ağırlık vermekle olur. Biz Politika yapmıyoruz. Politikadan da zaten uzak kalmaya mecburuz. Gerçekler üzerinde duruyoruz. Fikirlerimizle, önerilerimizle yönetime yardımcı olmak ve Sendikacılara bu gözle bakılsın istiyoruz. Ülke Problemlerini çözmek için Hükümetle, İşverenle görüşmeye bir araya gelmeye hazırız. Ani davetler karşısında kalabileceğimizi düşünerek biz de hazırlıklı olmalıyız.

5 Trilyon 508 Milyar lira olarak belirlenen 1985 bütçesinin beşte biri personel giderleridir. Transfer giderlerindeki büyümenin nedeni ise dış ve iç borçların 1985 yılı içerisindeki ödenecek taksitlerinden kaynaklandığı bu konuda yapılan açıklamalardan anlaşılmıştır.

Geriye yatırım giderleri için küçük bir pay kalmaktadır.

Başlanıp da yıllardır bekleyen yatırımlar vardır.

Sosyal Adaletin sağlanmasında vergilendirmenin rolü büyüktür. Herkes kazancı ve harcadığı para nisbetinde vergi versin istiyoruz.

Değerli Arkadaşlarım;

Şimdi de kısaca çalışmalarımız arasında ele alacağımız konular üzerinde söz edeceğim.

Gündemde bu konulara yer verilmiş olduğundan konuların özüne temas etmekle yetineceğim.

2821 sayılı sendikalar kanununun 47.ci maddesi **Devletin İdari ve Mali Denetimi başlığı altında yeni bir düzenleme getirmiştir.** Buna göre «Devlet Sendika ve Konfederasyonlar Üzerinde idari ve mali denetim yetkisine sahiptir». İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonları yılda bir defa maliye ve çalışma bakanlıklarınca mahallinde olmak üzere birlikte veya ayrı ayrı denetlenir. Denetleme gerek görülürse birden fazla da yapılabilecektir.

Kanunun 48. maddesine göre de Konfederasyonlar kendilerine üye sen-

dikaların gelir ve giderlerinin sarf yerlerini ve her türlü faaliyetlerini denetleme yükümlülüğünü getirmiştir.

Denetim konusu öteden beri yurdumuzda yerli yersiz tartışmalara yol açan bir konudur. Biz denetimden kaçınmıyoruz. Faydasına da inanıyoruz. Fakat siyasi baskı aracı olarak kullanılsın istemiyoruz. Ülkemizde yalnız işçi sendikalarının denetlenmesiyle işler yoluna girecekse, biz buna seviniriz. Hesap vermeyen ve hesap sorulmayan o kadar yerler varki saymakla bitmez.

Sendika özgürlüğünü düzenleyen Uluslararası Hukuk Kuralları açısından değerlendirildiğinde Sendikaların kendi iç yönetimlerini kendilerinin özgürce ve genel kurul kararları istikametinde gereği yapılmak üzere denetlenmelidir. Bu hususta 28 Mayıs 1973 yılında yapılan Türk-İş Genel Kuruluna sunulan Mali Raporda denetimle ilgili görüşlerimiz ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Sendikaların gelirlerini ve gider yerlerini tesbit etmek faaliyetlerini çalışma programlarını serbestçe belirlemek Genel Kurullarca yönlendirilmektedir. Denetim esas itibarıyla bir iç yönetim meselesidir. Türkiye'de olduğu gibi Kanunların Devlete, Sendikaları denetleme imkanı tanıdığı hallerde bu denetim şekli Sendika özgürlüğünü hiç bir zaman zedelememelidir.

Denetim uygulamasında sendika özgürlüğünü zedeleyici kabul ettiğimiz yaklaşımlar maalesef olmuştur. Sendikalarımızın bir problemle karşılaşmamalarını temin amacıyla denetim klavuzu hazırlanmıştır.

2821 sayılı kanunun 41.ci maddesine göre Sendikaların devletçe denetlenmesine ilişkin 6 Mayıs 1984 tarihine 18.393 sayılı resmi gazetede yayınlanan denetim esaslarına ilişkin tüzük çerçevesi içinde Sendikalarımız muhasebesinin bütünleştirilmesi ve uygulamada yeknesaklık sağlanması esaslarını hakim kılmaya yolundaki düşüncelerimizin vakit geçirmeksizin gerçekleştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Gerek uygulama gerekse denetim kolaylığı sağlamak açısından buradaki çalışmalarımızla bu yönde önemli bir mesafe kat edebileceğimize ve grup çalışmaları ile de belirli ilkeler tesbit etmek suretiyle uygulama alanına sokacağımıza inanıyorum.»

YORUM

Sendikaların Devletçe denetimi, hür ve bağımsız sendikacılık açısından değerlendirildiğinde, bu kavramlara ters düşmekle beraber, ülkemizdeki sendikal hareketin kamu oyununda çirkin biçimde karalanma çabaları dikkate alınırsa, bir ölçüde gerekli görülebilir.

Ancak, Devlet Denetiminin ciddiyet içinde yapılması, denetim sonuçlarının gizli tutulması da kaçınılmaz bir kuraldır.

Oysa, bazı sendikalarda yapılan denetimler, sendika yöneticilerini karalayıcı nitelikte basına sızdırılmış, büyük yolsuzluklar olduğu iddialarına yazılı basında geniş yer ayrılmış, kamuoyu sendikacılık hareketine karşı oluşturulmaya çalışılmıştır.

Aynı sendikaların mahkemelerden aldıkları beraat kararları ise, basın tarafından haber haline getirilmemiş, atılan çamur bir ölçüde temizlenememiştir.

Bu olumsuz gelişmeler karşısında, TÜRK-İŞ ile AAFLI bir seminer kararı alarak, sendikaların Mali Sekreterlerinin katıldığı bir eğitim uygulamasını gerçekleştirmek zorunda kalmıştır.

Çeşme'de yapılan çalışmalar, TÜRK-İŞ topluluğunun tek tip bir muhasebe planı uygulamasını sağlamak bakımından önem taşımaktadır.

Kuşkusuz, Devlete düşen görev de, denetime katılan denetçilerin, ciddiyet içinde hareket etmelerini sağlamak olacaktır.

Türk-İş Yönetim Kurulu Bir Bildiri Yayınladı

“Siyasal iktidar, temel işçi haklarını kısıtlama, yasal güvenceleri ortadan kaldırma eylemlerini durdurmalıdır,,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mustafa KALEMLİ'nin «kıdem tazminatı kurumu ve fon çalışmaları» hakkında bir Gazetede yer alan beyanatı ve «emeklilik yaşının yükseltileceği» yolundaki sözleri üzerine, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu bir açıklama yaptı.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulunun açıklaması şöyle :

«Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mustafa KALEMLİ iki gün önce Rize’de yaptığı bir açıklama ile, TÜRK-İŞ’in tüm uyarılarına ve başta işsizlik olmak üzere, Türkiye’nin koşullarının elvermemesine rağmen emeklilik yaşının yükseltileceğini, bu alanda hiçbir taviz verilmeyeceğini bildirmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mustafa KALEMLİ bugün bir Gazetede yer alan beyanatında ise, Çalışma Meclisi’nde ve bunu izleyen tarihlerde yaptığı tüm açıklamalarla taban tabana çelişen bir ifade ile «kıdem tazminatı ve fon konusundaki çalışmaları, gerekli görürlerse, işçi ve işveren kuruluşlarına yeniden intikal ettireceklerini» bildirmiştir.

TÜRK-İŞ’in her iki konudaki görüşleri bellidir ve kesindir.

Türkiye’de emeklilik yaşının yükseltilmesi hiçbir haklı nedene dayanmadığı gibi, işçinin yarım yüzyıllık temel hakkı üzerindeki tasavvurlarında «ben yaptım oldu» zihniyetine tahammül yoktur.

Siyasal iktidar; temel işçi haklarını, yasal

teminatlarını sistemli bir biçimde kısıtlama, ortadan kaldırma girişimlerini doldurmalıdır. İşçinin, temel hak ve güvencelerde kısıtlamaya tahammülü yoktur.

İşçilerle doğrudan ve dolaylı ilgili her konuda, her siyasal iktidar TÜRK-İŞ’in görüşlerine müracaat etmekle yükümlüdür. Bunun gerekip gerekmeyeceğini münhasıran kendi takdirlerine tâbi sananların düşlediği yönetim düzeni, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi anlayışının 1984 Dünyasında ulaştığı boyutlar karşısında, en az yarım yüzyıl öncesinin acı, sonuçsuz, barışsız anıları olarak tarihin malı olmuştur. Türk Ulusu «ben yaptım oldu» zihniyeti ile değil, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi kuralları ile yönetilebilir. Önde gelen kural, karar almada demokrasiyi egemen kılmaktır.

TÜRK-İŞ kıdem tazminatı kurumuna ilişkin çalışmalarda iki temel ilkenin hareket noktası olması gerektiğini savunmaktadır. Yapılan çalışmanın biçimi ve niteliği ne olursa olsun, kazanılmış haklara dokunulmayacaktır; işçinin kıdem tazminatı hakkı fiilen korunacak ve geliştirilecektir. Bu ilkeleri yansıtmayan bir düzenlemenin TÜRK-İŞ ve Türk işçileri tarafından benimsenmesi, kabui edilmesi mümkün değildir.

Kıdem tazminatı kurumu ve işçilerin emeklilik yaşı konusundaki çalışmaları aralıksız izleyen TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, gelişmelere paralel olarak yurt düzeyinde alınacak önlemleri ve yapılacak sendikal çalışmaları ayrıca duyuracaktır.»

Yetki belgesi almadan bağitlanan sözleşme geçersiz sayılır

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan :

Tarih : 13.4.1984
Sayı : 13 665/3716

ILGI : 28.3.1984 tarih ve 84-Met/00012 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınızda, K.M. San. ve Tic. Koll. Şti. ile sendikanız arasında 1.1.1984 - 1.1.1987 tarihlerinde yürürlükte kalmak üzere toplu iş sözleşmesi imza edildiği, 2822 sayılı Kanun'un 16 ncı maddesine göre yapılan bu işleme sözleşmesinin 45 gün işyerinde ilan edildiği, bu sözleşmeye kanuni sürede itiraz edilip edilmediği sorulmaktadır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun «Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması» başlığını taşıyan ikinci bölümünde, toplu iş sözleşmesinin hangi safhalardan sonra aktedileceği hususları belirtilmiş bulunmaktadır.

Bilindiği gibi 2822 sayılı Kanun'un 12 nci maddesi, «Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir» hükmünü getirmiştir.

Buna göre, toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için ilgili sendikanın, kurulu bulunduğu işkolunda çalışanların en az % 10'unu ve toplu iş sözleşmesi yapılacak işyeri veya işyerlerinde ise en az yarıdan fazlasını üye kaydetmiş olması gerekecektir. Bunun tespiti de Bakanlığımız'ca yapılmaktadır. Bakanlığımız bu tespit yazısını ilgili sendikaya gönderirken, aynı işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla, taraf olacak işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene de başvuru tarihinden itibaren altı işgünü içinde ve başvuru tarihindeki kayıtlara göre bilgi vermekle görevlidir.

Buradaki bilgi vermenin amacı, olabilecek itirazların da değerlendirilmesiyle, gerçekten yetkili sendikanın tespittir. Ancak bu tespitten sonradır ki, işçi veya işveren sendikalarına ya da sendika üyesi olmayan işverenlere «Yetki Belgesi» verilmektedir.

Diğer taraftan, 16 ncı maddede açıkça belirtildiği üzere, 13 ve 14 üncü maddeler gereği Bakanlığımız'ca ilgililere tespit yazısı yazılması şarttır. Ancak, bu şart yerine getirildikten sonra verilmesi gereken yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi için 16 ncı maddesinin 2 nci bendindeki prosedür uygulanabilir. 16 ncı maddedeki yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesindeki amaç da bu karara göre % 10 işkolu yetkisini haiz olan bir sendikanın bu yetkiyi kullanacağı anlamındadır, kanun koyucunun buradaki amacı da budur.

Bu durumda tarafların yetki belgesi almadan toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri için;

- a) Sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda % 10'dan fazla üyesi bulunması,
 - b) Toplu iş sözleşmesi yapmak için Bakanlığımız'a başvurması,
 - c) Bakanlığın tespit yazısını ilgililere göndermesi,
- gerekmektedir.

Sendikanızca, yukarıda belirtilen üç husus yerine getirilmediğinden K.M. San. ve Tic. Koll. Şti. ile yaptığınız sözleşmenin yasal toplu iş sözleşmesi olarak kabulüne imkan yoktur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Kutlu SAVAŞ
(Müsteşar)

OCAK - 1985 İSTATİSTİKLERİNE İLİŞKİN BİLDİRİMLERİN 31.12.1984 TARİHİNE DEK YAPILMASINA İLİŞKİN TEBLİĞ

Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı'ndan :

R.G. 5.11.1984
Sayı : 10566

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60 ncı maddesinde, her işkolunda çalışan sendikalara üye olan ve olmayan işçilerin sayıları ile bunların sendikalara dağılımının her yıl Ocak ve Temmuz aylarında Bakanlığımızca neşredilecek istatistiklerde gösterileceği öngörülmüştür.

Buna göre, Ocak ayı istatistiğinde değerlendirilecek verilerle ilgili bildirimlerin en geç 31 Aralık 1984 tarihine kadar yapılması gerekmektedir.

Bu sebeple :

1 — Bakanlığımıza şimdiye kadar yapılmış olan bildirimlerin yeniden gönderilmemesi, yalnız 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22, 25 ve 62. maddesi gereğince gönderilecek belgelerin mümkün olduğu kadar erken ve mutlaka 31.12.1984 tarihinden önce Bakanlığımıza intikal ettirilmesi gerekmektedir.

2 — 31.12.1984 tarihinden sonra gönderilecek bildirimler Ocak istatistiğinde dikkate alınması mümkün olamayacağından 1985 Temmuz istatistiğinde değerlendirilebilecektir.

3 — Gecikmelere yol açılma, ması bakımından bildirimlerin 31.12.1984 tarihinden önce yapılması gerekmektedir.

Tebliğ olunur.

Denetim
yetersiz
olunca

“Sigortasız çalışacak elemanlar aranıyor”

Bu iş yerlerinde ücretler haftalıkla ödeniyor. İşe alınmada tecrübe yanında, hemen sigorta istememe koşulu da aranıyor. Haftalıklar 5 bin liradan 20 bin liraya kadar değişiyor.

Sigortasız ve sendikasız olma şartı ile işçi alınıyor

● **ŞİDE: «BAZI
İŞVERENLER İŞÇİLERİ
SİGORTAYA VE
SENDİKAYA GİRME
ŞARTI İLE İŞE
ALMAKTA, AKSİ
HALDE İŞTEN
ATACAĞI TEHDİDİNDE
BULUNMAKTADIR»
DEDİ**

— Aradığımız nitelikler sizde var. Şimdi bir dilekçe verin ve işe girişiniz için gerekli işlemleri yapalım.

— Yani işe alındım mı?

— Evet. İki küçük şartımız daha var. Sigortalı olmak istediğiniz takdirde çalışmanız mümkün değil. Sendikaya girmek ise iş akdinizin bitmesi demektir.

Bu konuşma, gazetelere ilan

verip işçi arayan özel sektöre ait yüzlerce işyerinden birinde geçiyordu.

İş bulabilmek, ekmek parasını kazanabilmek aslanın ağzındaydı. Böyle bir şans kaçırılmamalıydı. Daha genç yaşta sigortayı düşünmenin anlamı yoktu. Sendikaya da girmeyebilirdi. İş kabul edildi.

İşe giren de, işe alan da memnundu.

★★★

1984 Türkiye'sinde oynanan bu çirkin oyun öylesine yaygınlaşmıştı ki, 650 bin işçinin sendikal haklardan yoksun bırakıldığı, sosyal güvenlik bakımından hiçbir güvenceleri olmadığı biliniyordu.

Sosyal Sigortalar Kurumu, kendisine bildirilmeden çalıştırılan ve «kaçak» olarak tanımlanan işçiler için fazlaca bir şey yapamıyordu. Denetim için yeterince elemanı bile yoktu.

Bir ihbar olursa değerlendirebiliyordu ki, iş bulmanın mut-

luluğu içindeki insanlar da ihbar etmenin başlarına açacağı derdi biliyorlardı. En azından kapının önünde kendilerini bulurlardı.

Anayasa ve yasalar böylesine çiğnebilir miydi?

Türk-İş Genel Sekreteri **M. Sadık Şide**, Isparta'da basına yaptığı açıklamada şunları söylüyordu:

«İşçilerin, sendika ve sigortaya girmemeleri için bazı işverenlerin tehditi altında bulunduğunu biliyoruz. Türkiye'de artık diploma ya da yetenek aranmıyor. Sigortasız ve sendikasız çalışma şartı iş bulmak için yeterli hale getirilmek isteniyor.

İşverenlerin bu tutumu, belgelerle tarafımızdan tesbit edilmiş ve derlenerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına intikal ettirilecek hale getirilmiştir. Konunun takipçisiyiz. Kimse, Anayasa ve yasaları hiçe sayacak cür'et göstermesine izin vermeziz»

Bir
gazete
haberinin
küpürü

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONGRESİYONU Aylık Eğitim ve Meslek Dergisi

TÜRKİYE İŞÇİ
SENDİKALARI
KONGRESİYONU
ADINA SAHİBİ :
ŞEVKET YILMAZ

Yazışmaları Müdürü
**HÜSEYİN
EKMEKÇİOĞLU**

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

KASIM 1984 — SAYI : 184

Müessese Müdürü :
Genel Teşkilatlandırma
Sekreteri
Orhan BALABAN

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

İşçi Sağlığı Ve SSK Tıp Kongresi

M. Sadık ŞİDE
TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

Hepimizin arzusu olan hızlı ve dengeli kalkınmada, ülkemizin içinde bulunduğu çeşitli sorunlarının çözümünde sağlıklı insan gücüne ihtiyaç vardır. Giderek değişen ve gelişen toplumumuzda sağlık alanında daha etkin tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu arada işçilerimizin ve bakmakla görevli oldukları aile bireylerinin artan sağlık taleplerine zamanında ve etkili bir biçimde cevap vermek daha büyük önem taşımaktadır.

Bilindiği gibi Sosyal Sigorta-

lar Kurumu irili ufaklı 312 kadar sağlık tesisinde bu hizmeti vermeye çalışmaktadır. 1983 yılında yapılan bir tespiti göre; günde ortalama 65 bin kişinin şifa aramak için başvurduğu bu sağlık tesislerinde bir takım sıkıntı ve şikayetler vardır. Yetkililerce alınan bütün önlemlere rağmen bu şikayetler yarıncı da olacaktır.

İstenen nedir? Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinde hizmet standardı yükselsin, muayene ve ilaç kuyrukları azalsın, havale işlemleri ve eziyetinden olan şikayetler dindirilsin. İşçi kendi sağlık tesislerinde daha iyi hizmet görsün, tedavi olsun.

Sosyal Sigortalar Kurumunun Tıp Kongreleri önemli toplantılardır. İlimi konular tartışılır ve iyi sonuçlar alınmak istenir.

5-8 Kasım 1984 tarihlerinde ANKARA'da icra edilen SSK. XI. TIP KONGRESİ'nde bu iyi maksatlara yönelik bir çalışma yapılmıştır.

Bu çalışmaların tamamında amaç, işçi sağlığının daha iyi korunması ve hastalara daha yüksek standartta hizmet verilmesi olduğuna göre; özellikle SSK. Hastanelerinde Hasta - Doktor, Doktor - Personel ve Hasta - Sağlık Personeli ilişkilerinin en iyi seviyede tutulmasına ait tedbirlerin gözden geçirilmesi ve işyeri tedbirlerinin alınması gereklidir.

Sağlık hizmetleri, birçok hizmetin iç içe verilmesiyle sağlanabilir. Hastanelerimizde otelcilik hizmetleri, tıbbi hizmetler kadar önemlidir. Bu sebeple bugün milyarlık değerlere ulaşmış bulunan hastanelerimizde Başhekim - Başhemşire - İdare Müdürü üçlüsünün çok iyi bir hizmet dialoğu içinde olması şarttır. Bu tablo, iyi bir hizmet temposunun yegane göstergesi olmaktadır.

Sağlık hizmetlerinin daha iyi olmasını istemek sigortalılar olarak en tabii hakkımızdır.

Muayene için, sabaha karşı saat 04.00'te sıra numarası almaya gelmek, muayene kuyruğunda 3 sa-

at bekledikten sonra 3 dakika süren üsiten bir muayene ile gönderilmek, ilaç kuyruğunda saatlerce beklemek hiçbir sigortalının hoşuna gitmez. Ayrıca doktorun ihtiyaç gösterdiği bir mide filmi için, 3 - 4 ay sonraya randevu almak, bulunacağı ilçe ve semtteki sağlık istasyonu veya dispanserde gerekli doktor olmadığından daha uzak yerde veya başka ildeki sağlık tesislerine havale edilmek sigortalıların en çok şikayet ettiği hususlar olmaktadır.

SSK. XI. TIP KONGRESİ sebebiyle bu önemli konuları hatırlamak ve çarelerini düşünmek bütün ilgililerin ve bu kongreye katılanların kaçınılmaz görevidir.

Yegane sermayesi sağlığından ibaret olan işçimizin iyi bakılması, hastalandığında kısa sürede en iyi bir şekilde tedavi edilerek işinin başına gönderilmesi aynı zamanda milli bir görevidir.

Özellikle son zamanlarda çalışma hayatının gereğince yapılamayan teftiş ve denetim sonucu ağırlaşan çalışma şartları işçilerimizin sağlığını tehdit eden boyutlara ulaşmıştır. Yaptığımız görev gezilerinde bu sıkıntı veren örnekleri görüyor ve her bölgede bu alanda yeni şikayetler dinliyoruz.

Bu sebeple, sağlık hizmetlerini daha iyi ve daha yüksek bir standartla yapmak gayretleri yanında, işçilerin sağlığını bozan sebeplerin ortadan kaldırılması da büyük önem taşımaktadır.

Çalışma hayatının teftiş ve denetimini gereğince yapmak, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini almak kanuni görevlerdir.

Pek tabii bunun kadar önemli bir diğer tedbir de, işçilerin geçimlerini sağlayan gelirlerini arttırmak yeterli beslenmelerini, çocuk - çocuk gıdasızlıktan hastalanmamalarını sağlamak, milli görevlerdir.

SSK. XI. TIP KONGRESİ'nin, işçilerimizin sağlığını korumada ev onların hastalıklardan uzak tutulmasında ve tedavi edilmesinde önemli bir aşamanın sebebi olmasını dileriz.

ERİYEN ÜCRETLER



1984 yılı tamamlanmak üzere. Bu durumda 1984 yılı sosyal ve ekonomik hedeflerinin ne oranda gerçekleşeceğini kestirmek mümkündür.

1984 yılı için % 25 hedeflenen enflasyonun yıl sonunda % 50lerde gerçekleşeceği tahmin edilmektedir.

Diğer taraftan, 1984 yılının ilk on ayında, bazı temel gıda madde fiyatlarında görülen artışlar da, yukarıdaki tahmini doğrular niteliktedir.

Buna göre, bazı temel gıda maddelerinin yılbaşından itibaren fiat gelişimi şöyledir :

Besin Maddeleri	1 Ocak 1984	1 Kasım 1984	10 Aylık
	Fiyatı	Fiyatı	Artış %'si
Et	725.—	1.000.—	38
Peynir	500.—	900.—	80
Süt (çiftlik)	100.—	130.—	30
Ekmek	30.—	50.—	66.66
Marg. (Sana)	280.—	520.—	85.71
Zeytinyağı	400.—	650.—	62.25
Şeker	100.—	135.—	35
Çay	650.—	1.000.—	53.84

Tablodan da anlaşılacağı gibi, fiyatların 10 aylık dönemde ortalama % 57 artması karşısında, 1984 yılı için verilmiş olan % 25 + 2000.— TL. ücret zammı, geçerliliğini çoktan kaybetmiştir.

Kasım 1984 tarihi itibarıyla yapılan bir başka araştırma da, 4 kişilik bir ailenin aylık harcamalarının net 100.000 TL. yi aştığını göstermektedir. Buna karşın, SSK istatistiklerine göre, 1984 yılında ortalama ücret, aylık brüt 37.410.— TL. gibi bir seviyede bulunmaktadır. Bu kıyaslama, ücretlerin ölçüsünü ve yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Hatırlanacağı üzere, 1 Mart 1984 fiyatları üzerinden hesaplanan yürürlükteki asgari ücret ise, 7,5 aylık dönemde geçerliliğini kaybetmiştir.

1 Mart 1984 tarihinde bir işçinin (besin içi + besin dışı) toplam harcamaları günde 711,80 TL. iken, bu miktar Kasım 1984 tarihinde 1.125,64 liraya yükselmiştir. Buna göre, 7,5 aylık dönemdeki fiyat artışı, % 58 olmuştur.

Bütün bu değerlendirmeler, ücret - fiyat gelişmesinin, çalışanlar aleyhine işlediğini ve içinde bulunduğumuz yılda da reel ücretlerde görülen gerilemenin önlenemediğini göstermektedir.

Hükümetin, bu olumsuz gelişmeleri sürdürmedeki ısrarı ve sendikalarca hazırlanan talepleri aşırı bulması, güçlendireceğini vaad ettiği orta direğin günlük ihtiyaçlarını karşılayamaz hale getirmiştir.

Serbest toplu pazarlık dönemine geçilmeyle birlikte, toplu sözleşmelerin imzalanmasına başlanmıştır.

Biten bu sözleşmeler tetkik edildiğinde, alınan haklar bakımından özel kesim sözleşmeleri çalışanlar açısından çok daha iyi durumdadır. Özellikle, kamu kesimi sözleşmelerinde müzakerelerin sağlıklı yürümediği ve daha çok uyuşmazlığa gidildiği gözlenmektedir.

Yıllık enflasyonun % 50'lerde seyrettiği bir ortamda, sendikaların bu düzeydeki taleplerini «aşırı» bulmak, toplu iş sözleşmelerini çıkmaza sokmaktadır.

Bu nedenle, özellikle Hükümetin toplu sözleşmelere yaklaşımı mutlaka değişmeli ve gerçeklerin ışığında sonuca gitmek için olumlu çaba gösterilmelidir.

Ahmet Kurt:

"Toplu sözleşme yapmak bir yana, masaya bile oturamıyoruz,,

LIKAT-İŞ Sendikası Genel Başkanı Ahmet KURT, Sendikasının Başkanlar Kurulu toplantısını açış konuşmasında, Sendikacılığın riskli bir meslek haline geldiğini, toplu sözleşme yapabilmeyenin adeta imkansızlaştığını söyledi.

Geçen zorlu günlere karşılık, sendikacılığı gelecekte daha güç koşulların beklediğini belirten Ahmet KURT, bazı işyerlerinde keyfi işçi çıkarmalarının arttığına temasla şunları söyledi:

«Yaklaşık dört aydanberi KİT'lerde bir yönetim boşluğu var.

Yarınadan endişeli yöneticiler, bu koşullar altında sorumluluk yüklenme hakkı olarak yavaşlayan üst düzey kadroları ve heyecanla atamalara intizar eden bir personel ordusu.

Bunun doğal sonucu, hizmette yavaşlama ve derin boşluklar ile devlet çarkına çomak sokmadan öteye gitmiyor.

2821 ve 2822 Sayılı Sendikalar, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasalarının ilk uygulaması başarısızlık ve düzensizliklerle sürüp gitmektedir.

Bir taraftan Sıkıyönetim Yasakları, Olağanüstü Hâl Yasası'nın tanıdığı geniş yetkiler, diğer taraftan Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu'nun baskıları altında hakça ve özgürce işleyen bir toplu pazarlık düzeninden bahsetmek bilmem ne derece mümkündür.

Hak uyuşmazlıklarında grev hakkının kaldırılmış olması, Grev yasaklarının artırılması, grevin başlayacağı tarihin önceden işverene bildirilmesi mecburiyeti, grev yapılan işyerindeki ürün ve stokların rahatça dışarıya çıkarılabileceği, grev gözcüleri-



Likat-İş Başkanlar Kurulu toplantısından bir görünüş

ne reva görülen sıkıntılar karşısında, grev noktasına gelinceye kadar açılacak bir çok yasal baraj aşılabileceği dahi yapacağınız grevin başarı şansını takdirlerinize bırakıyorum.

Kanunlarımız sendika yöneticisini kanun, tüzük ve kuruluşun amaçlarına uygun harcamalarla sınırlı ve sorumlu tutuyor. Bundan kimsenin şikayete hakkı olmasa gerektir.

Ancak, uygulama bu kadar ulvî ve iç açıcı bir görünüm arzetmiyor. Aksi sabit oluncaya kadar herkesin en az kendileri kadar dürüst ve mazbut olduğunu daha işin başında unutan denetimle görevli bazı elemanlar, olayları kara gözlükler altında görmeğe kararlı, biktırıcı ve peşin hükümlü davranışları ile Sendikal huzuru yok etmek için adeta yarış halindedirler...

Kanun ve Nizamlara Saygılıyız. Ama, Sendikacı ise mutlaka suçludur, hatalıdır, kusurludur imajı ile işe başlayan idari denetim organlarının bu hasmane tutum ve davranışlarından da şikayetçi ve üzgünüz.

TOPLU SÖZLEŞME MASASINA OTURMAK ZORLAŞTI

Biz, sendikacılığa başladığımız günden bu yana içine girdiğimiz ve ne zaman çıkacağımızı kestiremediğimiz bu girdabın sonuna vardığımız-

da, her halde bir hayli enerji ve zaman kaybına uğramış olacağız.

Kanun koyucunun (Sendikalar, Toplu Sözleşme başlamadan 120 gün evvel görüşmelere başlayıp, sonucu varsınlar da işçiler yeni haklarını gecikmeden alabilsin) şeklindeki iyi düşüncesi, uygulamada maalesef yetersiz kalmakta ve gerek uygulayıcı mekanizma olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kısır anlayış ve çalışması gerekse bizzat Sendikaların bazı hasmane tutumları yüzünden biz dahil bir çok İşçi Kuruluşunun masaya oturma tarihlerinin 1985 yılına bir hayli sarkacağı şimdiden ayan beyan ortadadır.

Öte yandan, «son yarım asırlık toplum hayatımızın en unutulmayan ve sevilmeyen misafirinin «ENFLASYON» denilen canavar olduğunda artık kuşku yoktur.

Reklamlarla ifadesindeki korkutucu görünümü, çarşı ve pazarda adeta devleşen hayat pahalılığı ile mücadele edebilmenin ne ferdin bizim, ne de hükümet edenlerin gücü dahilinde olmadığı bana göre, artık aydınlığa kavuşmuştur.

Bu itibarla diyorum ki, en ideâl seviyede olmasa da enflasyonun aşındırdığı, kemirdiği, yiyip bitirdiği üç retlerimizi toplu sözleşme masalarında bir ölçüde yenileyip, takviye edebilirsek dahi başarılı ve mutlu olacağız.»



TES-İŞ Sendikası Yönetim Kurulu üyeleri birarada görülüyor

Erçelik : "Ben yaparım olur, ben söylerim durur mantalitesi ile hareket ediliyor,,

TES-İŞ Sendikası Genel Başkanı Orhan ERÇELİK, «Hür Sendikacılık ve serbest toplu pazarlık düzenini kafalarına sindiremeyenler, iğneden ipliğe zam faturalarını çalışana yükleyerek, 'ben yaparım olur, ben söylerim durur' mantalitesi ile hareket ediyorlar» dedi.

TES-İŞ Sendikasının 26-27 Kasım tarihlerinde toplanan Başkanlar Kurulu toplantısını bir konuşmayla açan Erçelik özetle şunları söyledi :

«Sendikalar, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunlarının ilk uygulama örnekleri özellikle kamu kesimi sözleşmelerinde hiç de iç açıcı bir manzara arz etmemektedir.

TÜRK-İŞ topluluğu demokrasiye geçişteki sür'at ve intikali çelmeleyen bir tavırla karşı karşıya bulunuyor.

Sendikal hakların kısıtlanması ile yetinmeyenler kaygı verici demecler, müdahaleci tavırlarla işçi hareketini sindirmeyi amaçlayan bir tablo yaratmışlardır.

Hür sendikacılık ve serbest toplu pazarlık düzenini kafalarına sindiremeyenler, iğneden ipliğe zam faturalarını çalışana yükleyerek «Ben yaparım olur, ben söylerim durur» mantalitesi ile hareket etmektedirler.

Enflasyonun Türkiye genelinde enerji işçilerinin satın alma gücünü nasıl yiyip bitirdiğini bir anket çalışması ile ortaya çıkarmış bulunuyoruz.

Milli gelirden yeterince payını alamayan çalışanların, sık sık yapılan zamlarla, şişmiş fiyatlar karşısında geçinmeye takatleri tükenmektedir.

Bu gerçeğe rağmen «Ortadirek çok para harcıyor, para musluklarını biraz daha sıkamak lazımdır» görüşü ile hareket edenlerin Kızılay'ın lüks mağazalarının müşterileri ile dar ve sabit gelirlileri karıştırdıkları anlaşıl- maktadır.

Devlet İstatistik Enstitüsü ile Koordine sağlayarak yürüttüğümüz bu çalışmalarımızdan elde ettiğimiz ilk verilere göre veresiye alış-verişle ihtiyaçlarını karşılayan enerji işçilerinin oranı son 4 ay zarfında yüzde 65'den yüzde 83'e yükselmiştir.

% 77'si vasıflı olan enerji işçilerinin 1978 yılı ücretleri baz olarak alındığında reel ücretlerde % 50'yi aşan bir gerileme ortaya çıkmaktadır.

İşte, enerji işçilerinin sosyal yaşamlarını gerçek rakamlarla gözler önüne seren bir çalışmamız taleplerimizin temelini teşkil edecektir.

1985 yılı bütçesinin görüşüldüğü şu günlerde sayıları 4 milyonu aşmış işsizlerimizin, ekonomik sıkıntı içinde bulunan emeklilerimizin ilgililerden inandırıcı bir ses beklediklerini ifade etmek istiyorum.

Sendikalı sendikasız çalışanlarımız kaybettikleri bazı hakların iadesini ve yeni hak kaybı kaygılarını dağıtacak inandırıcı acil ve somut icraatlar beklemektedirler.

Bütün bu ifade etmeğe çalıştığım konularda, TES-İŞ inançla, yılların kazandırdığı tecrübesi ile enerji işçilerine ve topluma karşı görevlerini ifade yoluna devam etmek kararlılığı içindedir.»

Çalışan Kadınlar Konferansı ilgi uyandırdı

Türk kadınına seçme ve seçilme hakkının tanınmasının 50. yılı nedeniyle TÜRK-İŞ ile AAFLI'nın İstanbul'da düzenlediği «Çalışan Kadınlar Konferansı» ilgi uyandırdı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, Türk kadınının pek çok batılı ülkede henüz kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmadığı bir dönemde Atatürk'ün direktifi ile bu haklara kavuştuğunu hatırlatarak, «Büyük Atatürk, kadınının ikinci sınıf insan muamelesi görmesine de son vermiş, o'nu toplum içindeki saygın yere getirmiştir. Artık Türk kadınına ekonomik, kültürde, siyasette ve bütün kesimlerde erkeklerle omuz omuza görmekteyiz. Atatürk'ün pek çok devrim yaptığını biliyoruz. Sadece böyle sine bir girişim bile kişiyi yüceltmeye yeterlidir» dedi.

Konferans'ta çeşitli öğretim üyeleri de tebliğler sundular.

Üç gurbetçimiz öldürüldü



Fransa'da çalışan işçilerimiz ırkçı çevrelerin hedefi oldu

Büyük hayallerle gelmişlerdi Fransa'ya... Ülkelerinde iş bulamamışlar, gurbette çalışmak zorunda kalmışlardı...

Kemal Özgül de Ma'atya'dan kalkmış, Paris'in 60 kilometre uzağındaki Pirault ve Fils şirketinde çalışmaya başlamıştı.

Ekonomik kriz, inşaat sektöründe kurulu bu firmayı da etkileyince, çoğu Türk işçisi olan 32 kişi, 4 ay süreyle ücretlerini alamadılar.

Sendikaları kanalıyla işvereni dava ettiler ve işveren 30 Ekim

tarihine kadar ücretleri ödemeyi taahhüt etti.

30 Ekim'de ücretler yine ödenmedi. 32 işçi açlık grevine başladı.

Bağlı oldukları İşçi Sendikaları Konfederasyonu CGT işçileri destekleme kararı aldı.

İşyerinde greve başlayan işçiler, işyerinin Kamerun'lu bekçisi Nzada'nın patrona sadakatını göstermek için açtığı ateş sonucu kaçıştılar. Kemal Özgül kaçamamıştı. Yerde kanlar içinde yatıyordu.

Nzada ve patronun oğlu Jean Pierre Pirault tutuklandı.

Olay Fransa'da büyük yankılar uyandırdı. Kemal Özgül'ün cenazesi başında Fransa Cumhurbaşkanı Mitterrand ve İçişleri Bakanı Joxe saygı duruşunda bulundular.

Tepkiler peşpeşe geldi. Sendikalar yürüyüşe hazırlanıyordu.

Kemal Özgül'ün öldürülmesinden 24 saat sonra, Chateaubriand kasabasında 300 kadar Türk'ün devam ettiği Gürsoy kahvesi bir çılgının saldırısına uğradı.

Frederic Boulay adındaki saldırgan, kahvehane'nin kapısında dürmüş ve elindeki av üfeğini içerdekilerin üzerine boşaltmıştı.

Şehit
işçilerimiz
Kaynar,
Yıldız
ve
Özgül

Fransa'da
ırkçılık
tel'in
edildi



Abdullah Yıldız ve Salih Kaynar adındaki işçiler kafalarının aldıkları yaralar nedeniyle olay erinde canlarını verirken, İbrahim Kapanca, Özgürel Senal, Hayrettin Yılmaz ağır yaralandılar.

Akıl hastası olduğu öğrenilen katil yakalandığında «Yabancıları sevmiyorum» demekle yetindi.

24 Saat ara ile meydana gelen bu olaylar bir rastlantı mıydı?

Fransız aşırı sağcı Ulusal Cephesi lideri Jean Marie Le Pen, parlamento yenileme seçimlerinde bu sözleri sık sık kullanmıştı.

İrkçi politikası ile Fransa'da yabancı düşmanlığının tahrikçisi olarak tanınan Le Pen, olaydan sonra tevil yoluna sapmaya çalıştı. Cinayetlere karşı olduğunu söyledi. Amma, ırkçılık yüzünden iki Türk daha hayata gözlerini kapamıştı.

Türkiye'de de tepkiler büyük oldu. Mitterrant'ın cenazeye saygı duruşunda bulunması politik çevreleri yumuşatmıştı. Ancak, Türk-İş Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ICFTU'ya bir telgraf göndererek, konunun uluslararası düzeyde kınanmasını istiyor, bu gibi olayların tekrarından endişe duyduğunu belirtiyordu.

Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz, basına yaptığı açıklamada ise şöyle diyordu:

«Fransız İşçi Sendikaları Konfederasyonu CGT'nin kısa bir süre de olsa genel iş bırakma çağrısını memnuniyetle karşıladık. Bir yanda haklarını almak için grev yapan işçimizin öldürülmesi, öte yanda yabancı düşmanlığının çirkin bir örneği olarak Türk kahvesine yapılan saldırı sonucu ölen iki işçimiz, insan haklarını ağızlarına sakız yapan Fransızlar için bir yüz karasıdır.

Bu saldırılar Hür ve demokra-



İrkçilik hareketini başlatan
Ulusal Cephesi Lideri
Jean Marie Le Pen

tik sendikacılık hareketi ile insan haklarına yöneltilmiştir.»

Üç işçimizin cenazesi daha sonra yurda getirilerek toprağa verildi.

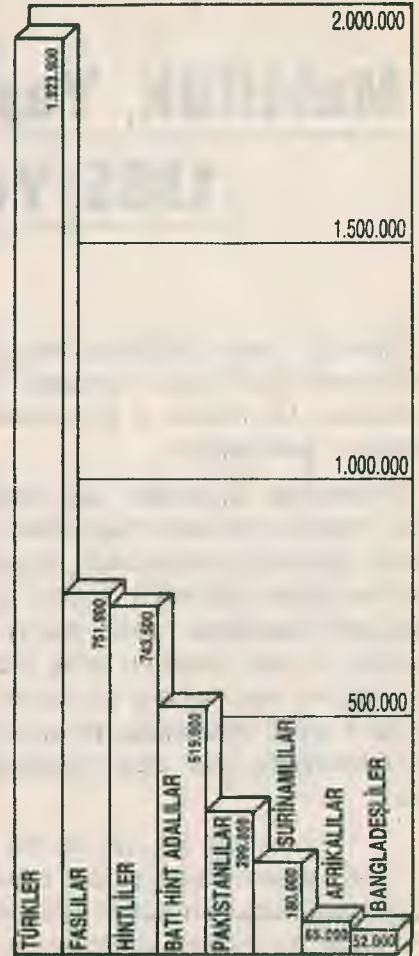
Allah Rahmet eylesin.

● «LE MONDE» ÇALIŞANLARI, İSSİZLİK TEHLİKESİYLE KARŞI KARŞIYA

Fransa'da günlük basının % 10'luk tiraj kaybına uğraması nedeniyle, gazete çalışanlarının işten çıkarılabileceği bildiriliyor. Günlük gazeteler arasında en yüksek oranda okuyucu yitiren gazetenin ise «Le Monde» olduğu belirlendi. Bu yılın Eylül ayında, ki zararı 30 milyon Frank dolayında bulunan «Le Monde» gazetesinin Müdürü Andre Laurens, gazete çalışanlarına birer yazı göndererek, parasal bunalımı azaltıcı bir takım önlemler alınması gerektiğini bildirdi. Gazetenin, öncelikle basımevini kapatarak, burada çalışan işçilerin işlerine son vermesi bekleniyor. «Le Monde» da halen 200'ü muhabir olmak üzere 1250 kişi çalışmakta.

AVRUPA GURBETÇİLERİ

Batı Avrupa'daki yabancı nüfusu grafiği



NOKTA dergisinin yaptığı araştırmaya göre, Avrupa'da çalışan yabancı işçilerin büyük çoğunluğunu Türk işçileri teşkil ediyor.

Bengaldeş, Afrika, Surinam, Pakistan, Batı Hind Adaları, Hindistan, Fas işçilerinin dağıldığı Batı Avrupa'daki ülkelerde işçilerimizin yekünü 1 milyon 923 bin 900 olarak belirleniyor.

İkinci sırada 751 bin 900 işçisi ile Fas, üçüncü sırada ise 743 bin 500 işçisiyle Hindistan yer alıyor.

Batı Hint Adalarından 519 bin, Pakistan'dan 299 bin 800 işçinin bulunduğu Batı Avrupa ülkelerinde, Surinamlılar 180 bin, Afrikalılar 65 bin, Bengaldeş'liler de 52 bin işçi ile sıralanıyor.

Araştırmaya göre, Fransa'da çalışan gurbetçi işçilerin arasında yedinci sırada yer alan Türk işçileri 135 bin kişi. Bunların tamamı sanayi kesiminde çalışmakta.

Malûllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortasında

1985 Yılı Gösterge Tablosu

Bilindiği üzere 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na, 2422 Sayılı Kanunun 17. maddesi ile eklenen Ek Madde 2 ile «Gösterge Tesbit Tabloları» getirilmiştir.

Bahsedilen maddenin (b) fıkrasında «Malûllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları için düzenlenecek gösterge tablosunda, sigortalının aylık talep ve ölüm tarihinden önceki 5 takvim yılında prim hesabına esas asgari günlük kazançların 5 yıllık tutarının yıllık ortalaması taban sayısını, aynı yıllara ait azami günlük kazançların yıllık ortalaması tavan sayısını oluşturur» hükmünü amir olup; maddenin (d) fıkrası da :

«Yukarıda (a), (b) ve (c) fıkralarına göre tespit edilen taban sayısı, gösterge tablosundaki en düşük göstergenin, tavan sayısı en yüksek göstergenin karşılığı olarak alınır. Tavan sayısı ile taban sayısı arasındaki fark, en düşük göstergenin karşılığı olan kademe hariç tutularak geriye kalan kademe sayısına bölünür. Bölüm sonucunun kesir kısmı tama çıkarılarak elde edilen sayı, en düşük göstergeyi takibeden göstergedan itibaren, her dilim bir göstergeyi karşılamak üzere, taban sayısına ard arda ilâve edilerek takip eden göstergelerin karşılığı sayılar tespit edilir.»

hükmünü taşımaktadır.

Bu hükümlere göre, 1.1.1985 tarihi ile 31.12.1985 tarihleri arasında yaşlılık aylığı ve ya malûllük aylığı talep edenler ile bu tarihler arasında ölen sigortalıların geride kalanlarına

aylık bağlamaya esas olacak gösterge tesbit tablosu şöyle düzenlenecektir.

1984 yılı asgari kazanç tutarı	282.060.— TL.
1983 yılı asgari kazanç tutarı	195.840.— TL.
1982 yılı asgari kazanç tutarı	146.250.— TL.
1981 yılı asgari kazanç tutarı	103.950.— TL.
1980 yılı asgari kazanç tutarı	64.800.— TL.

Toplam ... 792.900 — TL.

Yıllık ortalama $(792.900./5=)$ 158.580.—

TL. 12. derecenin 1. kademesini oluşturacaktır.

1984 yılı tavan kazanç tutarı	571.140.— TL.
1983 yılı tavan kazanç tutarı	427.200.— TL.
1982 yılı tavan kazanç tutarı	293.250.— TL.
1981 yılı tavan kazanç tutarı	238.500.— TL.
1980 yılı tavan kazanç tutarı	211.500.— TL.

Toplam 1.741.590.— TL.

Yıllık ortalama $(1.741.590/5=)$ 348.318.—

TL. 1. derecenin 9. kademesini oluşturacaktır.

Tavan sayısı 348.318.— ile

Taban sayısı 158.580.— arasındaki

Fark , , 189.738.— olup;

bu fark en düşük göstergenin karşılığı olan kademe hariç tutularak geriye kalan kademe sayısı 140'a bölündüğünde bulunan 189.738/140 = 1355, 27 tama çıkarıldığında elde bulunan 1356 sayısı, en küçük göstergeyi takip eden göstergedan itibaren her dilim bir göstergeyi karşılamak üzere, taban sayısına ard arda ilave edilerek takip eden göstergelerin karşılığı sayılar tesbit edilerek, 1985 yılında malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında gösterge tesbitinde kullanılacak olan tablo yan sayfada gösterildiği şekilde meydana gelmektedir.

Yaşlılık, Malütlük ve Ölüm Sigortalarında
1.1.1985 - 31.12.1985 Tarihinde Emekli Olanlar ve Ölenler İçin Uygulanacak Gösterge Tesbit Tablosu

K A D E M E L E R

Derece	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	337572	338928	340284	341640	342996	344352	345708	347064	348318	—	—	—
2	321300	322656	324012	325368	326724	328080	329436	330792	332148	333504	334860	336216
3	305028	306384	307740	309096	310452	311808	313164	314520	315876	317232	318588	319944
4	288756	290112	291468	292824	294180	295536	296892	298248	299604	300960	302316	303672
5	272484	273840	275196	276552	277908	279264	280620	281976	283332	284688	286044	287400
6	256212	257568	258924	260280	261636	262992	264348	265704	267060	268416	269772	271128
7	239940	241296	242652	244008	245364	246720	248076	249432	250788	252144	253500	254856
8	223668	225024	226380	227736	229092	230448	231804	233160	234516	235872	237228	238584
9	207396	208752	210108	211464	212820	214176	215532	216888	218244	219600	220956	222312
10	191124	192480	193836	195192	196548	197904	199260	200616	201972	203328	204684	206040
11	174852	176208	177564	178920	180276	181632	182988	184344	185700	187056	188412	189768
12	158580	159936	161292	162648	164004	165360	166716	168072	169428	170784	172140	173496

İngiliz idaresi altında bulunan Kıbrıs'ta Akel Komünist partisinin desteklediği güçlü rum sendikalarının karşısında hemen hemen yok denecek kadar güçsüz Türk Sendikalarını bir çatı altında toplamak ve Rum sendikaları karşısında mücadele gücünü arttırmak için İstanbul İşçi Sendikaları Birliğini temsilen, Nuri BEŞER, İbrahim DENİZCİER, Celal BEYAZ, Lütfi YILMAZ ve ben 1954 yılı Mayıs ayının ilk haftasında Kıbrıs'a görevli olarak gitmiştik. Halen beş kişilik heyetten üç kişi hayatta, diğer iki arkadaşımız İbrahim DENİZCİER ve Celal BEYAZ rahmetli olmuşlardır.

TÜRK-SEN'İN KURULUŞ ÇALIŞMALARI

Kıbrıs'a giderken irili ufaklı bine yakın Türk Bayrağı götürdük. O günün Türkiye Dışişleri Bakanı Rahmetli Fuat KÖPRÜLÜ idi. Gitmeden evvel kendisini ziyaret ettiğimizde, ne maksatla gitmek istediğimizi izah ettik ve oradaki seyahatimizin başarılı olması için kendisinden yardım talep ettik.

Uçağımız Lefkoşe havalimanına indi. O günkü Türk Cemaati Başkanı Rahmetli olan Dr. Fazıl KÜÇÜK, Din görevlisi Müfti DANA efendi de karşılayanların başında geliyordu. Lefkoşe'de bulunan Saray Oteline yerleştik. Dr. Fazıl KÜÇÜK bir aylık bir gezi programı hazırladığını söyledi. Biz de programı tetkik ve kabul ettik. Programı bildirdik. Programda daha ziyade Rum sendikalarının kuvvetli bulunduğu ve Türklerin yoğun bulunduğu yerleşim yerleri vardı. Gezi başlamadan evvel belli başlı Magosa Tahmil Tahliye İşçileri Sendikası, Ekme-Simit İşçileri Sendikası, Tarım İşçileri Sendikası ve Haberleşme İşçileri Sendikası'ndan ibaret toplam üye sayısı 1000 civarında olan bu dört sendikayı İngiliz kanunlarına göre hazırladığımız bir tüzükle bugünkü ismi taşıyan TÜRKSEN'i kurduk. Kanuni formaliteleri ikmal ederek Kıbrıs Bölge Çalışma Müdürlüğüne teslim ederek kuruluşu tamamladık ve gezilerimize başladık.

RUM - İNGİLİZ ORTAK BALTALAMA POLİTİKASI

Lefke üzerinden Baf, Larnaka, Magosa, Girne ve o sahil şeridi üzerinde en ufak bir Türk köyü bırakmamak

şartıyla programımızı sürdürdük. Her gittiğimiz yerde mikrofonlarla İngiliz idaresinin Türk cemaatine karşı tutum ve davranışlarını, Rumların ve Rum sendikalarının Türk işçilerine yapmış olduğu baskılar karşısında yalnız olmadıklarını, Türk Milletinin ve Türkiye İşçi Sendikalarının yanlarında olduğunu, her türlü maddi ve manevi yardımların devam edeceğini dile getirdik. Her gittiğimiz yerde heyetimiz Türk toplulukları tarafından heyecanla karşılanıyordu. Akel Komünist Partisinin militanları gece gündüz bizi takip ediyorlardı. Heyetimiz Baf'ta iken kaldığımız otele bir polis müdürü geldi. İngiliz Valisinin emriyle

BİR ANI

Kıbrıs'ta TÜRK-SEN nasıl kuruldu



Hasan TÜRKAY

le heyetin derhal Lefkoşe'ye dönmelerini ve bundan sonraki gezilerin iptal edildiğini söyledi. Gerekçe olarak ta bundan böyle Kıbrıs'ta bizi koruyamayacağını, her an için bir suikast girişimi ile karşı karşıya olduğumuzu ifade etti.

Bu tebliği aldıktan sonra yaptığımız müzakere sonucu heyeti ikiye böldük. Nuri BEŞER ve rahmetli İbrahim DENİZCİER'i Lefkoşe'ye gönderdik, diğer üç arkadaş program gereği geziye devam etme kararı aldık. Çünkü

bundan sonra gideceğimiz Larnaka ve Magosa'nın da içinde bulunduğu çok önemli bölgeler vardı. Böylece gezimize devam ederek programımızın yirminci günü Lefkoşe'de birleştik ve yirmibirinci günü de İngiliz Valisi yukarıda belirttiğim gerekçelerle bizi Türkiye'ye gönderdi. Yani bir nevi Kıbrıs'tan uzaklaştırıldık.

1954 yılını hatırlayanlar bilirler; HÜRRİYET gazetesinin sahibi rahmetli Sedat SİMAVI, gazetesinde Kıbrıs davasını Türk Kamuoyunun gündemine getirmiştir. Türk Cemaatinin ezildiğini Rumlar tarafından nasıl bir harekete maruz kaldığını hergün gazetesinde kamuoyuna ve o günkü iktidara anlatıyordu. İstanbul'da Kıbrıs Türk'tür Cemiyeti kurulmuştu. Aralarında A. Emin YALMAN, Hikmet BİL, Orhan BİRGİT gibi tanınmış kişiler de vardı. Kıbrıs'ta her gittiğimiz yerde başta Dr Fazıl KÜÇÜK olmak üzere KIBRIS TÜRK'TÜR CEMİYETİ'ni Türkiye'ye yaymak ve cemiyetler vasıtasıyla Türk Kamuoyunu oluşturmayı bizden istiyorlardı. Biz de Türkiye'ye döndüğümüzde verdiğimiz sözü yerine getirmek için Kıbrıs Türk'tür Cemiyeti'ni kurup yaymaya başladık. Bu arada ben Paşabahçe Cam Fabrikasında çalışıyordum ve oranın sendika başkanı idim. Kıbrıs Türk'tür Cemiyeti'ni dokuz arkadaşım ile birlikte kurdum.

Cemiyet kısa zamanda Kıbrıs davasını kamuoyuna mal etmek için fevkalâde bir çalışma yapıyordu. Başta İstanbul İşçi Sendikaları olmak üzere diğer illerdeki sendikaların da işbirliği ile 1954 yılı Mayıs ayında Kıbrıs'ta kurduğumuz TÜRKSEN'e devamlı maddi yardımlarda bulunuyorduk. 6-7 Eylül olayları sonrası kurucu arkadaşlarımla Emniyete götürüldük. Oradan cezaevine naklettiler.

İDAM TALEBİYLE YARGILANIYORUZ

Takriben yirminci günü biz heran için serbest bırakılacağımızı beklerken, Sıkıyönetim mahkemeleri kuruldu, 6-7 Eylül hadiselerini yaratmak, milleti teşvik ve tahrik ettiğimizden dolayı idam talebiyle yargılandık.

Doksanüç gün Harbiye Cezaevinde tutuklu olarak kaldık ve doksandördüncü günü, Sıkıyönetim mahkemesinin huzuruna çıktık. Ancak, bir delil olmayınca, hakkımızda beraat kararı verildi ve tahliye edildik.

Nüfus Planlaması bir sağlık hizmetidir

Dr. Gürbüz TURHAN

TÜRK-İŞ İşçi Sağlığı ve
Aile Planlaması Proje Md.

Nüfus, yapısı ve sayısı itibarıyla binlerce yıldan beri insanın hep ilgisini çeken bir konu olmuştur. İlk çağlarda nüfus hem çok az hem de çok yavaş artmıştır. Dünya nüfusu hakkında ilk güvenilir tahmin 17. yüzyıla aittir. Yapılan bu tahmine göre dünya nüfusu 500 milyon dolayındadır. Bu yüzyıldan sonra dünya nüfusu artışı bazı dönemler hariç yükselmeye başlamış 1950'de 2.5, 1960'da 3 milyar ve günümüzde 4,1 milyara ulaşan dünya nüfusunun 16 yıl sonra yani 2000 yılında 6,3 milyarı bulacağı hesaplanmıştır.

Şüphesiz nüfus artışı doğumların, ölümlerden fazla olmasıdır. Bu durumun temel nedenleri ise tıp ve sağlık hizmetlerinde olumlu gelişmeler sonucu salgın ve bulaşıcı hastalıkların kontrol altına alınışı ile ortalama ömrün uzaması ve yaygın savaşların eskiden olduğu kadar görülmemiş olmasıdır. Dünya ülkelerinin hepsinde nüfus artış hızının aynı olması doğaldır. Ülkeden ülkeye önemli farklılıklar bulunmaktadır.

TÜRKİYE'DE NÜFUS VE YAPISI :

Osmanlılar döneminde nüfus sayı ve yapı olarak önemli bir konu olması gerektiği halde elimizde ancak bu güne ulaşan iki bilgi vardır. Bunlardan biri Kanuni Sultan Süleyman döneminde ev sayımına dayanarak yapılan nüfus sayım tahminidir ki, bu tahmine göre Osmanlı İmparatorluğunun nüfusu Hristiyan tebaa dahil 11 Milyondur. İkinci bilgi, 1831 yılında yapılan nüfus sayım sonuçlarıdır. Bu sayımda yalnız erkek nüfus sayılmıştır. Kadın, erkek nüfusu eş olacağına göre 1831 yılında Osmanlı İmparatorluğunun toplam nüfusu ise 7,5 Milyon dolayındadır.

Cumhuriyet Hükümetleri, kuruluşundan buyana nüfus sayımlarına büyük önem vermiştir. İlk sayım 1927 yıl

ında yapılmış ve Türkiye'nin nüfusu 13,6 Milyon bulunmuştur. 1980 yılına kadar her beş yılda bir yapılan nüfus sayımlarının sonuçları Tablo 1'de görülmektedir. 1980 yılı nüfus sayımları sonuçlarına göre Türkiye dünyanın 19'ncü, Avrupa'nın 6'ncı en kalabalık ülkesidir.

Nüfus artışı hızımız bu gidişle devam edecek olursa 16 yıl sonra yani 2000 yılında nüfusumuz 73 milyon olacaktır.

Nüfus artışı ölüm ve doğum olayları arasındaki farktan kaynaklandığına göre Yurdumuzda ölüm oranı düşük, doğum oranı ise yüksek demektir.

Buraya kadar ülkemizdeki nüfus olaylarını sadece rakkamsal bir büyüme olarak ele aldık ve Dünya Ülkeleri açısından ulus olarak oldukça üst sıralarda yer aldığımızı görmüş bulunduk. Dilerseniz biraz da yıllardır güncelliğini hiç yitirmeden tartışılan nüfus planlaması nedir, ne değildir birlikte bunu görelim.

Türkiye'de nüfusu bilerek ve bir politika olarak ele alan büyük kurtarıcı Atatürk olmuştur.

Atatürk, bilerek ve kasıtlı olarak ülke nüfusunun artması için ödüllendirici bir politika izlemiştir. Çünkü, yıllar süren savaştan çıkan yurdumuzda aynı zamanda bulaşıcı ve salgın hastalıklar kol gezmekte idi : Oysa Türkiye hızla kalkınmak zorundaydı ve bunun için de insan gücüne büyük ihtiyaç vardı. Yüzölçümü 700.000 kilometrekareyi aşan toprakların işlenmesi gerekiyordu. Ve nüfusa ihtiyaç vardı. Bu nedenle yerinde ve doğru bir kararla nüfus artışı desteklenmiş ve teşvik edilmiştir.

Zaman içerisinde, sağlık hizmetlerinin başarıya ulaşması, verimin, sıtmanın ve diğer salgın hastalıkların önüne geçilmesi nüfusumuzu hiç beklemediğimiz kadar kısa bir zaman içerisinde hızla arttırmış, bu kez de artan bu nüfusa gereken iş, okul ve sağlık hizmeti gibi yerine getirilmesi ön şart olan temel insan hakkı hizmetleri vermede sıkıntılara düşülmüştür.

Nitekim 1965 yılında 557, 1983 yılında da 2877 sayılı «Nüfus Planlaması hakkında Kanun» yürürlüğe konmuştur. Nüfus planlaması kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte nüfus sorunu birden güncel bir konu olmuş ve yasanın çıktığı 1965 tarihinden bu yana zaman zaman kamu oyunda tartışılır özelliğini yitirmeden süre gelmiştir.

Çoğu kez eş anlamlı sözcükler olarak kullanılan nüfus planlaması, aile planlaması ya da doğum kontrolü deyimleri, ülkemizde; bilerek veya bilmeyerek yanlış anlatılan, anlaşılan ve de istismar konusu edilen bir olaydır. Oysa nüfus planlaması çalışmaları her şeyden önce bir «Sağlık Hizmeti»dir.

Bu nedenledir ki T.C. Hükümetleri tarafından çıkarılan yasalarla Nüfus Planlaması hizmeti Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı bünyesinde Nüfus planlaması ve Ana Çocuk Sağlık Genel Müdürlüğüne verilmiştir.

T A B L O : I
SAYIMLARA GÖRE TÜRKİYE NÜFUSU

YILLAR	NÜFUS	Yıllık Artış (Binde)
1927	13.648.000	—
1935	16.158.000	21.10
1940	17.821.000	17.02
1945	18.790.000	10.59
1950	20.947.000	21.73
1955	24.065.000	27.75
1960	27.755.000	28.53
1965	31.391.000	24.62
1970	35.605.000	25.19
1975	40.348.000	25.00
1980	44.737.000	20.65
1985 (tahmini)	51.300.000	20.10

TÜRK-İŞ VE BAĞLI SENDİKALAR

	TÜRK-İŞ Gen. Bşk. : ŞEVKET YILMAZ Bayındır Sok. No: 10 Telf. : 33 31 25 - 26 27 28/29 ANKARA	14	LİKAT-İŞ Gen. Bşk. : AHMET KURT Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Telf. : 30 21 82 - 83 Sıhhiye/ANKARA
01	TARIM-İŞ Gen. Bşk. : ZEYNEL IRMAK Necatibey Cad. 22 Telf. : 29 56 86 - 87 Sıhhiye/ANKARA	15	YOL-İŞ Gen. Bşk. : BAYRAM MERAL İzmir Cad. 22/25 Telf. : 18 05 95 - 25 78 64 - 25 38 07 ANKARA
02	TÜRKİYE MADEN-İŞ Gen. Bşk. : MUSTAFA ORHAN Strasbourg Cad. 7/3-4-5 Sıhhiye/ANKARA Telf. : 29 75 22 - 29 17 32 - 30 22 15 - 30 22 16	16	TES-İŞ Gen. Bşk. : ORHAN ERCELİK Mesrutiyet Cad. Karanfil Sok. 34 Telf. : 34 49 87 - 88 - 89 / 18 58 89 Bakanlıklar/ANKARA
02	GENEL MADEN-İŞ Gen. Bşk. : MEHMET TEZER Mithatpaşa Cad. Okul Sok. Telf. : 2002 ZONGULDAK	17	TEZKOOP-İŞ Gen. Bşk. : GÜVEN ÖNLER Necatı Bey Cad. Sezenler Sok. 2/16 Telf. : 29 67 97 - 29 47 99 Sıhhiye/ANKARA
03	PETROL-İŞ Gen. Bşk. : CEVDET SELVİ Yıldız Posta Cad. Evren Sitesi D Blok Telf. : 167 46 86 Gayrettepe/İSTANBUL	17	KOOP-İŞ Gen. Bşk. : AHMET BALAMAN İzmir Cad. Fevzi Çakmak Sok. 15/11 Telf. : 30 08 55 - 29 44 80 Yenışehir/ANKARA
04	TEKGIDA-İŞ Gen. Bşk. : ZEKİ GEDİK 4. Levent Konaklar Sok. Telf. : 164 49 96 - 97 - 98 Levent/İSTANBUL	18	TÜMTİS Gen. Bşk. : HÜSEYİN PALA Selim Paşa Sok. Tümtis Sarayı No. 62 Telf. : 526 72 32 - 33 Aksaray/İSTANBUL
05	ŞEKER-İŞ Gen. Bşk. : YAŞAR DOĞUALP Karanfil Sokak 58 Telf. : 18 42 73 - 74 - 75 Bakanlıklar/ANKARA	19	DEMİRYOL-İŞ Gen. Bşk. : MEHMET ACİDERELİ Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5/4 Telf. : 29 56 70 - 71 Sıhhiye/ANKARA
06	TEKSİF Gen. Bşk. : ŞEVKET YILMAZ Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sok. No. 1 Kat: 5 - 6 Telf. : 31 21 70 - 71 - 72 - 73 - 74 ANKARA	20	TÜRKİYE DENİZCİLER Gen. Bşk. : EMİN KUL Rihtim Cad. Cırcıl Sok. No. 7 Telf. : 144 48 38 - 149 56 29 Tophane/İSTANBUL
07	DERİ-İŞ Gen. Bşk. : YENER KAYA Gençtürk Cad. 17/3 Birlik İşhanı Telf. : 522 19 89 - 526 28 65 Aksaray /İSTANBUL	21	HAVA-İŞ Gen. Bşk. : İBRAHİM ÖZTÜRK İncirli Cad. Volkan Apt. 66/1 Telf. : 572 25 98 - 572 35 27 Bakırköy/İSTANBUL
08	AGAÇ-İŞ Gen. Bşk. : GÜRAL ERCAKIR Necatibey Cad. No. 20 Telf. : 29 53 95 - 29 08 27 Sıhhiye/ANKARA	22	DOK GEMİ-İŞ Gen. Bşk. : NAZİM TUR Ordu Cad. 285/6 Telf. : 527 86 92 Aksaray/İSTANBUL
09	SELÜLOZ-İŞ Gen. Bşk. : RÜSTEM KILIÇ Ömer Ağa Mah. Hürriyet Cad. İşilay Apt. Kat: 1 Telf. : 11899 - 11806 - 11726 İZMİT	23	HABER-İŞ Gen. Bşk. : TURAN CAĞLAR Necatibey Cad. Sezenler Sok. 1/14 Telf. : 30 22 60 - 29 36 12 Sıhhiye/ANKARA
10	BASIN-İŞ Gen. Bşk. : ALİ EKBER GÜVENÇ Necatibey Cad. 20/7 Telf. : 30 29 08 Sıhhiye/ANKARA	24	SAĞLIK-İŞ Gen. Bşk. : MUSTAFA BAŞOĞLU Necatibey Cad. 23/9-10 Telf. : 30 25 41 - 42 - 44 Sıhhiye/ANKARA
11	BASİŞEN Gen. Bşk. : METİN TIRYAKIOĞLU İstiklal Cad. 311 - Mısır Han Kat: 4 Oda: 15 Telf. : 149 56 83 - 149 32 64 Galatasaray/İSTANBUL	25	TOLEYİS Gen. Bşk. : SERVET SOFULOĞLU Kuloğlu Sokak Fercioğlu Apt. 7/1 Beyoğlu/İSTANBUL
11	BASS Gen. Bşk. : SERVET KAHYAĞLU Sümer Sok. 29 Telf. : 30 13 71 - 30 20 28 Demirtepe/ANKARA	26	TÜRK HARB-İŞ Gen. Bşk. : KENAN DURUKAN İnkılâp Sokak 20 Telf. : 34 20 00 Kızılay/ANKARA
12	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Gen. Bşk. : TAMER ERALAN Necatibey Cad. 20 Kat: 4 Telf. : 29 53 91 - 29 53 96 Sıhhiye/ANKARA	27	TGS Gen. Bşk. : OKTAY KURTBÖKE Basın Sarayı Kat: 2 Telf. : 527 85 34 Cağaloğlu/İSTANBUL
12	KRİSTAL-İŞ Gen. Bşk. : HASAN BASRİ BABALI Sahip Molla Cad. 24 Telf. : 331 00 77 - 331 06 88 Paşabahçe/İSTANBUL	28	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Gen. Bşk. : HÜSEYİN PALA Yeni Selim Paşa Sok. 62 Telf. : 526 72 32 - 33 Aksaray/İSTANBUL
13	TÜRK-METAL Gen. Bşk. : MUSTAFA ÖZBEK Gazi M. Kemal Bulvarı 40/1 Telf. : 29 17 53 - 54 Maltepe/ANKARA		TÜRK-SEN Gen. Bşk. : HÜSEYİN CURCIOĞLU 7 A Şehit Mehmet R. Hüseyin Sok Telf. : 72 444 Lefkoşe/KIBRIS