

**DÜNYA ÜLKELERİ
ÇALIŞMA HAYATI
V E
SOSYAL POLİTİKASI**

- ILO Bülteni
- ARO Raporu
- İSVEÇ Raporu

G İ R İ Ş

Batı Avrupa'da sosyal adalet ve sosyal refah politikasını bütün yönleriyle en iyi şekilde uygulayabildiği için haklı bir üne sahip olan bu ülkede,

- İŞÇİ İLİŞKİLERİ,
- SOSYAL REFAH DÜZENİNDE AMAÇ VE ARAÇLAR

Konularını iki ayrı bölümde inceleyen bu araştırma'nın derleme ve tercümesini yapan Sayın Aydın TUĞ'a teşekkürlerimizi sunar,

Sendikacılarımıza yararlı bir döküman olmasını dileriz.

(31 Temmuz 1976)

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ
İCRA KURULU

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No: 758

Tasnifi No: 331.25.400 1976

331.25

DÜN

1976

0758

T.C.
BAŞBAKANLIK
DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI
MÜSTEŞARLIĞI

İSVEÇ'TE İŞÇİ İLİŞKİLERİ

AYDIN TUĞ

ŞUBAT 1976

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>SAHİFE</u>
ÖNSÖZ	3
I- KISA TARİHÇE	4
II- İŞVEREN KURULUŞLAR	5
III- İŞÇİ SENDİKALARI	7
IV- TOPLU SÖZLEŞME VE ANLAŞMALAR	8
V- KANUNLAR	10
VI- ANLAŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ	11
A)- Sulhu Koruma Mecburiyeti ile bağımlı Anlaşmazlıklar.	11
B)- Sulhu Koruma Prensibi ile Bağımlı olmayan Anlaşmazlıklar.	12
VII- ENDÜSTRİYEL EYLEMLER	12
VIII- TÜM ÇALIŞANLARIN MİLLİ SENDİKALARA GÖRE DAĞILIMI (Tablo I)	13
IX- İŞ İTİLAFLAFLARI NEDENİ İLE KAYBOLAN İŞ GÜNLERİ (Tablo II)	15
X- BİBLİOGRAFYA	15

Ö N S Ö Z

İsveç'te endüstri ilişkileri uzun yıllardır dünyadaki en dengeli ve ahenkli sistem olarak tanımlanmaktadır. Anlaşmazlıklar yüzünden kaybedilen iş günleri çok az olduğu gibi, yabancı gözlemciler de müşahade ettikleri organize işçi kuruluşları ve işveren arasındaki karşılıklı saygı ve itimadın etkisi altında kalmışlardır. 1970'de (diğer birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi) bu sakin hava bir seri münferit grevlerle bozulmuşsa da, durum sonra yine normale dönmüştür.

Kamu sektöründe memurlar 1966 Yılında grev hakkına sahip olmuşlardır. İki ana anlaşmazlığın hüküm sürdüğü karmaşık yıllardan sonra, durum şimdi dengeli bir hale dönmüş ve işçi ilişkileri, kamu işverenleri ve işçi kuruluşları ve bu kuruluşların kendi bünyelerindeki anlaşmazlıklar bakımından rahat bir çalışma ortamını yaratan sakin bir safhaya gelinmiştir. Burada amacımız İsveçteki işçi ilişkilerinin belirgin karakteri ve kanunî kuruluş ve mevzuat bakımından tetkikleri, geleneksel dengeli ve çıkan uyuşmazlığın sebepleri bakımından bir inceleme ve tanımlamaların yapılmasıdır.

Kısa Tarihçe:

I. Avrupa ölçülerine göre İsveç'de endüstrileşme oldukça geç olmuştur. 1850'lere kadar başlamadığı gibi, gelişim biçimi bakımından da değişiklikler göstermiştir. Avrupa kıtasında ve İngiltere'de endüstri büyük şehirlere yerleştiği halde, İsveç'de ufak kasabaların tercih edilmesi örneği halinde kendini göstermiştir. Başlangıçta İsveç endüstrisinin ana ağırlığını teşkil eden kereste, demir işçiliği ve madencilik oldukça geleneksel ve atavastik (x) bir biçimde yöneltilmiştir. Mamafih Avrupa'nın diğer ülkelerinde fabrikalar ve sağlık koşullarına uymayan sefil yerleşme alanlarında yaşayan işçilere oranla, İsveç'li işçilerin çalışma şartları hiç de fena sayılmazdı.

Bunun bir sonucu olarak sendikalaşma da İsveç'e geç gelmiştir. Hernekadar ilk işçi sendikasının kuruluş tarihi 1869'sa da, sendikalaşma hareketinin önem kazanması ancak 1880'lerde olmuştur. Bundan sonra olaylar süratle gelişmiş ve LO'nun (İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu) (xx) 1898'de kurulmasından sonra, sendikalar hâlâ bugüne kadar gelen benliklerini kazanmışlardır ki bu da bir ana kuruluş altında birleşen millî sendikalar şeklidir. Bu oluşum işverenler tarafından önce kuvvetli bir direnme ile karşılanmış ve işverenler karşıt korunma olarak -Grev Sigorta-sı Kuruluşları-nı kurmuşlardır. 1902'de SAF'ın (İsveç İşverenler Konfederasyonu) kurulması ile işverenler de teşkilâtlanmıştır. (xxx) İşverenlerin karşı koymasına rağmen, İsveç'te sendikalaşmayı getiren koşullar diğer Avrupa ülkelerine nazaran daha şanslı ortamda doğmuştur. Ana gruplar tarafından hükûmet müdahalesine karşı çok kuvvetli bir şekilde cephe alınmasının neticesinde, hükûmet, işçi piyasasındaki tarafları kendi isteklerini temin etme yolunda serbest bırakacak bir müdahale etmeme politikası gütmüştür. Bunun bir önemli sebebi, sosyal ve ekonomik koşulların yanında, iş çevrelerinin Avrupa'nın diğer endüstrileşmiş ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletlerinde olduğu gibi, İsveç politikasında da fazlaca ağırlıklarının olmamasıydı. Bunun sonucu olarak da işverenler, işçi sendikaları ile anlaşmayı kabullenemez bir tutuma girmediler.

İki ana kuruluşun ortaya çıkmasından sonra, işverenler sırtlarını işçi sendikalarına çevirmeyip onlarla belli koşullar içinde uzlaşma ve tanıma yoluna gittiler. 1906'da LO ve SAF aralarında şöyle bir anlaşmaya vardılar. Bundan böyle yapılan her toplu iş sözleşmesi şu maddeyi ihtiva edecekti. "Bu anlaşmanın diğer şartlarında öngörüldüğü üzere, işveren, isteği dahilinde işe alma, işten çıkarma, idare etme ve iş yerini değiştirme hakkına sahip olduğu gibi, istediği işçiyi sendika üyesi olsun veya olmasın işyerinde çalıştırabilir." Bunun karşılığı olarak da işverenler, sendikalanma hakkını tamamen serbest bırakmaya söz verdiler.

(x) Patriarchic fashion

(xx) LO= Landsorganitationen i Sverige (Swedish Confederation Of Trade Union.)

(xxx) SAF = Svenska arbestgivareföreningen (The Swedish Employers' Confederation)

Hükümetin -müdahale etmeme- politikasına rağmen, endüstri ilişkilerini bir kanunî çerçeveye oturtmak gerekiyordu, bu nedenle 1928'de iki Kanun çıkarıldı: Toplu Sözleşme ve İşçi Mahkemelerinin Kuruluş Kanunları, Bu kanunlar hernekadar işçi hareketi tarafından önce çok şiddetli bir tepkiyle karşılandılarsa da, benimsenmeleri uzun sürmedi. Bunun sebepleri maalesef pek açık değil ama, sendikalar kanunen getirilen -Müdahale etmeme sözü- prensibini (diğer bir deyişle - Sulhu Koruma Mecburiyeti-) pazarlık masasında kendileri için avantajlı bulmuş olabilirler. Hatta uygulamada sendikalar böyle bir mecburiyeti 1928'lerden çok evvel kabul etmişlerdi. Bundan daha önemli olanıda şimdi sendikaların direk bir şekilde direnişe geçmeden toplu sözleşme imkânlarını arama ve uygulama hakkına kavuşturulmalarıydı. Ayrıca işçi mahkemesinin her iki tarafında tüm itimatlarını çok kısa bir zamanda kazandığı da açıktır. Mahkemenin yedi azasından 2'sinin işverence, 2'sinin de sendikalarca verilmesi, ve rahat çalışma havasının bunda rolü çok büyüktür.

1930'ların başlarında memurlar da işçilerinkinden ayrı sendikalarda olmakla beraber, organize olmaya başladılar. Yeni teşekkül eden sendikaların korunması amacıyla ile 1936'da "Sendikalaşma Hürriyeti ve Toplu Sözleşme Yapma Haklarını kapsayan yeni bir kanun çıkarıldı; mamafih, artık işçi sendikaları şimdi kanunun kendilerini korumasını icap ettirecek şartların üstüne çıkmış, kuvvetli ve rahat bir safhadaydılar. 1943'de, memur sektöründe ana organizasyon SACO (x) (İsveç meslek Kuruluşları Konfederasyonu) adı altında kuruldu. Ayrıca memurları kapsamına alan en önemli kuruluş olan TCO'da (xx) (İsveç Maaşlı Memurlar Merkezi Organizasyonu) 1944'de oluştu. TCO ve SACO özel teşebbüs ve kamu sektöründe çalışan memurları kapsamına alır. Hernekadar kamu sektöründe çalışanların toplu sözleşme hakkı 1940'lardan beri devam etmekteydi de, devlet memurlarına grev hakkı tanınması ancak 1966'da olmuştur. 1966'larda aynı zamanda Devlet memurlarının çalışma şartlarını ayarlayan toplu sözleşme hakkı getirilmiştir. Bundan evvel yapılan toplu sözleşmelerde, devlet her münferit vakada üzerinde anlaşmaya varılan şartları nizamnamelerle kabul ederdi.

II. İşveren Kuruluşları:

En müessir işveren kuruluş 1.218.000 kişiyi istihdam eden 26.000 üye şirketin azası olduğu SAF'dır. SAF ayrıca, İsveç Mühendislik İşverenleri Teşkilâtı, Ticari İşverenler Teşkilâtı ve İsveç Yapı İşleri İşverenleri Federasyonu gibi değişik alanlarda çalışan 43 şubeyi de kapsamına almaktadır. Bu durumda her bir firmanın hem SAF'ın bir kurucu sahibi hemde işçi kuruluşunun bir üyesi olarak iki yönlü bir görünüm mevcuttur. Daha evvel işaret edildiği gibi ilk işveren teşkilâtlanması -Grev Sigortası Kuruluşları- şeklinde olmuştur ve SAF bugün hâlâ bu amacı yürütmektedir. Her üye SAF'a senelik bir aidat ödemekte, bu aidatların muayyen bir

(x) SACO= Sveriges akademikers Centralorganization (The Swedish Confederation of Professional Association)

(xx) TCO = Tjänstemannens Centralorganization (The Swedish Central Organization of Salaried Employaes)

miktarı da Sigorta Fonuna transfer edilerek orada toplanmaktadır. Eğer, üye bir firmada grev vuku bulursa, grevin sürdüğü her iş günü için senelik bordrosunun yüzde 0.025 kadar bir ödenek SAF tarafından verilmektedir ki, bu da aşağı yukarı grev yapan her işçi için günde 5 İsveç kronuna tekabül eder. (x) Bu miktar muhakkak ki işin durmasından dolayı edilecek zararı karşılamaktan çok uzaktır. Bundan dolayı SAF son zamanlarda karşılaşılan bu gibi durumlarda, 1970'lerde vuku bulan münferit grevlerde edilen zararları karşılamak ve bunları önlemek amacı ile üye ortaklarının kâr hadleri de dahil bütün zararlarını karşılamak için tam tazminat ödeme kararını vermiştir. Mamafih SAF'ın ana görevi işçi sendikaları ile yapılan görüşmelerde işverenleri temsil etmektedir.

SAF'da kontrol çok sıkı bir şekilde muhafaza edilmektedir. Statülerine göre her üye ortak yapılan her toplu sözleşmeyi imzalamadan evvel onaylanması için SAF İdare Heyetine sunmaya mecburdur. Mamafih, normal koşullarda bu şarta her zaman riayet edilmemektedir. Ayrıca İdare Heyeti, toplu sözleşmelerin uygulanması, bunlarla bağlanmamış çalışma şartlarının ayarlanması ve İdare Heyeti tarafından önemli görülen üye ortaklar tarafından verilecek idari kararda uygulanması icap eden koşullar hakkında kesin ve bağlayıcı talimatlar verebilir. İdare heyetinin rızası olmadan herhangi bir işveren kuruluşu veya firma lock-out kararı veremez. Bunun karşısı olarak da İdare Heyetinde üçte iki bir çoğunlukla varılacak bir karar neticesinde üye firmalardan veya kuruluşlardan -lock-out- yapmaları istenebilir. Bu kararların tatbik edilmeme neticesinde zarar-zıyan ödenmesi ve bazı hallerde üyelikten çıkarılması gibi cezalar uygulanır.

İş piyasasında özel sektörde diğer işveren kuruluşları da mevcuttur. Bunlardan en önemlileri İsveç Tarım İşverenleri Kuruluşu, İsveç Gemi Sahipleri Kuruluşu ve Ortak İş İlişkileri Danışma Kuruluşudur.

Kamu sektöründe devlet "Milli Toplu Sözleşme Ofisi" (xx) atarafından temsil edilmektedir. Bu Ofis 1965'de varılan bir anlaşma ile ve hükümetin uzun-vadeli politikasına uygun olarak devlet memurlarını temsile yetkili kılınan 3 sendika ile ilişkidedir. Toplu Sözleşme Ofisinin ortak anlaşma yapmaya yanaşmadığı diğer bazı ufak kuruluşlar da vardır. Devletin sahibi bulunduğu endüstri kuruluşları 1970'e kadar SAF tarafından örgütlenmiştir. Daha sonra bazı politik nedenlerle 50.000 kişiyi istihdam eden 70 firmanın iştiraki ile SFO (xxx) (İsveç Devlet Sektörü Kuruluşları Uzlaşma Kurumu) teşekkül etmiştir.

Belediyelerde çok kısıtlı kurdete sahip iki ana kuruluşa bağlıdırlar. Mamafih, pratikte bu kuruluşlar, diğer ana kuruluşların vazifelerini görmektedirler.

(x) = 1 Str - (Swedish Krona) - US \$ 0.23 veya - 0.10 yaklaşık olarak.

(xx) = Statens avtalsverk - National Collective Bargaining Office

(xxx) = Bargaining Organization of Swedish State - Owned Enterprises.

III- işçi Sendikaları:

İşçilerin mensup olduğu ana kuruluş, İsveç'te sendikalanma hakkına sahip işçilerin yüzde 90 demek olan 1.800.000 kişinin üyesi bulunduğu LO'dur. LO'ya bağlı 25 tane millî sendika vardır. Bunların arasında meselâ, 412.000 üyeli İsveç Metal İşçileri Sendikası ve 1.350 üyeli İsveç Baca temizleyicileri Sendikası gibi irili ufaklı olanları vardır. Özel sektörde millî sendikalar, zanaatten ziyade endüstri düzeyi şeklinde bir yapı içinde görünürler ki bunun işveren teşkilâtlarının kuruluş şekliyle alâkası vardır. 1909'da ülkede vuku bulan korkunç bir genel grev fırtınasından sonra LO, en vurucu noktayı temin etme gayesi ile işveren kuruluşlarındaki yapıyı aynen tatbik etme yoluna gitmiştir. Endüstride sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi kapsamı sendikalar ve onların idari yapıları tarafından değil de firmalar ve işveren kuruluşları tarafından tayin edildiğinden, işverene ve sendikalara bazı idari avantajlar sağlamaktadır. Ayrıca işverenlerde endüstriyel kavram içinde kurulmuş olan sendikalar ile ilişkilerde bulunmayı tercih etmektedirler.

SAF kadar olmasa bile LO'da merkeziyetçidir. Bundan dolayı grev ve diğer bazı direk eylemlerde nihai karar verme yetkişi millî sendikalardadır. Mamafih LO'nun idari mercii olan Sekreterliğin ön müsaadesi olmadan hiçbir millî sendika üyelerinin yüzde 3'ünden fazlasını kapsayacak, hatta yüzde 3 üyeyi kapsamına almasa bile bu miktara tesir edebilecek bir lock-out durumuna karşılaşılabilecek daha küçük çapta da olsa bir grevi başlatma yetkisini haiz değildir. Fakat diğer bir yöntem "eğer grev diğer üye sendikalara, işçi hareketine ve ulusun milli çıkarlarına zarar teşmil edecek bir karektere haiz" değilse, LO greve gitme kararına karşı çıkmayabilir.

Böylece millî sendikalar İsveç Sendika hareketinin bel kemiğini teşkil ederler. Yaşayan diğer kuvvetli mahalli teşkilâtlar da mevcuttur ama İsveç'teki durumu böyle diğer ülkelerdekinden ayrı kılan şey dizginlerin büyük ölçüde millî sendikaların elinde olmasıdır.

LO ile ilişkisi olan bütün millî sendikalar, grev ve diğer endüstri hareketleri kararlarının verilmesinde millî sendika idaresini yetkili kılan ana esasları kabullenmişlerdir. Ayrıca milli sendika parasal meselelerde de ancak grev kararları teşkilâtça kabul edilmiş esaslara uygun bir biçimde alınırsa ödeme yapma yetkisininin dolayısı da, tam manası ile kontrole sahiptirler. Sendika aidatları senede 400-500 İsveç kronu arasında olmak üzere oldukça yüküldür ve bu aidatları da sendikalar anlaşmazlık hallerinde uzun müddet dayanacak maddi olanaklara sahip olmak üzere kullanmaktadırlar.

Bütün bunlara rağmen en işler adımlar yine mahalli seviyede atılmaktadır. Varılan birçok milli anlaşmalar mahalli kuruluş ve fabrikaları uygun şartlarla kuvvetlendirmektedir. Meselâ bunun içine işçi ücretlerinde yöreye uygun artışlar girer ve burada da yöresel sendika ilk anlaşma mercii olmaktadır. Yeni kanunlarla, yöresel memur ve işçi sendikalarına bir takım yeni mesuliyetler yüklenmiştir. Böylece yöresel sendikalar limited şirketlerin ve kooperatifler gibi ekonomik

kuruluşların idare heyetlerinde başkan olarak görev yapacak kişilerin seçimini yapmak, iş güvenliği yetkililerini tayin etmek ve "İş Güvencesi Kanununun" öngördüğü şartlar dolayısıyla da firmaların personel politikalarında geniş ve etkili bir biçimde söz sahibi olmak gibi haklara sahiptirler. Bütün bu elde edilen kazançlar daha geniş bir endüstriyel demokrasi kavramının geliştirilmesinde çok yararlıdır. Gelecek, yöresel işçi sendikalarının omuzlarına daha da ağır sorumluluklar yüklenecektir.

Memur haklarını savunan en önemli kuruluş bu kadar merkezîyetçi değildir; TCO'nun (x) ne greve gitme kararı verme ne de üye bir sendikanın grev yapma kararına karşı çıkma yetkisi vardır. Ufak olmakla beraber kontrol ettiği parasal bir fon mevcuttur. TCO'nun kapsamına üye sayısı 840.000 olan 22 ortak kuruluş girer. İsveç'te sendikalanma hakkına sahip memurların yüzde 75'i sendikalanmıştır.

TCO'nun ortak üyeleri bir takım farklı özel kuruluşlara mensuptur. Böylece TCO'unun üyesi olup devlet hizmetinde çalışanlar "Devlet Memurları Kuruluşu" (TCO-S)'u meydana getirirler. (xx) TCO-S Millî Toplu Sözleşme Ofisi ile karşılıklı pazarlık ve anlaşma yapma hakkına sahiptir. Aynı şekilde üyeleri belediyeler tarafından istihdam edilen kişilerden oluşan sendika "Belediye Memurları Konseyi" (TCO-K)'dir. Genel pazarlık mevzuu olan konularda TCO-K belediyelerle bağlayıcı anlaşmalar yapma yetkisini haizdir. Özel sektörde bunlara benzer bir teşkilâtta PTK (Maaşlı Özel Sektör Memurları Kartel'i)dir. PTK daha çok TCO üyesi sendikaları kapsamına almakla beraber bazı SACO Sendikaları da bu kuruluşa üyedirler. SACO'nun 130.000 den fazla sayıda üyesi vardır ve istigal ettikleri zanaatle alakalı kuruluşlar şeklinde organize edilmişlerdir. SACO ayrıca üye sayısının yüzde 5'ini teşkil eden avukat, işçi ve doktor gibi kendi işlerinin sahibi bağımsız kişileri de kapsamına alır. SACO'nun üyelerinden 76.000'i merkezi ve yöresel hükûmet memurlarıdır. SACO'da idari sistem TCO'ya nazaran daha merkezidir. Statüsüne göre eğer SACO için önem taşıdığı kanaatine varılırsa, üyelerinden herhangi bir gruba greve gitme emri verebilir.

IV. TOPLU SÖZLEŞME VE ANLAŞMALAR:

İsveç'te toplu sözleşmeye verilebilecek en tipik örnek millî bir sendika ile endüstriyel alanda geniş bir işveren kuruluşu arasında varılan millî bir anlaşmadır. Birçok organize olmamış işverenler de millî ve yöresel sendikalarla varılan millî anlaşmaları tatbik etme hususunda toplu sözleşmeler yapmışlardır. Bundan dolayı millî anlaşmalar işçilerin büyük bir çoğunluğunu ve bundan da daha büyük oranda memurları kapsamına almaktadır. Burada işaret etmek isteriz ki, toplu sözleşmeler ayrıca bu sözleşmelerin şartlarının organize olmamış işçilere de yansımalarını şart koyacak şekilde hazırlanmışlardır. Millî sözleşmelerin kapsamı çok geniştir. Hemen hepsi, ücretlerin ödenmesi, ücretli izinler ve tatiller, fazla mesai hastalık ödeneği ve diğer bazı haklardan oluşan (grup hayat sigortası, emeklilik ve

(x) TCO = Memur haklarını savunan kuruluş

(xx) TCD - S = Devlet memurları kuruluşu.

kıdem tazminatı), maddi koşulları ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi zaman ve çalışma şartlarının ayarlanması, hak arama usulleri gibi çeşitli kapsamları içeri-sine alır. Millî anlaşmalar çoğunlukla, bir ilâ üç yıl arasında, belirli zaman öl-çüleri içinde geçerlidir. Bu müddet zarfında her iki tarafta bir sulhu koruma şar-tı ile bağlı olup, anlaşmanın geçerlilik ve biçiminden ötürü doğabilecek herhan-gi bir anlaşmazlıkta endüstriyel bir eyleme girişmekten men edilmişlerdir.

Anayasal hükümlere göre, toplu bir şekilde müzakere ancak millî sendikala-rın hakkıdır. Mamafih 1956'dan beri SAF ve LO sürekli bir şekilde merkezî sözleş-meler yapmaktadırlar. Bütün bunlar LO ve SAF'ın müşterek bir şekilde her iki tara-fın üyelerine merkezî teşkilâtlarca yapılmış sözleşmelerin çerçevesinde millî an-laşmalara varma yolunu seçmeleri tavsiyesinde bulunmalarını doğurmuştur. Bu şekil-de merkezî pazarlıklar ve anlaşmalar böylece geniş bir sahada yapılan sözleşmele-rin koordine edilmesi imkânlarını vermektedir, böylece de belirli bir ücret artı-şı politikası uygulanması imkân dahiline girmekte ve ayrıca diğer çalışma koşul-ları da standartlaştırılmaktadır.

LO'nun yargısına göre, merkezî anlaşmalar işçi hareketinin ücret politika-sının uygulanması bakımından en tesirli araçlardır. LO'nun amacı "Ayrıcalıksız Ücret Politikası" şeklinde adlandırılan az ücret alanın lehine olarak endüstriyel alanlarda ve firmaların kendi bünyelerinde ücret farklılıklarını azaltmak yolunu gütmektedir. Bu politikanın çerçevesinde randımanlı bir şekilde çalışmayıp, az ücret ödeyen firmalar, ağır ücret taleplerini karşılayamayıp kapanacaklarından, randımanlarını yükseltme yoluna gitmek mecburiyetinde kalacaklar ve böylece is-tihsalin yükselmesi teşvik edilmiş olacaktır. Yalnız ittifak etmek lazım ki bu ayrıcalıksız ücret politikasının tam hedefine vardığı söylenemez. Ücret farkları istenilen seviyeye indirilememiştir, bunun bir sebebi kâr sağlanan endüstri alan-larındaki ücret dalgalanmaları, diğer bir sebebi de işveren kuruluşlarının üye bir takım firmaları kapanmaya götürecek miktar ve yapıda ücret artışı vermeye ya-naşmamalarıdır. Tereddütsüz kabul etmek lazımdır ki bazı endüstri sahaları, bilhas-sa tekstil, giyim ve ayakkabı sanayii artan ücretlerin yükünden dolayı çok zor durumdadırlar. Aynı politika neticesinde diğer kârlı sanayii kuruluşları da mali-yet düşürücü programlara yönelmek mecburiyetinde kalmışlardır. Ayrıcalıksız ücret politikası aktif bir istihdam politikası öngörmektedir. Bu istihdam ve ücret po-litikaları da Rohn Modeli diye tanınan bir ekonomik teorinin parçalarıdır ve bu teori LO tarafından program olarak benimsenmiştir.

Milli anlaşmaların yanında sendikalar ve işveren kuruluşları arasındaki ilişkileri düzenleyen diğer bazı anlaşmalar da vardır. LO-SAF sektöründe bu an-laşmalar merkezci yapılmış, ve ana kuruluşlar, biraz evvel bahsedilen merkezi tav-siye kararlarına uygun olarak bu anlaşmaların geniş endüstriyel düzeyde bağlayıcı anlaşmalar olarak kabul edilmeleri vazifelerini üstlenmişlerdir. Bunlardan en önem-lisi 1938'de yapılan "Ana Anlaşmadır" ki esas oluşum sebebi hayati kamu menfaatle-rini tehdit eden anlaşmazlıklarda, kanunî müdahaleyi önlemektir. Mamafih SAF ve LO

arasında üzerinde anlaşılan diğer maddeler de vardır, bunun neticesinde meselâ "Ana Anlaşma" 3. şahıslara karşı endüstriyel eylemi son etmekte ve uzun süreli bir sulhu koruma prensibi getiren tek bir pazarlık usulü öngörmektedir.

Aynı şekilde anlaşmalar özel sektör ve Devlet tarafından istihdam edilen memurlar için de mevcuttur.

Büyük önemi haiz diğer bir anlaşma 1946 da yapılan (1958 ve 1966 da ıslah edilmiş şekliyle) Çalışma Konseyi anlaşmasıdır, işçi piyasasında söz sahibi üç ana kuruluş, TCO'ya ilâveten LO ve SAF tarafından ortak imzalanmasından dolayı büyük özellik gösterir. Yalnız bu anlaşmanın işçiye verdiği nüfuz sadece bilgi vermek ve danışmak olduğundan sınırlıdır, mamafih, işveren özel konularda çalışma konseyine karar alma yetkisini verebilir.

1966 da SAF, LO ve TCO beraberce "Müşterek Sorunlar için Gelişme Konseyi"ni kurdular. Konseyin vazifesi müşterek çalışma sahasında gelişimi takip etmek, firmaların kendi bünyelerinde ortak mesaiyi geliştirmek, çalışma programları düzenliyerek firmalara ve işçi kuruluşlarına yardımcı olmaktır. Ayrıca Konsey endüstriyel demokrasiyi köklendirecek bazı girişimlerde bulunmaktadır.

Diğer önemli bazı anlaşmalar da şunlardır: 1942 de yapılan Endüstri Güvenliği, 1944 de yapılan Meslekî Eğitim, 1967 de yapılan Meslek Hastalıkları Servisi ve 1973 de yapılan Ana Prensipler Anlaşmaları.

V. KANUNLAR

İsveç hükûmetinin işçi ilişkileri mevzuundaki geleneksel politikası -müdahalede bulunmama- olmuştur. Hükûmet kanunî yetkilerini anlaşmazlıkların sulhu biçimde çözülmesi yolunda kullanmak üzere sınırlanmış, önemli diğer sorunların hallini taraflara bırakmıştır. Mamafih bu durum son bir kaç yıl zarfında değişmiştir. Taraflar, bilhassa SAF ve LO, birçok önemli sorun üzerinde mutabakata varmışlar, bunun neticesinde hükûmet bazı kanunlar çıkarma durumunda kalmıştır. 1972'de 100'den fazla kişiyi istihdam eden kuruluşların İdare Heyetlerinde işçi temsilcisi bulunması yolunda bir kanun çıkarılmıştır. 1974'de Çalışma Güvencesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun getirdiği, ancak mucip sebeplerle işe son verme, ihbar süresinin uzatılması (1-6 ay arası) gibi maddelerle büyük bir reform yapmıştır. Kanun ayrıca kati veya muvakkat işten çıkarma hususunda tatbik edilecek bütün prensipleri de açıkça belirlemiştir.

Diğer bir ana reform da bir iş yerinde bölüm görevlisi veya seçilmiş sendika temsilcisi ile alakalıdır. Meselâ, işveren firma ile alâkalı sendikal işleri takip etmek üzere temsilciyi ücretinden kesinti yapmaksızın izinli saymaktadır. Ne kadar zamana ihtiyacı olduğu bir ölçüde temsilcinin kendi takdirine bırakılmıştır. Ayrıca görevini yürütmesi için kendisine bir çalışma mahalli tahsis edildiği gibi işyerinin her tarafı da kendisine açıktır. Buna ilâveten kendisine bozulabilecek iş koşulları için garanti verilmiştir. Eğer yöresel sendika isterse, işten çıkarılma

durumunda da temsilciye kıdem tanınmaktadır. Bununla birlikte büyük ehemmiyet taşıyan diğer bir nokta da anlaşmazlık vukuunda kanunî merciler bir karara varıncaya kadar yöresel sendikanın kanunî yorumunun geçerliğidir.

1975 Başlarında hükümetçe tayin edilen bir komisyon endüstri alanındaki demokrasi mevzuunda bir rapor hazırladı. Raporda öngörülen teklifler daha evvel idarenin imtiyazı sayılan konularda, sendikaların pazarlık masasında daha kuvvetli durumda olmalarını sağlayacak bazı değişikliklerin kanunlarda yapılması yolundaydı. Rapor, yazılı yorumları için hâlen sendikalara dağıtılmıştır. Kanunî değişiklikler 1977 yılında yürürlüğe gireceklerdir.

VI. ANLAŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

A- Sulhu Koruma Mecburiyeti ile Bağımlı Anlaşmazlıklar

Daha evvel bahsedildiği üzere, Toplu Sözleşme Kanunu, imzalayan taraflara, yapılan anlaşmadaki haklardan ötürü doğacak sorunlarda Sulhu Korumaları -saglantısını getirmiştir. Böylece çıkan anlaşmazlıklar ancak müzakere, hakem kurulu veya kat'i hakem kararları ile çözümlenebilir ki, kat'i hakem kurulu olarak vafifeli kuruluş iş mahkemeleridir.

İş mahkemelerine getirilen dâvaların sayısı 1932 yılında 204 iken işimdi sadece yılda 30-40 olarak büyük bir azalma göstermektedir. (Bu sayılarda yukarıda belirtilen yeni kanunlar ve ayrıca iş mahkemelerinin yetki sınırı üzerinde getirilen değişik kararlar ve ayrıca iş mahkemelerinin yetki sınırı üzerinde getirilen değişik kararlar neticesi bir artma beklenebilir.) Bunun birçok sebepleri vardır. Kuruluşlarından bu yana geçen 42 yıl içinde mahkemeler bir takım esaslar tesbit etmiş ve bazan işçi hareketinin problem ve sosyal bünyesine uygun kanunî çözümler getirmek için yeni yollar aramıştır. Ortaya konulacak yeni prensipler ve emsaller bakımından diğer adli merciler düzeyinde çalışırlar. Böylece ortaya konan kararlar sonucu, kuruluşların yetkili hukuk müşavirleri eğer mehkeme önüne getirilirse birçok anlaşmazlıklarda verilebilecek kanunî kararları önceden tahmin edebilirler. Bundan dolayı kuruluşlar tarafından açılan birçok davaların esasını ana prensip sorunları teşkil etmektedir.

İş mahkemelerinin işçi ilişkilerindeki karmaşık ve değişik problemlere yaklaşım biçiminin bir neticesi olarak, taraflar iş mahkemesine baş vurmaya esnekliği olmayan bir çözüm şekli olarak kabul etmektedirler. Bundan dolayı kuruluşlar, hemen hemen her zaman bir netice verebilen daha esnek bir usulde kendi aralarında -mahkemeye baş vurmadan- anlaşmayı tercih etmektedirler. Bu sonuca uzun süreler devam eden, sıkı, karşılıklı ilişkiler ışığında varılmıştır, eğer varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa, taraflar birbirleri ile müzakere edip anlaşmalıdır. Taraflar için anlaşmalarda ileriye dönüklük çok önemlidir, varılan anlaşmanın ilerideki münasebetler üzerinde etkisi ne olacaktır? Bundan dolayı gelecekteki olaylar bilinmeden, bazı kat'i kanunlarla bağı kalmak ve emsal teşkil edecek davranışlarda bulunmak istememektedirler.

TABLO I

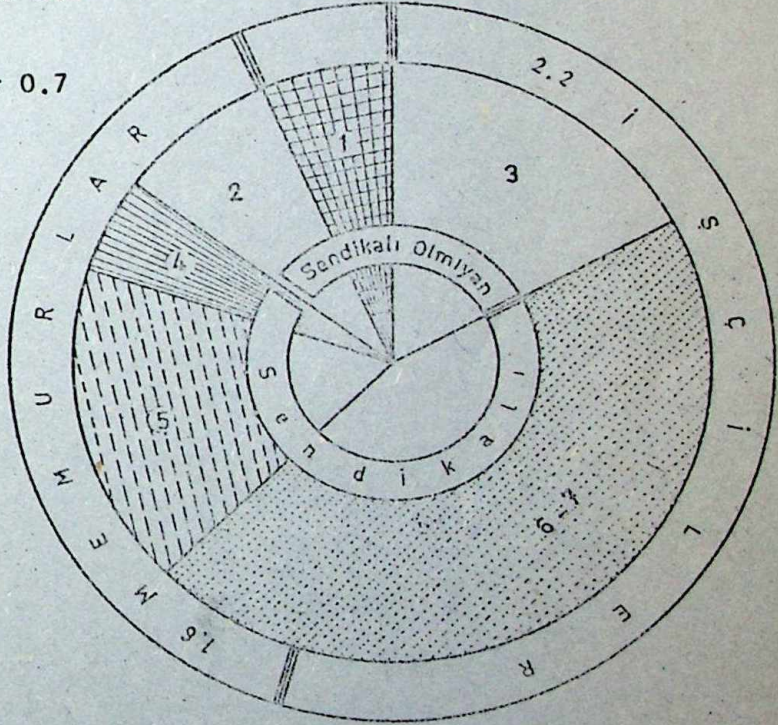
(Milyon TL)

VIII. TÜM ÇALIŞANLARIN MİLLİ SENDİKALARA GÖRE DAĞILIMI

1. 0.30 Bağımsız İş Sahipleri
2. Sendikalanmamış Memurlar 0.4
3. Sendikalanmamış İşçiler 0.7
4. SACO 0.13
5. TCO 0.80
6. LO (İşçiler) 1,5
7. LO (Memurlar) 0.3

Tüm alıőanlar :

3.9 milyon



B Bu nadir rastlanan dengeyi -eşit kuvvet- teorisi ile izah etmek mümkündür. LO ve SAF'ın bünyelerinde çok disiplinli, kısa ve ahenkli bir şekilde çalışmalardan ve güçlü maddi olanaklara sahip olmalarından dolayı sınırlı bir şekilde yapılabilecek herhangi bir endüstriyel eylemi anlaşmazlıkların çözümünde tesirsiz bir yol olmaktan çıkarmaktadır. Eğer isterlerse taraflar anlaşmazlığı nihaî bir şekilde sürdürebilirler. Çabuk sonuca ulaşmak için endüstriyel eylem milli ölçüde bir grev-lock-out biçimine girmelidir ki, bu da iki taraf için de tehlikeli olacak ve kamuoyu tarafından da hoş görü ile karşılanmayacaktır.

Özel sektörde organize anlaşmazlıklar nadirdir ki sulhçu çözüm mekanizması da oldukça iyi çalışmaktadır. Mamafih yapılan son çalışmalarda kamuoyunun bilmediği birçok büyük çaplı olmayan, ferdi, işi yavaşlatma gibi eylemlerin oldukça çok olduğu görülmüştür. Bu eylemler sadece birkaç saat sürüp, çok iştirakçiyi içermektedir. Maksatları sadece çalışanların endişelerini belirtmek ve protestodur. Sebepleri, iyi ısıtılmayan bir atölye, işten çıkarılan bir işçi veya parça üzerine verilen ücret azlığı olabilir.

Küçük çaplı grevlerin diğer bir olağan sebebi de, sürdürülen merkezi anlaşma müzakerelerinin gölgesinde yapılan yöresel ücret müzakerelerinden doğan hoşnutsuzluklardır. 1969-70 yıllarında meydana gelen bu gibi birçok ufak çaplı grevden sonra, bazı gözlemcilerin İsveç'teki sistemin dengesine itimatları kalmamıştır. Bunun altında yatan sebepler daha tam açıklığa kavuşmamıştır. Bazı işçi grupları arasında azaltılan ücret farklarından dolayı duyulan hoşnutsuzluktan söz edilmektedir, çünkü grevcilerin çoğu yüksek ücret alan işçilerdi. Ayrıca mevcut mükâfatlandırma sistemi ve işçinin iş yerinde fazla söz hakkına sahip olmaması da bahsedilen sebeplerdendir. Mamafih koşullar artık dengeli bir hale dönmüştür. Olayların ışığında kazınılan tecrübelerle şimdiki halde halen üzerinde çalışılan endüstriyel demokrasi kavramına daha hızlı ulaşma yolunda ileri atılımlarda bulunulması zorunluğu ortaya çıkmıştır.

Kamu sektöründeki durum da biraz endişe vericidir. 1966'da Devlet memurlarına grev hakkı tanınmasından sonra iki önemli anlaşmazlık ortaya çıkmıştır. Bu anlaşmazlıkların altında yatan sebeplerin çoğu değişik ücret uygulaması politikasından dolayı sendikaların kendi iç bünyelerindeki muvazaadandır. Mamafih, şimdiki halde İsveç çalışma hayatındaki değişik birçok sendika sırasında iyi ilişkilerin olduğu da ortadadır.

TABLO I

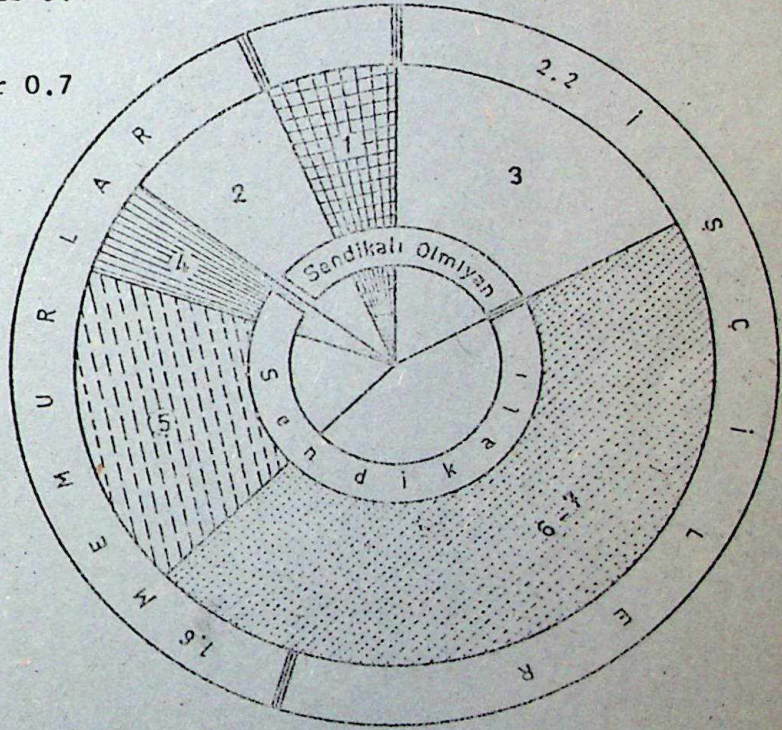
(Milyon TL)

VIII. TÜM ÇALIŞANLARIN MİLLİ SENDİKALARA GÖRE DAĞILIMI

1. 0.30 Bağımsız İş Sahipleri
2. Sendikalanmamış Memurlar 0.4
3. Sendikalanmamış İşçiler 0.7
4. SACO 0.13
5. TCO 0.80
6. LO (İşçiler) 1,5
7. LO (Memurlar) 0.3

Tüm alıőanlar :

3.9 milyon



İŞ İHTİLAFLARI NEDENİYLE KAYIP İŞ GÜNLERİ

	1971 Yılı	
	Binde	Her Bin Kişiden
AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ	44.417	215
İNGİLTERE	13.551	244
FRANSA	4.388	86
FEDERAL ALMANYA	4.486	76
BELÇİKA	1.240	218
İSVEÇ	839	103
DANİMARKA	21	4

BİBLİOGRAFYA

- 1- EDLUND, S : Settlement through Negation of Disputes on the Application of Collective Agreements.
Scandinavian studies in Law Vol.12 (1968) P.9-49.
- 2- INDUSTRIAL : Programme adopted by the 1971 Congress of the Swedish Trade Union
DEMOCRACY Confederation.
Swedish Trade Union Confederation. Stocholm 1972, 114 P.
- 3- JENKINS, D : JOB POWER, Blue and White Collar Democracy.
Doubleday Company Inc. Newyork 1973.
- 4- LEVINSON H.M.: Collective Bargaining by Public Employers in Sweden, institute
of Labor and Industrial Relations. 1972,
- 5- MEINNER, R. : Fifteen Years of Wage-Policy. Swedish Trade Union Confederation
Öhman, B. Stocholm 1972. 52 p.
- 6- NORSTEDT, : The Saab Scania Report.
J.P.AGUREN, S : Experiment with modified Work Organizations and work Forms Final
report. The Swedish Employers' Confederation. Stocholm 1973. 50 P.
- 7- SCHMİDT, F. : The settlement of Employment Grievances in Sweden (ed.B.Aaron)
Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europea U.C.L.A.
Press 1071.
- 8- WEDIN A : International Trade Union Solidarity.
I.C.F.T.U. 1957 - 1965 Prisma in Cooperation with the Swedish Trade
Union Confederation Stocholm 1974. 76 P.
- 9- OHMAN B. : LO, and Labour Market Policy Since the Second World War.
Prisma in Cooperation with the Swedish Trade Union Confederation.
Stocholm 1974 81.P.

İSVEÇ SOSYAL REFAH DÜZENİNDE AMAC VE ARAÇLAR

AYDIN TUĞ

KASIM/1975

İsveç'te, kullanıldığı şekli ile "sosyal refah" terimi, kamu yardımlarını, çocukların, gençlerin ve yaşlıların sağlığını, alkol sorunu olan kişilerin denetimi ve topluma yararlı hâle getirilmesi, yaşlı kişilerin, bakımı kimsesiz çocukların bakımı ve eğitimi, özürlü ve sakat bireyleri olan ailelere özgü özel yardım konularının bulunduğu çeşitli sosyal hizmetlerin tümünü içine alan geniş kapsamlı bir deyimdir.

Bir iki yıllık bir çalışma sonucu, İsveç'te Parlamento Sosyal Refah Komisyonu (Socialutredningen), sağlık ve Sosyal İlişkiler Bakanlığına, İsveç Sosyal refah düzeninin gelecekteki gelişimi ile ilgili ayrıntılı bir rapor sunmuştur. Bu rapor yaklaşık olarak 500'e yakın, merkezi, bölgesel ve mahalli örgütlere ticari kuruluşlara, ve diğer bazı merciiilere, görüş ve eleştirileri için gönderilmiştir. Görüşlerin cevaplandırılması için son tarih 3.Şubat.1975'dir. Bu görüşler ışığı altında İsveç'te sosyal refah düzeni genel olarak aşağıdaki gibi biçimlendirilmiştir.

BÜTÜNSEL YAKLAŞIM:

Genel ilke olarak, Sosyal refah komisyonu, bütünsel bir yaklaşımı sürekli şekilde uygulamaya çalışmıştır. Bu her olayın bütün yönleri ile sosyal refahın denetimindeki bütün kaynakların kullanılması ve ele alınması demektir. Bunun için tüm kamu kuruluşlarının çabaları koordine edilmektedir. Bu tip bir bütünsel yaklaşım ile, aynı zamanda sosyal sorunları yaratabilen çevre etkenlerine de eğinilmektedir. Bu etkenler arasında toplum yapısının bazı yanları genel sosyal kalkınma, bireyin yakın çevresini oluşturan, iş, eğitim, yerleşme, boş zamanlarda ilgili konular sayılabilir. Bütünsel yaklaşım aracılığı ile, sosyal refah çalışmalarının hedefi, toplumu etkileyerek sosyal sorunların çözülmesini çeşitli kuruluşlar arasında boyutları değişen bir işbirliği ile, sağlamak amacına yöneliktir. Bu konuda bireysel çabalar da, gönüllü işbirliği ve sosyal refah örgütleri ile birey arasındaki karşılıklı ilişkilerle belirgin hale gelir.

Sosyal Refahın ana amaçları:

Sosyal refah komisyonu, gelecekteki sosyal refah politikasına rehberlik edecek bazı ana amaçlara ihtiyaç duyulacağını varsaymaktadır. Komisyon aşağıdaki amaçları şöyle sıralamaktadır.

- Demokrasi
- Eşitlik
- Birlik
- Güvenlik

Bu ana amaçların özellikleri, ancak pratik sonuçları açısından incelendiklerinde tam etkin olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle komisyon sosyal refahın somut amaçlarını çeşitli düzeylerdeki, ana fonksiyonlar çerçevesinde belirlemektedir.

Sosyal Refahın Somut Amaçları:

Toplum Plânlamasına Katılma:

Sosyal sorunlar, çoğu kez, toplumun temel yapısına ve toplumun sosyal

kalkınmasına bağlıdır. Bu nedenle toplum plânlaması alanında uzun vadeli plânlar hazırlanmaktadır. Sosyal hizmetler Komiteleri ve bunların üyelerinin çalışma alanlarının genişliği nedeni ile, toplum ve halkın yaşama koşullarını kapsayan ayrıntılı ve geniş bilgi sahibidirler. Komisyon bu bilgi ve gözlemlerden toplum plânlamasını da uygun biçimde yararlanmayı düşünmektedir. Konuyla ilgili gerekli yasal koşullar henüz mevcut olmadığı için, bu koşulların yaratılması süratle ele alınmalıdır. Refah örgütü, toplum plânlamasına, rapor derleyerek, analizler yaparak temel plânlama fonksiyonlarına bağlı kalarak katkıda bulunacaktır. Böylesine bir katkı, teknik bir çalışma olan plânlamadan önce olmalı, ve programlamanın elden geldiğince erken bir aşamasında başlamalıdır. Taslak plânların tümü görüş için sosyal hizmetler komitesine sunulmalıdır. Refah örgütü, plânların uygulanmasından sonra izleme ve denetleme işlerinde katılmalıdır.

Refah örgütünün diğer bir görevi, toplum plânlamasında komşuluk çalışmalarını başlatmaktır. Bu iş ise yasa denetleyen kamu kuruluşları ve sosyal hizmetler komitesi tarafından saptanan çerçeve içinde yapılmalıdır. Komşuluk çalışmalarından doğan sorunların çözümü, diğer konularda olduğu gibi, karar verme işleminde de yetki dağılımı ilkelerine göre yapılır.

Eğer refah örgütünün toplum plânlamasına anlamlı bir katkıda bulunması isteniyorsa, bunun hem sosyal plânlama eğitimini hem de gerekli kaynakları gerektireceği bilinmelidir. Sosyal refah ile ilgili temel amamaçlar esas olarak alındığında, komisyona göre, sosyal refah örgütü toplumsal çevrenin değişimini öngören ve alanları, iş yerleri, muhabere, boş zamanı değerlendirme ve sosyal hizmetlerin, sağlanması gibi konularda çaba gösterilmelidir.

Genel Önleyici Tedbirler:

Komisyonla göre, sosyal refahın, özellikle aşağıda sıralanan yönleri önleyici anlamdadır:

- Olay-Saptayıcı ve bunu aşan eylemler, sorunların dökümanlarının çıkarılması;
- Dış koşulların çözüme bağlanması;
- Danışma (yol gösterme) ve yardım.

Amaç, tüm ana sosyal sorunların ele alınarak çözümlenmesidir. Araçlar arasında, yöntemlerin genel plânlaması ve erken müdahale gibi üst düzey eylemlerin genel plânlaması ve erken müdahale gibi üst düzey eylemleri vardır. Yapılacak iş, sorunların çıkarılması, tedbir programlarının derlenmesi, ve uygulama alanında temas kurma ve çeşitli çalışma kümeleri ile işbirliği olanaklarının aranmasıdır. Çevrede sosyal sorunları olan kişilerin dikkâte alınması, için komisyon, çeşitli örgütlere, boş zamanları değerlendirecek görevler vermiştir. Tehlikeli problemlere meyleden gençlik kümelerine okulların, şirketlerin, sendikaların işbirliği yaparak destek olunmasını önermiştir. Böylelikle sosyal sorunların daha iyi anlaşılması ve sosyal sorumluluğu taşımaya hazırlıklı oluş sağlanacaktır.

Komisyon ayrıca, çok iyi geliştirilmiş bir danışma (Yol gösterme) düzeyinin gereğine işaret etmiştir.

Sosyal Refah ile İlgili Bilgiler:

Sosyal bilgilerin ana amacı halka hak ve vecibelerini tanıtmak, düşünce oluşumuna etkili, önemli bilgi ve değer alışverişlerini sağlamaktadır. Bu bilgiler aynı zamanda kamu oyu açısından etkilenme ve görüş oluşmasına olanak hazırladığı için temel demokratik öneme haizdirler. Etkin sosyal bilgi alışverişi bireylerin kişisel deneyim ve görüşlerini sosyal refah örgütüne verebilmelerini sağlar. Böylelikle bilgi alışverişi karşılıklı olur.

Komisyon, özellikle sosyal refah örgütünün çoğu kez kütle haberleşme araçlarının sağladığı yanlış ve yetersiz bilgileri düzeltemeyecek durumda olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte bu durumu, sadece şahıslarla ilgili bilgilerin basılması fırsatlarını artıracak bir neden olarak değerlendirmemektedir. Kişiye ilgi, profesyonel bir gizlilik sayesinde güvenin korunması sosyal çalışmalarda temel koşuldur.

Sosyal Yardımlar (Harcırahlar):

Komisyon, sosyal sigorta ve diğer genel tedbirleri içeren sosyal politika-nın giderek yaygınlaşan genel tedbirleri ile kamu yardımı diye bilinen malî yardımları azaltmayı düşünmektedir. Ne var ki bu yardım gelecekte de belirli test sonuçlarına bağlı olarak Belediye malî yardımı adı altında yine sürecektir. Öneriye göre; bu tür yardıma sosyal yardım denmeli (socialbidrag) ve Ulusal Sigorta Yasasının bağlı olarak uygulanan temel yardım miktarı (belbeloppet) ile ilişkilendirilmelidir. Sosyal Yardım bakım ihtiyaçlarını karşılamalı ve başka türlü karşılanamıyorsa onarıcı finansman desteğini de sağlamalıdır. Sosyal Yardım'a hak kazanışın bugünkü Kamu Yardımı Yasasına göre kendi geçimini sağlama yeteneğinden yoksun kabul edilenler (çocuklar reşit olmayanlar, hastalar, yaşlılar vs.) kamu yardımından yararlanabilirler. Komisyon gelecekteki sosyal mevzuatta bakım amacı ile sosyal yardım hakediş nedenlerinin belirtilmesi gereğine işaret etmiştir. Bunu iki maddede toplamışlardır.

- a) Gerekli fonlardan yoksunluk
- b) ihtiyacın başka türlü giderilme olasılığının mevcut olmayışı.

Bu şekilde ifade edilen durum, söz gelimi, işsizlerin ve düşük gelirlilerin sosyal yardım alabilmelerini sağlayacaktır. Mevcut kanuna göre, mahalli refah örgütü, bazı hallerde yardıma hak kazanmış kişilere zorunlu yardımda bulunmaktadır. (Zorunlu Yardım) Diğer hallerde refah örgütü yardım verme yetkisine sahiptir, fakat zorunlu değildir. (gönüllü yardım) Komisyona göre bu ayrım kaldırılmalıdır. Kimin yardıma hak kazandığını yasa saptamalıdır. (Socialbidrag) Sosyal yardımın amacı kişiye makûl bir yaşama düzeyi olanağının sağlanmasıdır. Komisyon makûl bir yaşama düzeyi deyimi ile kişinin gerçekleştirmeyi dilediği eğlence, sosyal ilişkiler ve boş zamanların değerlendirilmesi gibi etkin yaşama olgularına fırsat veren kaynak sağlanmasını öngörmektedir. Komisyon mahalli refah örgütlerine de, standartlarını,

çeşitli ailelerin geniş anlamda canlılıklarını koruyacak biçimde ve değişik aile büyüklüklerine göre ayarlamalarını önermektedir. Komisyon ayrıca uygulanan ortam testini yalınlaştırmayı ve bu noktadan hareketle aile giderlerinin daha büyük bir kısmını karşılayabilmeyi istemektedir. Bunun sonucunda aileler ev halkının yönetiminde daha özgür davranabilecek ve sosyal görevli de bazı ayrıntı çalışmalarından kurtulacağı için önleyici ve onarıcı çalışmalarına daha çok zaman ayırabilecektir.

Çeşitli mahalli idare uygulamaların içinde kamu yardımı açısından büyük farklılıklar vardır. Bu farklılıklar azalmıştır. Komisyon, farklılıkların bütünüyle kalmasını öngörmektedir.

Sosyal Hizmetler:

Sosyal hizmetler, toplumda, maddî yaşam düzeyini, fırsatlarını eşitlemeye ve yaygınlaştırmaya yardımcı olmalıdır. Uygunsuz koşullarda yaşayanlara yardım ve destek konusunda özel özen gösterilmelidir. Hizmetler, hizmetin götürüldüğü kişinin işbirliği ile ve açıkça belirlenmiştir sınırlar içinde sağlanmalıdır.

Sosyal hizmetler kolayca sağlanabilir olmalıdır. Böyle olmalıdır ki, bu hizmetlerin diğerleri ile koordinasyonu kolay olsun. Sosyal hizmet merkezleri herkese kolay hizmet sağlamalıdır. Sosyal hizmetler, diğerlerinin yanısıra, aşağıdaki konulardaki çabaları da içermelidir:

- Çocukların bakımı ve gelişmesi için, çocuklarla ilgili tedbirler, özellikle, bakıcılık, ana-babalara yol gösterme boş zamanları değerlendirme gibi tedbirlerle destek olunması.

- Nakit para yardımı, yol gösterme, bilgi verme yoluyla bakım desteği sağlanması.

- Bazı grupların bağımsız yaşamını kolaylayıcı tedbirler, söz gelimi hasta yaşlı ve sakatların özel hizmetleri ve tekerlekli sandalye de yemek, pedikür, saç bakımı, telefon gibi diğer hizmetlerin sağlanması.

- Sosyal temasları, faaliyetleri ve toplumsal etkileşim yerlerinden eğlence merkezlerini ve birlikleri (dernekleri) destekleyici tedbirlerin alınması,

- Bazı grupların (yaşlı, sakat vs.) hareket özgürlüğünü artıran taşıma hizmetlerinin sağlanması.

- Sosyal sorulara bilgi ve yol gösterme, makamlarla temasta aracılık etme, yazışmalara yardımcı olma, vs.

- Refah sektörlerinde ihtiyaçları karşılayacak bir hizmetliler sistemi kurulması.

Kurumlaşmamış Sosyal Refah Çabaları:

Sosyal Refah Komisyonu araştırma (soruşturma) ve incelemelerin, uygulanacak programlarını tümüyle ilgili kişi veya ailenin açık işbirliği ile yürütülmesine önemle işaret etmektedir. ilgili kişi veya aile çalışma usulünü ve varılan sonuçları

anlamalı ve alınacak kararlar ortak çabalarla biçimlenmelidir. Kişinin özel yaşantısının gizliliğine özel saygı ve özen gösterilmelidir. Bu işbirliğinde kişide sorumluluklarını bilmek zorundadır. Sosyal refah örgütü eğer daha önce üzerinde anlaşmaya varılmamış bir tedbir uyguluyorsa bunu gerekçeleri ile ilgili kişiye açıklamak durumundadır.

Refah örgütünün çabaları, kişinin yeteneklerini güçlendirmek ve özgürleştirmek için düzenlenmelidir. Tedbirler, kişinin protansiyeline ve eldeki sorunun durumuna göre seçilmelidir.

Kurumsal Refah ve Uygulama:

Daha iyi bir koordinasyon sağlamağa yönelik çabalar,

- a) Kurumsal refah ve destek ile,
- b) Daha açık bir uygulama ile gösterilmelidir.

Komisyonla göre kurumlaşmanın üç temel ilkesi vardır.

Süreklilik

Başarılı bir bireysel uygulamanın temeli karşılıklı inanç ve güvene dayalı ilişkilerdir. Bu tür ilişki kurumsal uygulama döneminde de sürdürülebilir. En yüksek düzeyde süreklilik diğer kamu kuruluşlarının gerektiğinde plânlama ve uygulamada kullandığı çeşitli tedbirlere de yardımcı olur.

Esneklik

Uygulama program ve kurumların kaynaklarının kullanım zamanları kişinin durumuna ve mevcut ihtiyaçlarına göre adapte edilmelidir. Burada doğal olarak, ilgili kaynakların kolayca sağlanabilir ve kişisel programla kolayca birleştirilebilir olacağı varsayılmıştır.

Yakınlık

Komisyonla, göre, kişi ile kurum arasındaki mesafenin sınırlandırılması için çaba harcanmalıdır. Coğrafi yakınlık kişinin akrabaları ile teması ve kurumca kullanılabilirlerse, çeşitli diğer mahallî makamların olanaklarından yararlanmayı kolaylaştırır.

Kurum, uygulama programlarını yürütmeye koyan bir araçtır. Mevcut çeşitli alternatif kaynaklardan birisidir. Daha ufak birimler için çaba sarfedilmelidir. Uygulamada ilke gönüllü olarak çalışmaktır.

Komisyon, kurumsal uygulama gerektiren değişik kişisel ihtiyaçları listeleştirmiştir. Bunlar, (yol gösterme, tehlikeli alkolizm, ilaç alışkanlıkları ve kriminal suç işlemeye dönük) davranışlar bölgesindeki kişilerle temas, tahripkâr tabiatlı ve kritik durumdaki genç ve yetişkin kişilerin ıslahı, acil yardıma muhtaç bebeklerin bulunması ve bakımı, dengesiz çocukların gözetilmesi ve bunlara yardım, tecavüzkâr gençlerin sorgulaması, ıslah plâni çerçevesinde sağlanacak genç ve yetişkinlerin sorunlarının çözümü, karmaşık iâşe ibade sorunu olan alkoliklere ve ilaç müptelâlarına

mesken sağlanması, aşırı alkolizm sorunu olan yaşlılara ve toplumun dışına itilen kişilere korumalı mesken teminidir.

Merkezî hükûmetin sorumluluklarını yakınlık, esneklik, süreklilik isteyen faaliyetlerle bağdaştırmak her zaman mümkün değildir. Dolayısıyla, Komisyon, belediyelerin ve bölgesel makamların organize olmalarında ve çalışmalarında ortaklaşa sorumlu tutulmalarını düşünmektedir. Bu görüşü ile ilgili olarak komisyon aşağıdaki seçenekleri önermektedir.

Bir seçeneğe göre 278 belediye kurumsal kaynakların baş sorumlusu olacak, 24 bölgesel makam sorumlulukça ikincil görevli olacaktır. Diğer seçeneğe göre kurumsal kaynaklarla ilgili ana sorumluluk bölgesel makam konseylerinde olacaktır.

Komisyon önerilerine göre kaynaklar, her bölge için bir kurum programı yapmak suretiyle plânlanacaktır. Bu program bölgesel yönetimce belirli bir dönem için onaylanacak ve her yıl yeniden gözden geçirilecektir. Program, bölgede hangi kurumların bulunması gerektiğini belirtecek ve bunların ihtiyaçlarını sağlayacak kuruluşları saptayacaktır.

Belediye Makamlarının Sorumlulukları:

Sosyal Refah Komisyonuna göre, kişinin sosyal durumu ile ilgili nihai sorumluluk birinci bölgesel makama yani Belediyeye aittir. Belediye kişiye tatminkâr hizmet götürmekle yükümlüdür.

Belediye makamlarının sosyal refaha dayalı nihai sorumlulukları arasında diğer kamu kuruluşlarınca karşılanmamış kişisel ihtiyaçların sağlanması da vardır. Komisyon, sosyal bakım ve refah sistemi ile sağlanan yardımın artırılmasını düşünmektedir. Eğer söz konusu tedbir, kişiye yaşantısını makûl ölçüler içinde sürdürebilmek için gerekli ise, kişinin yardıma hak kazanması gerekir.

Kişinin Rızası Olmaksızın Yapılan Sosyal Yardım:

Komisyonun üst amaçları kişinin rızası olmaksızın müdahale oranını azaltma isteğini yansıtır. Toplumsal faaliyetler düzenlenirken, kişilerin sosyal sorunları önlenemedikleri sürece gönüllü işbirliği ile çözümlenmelidir, ilkesine uymak gerekir. Ama komisyon, gelecekte bazı istisnai hallerde, kişinin rızası olmaksızın koruyucu önlemlerin uygulanabileceğini düşünmektedir. Komisyona göre böylesi uygulamalar kişinin hayatı, sağlığı ve gelişimi ile ilgili risklerin mevcudiyeti halinde olabilecektir. Bu ise halihazır belirli koşullara göre yapılan uygulamadan değişiktir. İptilâ ve sarhoşluk gibi kıstasların mevzuattan çıkarılmasını öngörür.

Söz konusu bir çocuk ise, kamusal korumaya yalnız çocuğun hayatı, sağlığı veya gelişimi tehlikede ise izin verilmelidir. Yine 18 yaşın altındaki gençlerde, yaygın bağımlılık uygulaması veya suç işlemeye teşvik söz konusu ise, kamusal koruma uygulanabilir. Böyle hallerde öncelik, hayatı ya da sağlığı korumak durumunda olan gençlere ve müsbet delilleri olanlara verilmelidir. Tedbir kısa dönemli kamusal

korumadan ibaret olmalıdır. Eğer bir yetişkin, bağımlılık yaratan eylemler nedeniyle acil bakıma ihtiyaç gösteriyorsa ve bu ihtiyacını takdir edemeyecek durumda ise, toplum onun rızası olmaksızın harekete geçebilir. Bu durumda gerekli şart, korumanın yapılması halinde kişinin hayatı, sağlığı veya sosyal yaşantısının ciddi tehlikelere maruz olmasıdır.

Komisyon, bu tür kamusal korumaya alma kurallarının özel mevzuat konusu olmasını istemektedir. Komisyonun görüşüne göre, Kurumsal Psikiyatrik Bakım Yasası bazı hallerde bu amaca uygun değildir, bu kısmen uzun süreli akıl hastalıklarını içereceği için böyledir. Mevcut, zorunlu gözetim nizamnamesi yerine gönüllü atanacak irtibat elemanları sistemi önerilmektedir. Komisyon ayrıca yasada mevcut "emir, tavsiye ve uyarılar" ile ilgili hükümlerin yasadan çıkarılmasını önermektedir. Komisyona göre refah örgütü kişinin rızasının olmadığı hallerde belli soruşturmayı ve yürütmeyi en iyi uygulayabilecek durumdadır. Yine komisyon önerisine göre Bölgesel yargı organı bu konularda karar verilebilmelidir. Had durumlarda ise mahalli sosyal hizmetler komitesi başkanı veya komitenin görevlendirdiği bir özel üye geçici nitelikli bir ara karar verebilmelidir. Gençler ve yetişkinler için kararın geri çevrilmesi için en çok üç ay süre tanınmalıdır.

Sosyal Refahta Çalışma Usulü:

Yöntemler ve Gerekli Bilgi:

Komisyon raporunun bir bölümü bu alandaki araştırma, geliştirme, istatistik, eğitim, ihtiyaç ve yöntemlerine ayrılmıştır. Sosyal hizmetlilerin rollerinin gelecekte, çalışmalarının mevcut emredici talimattan sıyrılacağı ve genel amaç ve rehber çizgilere bağlı olarak, değişeceği varsayılmaktadır. Bu, doğaldır ki, diğer yetenekler arasında, bağımsız davranma ve bilgi gerektirecektir. Yani, sosyal hizmetlinin gerekli bilgi ve tecrübeyi haiz olması ve sorunları analiz edebilmesi, sonuçları amaç ve rehber çizgiler ışığında değerlendirilebilmesi gerekecektir.

İş, Gözetleme ve Koordinasyonun Dağılımı:

Çeşitli düzeylerde sorumluluk ve görevlerin dağılımıyla ilgili olarak, komisyon, refah örgütünün gelecekteki bölgesel düzenini ele almıştır. Komisyon burada, bölgesel kontrolün, belediyeler üzerindeki etkisinin azlığını belirtmiştir. Diğer yandan, diğer bölgesel faaliyetler muhtemelen artacaktır. Bu ise sosyal refah örgütünün toplum plânlamasında genel veya çerçeve mevzuat içerisinde giderek artan plânlama ve izleme görevleri ile bağlı olması nedeniyledir. Komisyonun bölgesel yargı organlarına vermek istediği görevler bölgesel refah örgütlerini gerektirecek kadar çoktur. Bu nedenle komisyon gelecekte mutlaka bölgesel sosyal refah örgütlerinin gereğine işaret etmiştir. Komisyonun görüşüne göre devletin sosyal refah alanında sağladığı tüm danışma faaliyetleri koordine edilmelidir. Yine Komisyona göre bölge asayiş komiteleri lağvedilip bunların faaliyetleri geniş anlamda sosyal refah örgütü içinde mütalâa edilmelidir.

Bölgesel Refah Örgütü:

Önerilen bütünsel yaklaşımın bir sonucu olarak, komisyon, bir belediye dahilinde ki sosyal refahın tek bir politikacılar (1) komitesi tarafından yürütülmesini ve bunun konseye karşı belediyenin tüm sosyal eylemlerinin yapı ve koordinasyonu yönünden sorumlu olmasını istemiştir. Halen belediyeler semt sosyal komiteleri koruma hakkına sahiptirler. Komisyona göre özel komitelerin faaliyetlerini sürdürmeleri için böylece hiç bir neden kalmamaktadır. Mevcut komitelerle kıyaslandığında, mahalli sosyal hizmetler komitesi bölgesel faaliyetlerde daha politik bir ağırlık taşır. Komite içindeki sosyal bakım yapısı ve bunun düzenlenmesinin gerçek önemi nedeniyle seçilmiş temsilciler çabalarını bireysel vakalardan çok diğer alanlar üzerinde yoğunlaştırırlar. Böyle bir değişik ise, seçilmiş temsilcilerin hem karar sorumluluğunu taşımasını ve idari işlerle ilgili bilgi ve içgüdüye sahip olması gereğini doğurur. Komite plânlama, rehber çizgiler, ilkeler sorunu ve izleme konularında karar vermelidir. Tek kişilerle ilgili kararların büyük çoğunluğu sürekli profesyonel kadrodaki sosyal hizmetlilere bakılmalıdır.

Profesyonel Sosyal Refah Örgütü:

Bütünsel yaklaşım idari örgütlerde bazı değişiklikler gerektirir. İdare, kişisel uygulamalarda kollektif sorumluluk taşıyan üniform bir örgüt olacaktır. Bu yüzden kişi tek bir örgütte ve nitelikli hizmetlilerle karşı karşıya olacaktır. Bu kural bozulmaksızın, bazı büyük Belediye bölgelerinde özel ihtisaslaşmaya yer vermek gerekebilir. Bir çalışma ekibi içinde bulunabilecek böyle bir uzmanlık, ekibin genel eylem düzeyini güçlendirecektir. Uzmanlık yoluyla tüm örgüt içinde belirli bir uzmandan her yerde yararlanma olabilecektir.

Ailelere Yol Gösterme (Aile danışması)

Bu faaliyet halen çeşitli makamlar arasında bölüşülmüştür. Sosyal refah Komisyonu ailelere yol gösterme işinin mahalli sosyal refah ile yakından ilişkisi olduğunu, dolayısıyla bu örgütün sorumluluğunu*olması gerektiğini belirtmektedir. Belediyelerde bu görevden sorumludurlar, ve bu sorumluluk zorunludur. Komisyona göre ailelere yol gösterme işinin refah örgütü içinde yeri ve işleyişi Belediyelerce tayin edilmelidir. Komisyona göre uzun vadede, genişletilmiş ailelere yol gösterme, sistemin çerçevesi içinde karı.koca arasında gönüllü aracılık yapma olanağı olabilecektir.

(1) Birkaç yıl öncesine dek bölgesel politik sosyal refah örgütler sebeplere dayalı komitelerden oluşurdu; bu komitelerin amaçları çocuk ve gençlerin bakımı, alkolizm sorunları gibi değişikti. Büyük Belediyelerde de, sosyal hizmetliler, seçimle gelmiş mahalli refah komitesi üyeleri gibi değişik üniteler arasında dağılırlardı. 1.Ocak.1974'den beri İsveç'teki Belediye sayısı 278-dir.

Diğer Faaliyet Çevreleri ile İşbirliği:

Sosyal refah, ve diğer faaliyet çevreleri arasındaki işbirliği ve etkilerin ihtiyacı, komisyonca da kuvvetli belirlendiği gibi, büyük ölçüde Bütünsel yaklaşımın bir sonucu olup kişinin toplum içindeki durumunun ve toplumun bir genel perspektifidir.

Sosyal refah ve genel olarak sosyal politika sektörü güçlü örgütlenmiş bir işbirliği düzenini gerektirir. Komisyon önemle, birçok makamlar, örgütler, değişik halk grupları ve toplum içi faaliyetler arasındaki iyi gelişmiş işbirliğini vurgulamıştır. Bu etkileşim için usuller bölgesel koşullara adapte edilmelidir. Çoğu kez Belediye içinde işbirliği amacıyla bir ortak kuruluş yaratılabilir.

Sosyal Bakımın Ekonomik Cephesi:

Komisyon, özel bir bölümde, sosyal refahın ekonomik gelişimi ile ilgili sorunlara ve kaynak ihtiyaçlarına eğilmiştir. Bu bölümde, sosyal refahın yalnız kaynak gerektirmekle kalmayıp bunun yanısıra, çabaları ile, çeşitli türde kaynak yarattığını veya serbest bıraktığını belirtmektedir. Komisyon, sosyal refah ile ilgili olarak Devlet ödenekleri konusunu da incelemiştir. Buna göre, bütünsel yaklaşımın sonucu olarak, sebeplere dönük yardımlar olamayacaktır. Komisyon mevcut devlet yardımlarının, diğer ödenekler biçiminde değişmesini, örneğin genel işletme ödeneği, geliştirme ödeneği, deneysel faaliyetler ödeneği vb. adı altında sağlanmasını önermiştir. Genel işletme ödeneği, ailelere yol gösterme ve bakım için kurumsal kaynaklarla ilgili değişikliğe uğramış resmî sorumluluğu karşılamak üzere kullanılmalıdır. Geliştirme ödeneğinin amacı ise, belirli bir dönemde, belediyelerin belirli türde faaliyetlerini başlatmak ya da yaygınlaştırmaktır.

Gelecekteki Sosyal Refah Yasası:

Bütünsel amaca yönelik yaklaşımda kapsamlı bir çerçeve mevzuat (2) öngörülmüştür. (x) komisyon görüşüne göre gelecekteki yasa şu kuralları içermelidir: Sosyal refah ve bakımın amaçları, mahalli yargı makamları sosyal refahın örgütlenmesi, kişinin yardım ve bakım hakkı, kaynaklar için birinci mahalli makamların sorumlulukları, Devlet gözetim ve denetimi ve kişinin rızası dışında alınan tedbirler

İtirazi Kayıtlar:

Bazı üyeler veya Komisyonu teşkil eden uzmanlar özellikle zorunlu tedbirler getiren öneriye birkaç konuda katılmamışlardır.

Komisyonun Kompozisyonu:

Komisyon bir Başkan ve 11 üyeden teşekkül etmiştir. Ayrıca komisyonda teknik heyet olarak 14 yetişmiş uzman mevcuttur. Bu çalışmaların sekretarya görevleri, İsveç Sağlık ve Sosyal ilişkiler Bakanlığı Müsteşarı ile 3.Yardımcı sekreter ile yürütülmektedir.

(x) Sosyal Refah ile ilgili mevcut aşağıdaki yasalardan vücut bulmuştur: Kamu Yardımı yasası 1957, Çocuk ve Gençler Refah Yasası 1961 ve 1955 Asayiş yasası. Bu yasalar oldukça ayrıntılı ve kapsamlıdır.

Faydalanılan Kaynaklar:

İsveç Sosyal refah düzeninde, değişen amaç ve araçların hazırlanmasında aşağıdaki kaynaklardan istifade edilmiştir.

- a) Social Welfare : Ends and Means. Stockholm. June. 1974
- b) Report of Swedish Commission on Social Welfare.
- c) Current Sweden December 1974. No:54 Published by the Swedish Institute.
- d) Ayrıca Swedish Commission on Social Welfare üyelerinden Mr.Chairman Thure Andersson ve Üye Gillis Albinsson. ile yapılan mülakatlar.

ILO'NUN
SOSYAL FAALİYET
VE
ÇALIŞMA BÜLTENİ
NO: 2

Haziran - 1976
CENEVRE

I L O BÜLTENİ
=====

	<u>Sayfa</u>
- SOSYAL POLİTİKA VE İŞ KANUNLARI	1
- ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE İŞÇİNİN İŞTİRAKİ	2
- SENDİKALAR	4
- TOPLU SÖZLEŞMELER.....	5
- ÜCRETLER	6
- İSTİHDAM	7
- ÇALIŞMA ŞARTLARI	9
- İŞYERİ SAĞLIĞI VE İŞ KAZALARINA KARŞI KORUNMA	12
- SOSYAL GÜVENLİK	14
- FIRSAT VE MUAMELE EŞİTLİĞİ	17
- GÖÇMEN İŞÇİLER	20
- ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER	22
- KIRSAL BÖLGE KALKINMASI VE TARIMSAL REFORM.....	23
- KOOPERATİFLER	24
- EĞİTİM VE ÖĞRETİM	25

SOSYAL POLİTİKA VE İŞ KANUNLARI

ARJANTİN

Acil İş Kanunu çıkarılmıştır. Bunun amacı uygunsuz ve yıkıcı hareketleri görülen devlet personelinin güvenlik sebepleri ile 31.Aralık.1976 Tarihine kadar işten çıkarılmalarını sağlamaktır.

AVUSTURALYA

Üretim sanayiî politikaları üzerine yeşil rapor çıkarılmıştır. 27.Ekim.1975 Tarihinde çıkarılan raporun ön sözünde "Sanayiîin sağlıksız ve kriz içinde bulunduğu" belirtilmiştir. Raporu hazırlayan Komite Sanayiî de durumun düzelmesi için bu alanda Hükümet, şirket, sendika, tüketici ve diğer ilgililerin temsil edileceği karar verici Sanayiî Kurullarının teşkilini öngörmektedir.

EKVADOR

Çalışma ve Sosyal Refah Bakanlığı yeni kurallar çıkarmıştır. Bu kurallar eşit çalışma ilişkileri, meslekî kuruluşların korunması, iş yeri sağlık ve güvenliği, toplum için "kendi kendine yeter bir ekonomi" sağlanması, şehir ve kırsal bölgelerde toplum kalkınması, refah ve meslekî eğitim politikaları yolu ile çocukların korunması, istihdam politikasının geliştirilmesi, halkın yaşama ve çalışma şartlarının ıslahı gibi hususları ihtiva etmektedir.

FRANSA

Çalışanların geleceği hakkında rapor çıkarılmıştır. Bu rapor uzun vadeli bir perspektif içinde hazırlanmış olup çalışanların sorunlarının 2.000 Yılına kadar nasıl gelişeceği ele alınmaktadır. İnsan gücünün çok artacağı, özellikle genç insanlar için iş bulmanın güçleşeceği, vasıflı ve vasıfsız işgücü arasında farkın artacağı, iş yerinde mal sahipliği yerine otoritenin kaim olacağı, yaşlı kuşak işçilerin yerini değişik standart ve değerlerle gençler almaya başlayacak, eğitim ile iş arasındaki mesafe artacak eğitim gören kişiler, çalıştıkları yerlerde tam kapasitelerini ortaya kaymayacaklardır.

PERU

Çalışma politikasını inceleyecek olan üçlü bir komite kurulacaktır. Komiteye, Çalışma Bakanlığından bir yetkili başkanlık edecek, komite çalışma hayatı ile ilgili 7 devlet sektörü temsilcisi, 4 Sendika temsilcisi ve 3 işveren temsilcisinden ibaret olacaktır. Komite çalışma hayatının bütün safhalarını bu arada istihdam ve sosyal güvenlik konularını inceleyecek, 90 gün içinde çalışmalarını tamamlayacaktır.

İNGİLTERE

Gelir ve servet dağılımı üzerine Kıralliyet Komisyonu; İstihdamdan fazla gelir sağlamak üzerine rapor; Adı geçen Komisyon, Ocak.1976 Tarihinde 3'ncü raporunu yayınlamıştır.

Yapılan incelemelerin sonuçlarını açıklayan rapora göre 1973-74 Yıllarında İngiltere de yıllık brüt geliri 10.000 İngiliz lirası veya daha yüksek olan takriben 214.000 kişiden 64.000'i gelirini başkasının yanında veya serbet olarak çalışmak yolu ile elde etmiştir. Bu miktar 1974-75 Yılında 65.000 olup, çalışarak para kazananların % 0.3'ünü teşkil etmektedir. 1959-1974 Yılları arasında yüksek ücret alan personelin tüm çalışanlara oranı % 0.2 - 0.3 olarak kalmıştır. Aynı Komisyon Raporuna göre: 1973-74 Yılında 1.200 kadın personel yüksek gelir sağlamışlardır. Raporda 1959 - 1974 yılları arasında yüksek ücret alan personelin ücretlerinin mümkün mertebe sabit tutulmaya yönelik bir eğilim görülmüştür. Yüksek ücretlilerin yüksek kademeli yöneticilerin önemini belirttiği bunun yüksek sorumluluk taşıyan kimselere yapılan teşvik ve mükâfat mahiyetindeki ödemelerden doğduğu belirtilmektedir.

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE İŞÇİNİN İŞTİRAKİ

CEZAYİR

Teşebbüslerin sosyalist usulde yönetimi hakkında üç kanun 21.Kasım.1975 Tarihinde çıkarılmış olup bu kanunlar, muhtelif Yönetim Kurullarının yetkilerinin belirlenmekte ve tatbikata uygun olarak eski mevzuata da müracaat etmektedir.

Bu kanunların birincisi yani No: 75 - 71, Sosyalist bir teşebbüsün yönetim ve diğer devlet idareleri arasındaki ilişkilerini,

ikincisi, yani No: 75 - 149, Ekonomik bir iş yapan sosyalist teşebbüsün içindeki yönetim komisyonlarının yapısını,

Üçüncü kanun, No: 75 - 150, sosyalist bir teşebbüs içindeki işçi kurullarının yetkilerinin belirlemektir.

FEDERAL ALMANYA

Müşterek karar kanunu kabul edilmiştir.

Federal Almanya parlamentosu 18.Mart.1976 Tarihinde büyük bir çoğunlukla, büyük teşebbüslerde müşterek karar verme kanununun tatbikat sahasını genişletmiştir. (Kömür, demir ve çelik sanayiinde 1951 yılından beri uygulanmakta olan "eşitlik içinde müşterek karar verme kanunu yürürlükte kalacaktır.)

Kanun 1.Temmuz.1976 Tarihinde yürürlüğe girmiştir, her biri 2.000'den fazla işçi çalıştıran 600 kadar işyerinde toplam 4 milyon ücretliyi ilgilendirecektir.

NIJERYA

İş anlaşmazlığı giderilmesi üzerine kararname 7.Subat.1976 Tarihinde yürürlüğe konmuştur. Bu kararname bir önceki 53 Sayılı iş anlaşmazlıkları kararnamesini acil hükümleri ile birlikte yürürlükten kaldırmıştır. 53 Sayılı kararname grev ve lock-out'ları yasaklamış bulunuyordu. Yeni kararname iş anlaşmazlıklarına bakacak bir millî işkolu mahkemesi kurmayı amaçlamaktadır.

PAKİSTAN

İşçinin yönetime katılması genişletilmiştir. 1972, 1973 ve 1974 Tarihlerinde taddil edilen 1969 Sayılı kanuna göre 50 veya daha çok işçi çalıştıran iş yerinde yönetim kurullarına en az %20 oranında işçi temsilcisi katılacaktır. Bu temsilciler fabrikadaki toplu sözleşme temsilcisi tarafından seçilecektir.

İşçi temsilcileri yönetim kurullarının bütün toplantılarına katılacaklar ve bu kurullar işçi temsilcilerinin yazılı tasvipleri olmadan hiç bir hususta karar alamayacaktır, meselâ; hizmete müteallik kurulların belirlenmesi; terfi ve disiplin; fabrika da çalışma şartlarının değiştirilmesi; işçilerin iş başında eğitimi; ve işçilerin dinlenme ve refahı.

Yönetim Kurullarında işçi temsilcilerinin teklifleri reddedildiği vakit toplu sözleşme temsilcisi, bu kanun hükümleri gereğince iş anlaşmazlığı ilân eder...

SENEGAL

Münferit iş anlaşmazlıklarında mecburî uzlaşma:

16-28 Sayılı ve 6.Nisan.1975 Tarihli yeni iş kanununa göre iş anlaşmazlıkları mahkeme huzuruna getirilmeden önce iş ve sosyal güvenlik müfettişlerince çözümlenecektir. Çağırıldıkları halde bu müfettişliklere gelmeyenler 100.000 frank para cezasına çarptırılacaklardır.

Bu yeni hükümler, iş Müfettişlikleri seviyesinde çözümlenebilecek anlaşmazlıkların, doğrudan iş mahkemelerine getirilmesi ve bu yüzden mahkemelerin yükünü büyük ölçü de artırması olmuştur.

İSVEÇ

Hükümet iş hayatında demokrasi adlı yeni bir kanunu 31.Mart.1976 Tarihinde meclise sevk etmiştir.

Bu kanuna göre yönetim ve iş gözetimi üzerinde etkili olmak ile ilgili Toplu Sözleşmelerde sendika pazarlık hakkını haiz olacaktır. İşveren böyle bir sözleşme yapmayı reddettiği takdirde, sendika işkolu eylemine geçer.

İşveren, yönetim ve iş gözetimi konusunda bir karar almadan önce, toplu sözleşme ile bağlı olduğu sendika görüşmelidir. Ayrıca bu karara göre işveren bağlı bulunduğu sendikaya işyeri hakkında üretim, malî durum, personel politikası ve diğer özel hususlarda bilgi verecektir.

Kanunun âmir olduğu sorumlulukları yerine getiremeyen şahıs veya kuruluşlar ağır cezalara çarptırılırlar.

Bu kanun 1.Ocak.1977 Tarihinde yürürlüğe girecektir.

İSVİÇRE

20 ve 21.Mayıs.1976 Tarihlerinde yapılan bir referandum da seçmen vatandaşlar ve kantonlar işçinin işyerlerinde yönetime katılması için sendikaların yaptığı teklifi ve katılmaması için hükümetçe yapılan teklifi reddetmişlerdir. Böylece işçinin yönetime katılma sorunu hâlâ askıda kalmış olmaktadır.

Sendikal kuruluşlar, varılan bu sonucun müphem olduğunu ve konuyu vuzuha kavuşturmak ve siyasî havası daha az bir çözüm getirmek amacı ile işveren ve işçilerin kendi aralarında görüşmeleri gerektiği inancındadırlar.

SOVYET RUSYA

Sovyetler Birliği Bakanlar Kurulu 20.Ekim.1975 Tarihinde sovkhoz'lar (devlet çiftlikleri) hakkında tek bir kanun çıkararak bunların yönetim kurullarının yetkilerini büyük çapta genişletmiştir.

1960'lerden bu yana Sovkhozlar bazı bölgelerde yeni bir tecrübeye girişmişler, aynı ürünleri yetiştiren sovkhozlar tröst halinde birleşmişlerdir. Bu tecrübe iyi sonuç vermiş ve sistem bütün ülkeye yayılmıştır. Yeni kanuna göre tröst yönetim kurulları personelden ve eğitimden sorumludur. Tröst'ün ne kadar yönetici, uzman ve kaliteli işçiye ihtiyacı olduğunu hesaplar ve bunları yetiştirir; ayrıca üretim, zaman ve personel ihtiyacı üzerine standart normlar geliştirir, iş yerinde kazalara karşı güvenlik ve sağlık, ve çalışma şartlarını düzeltmek için tedbir alırlar.

Yüksek üretimimükafatlandırmak için adı geçen kurul, ünitelere vasıflı işçiye normal ücret yerine 200 ruble (1 dolar - 0.75 ruble) ödemek üzere yetki verebilir...

İNGİLTERE

Özel teşebbüsün sosyal sorumlulukları üzerine rapor.

Mart 1976 Birleşik Kralliyet Sosyal Bilimler Araştırma Konseyi (SSRC) danışma kurulu özel teşebbüsün sosyal sorumlulukları adlı son raporunu çıkarmıştır.

Bu kurul özellikle aşağıdaki hususları tavsiye etmiştir:

- Özel sektörün sosyal sorumlulukları üzerinde incelemeler yapmak, bu sorumluluklar hakkında bazı özel fikirler ileri sürmek,
- Özel sektörün sosyal alanda yaptıklarını incelemek ve değerlendirmek,
- Kuruluşlarda, tatbikat ve yönetimde meydana gelen değişimleri incelemek, uluslararası mukayeseler yapmak,
- Yönetici ve muhasebecilerin eğitimi yolu ile sosyal sorumluluklarla ilgili fikirlerin nasıl etkilenebileceğini incelemek,
- Kuruluşun kendi, kural ve kanunlarına göre bilgilerin açıklanması gereğini incelemek ve uluslararası mukayese yapmak,
- Sosyal sorumluluğunu kanun yolu ile getirilmesi için yapılan çalışmalarını incelemek,
- diğer mevzuatın bu konuda yaptığı ve yapacağı etkiyi incelemek,
- Bazı firmaların toplum üzerindeki etkisinin bir seri disiplin çalışması yapmak,
- Net millî refah ve kazanç ölçülerini geliştirmek.

Mühendislik İsholunda iş anlaşmazlığı prosedürleri üzerinde anlaşma:

İngiltere'de 1.Mart.1976 Tarihinde Mühendislik İşveren Federasyonu (EEF) ile gemi yapım ve Mühendislik Sendikası arasında iş anlaşmazlıklarını önleyici bir toplu sözleşme imzalanmıştır. Bu anlaşma bu sanayiî dalında elleriyle ve bedenlen çalışan işçileri kapsamakta olup, öteki işçilere de teşmil edilmek üzere bir model olmak amacındadır.... Bu işkolunda herhangi bir iş anlaşmazlığı halinde, bir anlaşmaya varılincaya kadar mevcut sözleşme hükümleri yürürlükte kalacak, anlaşmazlığı önleyici sözleşmenin öngördüğü bütün safhalar tüketilinceye kadar ne kısmen ne de tamamen iş durdurması olmayacaktır.

SENDİKALAR

KANADA

Kadın Sendikacıların ilk toplantısı Kanada Sendikaları Kongresi (CLC)nin yönetiminde 5-7.Mart.1976 Tarihleri arasında Ottawa'da yapılmıştır.

Toplantı da kadın-erkek işçiler arasındaki ücret farkları, kıdem hususunda kadınlar aleyhine olan durum... tartışılmıştır.

Toplantıda, CLC bünyesi içinde bir kadın işçiler bölümü kurulması tavsiye edilmiştir.

HOLLANDA

Yeni NVV - NKV birleşik kuruluşu. Hollanda'nın iki büyük sendika federasyonu olan Hollanda işçi Sendikaları Federasyonu (NVV) ile Hollanda Katolik işçi Sendikaları Federasyonu (NKV) aralarında birleşerek Hollanda Sendikaları Federasyonu (FNV) adıyla birleşik bir kuruluş meydana getirmişlerdir.

NVV ve NKV müstakil olarak hareket etmeye devam edecekler fakat stratejiyi ilgilendiren kararların çoğu FNV tarafından alınacaktır.

SENEGAL

İşçi Sendikalarını ilgilendiren yeni mevzuat:

Senegal'de son zamanlarda yürürlükteki İş Kanununun bazı hükümlerini değiştirmek üzere iki yeni kanun çıkarılmıştır.

Bunlardan 76-28 Sayılı ve 6.Nisan.1976 Tarihli kanunun ön sözünde, yeni sendikaların kuruluşları sırasında yürürlükteki İş Kanununun ilgili hükümlerinin tam olarak uygulanmadığı bu yüzden sendika çeşitleri çoğalmakta, bunun da kalkınmakta olan bir ülkenin durumuna ters düştüğü belirtilmektedir... Ayrıca sendikaların yönetiminde uygulanan ek kanunların tam olarak uygulanmadığı, çıkarılan yeni kanunda bu ek kanunların bölge çalışma müfettişliğine kaydedilerek, sendikaların yönetiminde düzgün olarak uygulanmaları öngörülmektedir...

Yeni çıkan ve 75 - 96 Sayı ve 20.Aralık.1975 Tarihli ikinci kanun, ek - kanunlar muvacehesinde görevlerine ehil oldukları belirlenmiş olan sendika liderleri üye listelerinin kontrolü ve malî kayıtların teftişini iş müfettişlerine havale ederler... demektedir.

Kanun ayrıca işçinin yazılı talebi üzerine işverenin işçi sendika aidatlarını Check - off sistemi ile kesmesini de öngörmektedir.

TOPLU SÖZLEŞMELER

KANADA

Sağlıkları tehlikeye giren uranyum maden işçileri yer üstü işlerine verilmek üzere Şubat/1976 Tarihinde yapılan bir sözleşme ile öncelik kazanmışlardır. Bu sözleşme kötü sağlık şartları altında çalışan ve sakatlık ve ölümlerin vâki olduğu bir madende bulunan 1450 üretim işçisini kapsamaktadır.

Sözleşmenin 16'ncı maddesine göre maden tozları ve radyasyondan zarar gören, ciğerleri zayıf olan... işçilere, yerüstü işlerine başka işçi alınmadan öncelik verilmesini öngörmektedir.

FEDERAL ALMANYA

Metal İşleri ve Mühendislik Sözleşmeleri:

Mart ve Nisan/1976'da Federal Almanya'da metal işleri ve mühendislik sektöründe toplu sözleşmeler imzalanmıştır. Bu sözleşmelerle ücretlere ortalama %5.4 oranında zam ve ayrıca toptan ödemeler getirilmiştir.

Sözleşmenin ücretlere ait bölümü 31.Aralık.1976 Tarihinde iptâl edilebilecek ve yeni'den görüşülebilecektir. Özel ödeneğe ait hüküm (13'ncü aylık) 30.Eylül.1976 Tarihinde iptâl edilebilecektir.

Toplu Sözleşmelerin İncelenmesi:

Federal Almanya Sosyal İşler Bakanlığı 1975 Yılında yapılan 8.000 Toplu Sözleşmenin en önemlilerinden olan 460 Sözleşmeyi yıllık inceleme programına almıştır. Bu sözleşmeler 18 Milyon işçiyi ihtiva etmekte olup toplam iş gücünün takriben %90'ını teşkil etmektedir.

Yaşlı İşçilerin korunması:

... Özellikle metalürji ve Gıda Sanayiinde imzalanan toplu sözleşmelerle 50-55 yaşlarında ve en az 10.15 yıl hizmet gören işçiler işten çıkarılmaya karşı korunmaktadır; sözleşmelerdeki bu hüküm işçilerin %46'sını kapsamaktadır.

Hastalık halinde ücret ödenmesi:

İşveren hastalanan işçiye kanunen 6 Hafta ücret ödeme zorunluluğunda olmasına rağmen, son imzalanan ve işçilerin %38'ini ihtiva eden toplu sözleşmelere göre bu süre kanunen tanıdığı süreye ilâve olarak 72 Haftaya kadar uzatılmıştır.

YENİ ZELANDA

17.Kasım.1975 Tarihinde Sanayi Komisyonunca kaydedilen Toplu Sözleşmelere göre petrol şirketleri şoförlerine ödenen ücretlerin yapılan işten ziyade işçinin kalitesine ve iş görme kabiliyetine göre tesbit edilmesini öngörmüştür.

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

Şubat/1976 Tarihinde giyim eşyası işçi temsilcileri ve AFL-CIO'nun üyesi olan Uluslararası Kadın Giyim Eşyası İşçileri Federasyonu (İLGWU) bir sözleşme imzalamışlardır. Bu sözleşme ABD'nin doğu eyaletlerindeki 55.000 işçiyi kapsamakta ve yeni bir ücret sistemi getirmektedir. Bu sisteme göre parça başına ödenen ücret her fabrikanın ve rimine göre ve işçilerin de iştirak edeceği toplantılarda tesbit edilecektir. Kabun olunan parça başına ücretin bir süre sonra standart miktarın altına düştüğü görülürse, sendika ve yönetim tarafından yeniden gözden geçirilecektir.

VENEZUELA - Otelcilik Sanayiinde İş Sözleşmeleri:

Venezuela Ulusal Otel ve ilgili işler işçileri federasyonu ile Karakas Hilton oteli yönetimi arasında bir sözleşme imzalanmıştır. Bu sözleşme 500 kadar sendikasız işçiyi kapsamaktadır.

Sözleşmenin başlıca hükümleri şunlardır: Günlük ücretlerin artırılması, yılda 1 aylık ikramiye, 5 yıl hizmetten sonra yılda 30 Gün ücretli izin, okulda çocuğu olan işçilere yılda 8000 bolivar yardım (1 dolar - 20 bolivar) 5 çocuğa kadar okul burs yardımı (her çocuk için ayda 200 bolivar) Sendika temsilcisinin de bulunduğu bir seçim komitesine seçilecek iki çocuk için ayda 300 bolivar yüksek eğitim bursu; masrafları otel tarafından ödenmek üzere mutfak işçileri için yılda iki defa sağlık muayenesi, işçi delegasyonlarına sendika toplantı ve konferanslarına katılmalarını sağlamak üzere ücretli izin.

ÜCRETLER

JAPONYA

Japon Çalışma Bakanlığı Diet meclisine (Parlamentoya) yeni bir kanun teklifi sevketmiş olup bu teklife göre işverenin iflâsı halinde, çalıştırmış olduğu işçilerin ödenmeyen ücret, emeklilik, işten çıkarılma vs. gibi hususları garanti edilecektir. Zananında ödenmemiş olan ücretler, işleyen kanunî ücretleri ile işçilere ödenecek, işveren işçi için tanımış olduğu emeklilik programı gereğince ödemeye yapmayı garanti edecektir.

Sorumluluklarını yerine getirmeyen işveren için ayrıca cezai hükümler getirilmektedir.

Teklif kabul edildiği takdirde 13.Ekim.1976 Tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.

NORVEÇ

Koordineli bir gelir anlaşması:

Nisan/1976 Tarihinde Norveç'te üç Toplu Sözleşme imzalanmış, ayrıca bunlara ek olarak bir seri malî ayarlamalar yapılmıştır. Hükûmetin amacı gerçek ücretlerde %3 oranında bir artış sağlamak, (bu artış 1974 ve 1975 yıllarında alınanların yarısı kadardır) ayrıca enflasyonu %9 oranında tutabilmektedir. (1975 Yılında enflasyon %11.7'dir) Hükûmetin yapacağı malî ayarlamalar arasında gelir vergisinde azalma, işveren sigorta primlerinin azaltılması, çocuk yardımlarının artırılması, hükûmetin 1975 Yılında başladığı gıda maddelerine katkısının devamı bu maddelerin fiyatları daha da arttığı takdirde hükûmet katkısının artırılması, emeklilik ve diğer yardımların artırılması ...

İ S T İ H D A M

KOLOMBİYA

İstihdam Sempozyumu:

26/27.Şubat.1976 Tarihlerinde Kolombiya'da Ulusal Malî Kuruluşlar Birliği yönetiminde bir İstihdam Sempozyumu tertiplenmiştir. Sempozyum'un amacı yüksek devlet yetkililerini, araştırmacıları, sendika ve işveren temsilcilerini bir araya getirerek istihdam sorunlarını görüşmek, bu sorunların nedenlerini araştırmak, durumu düzeltmek için gerekli başlıca tedbirleri tesbit etmek, bu arada istihdam ve sosyo-ekonomik unsurlar arasındaki karışık ilişkileri daha iyi belirlemek, istihdam sorununun başlıca boyutlarını daha iyi ölçebilmek olmuştur.

HİNDİSTAN

İşkolu anlaşmazlıkları kanunu 16.Şubat.1976 Tarihinde Hindistan Cumhurbaşkanı tarafından imzalanmıştır.

Bu kanuna göre işveren işçiyi işten çıkartmadan veya işyerini kapatmadan evvel Hükümetten izin alacaktır. Bu kanun bütün işkollarını kapsamaktadır. Kanuna göre, gelip geçici olarak çalışan işçiler dışında hiçbir işçi Hükümetin göstereceği yetkilinin izni olmadan işten çıkarılmayacaktır. Enerji sıkıntısı ve tabii afetler bu hükmün dışında tutulmuştur. Kanun yürürlüğe girdiği tarihten önce işten çıkarılmış olanlar için işveren kanun çıktığı tarihten itibaren 15 gün içinde işçinin işten çıkarılma durumunun devamı için yetkili makamdan izin alacaktır.

En az bir yıl çalışmış olan işçiyi işten çıkarmak isteyen işveren 3 aylık yazılı tebligat yapacak, burada işten çıkarma sebebini bildirecektir, veya işçinin 3 aylık ücretini peşin olarak ödeyecektir...

Kanun, hükümlerine uymayan işveren için hapis ve para cezası getirmektedir.

İSVİÇRE

29.Kasım.1975 Tarihinde İsviçre saat yapımcıları birliği ile İsviçre metal işçileri ve saat yapımcıları federasyonu (FTMH) aralarında saat yapım sanayiinde istihdam konusunda bir anlaşma imzalamışlardır. Anlaşmayı imzalayan taraflar saat sanayinin gelişmesi için yeni tekniklerin uygulanmasını faydalı görmüş, ancak değişen teknik karşısında işçinin mağdur olmaması için kendilerini işten çıkarmadan evvel yeni teknikleri öğrenmek için zaman tanınmasını, bu alışma süresi zarfında 3 ay süre ile işçiye, teknik değişmeden önceki ücretini aynen ödemesi kabul edilmiştir. Ayrıca taraflar saat endüstrisi içinde, müşterek bir iş bulma servisi ve yeniden meslekî eğitim kursları açmayı düşünmektedirler.

1976 Yılı zarfında İsviçre saat fabrikalarında iki grev olmuş, her ikisinde de işçiler fabrikaları işgâl etmişlerdir.

Bu Grevlerin amacı yönetimin istihdam ve iş güvenliğini ilgilendiren kararlarına işçilerin katılmak isteğidir...

TANZANIA

Tanzania Hükümeti Şubat 1976 tarihinden itibaren sevil personelin 620'sinin işten çıkarmaya karar vermiş, bu karar muhtelif devlet daireleriyle bakanlıklar, şube ve bölgelerde çalışan 9.496 personeli etkilemiştir. İsgücü geliştirme bakanlığı sözcüsü, bu tedbirin sivil hizmetlerde haddinden fazla personel olduğu gerekçesi ile alındığını açıklamıştır. Bu tedbir hükümete tazminat ve muhtelif ödenek olarak 21.404.734 Şiling'e mal olmuştur. (1 dolar - 8.33 Şiling) fakat bu suretle Hükümet her yıl 52.086.632 Şiling tasarruf edecektir.

SOVYET RUSYA

Sovyet Rusya İnsan Kaynakları Araştırma Laboratuvarı (CRLHR) son yaptığı bir araştırmayı bitirmiş olup, araştırmanın amacı emeklilerin ihtiyaç ve kabiliyetlerinin millî ekonominin ihtiyaçları ile bağdaştırılmasıdır.

Bugün Sovyet Rusya da 44.3 Milyon emekli vardır. 60 ve daha yukarı yaşta olanların genel nüfusa nisbeti 1939 Yılında % 8.4 iken 1970 Yılında %15'e çıkmış, bu oranın her yıl artması beklenmektedir. Nüfus tahminlerine göre emeklilik çağında ve daha ileri yaştaki nüfus sayısı 2.000 Yılında 80 Milyona ulaşacaktır.

Yapılan araştırma sonunda bugün emeklilerin yeniden çalışmak istemelerinin başlıca nedeni sağlanacak maddî imkân olup bu nedenlerin önemi ilgilinin yaşına, hizmet yıllarına, boş kaldığı süreye, aldığı emekli maaşına, ailesinin gelirine ve diğer faktörlere bağlı bulunmaktadır. Raporda ayrıca emeklilik çağından sonra da çalışanların emekli maaşlarının artırılması önerilmektedir.

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

Amerika Birleşik Devletlerinde 16.Mart.1976 Tarihinde çıkarılan yeni bir kanunla çalışmak isteyen her yetişkin insana iş bulmak için gerekli ulusal politika hazırlanacak ve bu politikanın işlenmesi için teşkilât kurulacaktır.

21.Mayıs.1975 Tarihli Dengeli Gelişme ve Ekonomik Plânlama kanununu önemli surette tâdil eden bu yeni kanunun adı Tam İstihdam ve Dengeli Gelişme Kanunu'dur. Amacı millî plânlama ve kaynakları, işe yarar iş gücü istihdamı için dengeli bir gelişme yaratmak, çalışmak isteyen herkese normal ücretlerle iş sağlamaktır... Bu imkân ülkedeki sınaî, tarım, çalışma, eyalet ve mahallî idarelerce bütün imkânların Devlet ihtiyaçlarına yönelik bir biçimde harekete getirilmesi ile gerçekleştirilebilecektir...

..Kanunun ayrı bir bölümünde de mufassal ve esnek istihdam politikaları verilmekte olup, bunlar periyodik, yapısal, bölgesel ve gençlik işsizliğini azaltmayı amaçlamaktadır.

AVRUPA

2/4.Nisan.1976 Tarihleri arasında Londra'da Olağan Genel Kurulunu yapan Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) gelecek 3 yıl zarfında işsizlik ve enflasyona karşı mücadele için plân hazırlamıştır...

ETUC tarafından teklif olunan plâna göre işsizliğe karşı savaşmak için çalışma saatlerini azaltarak haftada 35 saate indirmek, ücretli yıllık izni 5 haftaya çıkarmak, bu arada fazla mesaiyi sert bir şekilde kısıtlamak, emeklilik yaşını daha düşük tutmak, eğitim mecburiyeti yaşını yükseltmek gerekmektedir.

Ayrıca, işsizliğin AET ülkeleri standartlarından daha yüksek olduğu bölgelerde yatırım yapmak önerilmektedir.

İşsizliğin Maliyeti:

Merkezi Londra'da bulunan Politik ve Ekonomik Plânlama (PEP) kurumu Şubat/1976 Yılında bir rapor yayınlamıştır. Bu rapor Avrupa'da işsizliğin neye mal olduğunu göstermektedir. Raporun amacı işgücü politika ve stratejilerinin gelecekteki amaçları hakkında tavsiyelerde bulunmaktadır..

Raporun yazarı ekonomik hareketlerin her iniş ve çıkışında işsizliğin devamlı olarak arttığını belirtmektedir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan beri vukua gelen bu son ekonomik gerilemede ülkelerin artık "tam istihdam" fikrini terketmekte oldukları zirâ bu halin enflasyonu daha da kamçılıyacağından büyük kuşku duydukları görülmektedir.

Buna rağmen işsizliği enflasyonu azaltmak için bir âmil olarak görme fikri sık sık tenkid edilmektedir...

... İşsizlik sadece enflasyona karşı kötü bir çare değil, ayrıca sosyal bakımdan pahalı bir yol olup devlet bütçesine büyük etki yapmaktadır...

ULUSLARARASI DURUM

DECD Bakanlarının İstihdamla ilgili Toplantısı:

Sanayileşmiş ülkelerde işsizliğin önemi karşısında OECD bu ülkelerde bugünkü ve gelecekteki işsizlik sorunlarını incelemeye karar vermiş bu amaçla 4/5 Mart Tarihlerinde üye ülkelerin Çalışma Bakanlarının katılacağı bir toplantı düzenlenmiştir.

Toplantının amacı üye ülkelerde işsizliğin boyutlarını belirlemek bu sorunları göğüslemek için ülkelerdeki insangücü ve hükümetler istihdam sorunlarını çözümlemek için uyguladıkları politikaları gözden geçirmek...tir.

Dünya çapında işsizliğin ciddi boyutlara vardığı gerçek olmakla birlikte bazı işçi gruplarının, bu arada genç işçilerin, kadın ve göçmen işçilerin karşılaştıkları bazı durumların daha da ciddi olduğu belirtilmiştir.

OECD geleceği matuf tahminlerinde 1976 Yılında ülkelerin ekonomik gelişmesinin pek yavaş olacağı, bunun sebebinin ise devletlerin enflasyon korkusundan yatırımları kısıtlamaları olacağı belirtilmektedir...

OECD Konseyi, üye memleketleri OECD'nin yapmış olduğu Dünya İstihdam ve İşçi Politikası hususundaki tavsiyeleri uygulamak üzerine aldıkları tedbirleri gösterir raporları 31.Mart.1976 Tarihine kadar göndermelerini istemiştir.

ÇALIŞMA ŞARTLARI

BARBADOS

1952 Tarihli İş Kanunu, 21.Ağustos.1975 Tarihinde değiştirilerek işverenin işçiye çalışma şartları hakkında bilgiyi yazılı olarak göze çarpan bir yere asmak suretiyle işçiye aydınlatmasını öneren yeni hükümler getirilmiştir.

BELÇİKA

Belçika Çalışma Bakanlığı Haziran-Temmuz/1975 Tarihlerinde işçinin işinde tatmin olup olmadığı hususunda bir inceleme yapmıştır. Bu inceleme bir anket şeklinde olmuş, anket en az 50 işçi çalıştıran 800 kadar özel işyerinde 4.000 işçiye dağıtılmıştır. alınan cevap sayısı 2.180'dir. (%55).

Anket'te bulunan her soruya 5 türlü cevap verilebilmekte idi: Çok tatmin edici, tatmin edici, uygun, uygun değil, çok uygunsuz.

Ankete cevap veren işçilerin %43 iş şartlarını iyi bulduklarını, %9'u da uygun bulmadıklarını bildirmişlerdir. Menfi cevap veren olmamıştır...

...ankete cevap veren kadın işçiler işlerinden memnun olmadıklarını açıklamışlar, sebep olarak ücretlerinin düşük olduğunu, durumlarının düzeltilmesine imkân olmadığını, sağlık tedbirlerinin yeterli olmadığını, sendika temsilcilerinin etkisiz olduklarını bildirmişlerdir.

FRANSA

Son günlerde Fransa'da vardiya ve seri imalat işçiliğinin kapsamını belgelendirmek üzere yapılan bir inceleme sonuçlanmış bulunmaktadır. Bu amaçla Nisan/1974 Tarihinde tamamlanmış bulunan bir anket yapılmış bu arada 10 Kişiden noksan işçi çalıştıran işyerleri inceleme dışında bırakılmıştır.

İnceleme, takriben 5.3 Milyon beden işçisini kapsamaktadır.

İnceleme sonucuna göre işçilerin % 21.9'u yani 1.1 Milyon işçi devamlı vardiye olarak çalışmaktadır. İnşaat sektörü dışındaki üretim sanayiinde vardiya işçilerinde hızlı bir artış göze çarpmakta 1970'de %25.5 olan vardiya işçileri 1974'de %31.3'e yükselmiştir.

İnceleme ayrıca vardiya olarak çalışan işçilerin oranında işkoluna göre değişiklik olduğunu göstermiştir. Meselâ inşaat sektöründe %1.4 oranında işçi vardiya olarak çalışmakta, bu oran primer metal üretiminde %71.0'a yükselmektedir. İncelemeye tâbi tutulan tüm işçilerin % 21.9'u vardiya olarak çalışmakta olup, 10-49 kişi çalıştıran iş yerlerinde %5.9'u vardiya halinde ve 500 veya daha çok kişi çalıştıran iş yerinde %43.1-i vardiya halinde çalışmaktadır.

Fransa'daki işyerlerinin %4.3'ü seri imalat uygulamakta buralardaki işçilerin %43'ü seri imalat işçisi olarak çalışmaktadır. İncelemeye tâbi tutulan tüm işçilerin %6.3'ü seri imalatta çalıştığı anlaşılmaktadır.

Kimya Sanayiinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzeltmek için ilk sözleşme 26.Mart.1976 Tarihinde imzalanmıştır.

JAPONYA

Japonya Çalışma Bakanlığı iş yerlerindeki refah ve dinlenme tedbirleri üzerinde 1974 Tarihinde yaptığı inceleme sonuçlarını 31.Aralık.1974 Tarihinde yayınlamıştır. İnceleme en az 30 işçi çalıştıran 6.000 iş yerinde yapılmıştır.

Alınan sonuçlara göre işyerlerinin %71'inin işçilerine konut sağladığı anlaşılmıştır.

Birçok işyerlerinde işçiler için eğitim ve kültürel faaliyetler yürütülmektedir. İncelenen işyerlerinden ortalama %24'ü kapalı ve açık spor imkânlarına sahiptir. 5.000 ve daha çok işçi çalıştıran yerlerin %93'ünde bu imkânlar vardır.

İşyerlerinin %66'sı işçilerine bu imkânları vermek için katkıda bulunmaktadırlar. 5.000 ve daha çok işçi çalıştıran yerlerden %93'ü bu maksatla katkıda bulunmaktadırlar.

MAURITIUS

Mauritius Parlamentosu 24.Aralık.1975 Tarihinde istihdam şartlarını tadil eden, düzelten ve sağlamlaştıran bir Çalışma Kanunu çıkarmıştır.

Bu Kanuna göre, ücretler en geç ayda bir ödenecek, 15 Yaşından küçük çocuklar çalıştırılmayacak, 18 Yaşından küçükler sağlıklı ve tehlikeli iş yerlerinde çalıştırılmayacak, ücretler nakden ödenecek, işçiye önceden verilen avansları geri alırken ücretin 1/5'inden çoğu kesilemeyecek, işçinin birden fazla borcu varsa bu borçlarının ödenmesi için ücretten yapılan toplu kesintiler ücretin yarısını geçmeyecek, her türlü cezalar, ve işçinin kusurundan meydana gelen zararlar ücretten kesilemeyecektir.

Hiçbir işçi haftada 6 günden fazla çalıştırılmayacak, kadınlar ve 18 Yaşından küçük erkekler gece işlerinde çalıştırılmayacak . Gençler haftada 36 saatten çok çalıştırılmayacak.

Fazla mesai ücreti normal ücretin 1,5'undan düşük olmayacaktır.

Hamile kadın işçiye doğumdan 6 hafta önce ve 6 hafta sonra doğum izni verilecek.

Bir iş yerinde devamlı olarak 12 ay çalışan işçiye 21 Gün (İş) izin verilecektir.

Taraflar iş sözleşmesini sözlü ve yazılı olarak ihbar suretiyle iptâl edebilirler. İhbar süresi en az 3 yıl çalışmış olanlar için 3 aydır. Kötü hal doyasısiyle işçi-yi işten çıkarmak, işveren iyi niyetle bütün yolları denediği sürece yasaktır. İşkolu Mahkemesi işçinin haksız yere işten çıkarılması halinde başvuracağı merciidir.

İşten ayrılma tazminatı her hizmet yılı için 15 gün üzerinden hesaplanır.

İSVEÇ

İsveç, İşverenler Konfederasyonu (SAF) son günlerde yayınladığı bir rapor'da iş yerlerinde 1973 Yılında alınan hastalık izinlerinin bütün sanayileşmiş ülkelerdekinden daha çok olduğunu belirtmiştir.

1975 Yılında hastalık yüzünden 106 Milyon iş günü yani işçi başına 22 iş günü kaybedilmiştir.

İşyerindeki gerginliğin bu hastalık izinlerinde başlıca sebep olduğu, bu bakımdan SAF yapılan işin daha ilginç bir hale getirilmesi ve daha yavaş bir üretim temposu uygulanmasını tavsiye etmektedir.

Aynı rapor da yılda 5 hafta ücretli izin önerilmekte, bu miktar izin haftada 40 saat çalışma esasına ve ayda 25 iş günü esasına göre hesaplanmaktadır.

TUNUS

Tunus Cumhurbaşkanı 23.Ocak.1976 Tarihinde imzaladığı bir kararname ile Ulusal Emekli ve Sosyal Sigorta Fonu'na üyelerinin ev sahibi olmalarını sağlamak üzere kendilerine kredi açmak üzere yetki vermiştir.

Krediden yararlanmak isteyen üyenin bir işyerinde en az 3 yıl çalışmış olması lazımdır. Ayrıca bu kredilerin üye tarafından ev yapmak ve satın almak üzere kullanılması gerekir.

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

28.Kasım.1975 Tarihinde yürürlüğe giren Millî Prodüktivite ve Çalışma Hayatında Kalite Kanunu, önceden mevcut olan Prodüktivite ve İş Kalitesi Millî Komisyonu yerine kaim olmak üzere Millî Prodüktivite ve İş Kalitesi Merkezini kurmuştur.

Merkezin bütçesi 1978 Malî Yılına kadar yılda, 5.000 dolar olup amacı "üretim de verimin artırılması için bütün gayretleri teksif ve koordine etmektir." Bu amaca varabilmek üzere özel ve kamu sektöründe verimin artırılması için gerekli millî stateji ve politikayı tesis etmek, bu işi yaparken Parlamantonun muhtelif komisyonları ve Yönetim ile istişarelerde bulunmaktır...

... Amerika da İş Hayatı Enstitüsü ile müştereken Mart/1976 Tarihinde çalışma hayatındaki muhtelif kuruluşların yöneticileri ile 2 gün süren bir toplantı yapmış konferansta bu kuruluşların verim ve iş kalitesi hakkında uyguladıkları programları görüşmüştür...

YUGOSLAVYA

Yugoslavya'da izinsiz olarak iş yerine gelmeyen işçilerin oranı %4'tür.

Yugoslavya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CTUY) bu oranın aldatıcı olduğunu, bunun aslında pek büyük değişmeler gösterdiğini, bazı hallerde %30'a vardığını bildirmiştir. Ayrıca resmî istatistiklere göre kötü organizasyon yüzünden ayda ortalama 441.000 iş günü kaybolmaktadır.

Bu bakımdan CTUY Konsey Başkanlığı izinsiz işe gelmemenin sebeplerini incelemek, bunlarla mücadele etmek üzere harekete geçmiştir. Alınacak önleyici tedbirler arasında şunlar olabilir: Yapılan işe göre teşvik ödeneği vermek, bunun yalnız işçinin vasıflarına, iş durumuna ve devamlılığına göre yapılmamasına dikkât etmek; iş organizasyonunu ıslah etmek; iş kazalarına karşı önleyici tedbirler almak; işçi konseylerinde çalışma şartları ve iş kazalarından korunma komiteleri kurmak...

ULUSLARARASI DURUM

İskandinav Taşıma İşçileri Federasyonu, son günlerde ülkelerin gemilerine "işe yarayan bayrağın çekilmesi"ne karşı yeni bir kampanya açmıştır. Bunun nasıl bir gemi olduğu hakkında resmî bir tarif olmamakla beraber hiçbir bağı olmadığı veya pek önemsiz bir bağı bulunduğu ülkenin bayrağını çeken gemi olarak tanımlanmaktadır. Genellikle bu gemilerin sahibi, bayrağını çektiği ülkenin vatandaşı değildir. Mürettebat yabancılardan teşkil edilmiştir. Gemi, bayrağını çektiği ülkeye nadiren uğrar, tamirlerini o ülkede yaptırmaz.

OECD böyle gemilerin ayrıntılı bir listesini neşretmiştir. Bu listedeki gemiler tonajları itibariyle sıralanmış olup Liberya, Panama, Singapur, Kıbrıs, Somali ve Lübnan gemileri olarak belirlenmektedir...

Merkezi Londra'da bulunan Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu (ITF) Üyesi bulunan İskandinav Taşıt İşçileri Federasyonu bütün Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İsveç Limanlarında bu gibi 6.000'den fazla gemiye 1.Mayıs.1976 Tarihinden itibaren boykot ilân etmiştir...

Bu konu 40 Yıldan beri İLO tarafından da ele alınmış olup Ekim/1975 Tarihinde Teknik Denizcilik Konferansında görüşülmüş, Ekim/1976 Tarihinde Uluslararası Çalışma Konferansının 62. Denizcilik Otorumunda ele alınarak uluslararası bir çare düşünülecektir.

İŞYERİ SAĞLIĞI VE İŞ KAZALARINA KARŞI KORUNMA

BREZİLYA - PARAGUAY

1975 Yılında Paraguay Adalet ve Çalışma Bakanlığı İş Kazalarına Karşı Korunma ve İş Sağlığı Dairesi ile Brezilya Çalışma Bakanlığı İş İlişkileri Sekretaryası İtaipu baraj inşaatında iş kazalarını önleyici tedbirleri almaktan sorumlu komitelerin çalışmaları ile ilgili standartları belirlemişlerdir...

İtaipu barajı 1973 Yılında Brezilya ve Paraguay Hükûmetleri tarafından müstereken inşaatına başlanmış, büyük bir projedir. Günlük üretim kapasitesi 12 Milyon KW/Saat. tir.

Yukarıda belirtilen standartlara göre inşaatta çalışan işçiler, işe alınmadan önce ve masrafı işveren tarafından karşılanmak üzere sağlık muayenesinden geçirilecekler, işe alındıktan sonra da periodik olarak muayene edileceklerdir. İşveren ayrıca her işçi için bedava olarak sağlık korunma malzemesi verecektir. 100'den fazla işçi çalıştıran işverenler iş kazaları güvenliği ve sağlık ve tedavi hizmetleri bulunduracaktır.

Her iki ülkenin yetkili makamları hangi faaliyetlerin sağlığa zararlı olduğunu tayin edecekler ve sağlığa zarar ve ağırlık derecesine göre ücretlere %20, %30 veya %40 zam önereceklerdir. Kadın ve gençlerin sağlığa zararlı ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır.

Ayrıca, tedavi, bakım hizmetleri ile Brezilya ve Paraguay devletlerinin her türlü sosyal güvenlik hizmetleri, hastahane, doğum klinikleri, ilk yardım istasyonları, işçi ve ailesine hizmet edecektir.

Bahsedilen standartlar ayrıca işyerine elektrik jeneratörü kurulması, ısıtılma, havalandırma, kaynak yapma ve kesme, inşaatte iskele kurma el ve motorlu aletler muhtelif makineler, ağır yük vinç ve taşıt araçları, yangına karşı korunma, sağlık, işyeri temizliği gibi hususları ihtiva etmektedir.

FEDERAL ALMANYA

İş kazalarında büyük bir azalma görülmektedir. İş kazası sigortalarının yayınladığı rakamlara göre, Federal Almanya'da 1975 Yılında 1974'e göre iş kazalarında büyük bir azalma vardır. Rakamla ifade edildiğinde 1970 Yılında 2.010.395 İş Kazasına mukabil 1974 Yılında 1.627.880 ve 1975 Yılında 1.399.510 iş kazası görülmüştür. Bu azalma oranları 1974 Yılında %14 ve 1975 Yılında %30.4 olarak ifade edilmektedir.

Meslek hastalıkları 1970-1974 Yılları arasında %40 gibi yüksek bir seviyede iken 1975 Yılında önlenmiş ve 1974 Yılında 32.746 iken 1975 Yılında 32.427'ye düşmüştür.

Bu arada gürültüden mütevellit sağırlık vak'alarında artma vardır. Yayımlanan rakamlara göre 1960 Yılında 100 vak'a ya mukabil 1973 Yılında 6.000 sağırlık vak'ası görülmüş, aynı süre içinde tazminat ödenen sağırlık vak'aları 20'den 1.100'e çıkmıştır. 1974 Yılında 9.346 vak'a görülmüş olup bu miktar bir önceki yıla göre %50 fazladır.

İTALYA

22.Ocak.1976 Tarihinde yayınlanan 780 Sayılı Kanun asbestos ve silisyum'dan zarar gören işçilere tazminat ödenmesini öngörmekte olup 30.Haziran.1965 Tarih ve 1124 Sayılı kararnamenin 142 ve 143'ncü maddelerini değiştirmektedir.

Değiştirilen hükümler, asbestos ve silisyum hastalıklarına karşı sigortadan bahsetmektedir: Bunlar tazminat, malûl maaşı, işçinin ölümü halinde geri kalan aile fertlerine yardım ve Çalışma ve Sosyal Refah Bakanlığınca uygun görüldüğü hallerde ve Sağlık Bakanlığı ile anlaşma suretiyle ve ilgili sendika temsilcileri ile görüşüldükten sonra yardım miktarlarında periyodik ayarlamalarını kapsamaktadır...

MALİ

24.Kasım.1975 Tarihli Kararname'ye göre 50'den fazla işçi çalıştıran sanayiî işyerleri ve 100'den fazla kimse çalıştıran sanayiî dışı işyerleri sağlık ve korunma komiteleri kuracaklardır...

Bu komitelerde işveren veya temsilcisi, kazalardan korunma bölümü başkanı veya bu bölümden bir yetkili, işyeri sağlık âmiri veya iş müfettişliğine bağlı doktor, 500'e kadar işçi çalıştıran yerlerde 2 işçi ve 1 yönetim temsilcisi, 500'den çok kimse çalıştıran yerlerde 4 işçi temsilcisi ve 2 Yönetim Temsilcisi bulunur. İşyeri müdürü komite başkanıdır. Komite toplantıları çalışma saatleri içinde ve mümkünse işyerinde yapılır. Toplantı zabıtları iş müfettişinin tetkikine açık tutulur.

Komite aşağıda belirtilen hususlardan sorumludur:

- a) Ciddi iş kazalarına ve meslek hastalıklarına el koyar, sebeplerini araştırır,
- b) Herhangi bir yeni makine fabrikaya monte edilmeden, bunun kazalara karşı korunma araçları olup olmadığını inceler,
- c) İş yerini sık sık teftiş ederek korunma talimatına uyulup uyulmadığını takip eder,
- d) İşyerinde uygulanan korunma tedbirleri hakkında görüşünü bildirir,
- e) Yangın ve kurtarma hizmetlerini geliştirir,
- f) Kazadan korunma ve sağlık konularında konferans, afiş ve göze-kulağa hitap eden eğitim programlarını düzenler.

MAURITANIA

Ocak/1976 Sonunda Cumhurbaşkanı işyerleri sağlık hizmetlerini yeniden düzenleyen bir kanun çıkarmıştır. Bu kanun Mauritania Halkı Dördüncü Olağan Kongresinde alınan bir karara göre çıkarılmıştır.

Önceki İş Kanunu hükümlerine göre işyerinde sağlık hizmetleri işverence düzenlenmekte, bunun için işveren özel doktorlarla anlaşma yaparlardı.

Yeni sağlık hizmeti en az 750 full-time işçi çalıştıran iş yerlerinde uygulanacak, 750'den az full-time işçi çalıştıran işyerlerini gruplar halinde tanzim etmek suretiyle bu sağlık hizmetleri buralara uygulanacaktır.

İşçilerin yoğun bulunduğu bölgelerdeki işyeri grupları için dispanserler açılacak, bu gibi iki dispanser Nisan/1976 Tarihinde açılması bekleniyordu.

Yeni hizmet, sosyal güvenlik aidatlarının hesaplanması için işverence ödenen toplam ücretin %2'sine eşit bir ödenekle karşılanır.

İNGİLTERE

İngiltere Sağlık ve Korunma Komisyonu Kasım/1975 Tarihinde istişarî bir doküman yayınlamış olup, bu dokümanda iş kazalarına karşı korunma Komitelerinin kurulmasında korunma temsilcilerinin tayini ile ilgili teklifleri önermiştir...

Korunma temsilcileri iş kazalarından korunma hususunda işverene karşı işçileri temsil edeceklerdir. Her korunma temsilcisi belli bir grup işçiyi temsil edecektir. Bu bakımdan bir işyerinde birden fazla temsilci olabilecektir. Herhangi iki korunma temsilcisi, bir korunma komitesi teşkilini isteyebilirler. Komite üyeleri korunma temsilcileri ile görüşmek suretiyle tayin edilir... Komite, kurulması için yapılan talepten itibaren üç ay içinde kurulur. Komite de en az 1 korunma temsilcisi bulunur. Komiteler işyerinde sağlık ve korunma konularında ilgili sendikalara ve işverenlere tavsiyelerde bulunur...

SOSYAL GÜVENLİK

EKVADOR

Sosyal Güvenlik Kanunu 8.Ocak.1976 Tarihinde çıkarılmış olup 1972 Tarih ve 52 Sayılı kanun tadil edilmektedir.

Yeni kanun Ekvador sosyal güvenlik sisteminde esaslı değişiklikler getirmiştir. Bunların başlıcaları şöyledir:

Kapsam:

Yeni Kanun'da prensip bütün ülkeyi kapsamaktadır. Eski kanun ülke nüfusunun büyük bir kısmını açıkta bırakmaktaydı. Örneğin, Tarım İşçileri, serbest çalışılan bazı işkolu işçileri ve sigortalı işçinin ailesi gibi.

Sigorta Konuları:

Hastalık, malûllük ve ölüm (iş ile ilgili olsun veya olmasın) analık ve yaşlılık.

Muhtelif Yardımlar:

a) Hastalık, analık, geçici malûllük...

Geçici malûllük iş kazası sonucu değilse ve işçi kurallarda gösterilen asgarî miktarda aidat ödemişse kendisine, geçici malûllüğün 4'ncü gününden itibaren en çok 26 Hafta yardım ödenir. Bu süre aynı vak'a için bir defaya mahsus olmak üzere yenilenir.

Geçici malûllük iş kazası sonucu ise, ilk günden başlamak üzere işçiye azâmi 52 hafta yardım ödenir. Bu süre bir defa uzatılabilir.

b) Devamlı malûllük. Bunun için işçinin asgarî aidat şartlarını yerine getirmiş olması lâzımdır. Malûllüğün iş yerinde olup olmaması yardımın tayinine tesir eder.

c) Olağan yaşlılık maaşı, Sigortalı 60 Yaşına geldikten sonra ve en az 180 ay aidat ödemiş olmak şartı ile bağlanır. Yaşlılık maaşını hak kazanmak için ilgilinin 60 Yaşından sonra ödemesi gereken aidatın ödeme ayı süresinde indirim yapılır.

Çalışmayanlar İçin Yardım:

Kanunlar bu konuda ayrıntılı bilgi vermemektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu bu hususda ayrıntılı kurullar yayınlayacaktır.

Malî Kaynaklar:

Genel uygulamâ işçi ve personel tarafından ödenen aidatlardan karşılanır...

Aidatlar zaman zaman kifayetleri bakımından incelemeye tabî tutulacaktır. Çalışmayanların ödeyeceği aidatlar Kurumun İcra Kurulu talebi üzerine çıkarılacak bir İcra Kararnamesi ile tesbit edilecektir.

Yönetici Örgüt:

Bu program Ekvador Sosyal Güvenlik Kurumunca yürütülür.

MISIR

1.Aralık.1975 Tarihinde yürürlüğe giren 112/1975 Sayılı kanunla, o güne kadar mevcut olan sistemden yararlanamayan bütün çalışan nüfusa yaşlılık, dul, yetim ve malûllük maaşı bağlanması imkânı doğmuştur.

Yaşlılık sigortasından yararlanacak bir kimse en az 65 Yaşını doldurmuş olmak ve en az 180 Ay sigortaya prim ödemiş olması lazımdır.

Tam malûllük veya dul, yetim veya diğer geride kalanlara ödenen sigortadan yararlanacak kimsenin en az 6 ay prim ödemiş olması lazımdır.

Yaşlılık ve tam malûllük yardımı maktuen ayda 60 pound'dur (1 Amerikan doları-6.4 Mısır pound'u)

Dul, yetim ve diğer geri kalanlara ödenecek yardım kanuna ek olarak çıkarılan bir cedvele göre bunlar arasında taksim edilir.

Bu sistemin malî kaynağı, sigortalı tarafından ayda 100 kuruş (1 Mısır pound'u-100 Mısır kuruşu) primler; kamu sektörü kazancının bir kısmı; arazi sahiplerinden alınan ve arazinin yüz ölçümüne göre alınan özel bir vergi; kiracı olarak toprağı işletenden alınan ve işlenen toprağın miktarına göre değişen özel bir harç, Balık avlama izni için alınan toplam harçların yarısı ve çalışma izni harçlarının bir kısmından oluşur.

Bu sistem Mısır Genel Sosyal Sigorta Kuruluşu tarafından yönetilir.

GABON

Sosyal Güvenlik Kanunu 25.Kasım.1975 Tarihinde çıkmış ve 1.Ocak.1976 Tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkedeki muhtelif temel sosyal güvenlik mevzuatını birleştirmiş ve malûllük, ölümle ilgili yeni hükümler getirmiştir.

Bu kanunla yapılan reformlar, sigorta kapsamını genişletmeyi amaçlamaktadır.

28.Aralık.1963 Tarihli kanunun yaşlılık, emeklilik ve ölüm yardımlarına ilâveten, yeni kanun malûllük ve dul-yetim ve öteki geri kalanlara maaş bağlanmasını önermektedir.

Malûllük maaşı emekli yaşından (55) önce ve çalışma gücünü devamlı olarak kaybeden ve normal kazancın 1/3'ünden fazla kazanamayan kişilere bağlanır. Malûllük maaşı kişiye 55 yaşında bağlanan yaşlılık maaşının %60'ı kadar olup haftada 40 saat esasından verilen aylık ücretin %80'inden noksan olmayacaktır.

Yaşlılık, malûllük sigortalarından aylık alan veya herhangi bir sigortadan aylık bekleyen şahıs öldüğü takdirde veya diğer herhangi bir sigortadan aylığa müstahak veya en az 120 ay prim ödemiş olan şahıs öldüğü takdirde, o şahsın alacağı yaşlılık sigortasına göre hesaplanacak miktarlar geri kalan yakınlarına aşağıdaki oranlarda verilir:

- a) Başka yerden geliri olmayan veya yaşlı ve malûl olan, ve kocası ölmeden en az bir yıldanberi onunlu evli olan veya ondan bir çocuğu olan dul karısına %50 oranında,
- b) Ölen sigortalı kadının malûl ve bakıma muhtaç ve ölümünden önce en az bir yıl onunlu evli olan dul kocaya %50,
- c) Yetimlere %20 olup, baba ve anadan yetim olanlara %35'tir.

İlaç Yardımı:

6 Ocak 1976 Tarihli kanunda belirtilen 79 çeşit ilâç'ın herhangi biri ilgiliye parasız verilir. Bu ilâç listesinde herhangi bir değişme yapılabilir.

Aile Yardımları:

6.Ocak.1976 Tarihine göre aile yardımları ve sosyal yardımlar: mesebi gayrı sahih olup evli olmayan çalışan ana baba tarafından tanınan çocuklara, evlilik dışı meydana gelen ve çalışan kimselerce tanınan çocuklara, (böyle çocukları evlat alan çalışan şahıs 4'den fazla çocuğa sahip olmayacaktır) (Sigortanın malî durumu müsait olduğu takdirde bu miktar değişebilir) Bu gibi gayri-meşru çocuklar doğumdan önce baba ve ana tarafından kabul edildikleri takdirde doğum öncesi yardımdan yararlanabilirler. Bu gibi yardım alan baba-analar çocuğa baktıklarına dair her yıl yetkili makama durumu ispat etmeleri lâzımdır.

Doğum öncesi yardım 10.800'den 13.500 Frank'a doğum yardımı ise 6.000'den 8.000 Frank'a çıkarılmıştır.

İş Kazaları ve İş Hastalıkları:

Geçici malûllük halinde evvelce malûllüğün ilk 28 günü ortalama günlük ücretin yarısı ve 29'ncu günden sonra 2/3'ü ödenirken yeni kanunla işçiye ortalama günlük ücretinin günde %100'ü ödenmektedir.

Finansman:

Ulusal Sosyal Güvenlik Fonunu takviye maksadiyle bir takım tedbir alınmıştır: Sosyal güvenlik primleri tavanı 150.000'den 500.000 Frank'a çıkarılmıştır; maaşların ayrıca %4'ü daha ilâç yardımlarına prim olarak ayrılmakta ve normal prim miktarları aile yardımı için %7'den %12'ye ve emeklilik için %4'den %6'ya çıkarılmıştır. %6'nın %4'ü işveren ve %2'si işçi tarafından ödenmektedir.

SUDAN

Yeni Sosyal Sigorta Kanunu 25/Nisan/1975 Tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Kanun hükümleri merkez, bölgesel ve mahallî hükümet daireleriyle, kanun ve özel sektör işyerlerinde çalışanları kapsamaktadır. Bazı istisnalar şunlardır:

1919 Tarihli ve 1962 Tadilli kanun kapsamına giren devlet memurları; silahlı kuvvetler ve hepisane kuvvetleri personeli, diplomatik ve uluslararası misyonlarda çalışan yabancılar, 30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlar ev hizmetkâr ve işçileri, 3 ay veya daha kısa süre çalışan veya ücretsiz çalışan çıraklar ve işverenin aile efradı.

Bu plân yeni kurulmuş olan Sosyal Sigorta Kurumu tarafından uygulanır. Kurumun Yönetim Kurulu 1 Başkan, 1 Müdür (Her ikisi Genel Başkan tarafından seçilir) 3 devlet memuru, Sudan İşçi Sendikaları Genel Federasyonunca seçilen 3 işçi temsilcisi, Sudan İşverenler Derneğince seçilen 3 işveren temsilcisinden oluşur. Kurul ayda en az bir olağan toplantı yapar plânın genel strateji ve politikasını hazırlar...

Plânda sigortalılar, ücret miktarlarına göre 4 sınıfa ayrılırlar.

En düşük ücretliler haftada 0.32 pound prim öderler (1 Amerikan doları - 0.4 Sudan pound'u)

İş kazası sigortasından yararlanmak için bir işçinin çalışma gücünün %30 veya daha çoğunu iş kazasında kaybetmesi veya ölmesi lazımdır.

Yaşlılık, malûllük ve geri kalanlara yardım sigortasında erkek 60, kadın 55 yaşında yaşlılık sigortasından maaş almaya hak kazanır. İlgili bu hakkı kazanmak için 15 yıl prim ödemiş olmalıdır. Malûllük sigortasından yararlanacak bir şahıs 10 yıl veya 520 hafta prim ödemiş olmalıdır. Geri kalanlara sigortanın aylık bağlaması için ölen kimsenin 5 yıl veya 200 hafta prim ödemiş olması lazımdır.

Kanuna göre, bunlara ilâveten işveren de işçi ile yaptığı toplu sözleşmelerle özel yardım programları uygulayabilir.

FIRSAT VE MUAMELE EŞİTLİĞİ

AVUSTURALYA

31.Ekim.1975 Tarihinde yürürlüğe giren Irk Ayırımı kanunu ile ırk ayırımı kanun dışı sayılmış, kanun karşısında herkes eşit sayılmıştır... Irk ayırımı denince bir kimşenin şahsı veya akrabası veya ilişkili bulunduğu yakınına ait renk, millî ve etnik kökem anlaşılmaktadır...

Bu konuda görevli olan kişi Halk ilişkileri Müdürü'dür. Bu kimse türlü ırk ayırımından anlaşmazlıkları bertaraf etmekle görevlidir.

Ayrıca gerektiğinde uzlaştırma Komiteleri de kurulabilir. Bundan başka, haksızlığa uğradığına inanan bir şahıs yetkili mahkemeye de başvurabilir. Irk ayırımı yüzünden haksızlığa uğradığına inanan ve bunun için gerekli müracaatları yapan kimseye karşı aynı tutumu devam ettirenler suç işlemiş sayılırlar ve 500 dolarlık cezaya çarptırılırlar. (1 Amerikan doları - 0.8 Avusturalya doları)

Ayrıca Halk ilişkileri Konseyi de kurulabilir. Konsey, Halk ilişkileri Müdürüne veya Baş Savcıya muhtelif hususlarda bu arada eğitim ve araştırma programları geliştirilmesinde tavsiyelerde bulunur.

Halk ilişkileri Müdürü her yıl 30.Haziran Tarihinden hemen sonra Millet Meclisine bir rapor sunar. Bu rapor Meclisin açılışını takip eden 15 oturum içinde Parlamente'ye sunulur. Avusturalya'da ayrıca İş'de Ayırım Komiteleri faaliyettedir.

KANADA

Kadınların durumu ile ilgi bir Bakan 15.Ekim.1975 Tarihinde Ottawa'da bir millî konferans yapmış, toplantıya çoğu iş, eğitim ve çalışma kuruluşlarının erkek yöneticilerinden oluşan 300 kişi katılmıştır.

KONferansta 4 ana konu ele alınmıştır: Toplumun kadınlara karşı tutumu, bazı kadınlar alışılan kalıplardan nasıl kurtulmuşlardır, kadın işçilerin durumunu ıslâh etmekte bazı kuruluşların edindiği tecrübeler, muhtelif yollarla oluşturulan kadın imajlar...

... 1976 Yılı içinde Kadınların Durumu ile ilgili bakan diğer yetkililerle işbirliği yolu ile kadınlara eşitlek sağlanmasına çalışacaktır...

DANİMARKA

9.Şubat.1976 Tarihinde yürürlüğe giren bir kanun erkek ve kadınlara aynı işlerde aynı ücretin ödenmesini öngörmektedir... Toplu sözleşmede bu şartı yerine getirmemiş olan işveren bu kanuna göre eşit işe, eşit ücret verecektir...

Kanuna göre eşit ücret talep ettiği için işten çıkarılan erkek veya kadın işçiye tazminat verilecektir. Tazminat miktarı işçinin çalışma süresine göre hesaplanır fakat 26 haftalık ücret toplamından çok olamaz.

FRANSA

Fransa Millî İstatistik ve Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü (INSEE) dünyadaki ekonomik gerilemenin muhtelif iş kollarındaki etkisini üzerinde Nisan-Mayıs/1975 Tarihinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma "İş Arayan Nüfusu"(PORE) ölçmüştür.

Bu araştırmalara göre 1968 - 1974 arasında iş arayan kadın sayısında hemen hemen %60 oranında bir artış olmuş, buna rağmen iş arayan erkek sayısı sabit kalmıştır. Buna karşı 1974-1975 Yıllarında iş arayan kadın sayısı %50 oranında artmış, iş arayan erkek sayısı iki misline çıkmıştır. Bu rakamlara göre kadınların durumunda 1968-74 dönemine kıyasla bir düzelme olmuş ise de istihdam da kadınlara gösterilen eşitsiz muamele devam etmektedir. Zira 1975 Yılında kadınlar arasında işsizlik oranı %4 iken bu oran erkeklerde %3'ün altındadır...

1974 -1975 Yıllarında işten çıkarılan erkek ve kadın arasında büyük fark vardır. Meselâ bu dönemde işten çıkarılan erkekler %126 oranında artmış, kadınlar ancak %40 bir artış göstermiştir...

Yaş gruplarına göre işsizlik oranları üzerinde yapılan incelemelerde 1968-1975 Yılları arasında 50 yaşın üstünde olan kimseler arasında iş arayanların sayısında nisbeten azalma olduğu, buna mukabil 25-49 yaş grubunda iş arayanların sayısı artmıştır.

İSVEÇ

24.Mart.1976 Tarihinde Hükûmet devlet dairelerinde çalışan kadınlara erkeklerle eşit muamele sağlanması için Parlamento'ya bir kanun teklifi vermiştir. Bu teklif hükûmet tarafından bir inceleme sonucu yayınlanan "devlet hizmetinde kadınların durumu" adlı rapordan sonra sevk edilmiştir.

Teklif göre küçük çocukların evde bakımını kolaylaştırmak üzere baba ve anaya verilen izinler çoğaltılmış, baba ve ananın çocuk bakımı kurslarına girmesi için özel ödenek verilmesi öngörülmüş, bu gibi kursları kendi veren işyerlerinin uygun olan en kısa bir sürede baba, ana ve çocukların bu kurslara girmesini kolaylaştırması istenmiş yüksek kademeli devlet memurlarına verilen kurslarda erkek ve kadın memurlara fırsat ve muamele eşitliği konusunda eğitim sağlanması öngörülmüştür. Alt kademelerdeki devlet memurlarına verilen kurslar kesifleştirilmeli ve terfilerine yaramalıdır. Ayrıca bir deneme olarak Devlet Telekomünikasyon Kurulu önceden erkeklerin çoğunlukla olduğu kadrolara kadın memur da almaya başlamıştır...

İNGİLİZ KRALİYET CAMİASI

Adil istihdam (Kuzey İrlanda) Kanun Teklifi halen Kraliyet Camiası Parlamento'sunda görüşülmekte olup, Kuzey İrlanda'da değişik değişik dinî inanışdaki insanlara istihdamda fırsat eşitliğini istihlalaf etmektedir. Kanun teklifi 1972 Yılında kurulan bir partinin Kuzey İrlanda'da özel sektörde din ayırımı uygulanmasına değinen bir rapor çıkarması üzerine hazırlanmıştır. Teklif özel ve resmî sektörü kapsamaktadır. Adı geçen parti bu konuda Kanada ve Yeni Zellanda kanunlarını ve ayrıca ABD'de eyalet ve federal kesimde her türlü ayırım olaylarını incelemiş, Kuzey İrlanda'daki bir çok kuruluşlardan bu arada kiliseden, hükûmî şahıslardan işveren ve sendikalardan yazılı ve sözlü bilgi almıştır.

Özel sektör de Kanun ilk iki sene süre ile 25 kişiden çok işçi çalıştıran işyerlerine uygulanacak 3'ncü yıldan itibaren 10 kişiden çok işçi çalıştıran yerlere uygulanacaktır.

Kanun'un uygulanmasını kontrol etmek üzere bir Kuzey İrlanda Adil İstihdam Bürosu kurulacak, bu Büro adilâne istihdama söz veren iş yerlerinin adını kaydedecek, adilâne istihdam prensiplerine uymayanları listeden çıkaracaktır.

Kanun, başka bir bölümünde işverenin dinî ve siyasî inanış yüzünden ayırım yapmasını kanun dışı saymıştır. Ayrıca, ayırım uygulandığı gerekçesi ile şikâyetle bulunan işçiye baskı yapmak da kanunen suç sayılmaktadır...

Kanuna göre ayırım yapanlar veya herhangi bir şekilde ayırımı iştirak edenler 400 Sterlin ceza öderler. (1 Amerikan Doları - 0.54 Sterlin)

İrk ilişkileri Kanunu Teklifi İngiltere Parlamento'suna sevk edildi.....

İrk ilişkileri kanun teklifi 7.Şubat.1976 Tarihinde İngiltere Parlamento'suna sevk edilmiştir. Teklifin amacı ırk ayırımını aşağı ırk fikrini ortadan kaldırmaktır...

AVRUPA BİRLİĞİ

Avrupa Birliği 9.Şubat.1976 Tarihinde erkek ve kadınlara muamele eşitliği prensibini kabul etmiş olup, bu karar kadın ve erkeğe eşit ücret verilmek üzere alınan 10.Şubat.1975 Tarihli karara ektir:

Son karara göre birliğe üye ülkelerde,

- Kadın- erkek ayırımı yapan her türlü kanun ve yönetim hükümleri yürürlükten kaldırılacaktır.
- Toplu sözleşmelerde münferit kontratlarda işyeri iç tüzüklerinde eşit muamele-ye aykırı bütün hükümler çıkarılacak veya tadil edilecektir.

- Muamele eşitliğine aykırı bütün kurallar veya yönetim hükümleri tadil edilecektir.

ULUSLARARASI DURUM

Uluslararası Kadın Yılı Konferansı, Birleşmiş Milletler Genel Asamblesi Aralık 1975 Tarihinde yaptığı 30'ncu oturumunda Uluslararası Kadın Yılı Konferansı kararlarını onaylamıştır.

Bu kararlardan bir tanesi 1976 - 1985 Dönemini Birleşmiş Milletler Kadın Dönemi olarak kabul ve ilân etmiş, bu dönem içinde Kadınların ilerlemesi için Uluslararası araştırma ve Eğitim Enstitüsü kurulmasını önermiştir... Ayrıca 1980 Yılında tekrar toplanarak Uluslararası Kadınlar Yılı amaçlarına ne derece varıldığının incelenmesi kararlaştırılmıştır.

Genel Asamble ayrıca bütün ülkelere çağrıda bulunarak kadın haklarının korunması ve kadın ayırımına son verilmesi ile ilgili bütün uluslararası kararları onaylamaya ve uygulamaya davet etmiştir...

G Ö Ç M E N İ Ş Ç İ L E R

AVUSTURALYA

Avusturalya Toplum İlişkileri Komitesi Avusturalya'daki göçmen işçiler üzerinde hazırladığı son raporu Çalışma ve Göçmenler Bakanlığına vermiştir...

...Raporda özellikle sanayi dalında İngilizce bilmeyen göçmen işçilerin ciddi güçlük çektikleri, sendikalar da yeteri kadar temsil edilemedikleri, işyerinde muhit ile iyi anlaşamadıkları, özellikle iş kazalarından korunma ve çalışma şartlarına intibak konusunda durumun ciddi olduğu belirtilmektedir. Bu arada bazı sendika başkanlarının göçmen işçi sorunları ile giderek ilgilenmeye başladıkları bildirilmektedir.

Özellikle tekstil ve giyim eşyası işkolunda çalışan göçmen kadın işçilerin dil bilmemeleri sonucu sömürülmeye hedef olabildikleri açıklanmakta, bunların durumlarının düzeltilmesine katkıda bulunabilmek amacı ile çocuk bakım merkezleri önerilmektedir. Ayrıca, toplum ilişkileri konusunda incelemeler yapan komite, teklif edilen bir toplum eğitim programını incelemiş, başka ülkelerin bu konuda geçirdiği tecrübelerden yararlanmış, yabancı ayırımına karşı çıkarılan kanunları incelemiştir. Komite, Avusturalya nüfusunun etnik ve köken bakımından pek çeşitli olması nedeni ile eskiden uygulanan bir pota içinde hazmetmek politikası yerine çeşitli kültürlere hizmet edecek daha uygun bir program önermiştir...

Raporun özel bir bölümünde göçmen işçilerin işyerlerindeki sorunlarını ve toplum hizmetlerinden yararlanırken karşılaştıkları güçlükleri gidermeye yönelik tavsiyeler yer almaktadır...

AVUSTURYA

1.Ocak.1976 Tarihinde yabancı işçilerin istihdamı ile ilgili yeni bir kanun yürürlüğe girmiş, 43 Yıldan beri uygulanmakta olan eski mevzuatın yerine geçmiştir.

Yeni Kanundaki genel prensip yabancı işçi çalıştıran işverene 1 yıllık veya o işçi için çıraklık süresince izin vermek olup bu müsaade "işgücü piyasasının durumu ve gelişmesine" göre ve toplumun ve ekonomik yararların aleyhine olmamak şartıyla kullanılacaktır... Gene aynı kanuna göre yabancı işçi sağlık muayenesinden geçecek, kendisine uygun konut sağlanacaktır.

Avusturya'lı işçilerin durumlarını korumak için istihdam müsaadesine göre işçi çıkarma zorunluğu karşısında yabancı işçilerin sözleşmesi Avusturya'lı işçilerden daha önce iptâl edilecektir.

İşveren Yabancı işçi istihdam etmek için istihdam müsaadesi almadan önce işçi konseyine haber vermek zorundadır. İstihdam müsaadesi, bir işyerinde muayyen işler için verilir.

Yabancı işçi, devamlı olarak 8 yıl çalıştıktan sonra veya bir Avusturya vatandaşı ile evlendikten sonra azamî iki yıl için geçerli olmak üzere bir muafiyet belgesi alabilir. Toplumsal ve ekonomik bir sakınca olmadığı takdirde bu belge kendisine verilir. Genel olarak böyle bir vesika işçiyi belli bir işyerine veya işe bağlamaz. Ayrıca Sosyal İşler Bakanlığı da bazı belirli işleri muafiyet belgeli yabancı işçilere yasaklayabilir...

İşveren ve işçi kuruluş temsilciliklerinin isteği üzerine Sosyal İşler Bakanlığı bölgelere göre verilecek istihdam izni azamî sayılarını tesbit edebilir.

Fakat bazı hallerde istihdam müsaadesi toplam sayısı Bakanlığın tayin ettiği azamî tavanı aşabilir...

Sosyal İşler Bakanlığı, ticaret San'at ve Sanayi Bakanlığı ile istişareden sonra özellikle nüfus politikası ve sosyal alt yapı ile ilgili olarak toplum ve ekonomi yararına azamî yabancı işçi sayısını tesbit edebilir. Aynı şekilde bölgelerde de azamî yabancı işçi sayısı bölge yöneticileri ile istişare edilerek tesbit edilebilir...

MOZAMBİK

Yabancı işçilerin çalıştırılmasını tanzim eden 1/76 Sayılı Kanun 6.Ocak.1976 Tarihinde çıkmıştır.

Kanun ön sözünde beceri seviyeleri ve ülke ihtiyaçları göz önüne alınmadan hiç bir bağımsız ülkeye serbestçe göçe izin verilemez denilmektedir.

Kanuna göre yerli ve yabancı işverenler çalışma bakanının izni olmadan yabancı işçi - yönetici, müdür, vekil çalıştıramaz. Mozambik'te çalışacak yabancı işçiler ihtiyaç duyulan becerilere sahip olmalıdır.. Bakanın müsaadesi alındıktan sonra alınacak işçinin sözleşmesi genellikle 2 yıl için geçerli olur ve yapılacak görevin cinsi, işyeri, ücret, izin, Mozambik dışına çıkış ve geri dönüşler sözleşmede belirtilir.

Hiçbir işveren bir sözleşme sona ermeden, gerek doğrudan ve gerek aracı yolu ile bir işçi ile yeni bir sözleşme yapamaz. Fakat yürürlükteki sözleşmesi işveren ve işçinin mutabakatı ile iptâl edilmiş bulunuyorsa, yabancı işçi, yeni bir sözleşme imzalayabilir.

Yabancı işçiler için 30 güne kadar geçici işler bu Kanun hükümlerine tabi değildir.

Her yıl Ocak ayında işverenler işyerlerinde bulunan yabancı işçilerin sayı, iş durumu, ücret ve işe başlama tarihlerini bildirirler. Ayrıca işten ayrılan yabancı işçiler iki hafta içinde Çalışma Müdürlüğüne bildirilir.

Kanun ayrıca hükümlere karşı gelme halinde işçi için işten çıkarılma ve işveren için cezaî hükümleri ihtiva etmektedir.

ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER

AFRİKA

ICFTU ile Zambia İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ZCTU) 25-31.Ocak.1976 Tarihleri arasında çok uluslu şirketler ve istihdam konusunda Zambia'nın Lusaka şehrinde uluslararası bir sempozyum yapmıştır. Sempozyum'da bu şirketlerin genel olarak bulundukları ülkelerde üzerlerine düşen görevi yapmadıkları belirtilmiş, özellikle Afrika ülkelerindeki durumlara değinilmiştir...

Bu şirketler hakkında bir karar alınmış ILO standartlarının Güney Afrika'da uygulanması için bu şirketlere baskı yapılmasını görüşmek üzere özel bir sempozyum yapılması da ayrıca teklif edilmiştir...

Karar da ayrıca Ortak Ülkeler arasında bir Ekonomik ve Sosyal Komite kurulması da öngörülmüştür.

AVRUPA

Avrupa Uluslararası Şirketler Tetkik ve Haber Merkezi (CEEIM) Aralık/1975 Tarihinde Belçika'nın Brüksel Şehrinde kurulmuştur. Bu merkezin amaçları uzmanlara ve halka Avrupa'daki çok uluslu şirketler hakkında daha geniş ve sağlam bilgi vermek ve bu şirketlere de içinde bulundukları toplumda oynadıkları rolü daha iyi anlamaları için gereken bilgileri vermektir. Merkez ayrıca bu şirketlerin faaliyetlerinden doğan fayda ve zararlar hakkında ve bunların yapısı ve gelişmeleri ve siyasî ekonomik, sosyal ve kültürel etkileri, ve tedricen ortaya konulacak ulusal ve uluslararası politikaların etkileri ve bunların hareketlerini yönetecek kuruluşlar hakkında fikir oluşturmaya çalışmaktadır.

ULUSLARARASI FAALİYET

Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu (WFTU) 2.Mart.1976 Tarihinde uluslararası şirketler hakkında bir bildiri yayınlamış Birleşmiş Milletler Uluslararası Şirketler Komisyonu ve Uluslararası Şirketler Merkezine üye olunmasını ve böylece Komisyonca inerilen tedbirlerin etkisini güçlendirmeyi istemiştir.

Bildiri de ayrıca WFTU'nun bu şirketleri kontrol amacı ile önerdiği uluslararası sözleşmeden bahsedilmektedir.

Bildiriye göre işçilerin ve işçi kuruluşlarının ulusal ve uluslararası ekonomik ve sosyal gelişmelere katılma hakkının sözleşmede yer alması önerilmektedir. Sözleşme de ayrıca ekonomik bir bölüm olmalı bu bölümde uluslararası ekonomik ilişkiler ele alınmalı, ayrıca bir sosyal bölüm yaşama ve çalışma şartlarını, demokratik özgürlük ve sendikal hakları ihtiva etmeli ve ayrıca ilmi, teknolojik ve kültürel bölüm, eğitim kültürel gelişme, meslekî eğitim, bilgi, ilim ve teknolojiyi ihtiva etmelidir.

Sözleşme ayrıca üye Devletlerin çok uluslu şirketlerin ve yabancı yatırımların gerek kendi ülkelerinde ve gerekse öteki ülkelerdeki faaliyetleri üzerine sıkı bir kontrol uygulamasını önermelidir.

Sözleşme, Birleşmiş Milletlerin ekonomik, politik ve sosyal meselelerde aldığı kararların lâfzına ve ruhuna uygun olmalıdır...

KIRSAL BÖLGE KALKINMASI ve TARIMSAL REFORM

FİLİPİNLER

Aralık/1975 Tarihinde çıkan Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kırsal bölgelerde topraksız ve benzeri işçilerin sorunları ile ilgilenmek üzere Filipinler Çalışma Bakanlığı bünyesinde Kırsal Bölge İşçileri Şubesi kurulmuştur.

Bu şubenin görevleri arasında şunlar vardır:

Kırsal işçilerin sosyo-ekonomik sorunlarına çözüm bulmak amacı ile araştırma yapmak; bu işçilerin refah seviyelerini koruyacak , hayat ve çalışma şartlarını düzeltecek politika ve programları koordine etmek; bu işçilerin sendika, kooperatif ve benzeri kuruluşlar meydana getirmelerine yardım etmek; bunlara ve ailelerine muhtelif çeşit eğitim imkânları sağlamak.

Kırsal Bölge İşçileri Şubesi kurulduktan sonra önemli gelişmeler olmuştur: Filipin Kültür Enstitüsü ILO ile sıkı iştişarede bulunarak kırsal bölgelerde yaşayan topraksız işçilerin durumlarını incelemeye başlamış olup bu çalışmalar ileride daha da geliştirilecektir. Ayrıca Filipin Çalışma Bakanlığı ABD Çalışma Bakanlığı ile müştereken Asya, Topraksız Kırsal İşçiler Konferansı tertiplemiş, Konferans, bu gibi işçilerin sorunları ve bunlara yardım için hükümetlerce alınacak tedbirleri ele almıştır.

K O O P E R A T İ F L E R

FRANSA

1975 Yılında işçi üretim kooperatifleri toplu halde işten çıkarmaya baş vurmuş ve toplam gücünü biraz artırmıştır. 1975 Yılı üretimi en az %6 oranında artmıştır.

1975 Yılı inşaat sanayiî için kötü bir yıl olmasına rağmen bu sektörde işçi üretim kooperatiflerince ödenen ücretler 1974'e nazaran %17,5 nisbetinde fazlalık göstermiş, aynı süre içinde genel olarak inşaat sanayiinde ödenen ücretler sadece ortalama olarak sadece %14,5 nisbetinde bir artış göstermiştir.

Ayrıca matbaacılar kooperatiflerinin çoğu faaliyetlerini artırmışlardır...

8.Ocak.1976 Tarihinde İşçi Üretim Kooperatifleri Konfederasyonunca yapılan bir soruşturma sonucunda her 100 Kooperatiften 40'ı 1976 Yılındaki faaliyetlerinin 1975 Yılına oranla daha artmış olduğunu, 45'i aynı olduğunu ve ancak 11'i daha az olduğunu, belirtmişlerdir. İnceleme ayrıca işçi üretim kooperatiflerinin %50'sinin işçi kadrolarını 1975'deki seviyesinde tutmayı kararlaştırdıklarını, %32'sinin artırmayı ve ancak %8'inin azaltmayı düşündüklerini ortaya koymuştur. İşçi üretim kooperatiflerinin %59'u 1976 Yılında büyük yatırımlara girişmeyi düşündüklerini ve %74'ü özel sektörü yenmeye kararlı olduklarını bildirmişlerdir. %17'si ihracaata yöneldiğini açıklamışlardır. Geçen yıl bunların ancak %5'i ihracaatla ilgilenmiştir.

EĞİTİM VE ÖĞRETİM

BULGARİSTAN

İlk ve Orta Öğretimi Tamamlamamış İşçiler İçin İşyerinde Eğitim Kursları:

Bulgaristan Millî Eğitim Bakanlığı 1.Ağustos.1975 Tarihinde çıkardığı yeni kurslarla ilk ve orta öğretimi tamamlayamamış olan işçiler için iş yerinde eğitim kursları tertiplemiştir. Bu kurallar geçmişte bu gibi kurslarda elde edilen tecrübelerden yararlanmaktadır...

Kurs masrafları işyerlerince ödenecek, dersaneler 10-25 öğrenci alacaktır.

Kurs açmak için yeterli işçiye sahip olmayan işyerleri, aralarında birleşerek kursları müştereken yürüteceklerdir.. Kurslarda eşit seviyeyi korumak için, öğretim programları, sınavlar, öğretmen seçimi işleri mahalli eğitim müdürlüklerine bırakılmıştır.

FİNLANDİYA

Finlandiya işverenler Konfederasyonu (FEC) işyerleri muhasêbe ve bordro elemanlarına bir seri kurs vermeye devam etmektedir. Bunun amacı bir işkolunda ücret istatistiklerinin standartlaştırılması ve bu suretle, toplu iş sözleşmelerinde kullanılabilmesini sağlamaktır.

Finlandiya da Toplu İş Sözleşmeleri genel olarak her işkolunda ayrı ayrı yapılmaktadır. Son yıllarda işveren kuruluşları (FEC) ticarethane işverenleri konfederasyonu (LTK) ve işçi ve işveren merkez örgütleri arasında yapılan muhtelif anlaşmalarla istatistik alanında işbirliğine gidilmiştir.

... Kurslar, aynı işkolundaki muhtelif işyerlerinde bordro hesaplarının aynı olmasını amaçlamaktadır...

FRANSA

Gençlerin İstihdamı İçin İstihdam ve Eğitim Sözleşmeleri:

Fransa Hükûmeti, gençlerin istihdamını artırmak maksadı ile 31.Mart.1976 Tarihinde bir kararname çıkarmış olup bu kararname istihdam ve eğitim sağlayan özel sözleşmeleri mümkün kılmaktadır. Bu cins sözleşmeler Ulusal İstihdam Dairesine kayıtlı olan 17.25 Yaşındakilere uygulanacaktır. Bu sözleşmeler gereğince işveren, işçiye iş saatlerinde eğitim sağlayacaktır. Bu işverenlere devlet katkıda bulunacak ve toptan ödeme yapacaktır. (Saatte 7 veya 8 Frank, 1 Amerikan doları - 4.70 Frank) Bu miktar Ekonomi ve Maliye Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığı arasında tesbit edilmiştir.

Ulusal Çalışma Enstitüsü:

Ulusal Çalışma Enstitüsü, Fransa Çalışma Bakanlığı bünyesi içinde 3.Eylül.1975 Tarih ve 75-823 Sayılı Kararname ile kurulmuştur.

Bu Enstitü İş Müfettişleri Ulusal Eğitim Merkezi'nin yerine geçmiş ve görev alanı eskisinden daha geniş tutulmuştur.

Enstitü sadece eskiden olduğu gibi Çalışma ve Tarım Bakanlıklarının saha hizmetlerinde çalışan orta ve yüksek kademeli iş müfettişlerine yalnız işe alınırken eğitim vermekle kalmıyacak, görevlilere devamlı eğitim programları hazırlayacak, Çalışma Müfettişliklerine de terfi imkânları uygulayacaktır...

... Eskiden 12 ay süren eğitim programları şimdi 18 aya çıkarılmıştır. Programlar 3 çeşit kurstan ibaret olacaktır. Birinci kurs, konuya giriş ve mazaridir. İkinci kurs işbaşında ve amelî'dir. Üçüncü kurs ise, kazanılan bilgilerin görev'e uygulanmasıdır..

FEDERAL ALMANYA

Gençlerin işsizliğine karşı Hazırlanan Program:

Federal Hükümet gençlerin işsiz kalmasına karşı 1976 Yılı başlarında 300 milyon mark tutarında bir program başlatmıştır. (1 Amerikan doları - 2.56 D.M.) İşsiz gençler Federal Almanya'da toplam işsizlerin %12,5'ünü temsil etmektedir. Program işsiz gençlerin meslek öncesi eğitim ve meslek eğitimi sağlamaktadır.

Buna göre işsiz gençlerden belirli kategorilere dahil olanlar işsizlik bürolarına başvurarak eğitim malzemesi almak veya eğitim yerlerine gidip gelme masraflarını karşılamak amacı ile ek ücret talep edebilmektedirler.

Mevcut bağımsız eğitim merkezlerinde geri zekâlı veya çıraklık öğrenimini tamamlayamamış gençler için özel eğitim kursları verilmekte olup bu kurslar ayrıca sakatlar için de özel eğitim sağlamaktadır...

İRLANDA

Yeni çıraklık Eğitim Programı Hazırlandı:

İrlanda Sınâî Eğitim Dairesi (Anco) Konsey'in yeni çıraklık programı hakkındaki kararlarının bir özetini Kasım/1975 Tarihinde yayınlamıştır... Buna göre bir çok genç işçi için çıraklık süresi 4 yıl ve bir dereceye kadar vasıflı olanlar için 3 yıl olacaktır. Çıraklık süreleri 1981 Yılında yeniden gözden geçirilecektir.

Çıraklık eğitimin birinci yılı iş yeri dışında yapılacak, bu eğitim aynen işyeri şartları altında imiş gibi yapılacaktır.

Anco ve Müfredat Programı Danışma Kurulu müştereken eğitim programlarını hazırlayacaklardır. Bu komite işveren, sendika ve eğitim ve öğretimle ilgili diğer kimselerden oluşacak kurs her san'at dalı için kurs muhteva ve programlarını hazırlayacaktır..

Bu arada kadın çırakların sayısını artırma yönünde özel gayret sarfedilmekte olup bu husus Kadın Çıraklar Çalışma Komitesince Mart/1975 Tarihinde yapılan teklif üzerine Konsey tarafından kararlaştırılmıştır.

Konsey tarafından alınan bu kararlar üzerine Anco 1.Eylül.1976 Tarihinden itibaren yeni çıraklık programları hazırlamaya başlayacaktır...

ABD.

Ciddi sakatların rehabilitasyonu için korumalı işyerleri hakkında hükümet raporu:

Amerikan sağlık, eğitim ve Refah Bakanlığı rehabilitasyon hizmetleri dairesi kongreye ciddi sakatların rehabilitasyonu için korumalı işyerleri ve bunların rolü hakkında bir rapor vermiştir. Bu rapor aşağıdaki hususlarada elde edilen başarıları ve halen birer sorun olarak kalan hususları ihtiva etmektedir:

a) Halen işyerlerinde çalışan sakat kişilerin çoğu birinci veya ikinci derece geri zekâlı veya akıl hastasıdır. Bedenen sakat olanlar işyeri hizmetlerinden genellikle yararlanmamaktadırlar...

b) İşyerlerinde işten ayrılma ve işe alınma çok olmakta bazı kişiler bir yıl içinde birkaç defa işten ayrılıp işe tekrar girmektedir... İşyerleri işe muntazaman devam edenlerin takriben %70'inde uzun süreli paralı iş sağlamaktadır.

c) Bu işyerlerinin çoğu önemli birer sosyalizasyon haber ve dinlenme merkezi olmakta ve ciddi derecede sakatlara iş alemi ile temas sağlayan yegâne merkez vazifesi görmektedir... Bunların çoğu sakat kişiye kendi hizmetlerini görmeyi öğretmektedir.

d) Bu tür işyeri faaliyetlerinde başlıca âmil gönüllü kuruluşlardır. Gereken paranın takriben yarısı işyerinde yapılan üretim veya ticarî faaliyettir.

e) Bu işyerlerinde ödenen ücretler düşük olup burada çalışanları tam olarak geçindirecek seviyede değildir.

Raporda yapılan başlıca tavsiyeler şunlardır:

- a) Bu işyerleri profesyonel rehabilitasyon hizmetlerini iş ve ticarî hususlardan tamamen ayrı tutmalıdır...
- b) Korumalı istihdam programlarında hükümet ve gönüllü kuruluşların sıkı, plânlı ve devamlı işbirliği kaçınılmazdır...
- c) Bu çeşit işyeri personelinin ciddî sakatlara yardımlarını sağlamak üzere ihtisas ve becerilerini artırmak, onlara modern teknikleri öğretmek amacı ile özel tahsisat ayrılmalıdır...
- d) Devlet rehabilitasyon merkezleri korumalı işyerlerinin yerine gelecek diğer alternatifler aramalı, meselâ grup halinde istihdam, deneme işleri, açık hava işyerleri, devlet katkısı ücret gibi...
- e) Sigorta'dan yardım ödenēği alan sakat işçiler, işyerlerinden aldıkları ücret ne olursa olsun, yardım ödenēğini almaya devam etmelidirler...

ULUSLARARASI DURUM

Kamu teşebbüslerinin yönetimi için yeni bir merkez:

Ağustos/1975 Tarihinde Peru'nun Lima şehrinde yapılan Bloksuz Ülkeler Dışişleri Bakanları Konferansı üçüncü dünya ülkelerini Gelişen Ülkeler Kamu Teşebbüsleri için Uluslararası Kuruluşa katılmaya davet etmiştir. Adı geçen Merkez Yugoslavya'nın Lubliyana şehrinde bulunmaktadır.

Merkezin eğitim, araştırma dokümantasyon ve yayın alanlarındaki çalışmaları başlıca 7 alanda yapılmaktadır:

Plânlama, personel yönetimi, iştirâkli yönetim, mâliye ve malî kontrol sistemi, kamu sektörünün rolü, kamu teşebbüslerinin kanunî durumu ve kamu sektöründe kullanılan terimler lûgatı geliştirilmesi....

Tercüme: ED/7/1976

ICFTU - ARO
(Asya Sendikalar Birliği)
ÜYESİ MEMLEKETLERDE

POLİTİK - EKONOMİK ve SENDİKAL
GELİŞMELER

ICFTU - ARO'nun
12-15/Mayıs/1976 Tarihli
11.Kongresinde Sunulan
RAPORUNDAN TERCÜME EDİLMİŞTİR

1976 - ANKARA

A R O R A P O R U

	<u>Sayfa</u>
AVUSTURALYA	1
BANGLADEŞ	2
MİLLİYETÇİ ÇİN	4
FİJİ	6
HONG KONG	7
HİNDİSTAN	8
ENDONEZYA	10
İSRAİL	11
JAPONYA	12
MALAYSİA	14
GÜNEY KORE	16
YENİ ZELANDA	18
NEPAL	20
PAPUA YENİ GİNE	21
PAKİSTAN	23
FİLİPİNLER	24
SİNGAPUR	26
SRİ LANKA (SEYLAN)	28
TAYLAND (SİYAM).....	30

Ö N S Ö Z

Ülkemizdeki çalışma hayatının, Dünya Ülkeleriyle karşılaştırılmasında ne durumda olduğunu tespit etme imkânını verecek bu yayınlımızda, uluslararası iki önemli kaynaktan yararlanılmıştır.

ILO (Uluslararası Çalışma Teşkilâtı) Bülteni, ICFTU - ARO (Asya İşçi Sendikaları Birliği) Raporu.

ILO Bülteni'nin de; 14 Ana konuda çalışma hayatıyla ilgili Kanunlar, Tüzük ve kararnamelerden örnekler ve bunların yeniliklerinden pasajlar yer almaktadır.

ARO Raporunda; Hür dünya kesimindeki 19 Asya ülkesinin genel durumu, Politik, Ekonomik ve Sendikal gelişmeler özetle anlatılmaktadır.

Çalışma hayatını ilgilendiren mevzuatın ve uygulamasının çeşitli örneklerle kıyaslanması, çok çeşitli ülkeye ait yeni bilgiler vermesi bakımından iyi bir döküman olacağına inanıyoruz.

Dökümanların hazırlanmasında çevirisi ile önemli katkısı olan Dış ilişkiler uzmanımız Sayın Ekrem DORUKMAN'a ve hizmeti geçen diğer personelimize teşekkür eder,

Çalışmalarına ışık tutacağına inandığımız bu yayını değerli Sendikacılarımızın yararına sunarız. 31/Temmuz/1976

Saygılarımızla

TÜRK-İŞ
İcra Kurulu

AVUSTRALYA

Politik Durum

1972 Yılında iktidara gelen Avustralya İşçi Partisi, özellikle dış politika-sında yenilek yaparak Pekin'le, Afrika ülkeleriyle ilişki kurmuş, Güney Vietnam'a yaptığı askerî yardımı kesmiş ve Kuzey Vietnam'ı resmen tanımıştır.

Hindistan'la da ilişkilerini ilerletmiş ülkeyi resmen ziyaret eden Başbakan Hint Okyanusunun uluslararası çatışmalardan uzak bir yer olmasını istemiştir.

Dış politikasının yanısıra, göçmen problemleriyle de yakından ilgilenmiş ve göçmenlerin yararına ülkede kanunlar çıkarmıştır. Irk ayırımına karşı olduğunu açık-lamış ve Fransa'yla Çin'in yaptığı nükleer denemeleri tahbih ettiğini söylemiştir.

Avustralya dış politikası, Dışişleri Bakanı tarafından 1974 Yılında açıklan-mıştır. Politakanın esas gayelerinden biri 3. Dünya ülkeleri ile iyi ilişki kurmak, Güney Ülkelerini desteklemek, hepsinin bağımsızlığını istemektedir.

1975 Yılında General Sir John Kerr. hükümeti devirmiş, parlamento tekrar Baş-bakanın hükümeti kurmasını istemiş bu teklif reddedilmiştir. 13/Aralık da seçime gi-den Avustralya'da Ulusal-Hürriyet Partisi seçimi kazanmıştır.

Ekonomik Durum

Avustralya büyük bir işsizlik açığıyla karşı karşıya kalmış, Başbakan kalkın-ma plânının ancak yarısını uygulayabileceğini açıklamıştır.

1975 Yılında büyük bir duraklama geçiren ülke ekonomisinin ana sebeplerinden biri de yün fiyatlarının ani düşüşü olmuş, hükümet Avustralya dolarını tekrardan de-ğerlendirmiştir.

Rusya ile karşılıklı bir ticarî anlaşma imzalanmıştır.

1974 Senesindeki enflasyondan dolayı, ekonomide istenilen noktaya erişilemiş-tir. Hatta hükümet birçok masrafları kesmek mecburiyetinde kalmıştır.

Bu arada özellikle emeklilere yeni haklar tanımış ve yaşlılık sigortası yapıl-mıştır.

Sendikal Durum

1972 Yılında İşçi Partisinin hükümeti kurması üzerine, zaten teşkilâtlanmış olan işçiler, tamamen lehlerinde başka haklarda almayı başarmıştı. Avustralya, et-rafındaki ülkelere nazaran oldukça bu konuda teşkilâtlanmış ülkedir. Çalışanların yarısından fazlası sendikalıdır. Avustralya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ACTU) işçilerin çoğu teşkilâtlanmıştır.

Rapor hazırlandığı sırada ACTU Sendikacıları, ülkedeki eflasyonu arttırdığı için suçlanmıştır. Ancak bu, yanlış propaganda ile mücadele edilmiş, sağcı ve işveren çevrelerin bir oyunu olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

BANGLADEŞ

Politik Durum

Özgürlüğe kavuşmasından 15 Ay sonra Mart/1973 Tarihinde Bangladeş'de ilk genel seçim yapılmış, seçimler sonucunda Avami Partisi 289 Sandalya ile Meclis de büyük çoğunluk kazanmıştır.

Avami Partisi bu başarıyı Şeyh Mucib'ur-Rahman'ın yüksek şahsiyetine borçludur. Yeni Anayasa, adaletin bağımsız olmasını ve icra'dan ayrılmasını öngörmektedir. Ayrıca Cumhurbaşkanına gerektiğinde ülkede özel durum ilân etmek, halkın temel haklarını bu arada söz ve basın hürriyetini kısıtlamak gibi haklar tanımaktadır.

Ülkenin dış politikası tarafsızlık, bloksuzluk ve bağımsızlık esaslarına dayanır.

1974 Yılında Bangladeş'in en acil meselesi kanun ve nizamın korunması olmuştur.

Bu arada siyasî şahsiyetlerin öldürülmesi günlük hadiselerden olmuştur.

Devam eden kanunsuz eylemler sonucu 28.Aralık.1974 Tarihinde olağanüstü durum ilân edilmiştir.

Bangladeş 1974 Yılında Birleşmiş Milletler üyeliğine kabul edilmiştir.

25.Ocak.1976 Tarihli Anayasa Tadili ile Parlamenter Hükümet Sistemi yerine Cumhurbaşkanı Reisliğinde Hükümet kabul olunmuş, böylece Şeyh Mucib'ur Rahman Cumhurbaşkanı olmuştur.

16.Haziran.1975 Tarihinde Hükümet basına sıkı tedbirler koymuştur.

15.Ağustos.1975 Tarihinde Dakka'da yapılan bir askerî darbe sonucu Şeyh Mucib ve aile efradı öldürülmüşlerdir. Bay Kandakar Müştak Ahmet yeni Cumhurbaşkanı seçilmiştir. Yeni Cumhurbaşkanı askerî darbenin "tarihi bir ihtiyaç" olduğunu belirtmiştir.

30.Ağustos.da bütün siyasî partiler kapatılmış, siyasî faaliyetler kanun dışı sayılmıştır.

2.Kasım'da Bangladeş'te bu defa kansız bir ihtilâl olmuş, Kandakar Müştak Ahmet Cumhurbaşkanlığından ayrılmış, 6 Kasım tarihinde Yüksek Mahkeme Baş Hakimi Bay Salem Cumhurbaşkanlığına getirilmiştir.

15 Ağustos tarihinde Pakistan Bangladeş'teki yeni rejimi tanımış, öteki devletlerinde tanımalarını teklif etmiştir.

19 Ağustos'ta Hindistan, Bangladeş'teki rejimi resmen tanımış, bunu Suudi Arabistan, Ürdün, Yemen, Japonya ve İngiltere takip etmiştir. ABD'de bilâhère bunlara katılmıştır. 24 Ağustos tarihinde Sovyet Rusya'da Bangladeş'i tanımıştır.

Ekonomik Durum

1972-73 Yıllarında yapılan ithalât, ülke ihtiyaçlarına yetmemiştir.

Bangladeş'te 1974 Yılında ekonomik durum iyi olmamıştır. Su baskınları, aşırı yağışlar ve fırtına halkın başlıca gıda maddesi olan Pirinç'e büyük zarar vermiştir. Bu arada pirinç fiyatlarının çok yükselmesi ve çalışan halkın satın alma gücünün sayıf oluşu ülkeyi ekonomik felâketin eşiğine getirmiştir.

1974 Sel felâketi birçok insanı evsiz bırakmış, mahsulü tamamen yok etmiştir.

Bu felâketi duyan ICFTU Bangladeş'e sembolik bir yardımda bulunmuştur.

Bu arada Uluslararası Kalkınma Teşkilâtı (IDA) Bangladeş'e sanayi ve tarımda üretimi artırması için 50 Milyon dolarlık kredi vermiştir.

21.Ekim.1975 Tarihinde o zamana kadar hareketsiz kalmış olan Plânlama Komitesi yeniden harekete geçirilmiştir. 28 Mart tarihinde Bangladeş Japonya ile bir anlaşma imzalamıştır.

Mayıs/1975 Tarihinde bir Bangladeş heyeti Çin'i ziyaret ederek iki ülke arasında bir ticari anlaşma imzalamıştır.

Ayrıca ABD ile bir anlaşma yapılmış, bu anlaşma ile Amerikan sermayesinin Bangladeş'e gelmesi sağlanmıştır.

Bu arada Batı Almanya Bangladeş'e 600.000 Sterling bağışta bulunmuş bunun tarım alanına tahsisi öngörülmüştür.

Sendikal Durum

Jatio Sramik Birliği (JSL) ülkenin bağımsızlık mücadelesinde büyük rol oynamış ve halen millî sendika teşkilâtının en etkin temsilcisidir.

1973 Yılında bir takım politik sebeplerle maalesef JSL iki gruba bölünmüştür

ICFTU memleketin yeniden imarı için 10.000 dolar bağışta bulunmuştur.

1973 Yılındaki hükümet politikası teşkilât kurma hakkını kısıtlamıştır.

Aralık/1975 tarihli işkolu ilişkileri Kanunu teşkilât kurma özgürlüğünü ciddi şekilde kısıtlamıştır.

1972 Yılında Bangladeş ILO'ya katılmış, 25.Mayıs.1972 Yılında yapılan bir anlaşma üzerine ILO Dakka'da bir temsilcilik açmıştır.

MİLLİYETÇİ ÇİN CUMHURİYETİ

Politik Durum

Aralık/1972 Tarihinde ülkenin muhtelif kesimlerinde yapılan seçimler Taiwanlıları daha geniş bir düzeyde temsil etmek ve seslerini daha iyi duyurabilme imkânını sağlamıştır.

Cumhurbaşkanı Chiang Kai-Shek'in 5.Nisan.1975 Tarihinde ölümü ülkede ümitsizlik yaratmamıştır.

Yabancılar genellikle Cumhurbaşkanı ölünce ülkenin akibeti hakkında kuşku duymuşlar fakat Cumhurbaşkanı yitirildikten sonra 6/Nisan tarihinde bu kuşkularının cevabını almışlardır.

Cumhurbaşkanı ölünce Anayasa gereğince yerine muavini Yen Chia-Kan geçmiştir.

Bayan Chiang Kai-Shek halâ devlet işlerinde etkisini sürdürmektedir.

20.Aralık.1975 Tarihinde yapılan seçimlerde iki işçi temsilcisi Yuan meclisine seçilmiştir.

Çin Cumhuriyetinin dış ülkelerle olan ilişkileri zayıflar gibi gözükmiştir. Buna rağmen 30 kadar ülke ile diplomatik ilişkisi, 120'den fazla ülke ile ekonomik ve kültürel ilişkisi vardır.

ABD Cumhurbaşkanı Ford'un verdiği teminata göre ülkenin ABD ile olan savunma anlaşması devam edecektir.

Ekonomik Durum

1973 Yılında Çin Cumhuriyeti altıncı 4 yıllık kalkınma plânını uygulamaya başlamıştır. Daha önce uygulanmış olan beş adet kalkınma plânının başarısı sonucu ülkenin ekonomisi hızla gelişmiştir.

Bu arada ülkede fiyat istikrarına özel bir önem verilmiştir. Buna rağmen dünya piyasasındaki fiyat artışlarından Çin'de etkilenmiştir.

1974 Yılında Ekonomik istikrar programı uygulamaya başlamış ve Ulus'un da işbirliği ile beklenen sonuçlar elde edilmiştir.

1975 Tarihinde toptan eşya fiyatları %0.6 oranında düşmüş, tüketim fiyat endeksleri sadece %0.25 oranında yükselmiştir.

Verilen rakkamlara göre 1975 Yılında balıkçılıkta %11.4 oranında bir artış olmuş, 1976 Yılında tarım ürünlerinde %3 oranında bir artış beklenmektedir.

Sendikal Durum

Raporun hazırlandığı dönem içinde Çin işçi Sendikaları Federasyonu (CFL) Üyelerine teşkilat kurma hususunda çok yardım etmiştir.

Bu gayretlerin sonucunda 1975 Yılında Taiwan'da muhtelif iş kollarında örgütlenmiş işçi sayısı büyük artış göstermiştir.

1975 Yılında Şeker ve orman işçileri temsilcilerinden oluşan CFLE Dikili Arazi İşçileri Komitesi kurulmuştur. Bu örgüt aynı yıl içinde Uluslararası Dikili Arazi Tarım ve İlgili İşler İşçileri Federasyonu (IFPAAW) ile birleşmiştir.

Kıt'a Çin'i Komünist Çinliler tarafından işgal edildiği için CFL'e bağlı bir çok teşkilât Taiwan'a gelmemişlerdir. CFL faaliyetlerini güçlendirmek ve yönetimdeki boşlukları doldurmak için Sendikalar Kanunu 1975 Yılında tadil edilmiştir. Böylece CFL'in Taiwan'da yapacağı Genel Kurul ülkede ve bölgelerde bulunan muhtelif üye örgütlerden gelecek delegelerin iştiraki ile gerçekleştirilebilecektir.

1973 Yılında kurulan Ulusal Meslekî Eğitim Sandığı Kurulu, sendika ve işveren temsilcilerini ihtiva etmekte olup esas amacı muhtelif iş kollarında teknisyen ve uzman işçi yetiştirmek ve ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmesine katkıda bulunmaktır.

Raporun hazırlandığı dönem içinde en önemli sendikal olay 15-18.Mayıs.1974 Tarihinde ICFTU - ARO'nun CFL ile müştereken yaptığı ikinci Asya Sendikal Ekonomik Konferansı olmuş, Konferansa 12 Asya ülkesinden 70 Delege katılmıştır. Konferansta ICFTU Asya Bölgesel Sekreteri Bay V.C.Mathur tarafından sunulan "Ücretler, Fiyatlar ve Sendikalar" konulu rapor görüşülmüştür.

F i j i

Politik Durum

Ülkede politik ve idarî heyerarşi uzun süre baskı altında bulunmuştur. Üretim vasıtalarının helan yabancı şirketler elinde bulunması yüzünden ekonomik bağımsızlık henüz tamamen elde edilememiştir.

Bununla birlikte bağımsızlığın üçüncü yılında yani 1973 Yılında ülkeye politik istikrar gelmiştir.

1974 Yılında Hükümette olan ittifak Partisi çok ırklı politika sürdürmüş bir önceki Partinin "Fiji Fijililerindir" politikasının Uganda'da General İdi Amin'in politikasında olduğu gibi çok yıkıcı bir politika olduğunda ısrar etmiştir.

1975 Yılında kabinede bazı değişmeler yapılmış bu arada bazı Bakanlar değiştirilmiştir.

Ekonomik Durum

Ülkenin küçük ve coğrafya bakımından yalnız oluşu bazı ekonomik sakıncalar ortaya koymuştur. Bu arada sınaî maddeler için talebin az oluşu seri imalâtın yerleşmesini yavaşlatmıştır.

Buna rağmen Turezm de ve öncelikle otelcilik alanında büyük gelişme kaydedilmiştir.

Ülkede işsizlik artmaya devam etmiş, muhtelif kesimler arasındaki gelir dağılımları arasındaki farklar daha da açılmıştır. Ayrıca ülke ekonomisinin açık ekonomi oluşu yüzünden fiyatlar Avustralya ve Yeni Zelanda'yı takip etmiştir. 1972 Yılında %9.1 olan fiyat artışları 1973 Yılında %11.2'ye yükselmiştir.

Fiji Orkan ve Ağaç Sanayiî ve Madencilik Sanayiine önem vermektedir. Kereste üretimi ve çam dikimi iyi sonuçlar vermiştir. Madencilik alanında büyük Uluslararası kuruluşlarla temasa geçilmiştir.

Hükümet petrol arama faaliyetlerini artırmayı, hidro-elektrik tesisleri ve diğer enerji potansiyelini genişletmeyi plânlamaktadır. Ülkenin döviz rezervlerinin 1974 Yılında 7.900.000 Fiji doları ve 1975 Yılında 27.200.000 Fiji doları miktarında azalacağı düşünülmüş ve IFM Uluslararası Para Fonu Fiji'ye kredi açarak ülkenin dış ödemeler dengesini düzeltmeye teşebbüs etmiştir.

Ülkede kadınlar da çalışma hayatına katılmaya başlamış, önceden yalnız erkeklerle mahsus sayılan işlere kadınlar da girmişlerdir. Fiji'nin uygulamakta olduğu aile plânlaması programı "Güney Yarım Küresinde en başarılı" olarak nitelendirilmektedir.

Sendikal Durum

Fiji işçi Sendikaları Konfederasyonu (FTUC) ülkenin en büyük işçi örgütüdür. 30.Eylül.1975 Tarihinde 23 Sendika ve 30.953 Üyesi vardır.

1973 Yılında enflasyonu yavaşlatmak ve yabancı yatırımları teşvik için alınan tedbirler ve çıkarılan baskı niteliğinde bir kanun toplu sözleşme ve işçi hareketlerini kısıtlamıştır.

FTUC bu tedbirlere karşı mücadele etmiş bu suretle 22.Mayıs.1974 Tarihinde Hükümet ücret tahditlerini kaldırmayı ve fiyat-gelir politikasını gözden geçirmeyi kararlaştırmıştır.

Hükümet daha sonra, toplu sözleşmeyi serbest bırakmış ve bazı tüketim malları dışında kalan emtia üzerindeki fiyat kontrollerini kaldırmıştır. Nihayet 1.Nisan.1975 Tarihinden itibaren enflasyona karşı olan Kanunu da askıya almıştır.

Halen FTUC işçi hareketlerine karşı olan kanunlarla mücadele etmektedir.

1974 Yılında Fiji ILO'ya üye olmuş, Mart/1975 tarihinde ILO Fiji'de Güney Pasifik Bölge Temsilciliğini açmıştır.

FTUC, ICFTU'nun Meksika'da yapılan Dünya Kongresine katılmıştır.

HONG KONG

Politik Durum

İç yönetimde yolsuzluk olayları halkın itimadını sarsmaktadır.

1973 Yılında bir danışma firması tarafından hükümetin idare tesiminde yeniden bir teşkilatlanma tavsiye edilmiştir.

Mart/1973 Tarihinde Şehir Meclisi seçimlerinde 31.000 seçmenden ancak 8.000'i sandık başına gitmiştir.

1974 Yılında işçilerin Parlamento da temsili teklif edilmiştir.

Çinli göçmenler hükümetin dikkâtini çeken bir konu olmuştur. Hükümet bu göçü durdurmak için tedbirlere baş vurmuştur.

1970 Yılıının ilk 10 ayı zarfında Hong Kong'a 30.000 Göçmen gelmiştir.

Hong Kong'un Çin ile olan ilişkileri büyük gelişmeler kaydetmiştir.

İngiltere Hong Kong'daki kuvvetlerini giderek azaltmayı kabul etmiştir.

Hong Kong'un ABD ile münasebetleri iyi değildir. Buna sebep ABD'nin Hong Kong-u tercihli bölge programından çıkarmış olmasıdır. ABD ayrıca Hong Kong'un üretim alanında kendisine bir rakip olarak gelişmesini beğenmemektedir.

ABD'nin canını sıkan ikinci sebep Çin Hindi Harbi sırasında Hong Kong'a gelen 4.000 Vietnamlı Göçmene oturma izni verilmiş olmasıdır.

Sovyet Rusya, Hong Kong'a yaklaşımlar yapmaktadır. Hong Kong'da Çin yanlısı basın bu hususu ihtiyatla karşılamaktadır.

Ekonomik Durum

Üretimde işsizlik sorunu vardır.

Turizm alanında durgunluk mevcuttur.

Yükselen petrol ve diğer ithal mallarının fiyatları ekonomiyi etkilemektedir.

1975-76 Malî yılı devlet bütçesinde 410 Milyon Hong Kong doları açık vardır. Bu bütçe mutedil bir ekonomik gelişmeyi öngörmekte ve ekonomik gerilemeyi kontrol altında tutabilme amacına yöneliktir.

1975 Yılında Hong Kong hemen tamamen dünya ticaretine bağımlı kalmıştır. Dünyadaki ekonomik gerileme, özellikle tekstil sanayiine büyük darbe vurmuştur. Böylece dünya piyasasındaki enflasyon, petrol krizi ve ekonomik gerileme Hong Kong üretim sanayiini temelinden etkilemiştir.

Sanayiî üretimi 1975 Yılı başında durgun olmasına rağmen giderek gelişmiştir. Üretim malları fiyatlarındaki sun'î ucuzluk karşısında Amerika ve Avrupa'nın büyük siparişleri sayesinde bu gelişme elde edilmiştir.

1975 Yılında öğrenci hareketleri daha sert bir hal almıştır. Öğrenciler dini ve politik baskıları yermişlerdir.

Konut meselesinde, şehir dışında yeni yerleşim merkezleri kurulmuş, özel inşaat yanında devlet eliyle sosyal konut inşasına geçilmiştir.

Sendikal Durum

Hong Kong'da sendika hareketleri öteki memleketlere kıyasla henüz yenidir. İşkolları münasebetlerinde en önemli gelişme 1973 Yılında yapılan işçi kongresidir. Buna rağmen enflasyon ve artan fiyatlar yüzünden 1974 Yılında ücretler 1971 Seviyesinin altına düşmüştür.

Halen en önemli sanayi dalı Tekstil ve Giyim sanayiîdir. 1973 Yılında Hong Kong Pamuk Sanayiî İşçileri Genel Sendikası (CIWGUH) ve buna bağlı örgütler işçiler için önemli miktarda yan ödemeler sağlamışlardır.

1974-75 Döneminde işçilerin hoşnutsuzluğu yüzünden tekstil sanayiîndeki kriz daha da artmıştır.

Hong Kong halen Britanya İmparatorluğunun bir parçası olduğu cihetle İngiliz işçi Sendikaları Kongresi (TUC) buradaki işçilerin çalışma ve hayat şartlarını incelemeye karar vermiştir. Bu inceleme sonucu Hong Kong'da mecburî öğretim olmadığı ve 10.000 çocuğun işçi olarak çalıştırıldığı anlaşılmıştır. TUC İngiltere Hükümetine bir teklif sunarak Uluslararası Çalışma Standartlarının Hong Kong'da uygulanmasını istemiştir.

HİNDİSTAN

Politik Durum

1973 Yılında ulus bazı reaksiyoner ve gerici unsurlara karşı uyarılmıştır.

Şubat 1974 Tarihindeki eyalet seçimlerinde Kongre Partisi en çok oyu almıştır.

20.Ağustos.1974 Tarihinde Kongre Partisi adayı Bay Fahrüddin Ahmet Hindistan Birliği Cumhurbaşkanını ve 27.Ağustos.1974 Tarihinde Bay B.D.Jatti Cumhurbaşkanı muavini seçilmiştir.

29.Ağustos.1974 Tarihinde 7 muhtelif siyasi partinin birleşmesi ile "Hindistan Halk Partisi" kurulmuştur.

Eylül/1974 Tarihinde Parlamento da Anayasanın tadil edilmesi ile Sikkim, Hindistan Birliğine katılmıştır.

Ayrıca Lizbon Hükümeti Goa, Daman, Dia, Dadra ve Nagah Havely gibi Hint bölgelerindeki iddialarından vaz geçmiştir.

Ekonomik Durum

1.Temmuz.1975 Tarihinde Başbakan 20 Maddelik bir ekonomik program yayınlamıştır:

- 1- Ana meddelerin fiyatlarını kontrol etmek ve üretimi geliştirmek.
- 2- Zirai sahaları tam verimle işletmek toprak dağıtımını hızlandırmak.
- 3- Topraksız ve evsiz vatandaşları toprak ve ev yeri verme faaliyetlerini hızlandırmak.
- 4- Küçük çiftçinin borçlarını ertelemek.
- 5- Asgari zirai ücretlere ait kanunları gözden geçirmek.
- 6- Köle çalıştırmayı kanun dışı saymak.
- 7- 5 milyon hertarlık yeni sulama projesi uygulamak.
- 8- Elektrifikasyon programını hızlandırmak.
- 9- El dokuma tezgâhlarını geliştirmek.
- 10- Halkın kullandığı dokumaların kalitesini düzeltmek.
- 11- Şehirleşmeye uygun toprakları sosyalize etmek.
- 12- Binaları kontrol etmek, vergi kaçakçılığını önlemek,
- 13- Kaçakçıların mallarına el koymak için özel kanun çıkarmak,
- 14- Yatırım yollarını serbestleştirmek
- 15- Sanayiî işçilerinin birleşmesini sağlamak.
- 16- Karayolu taşımacılığında yurt çapında izin sistemi geliştirmek.
- 17- Orta sınıfta vergi muafiyeti hudutlarını genişletmek.
- 18- Yurtlarda kalan öğrencilere satılan ana madde fiyatlarını kontrol etmek.
- 19- Kitap, kâğıt, kalem vs. fiyatlarını kontrol etmek.
- 20- İktisaden zayıf sınıfa yeni tip çıraklık eğitimi sağlamak ve bunların iş bulma imkânını çoğaltmak.

1972-73 Yıllarında anormal fiyat artışları olmuştur.

1974 Yılı tam bir enflasyon yılı olmuştur. Enflasyonu hafifletecek bazı tedbirler alınmıştır. 1975 Yılı ekonomik gelişme bakımından pek önemli bir yıl olmuştur.

Başbakan Bayan Gandhi 11.Kasım.1975 Tarihinde yaptığı konuşmada hükümetin enflasyona karşı aldığı tedbirlerde büyük başarı sağladığını söylemiştir.

Sendikal Durum

Başlıca üç büyük sendika merkezi INTUC, HMS ve AITUC Mayıs/1972 Tarihinde Millî İşçi Sendikaları Konseyini (NCTU) kurmayı kararlaştırmışlardır.

1974 Yılında grev ve lokavtlar yüzünden sanayi zarara uğramıştır. Bu olaylar bilhassa havayolları, hayat sigortası, jüt, tekstil ve demiryolu işçileri arasında olmuştur. Bu arada Hindistan Millî Demiryolu İşçileri Federasyonu (AIRF) yöneticileri tutuklanmıştır.

ICFTU - ARO icra Kurulu binlerce demiryolu işçisinin tutuklanmasını uygun görmediğini belirtmişlerdir.

28.Mayıs.1974 Tarihinde grev şartsız olarak durdurulmuş. birçok sendika lideri serbest bırakılmıştır.

1975 Yılı zarfında iki önemli iş kanunu çıkarılmıştır: (i) eşit işe eşit ücret, (ii) bağımlı işçiliğe, (Köleliğe) son vermek.

Ayrıca tarım işçileri ve muhtelif iş kollarındaki işçilerin ücretleri arttırılmıştır.

1975 Yılında INTUC'un Bombay'daki üye teşkilâtı büyük bir dokuma tezgahları projesi geliştirmiş olup kendi işçilerinin işsiz ailelerine iş imkânı sağlamış olmaktadır.

11.Temmuz.1975 Tarihinde Japon İşçi Sendikaları Federasyonu DOMEI Başbakan Indira Gandhi'ye Başbakanlık Yardım Fonuna verilmek üzere 10.000 Dolarlık bir çek vermiştir.

ENDONEZYA

Politik Durum

22.Mart.1973 Tarihinde General Sukarto Halk Danışma Meclisi (MER) denilen yüce Meclis tarafından yeniden Cumhurbaşkanı olarak seçilmiştir.

Mart/1973 Tarihli oturumunda Yüce Meclis memlekette siyasi istikrarı sağlamak üzere Devlet Başkanına bir program sunmuştur. Bu programa göre en geç 1977 Yılında genel seçimlere gidilecektir.

1974 Yılında Politik istikrar ve millî güvenlik için bir Millî Kurul teşkil edilmiştir.

14.Ocak.1974 Tarihinde Japon Başbakanı Tanaka Jakarta'yı ziyaret etmiştir. Bu sırada şiddet gösterileri olmuş, Japon malı satan mağazalar tahrip edilmiştir. Bu olaylar Cumhurbaşkanını idareyi kökünden yenilemeye zorlamıştır.

26.Aralık.1974 Tarihinde Endonezya ve Sovyet Rusya aralarında bir anlaşma imzalamışlar ve ilişkilerin güçlendirilmesini öngörmüşlerdir.

1975 Yılında Endonezya'nın siyasi hayatı nisbeten sakin geçmiştir. Endonezyanın dış politikası "aktif ve tarafsız" olarak nitelenmektedir.

4-6.Haziran.1975 Tarihinde Cumhurbaşkanı Sukarto Japonya'yı ziyaret etmiş, Japon Başbakanı Miki ile ikili ve Uluslararası konuları görüşmüştür.

Haziran/1975 Tarihinde Endonezya Dışişleri Bakanı Dr.Adam Malik Hindistan'ı ziyaret etmiş, Endonezya ve Hindistan'ın gelecek 5 yıl içinde ikili ekonomik işbirliğini genişleteceği inancını belirtmiştir.

Ekonomik Durum

Endonezya'nın ekonomik durumu bu inceleme sırasında düzelmeye devam etmiştir.

1973 Yılı zarfında ihracat toplamı ham petrol dahil olmak üzere 1.9 milyar Amerikan dolarına bulmuştur. Bu rakam bir önceki yıla nazaran %37 oranında bir artış demektir. Aynı yıl zarfında yapılan ithalat toplamı 1.8 Milyar Amerikan dolarına eşittir. Bu da bir önceki yıla nazaran 1/3'den fazla bir artış demektir. Birinci Kalkınma Plânının ilk 4 yılı zarfında yurt içi yatırımlar 335 Milyon RPS'den olup bir önceki yıla nazaran %85 Oranında artış göstermiştir. Bu yatırımlar 385 Projeye dağıtılmıştır.

Endonezya dünyada 8'nci büyük petrol ihracatçısıdır. 1974 Yılında döviz rezervleri 2.300 milyon dolardır. 1974 Yılı Mart ayı sonlarında Endonezya'da fiyatlar %47 nisbetinde artmış ve Hükümet enflasyona karşı tedbir almıştır. Endonezya 1975 Yılına refah bir ekonomik durumda girmiştir.

Sendikal Durum

20.Subat.1973 Tarihinde Tüm Endonezya İşçi Sendikaları Federasyonu (FBS) kurulmakla Endonezya'da işçi hareketleri şekilsizlikten kurtulmuştur.

1974 Yılında FBSI taşra seviyesinde 26 Bölge temsilciliği kurmuş FBSI tüzüğü uyarınca SBLP olarak tanımlanan 19 işkolunda sendika teşekkül etmiştir.

Endonezya Denizciler Sendikası (PPI) güçlü bir sendikadır. Yeni örgütsel yapıya uyarak FBSI Ulusal Denizciler Sendikasını (SPI) kurmuş, bilâhare PPI dağılarak SPI ile birleşmiştir. Bu birleşme 25.Ocak.1973 Tarihinde olmuştur.

Endonezya'da 4 örgüt ICFTU Üyesidir. Öteki işçi örgütleri de FBSI'den izin almak şartıyla kendilerine uyan ITS'lere üye olabilirler.

Memurlar 29.Kasım.1971 Tarihli Cumhurbaşkanlığı kararı ile kurulan bir örgüte bağlıdır. (KORPRI)

Endonezya Öğretmenler Sendikası (PGRI) Kasım/1971 Tarihinde yaptıkları Genel Kurulda sendikayı meslekî bir örgüte dönüştürmüşlerdir. Fakat önceki örgüt halen ICFTU'ya üyeliğini sürdürmektedir.

Cumhurbaşkanı 17.Ağustos.1974 Bağımsızlık günü yaptığı konuşmada işçi hareketinin 5 prensibe dayanmasını tavsiye etmiştir: Allâh, Halk, Ulus, Birlik ve Aile. "Bu 5 prensip tecezzi kabul etmez, zira her biri diğer 4 prensibi kapsar ve etkiler."

1975 Yılında işsizlik memleketi etkilemeye devam etmiştir. Bu yıl içinde toplam 41.26 milyon işgücünden 3.63 milyonu iş aramakta idi.

Hükümet sendika kooperatifiçiliğini teşvik etmek amacı ile kooperatiflere "kolay şartlarla" 7 milyon PRS (16.908 Dolar) kredi vermiştir.

ILO'nun Endonezya'da temsilciliği vardır.

1975 Yılında ICFTU ve ARO FBSI ile yakın ve dostça ilişkilerini devam ettirmişlerdir.

İSRAİL

Politik Durum

1973 Yılı boyunca Orta Doğu bir takım karışıklıklara ve savaşlara sahne olmuştur. 6.Ekim.1973 Tarihinde museviler en mukaddes günlerini Sinagog'larda kutlarken Araplar İsrail'e karşı müştereken taarruza geçmişler böylece için için süregelen düşmanlık, ateşli savaşa dönüşmüştür.

22.Ekim.1973 Tarihinde Güvenlik Konseyi kararına uyularak ateş kes kabul edilmiştir.

27.Ekim.1973 Tarihinde Birleşmiş Milletlerin ikinci bir kararına uyularak silahlar susmuştur.

Mapai-Mapam Koalisyonu 1973 Yılı seçimlerinde büyük kayıplara uğramış Bayan Golda Mein Kabineyi yeniden kurmakta güçlük çekmiştir. Ekim/1973 Savaşının yönetimini inceleyen Soruşturma Kurulu'nun 2.Nisan.1975 Tarihinde verdiği rapordan birkaç gün sonra Bayan Meir ve Kabinesi istifa etmiştir.

6.Haziran.1974 Tarihinde hükümet Başbakan Yitzhak Rabin tarafından kurulmuş ve meclisten güven oyu almıştır.

Eylül/1975 Tarihinde varılan bir anlaşma ile İsrail Sina'daki askerlerini 12-16 Mil geri çekmiştir. Bu arada Ebu Rodır petrol alanını Araplara bırakmıştır.

İsrail'in Sovyet Rusya'ya yaptığı diplomatik ilişkilerin yeniden kurulması teklifine karşı Rusya ilk şart olarak İsrail'in işgalindeki bütün Arap topraklarından çekilmesini ve Filistin halkının haklarının tanınmasını ileri sürmüştür.

Ekonomik Durum

İsrail'in 1973-74 bütçesinin enflasyonist olmadığı Maliye Bakanınca beyan edilmiştir. İsrail'de ekonomik gelişme hızı yılda %10 civarında olmuştur.

28.Ocak.1974 Tarihinde Bayan Meir'in Hükümeti dünya fiyatlarındaki yükselme karşısında yiyecek maddelerine yaptığı katkıyı azaltmıştır. Buna mukabil geçim yardımları ve asker ailelerine yapılan yardımlar artırılmıştır.

Aynı gün Maliye Bakanı Savaş masraflarını ve fiyat artışlarını karşılamak üzere esas bütçenin yarısından fazlasına balığ olan bir ek bütçe çıkarmıştır.

İsrail bütçesinin %50'si ve gayrî safî millî hasılanın %40'ı millî savunma ya tahsis olunmaktadır.

Rabin hükümeti fiyat artışları karşısında daha zecri ekonomik tedbirlere başvurmuştur.

Haziran/1974 Tarihinde bütün ithalat, emlak, lüks eşya üzerine yeni vergiler konmuş, devlet inşaat projeleri durdurulmuştur.

10.Kasım.1974 Tarihinde İsrail lirası Amerikan dolarına nisbetle %43 oranında devalüe edilmiştir.

13.Mayıs.1975 Tarihinde İsrail ile Amerika geniş kapsamlı bir ekonomik anlaşma imzalamışlardır. Böylece Amerika "İsrail'in ekonomik gücü için duyduğu ciddi ilgiyi" ifade etmiştir.

Sendikal Durum

Histadrut'un yapısı nev'i şahsına münhasır olup tarihsel bir zorunluktan doğmuştur. Ücretlilerin %90'ı Histadrut'a üyedir. Histadrut'a bağlı 38 milli sendika vardır. 68 Bölge temsilciliği Histadrut'un bütün yurt sathındaki faaliyetini kontrol eder.

8.Temmuz.1973 Tarihinde Tel Avis'de ARO'ya girişini kutlamak üzere ARO İcra Kurulunu davet etmiştir. Toplantıya ARO İcra Kurulu üyeleri ve ICFTU'dan Pieter de Jonge katılmışlardır.

11.Haziran.1975 Tarihinde Bay Gideon Ben İsrail, ILO Yönetim Kuruluna üye seçilmiştir:

Histadrut, dünyanın muhtelif bölgelerine daimi temsilciler tayin etmiştir.

J A P O N Y A

Politik Durum

1973 Yılında Bay Tanaka'nın Başkanlığındaki Demokrat Parti şiddetli eleştirilere rağmen hükümette kalmıştır.

Temmuz/1974 Tarihinde yapılan Yüksek Meclis Seçimlerinde Liberal Demokrat Parti (LDP) büyük kayıplara uğramıştır. Bu arada en büyük muhalefet partisi olan Japon Sosyalist Partisi (JSP) birkaç fazla sandalye kazanmış fakat toplam oy sayısında gerileme olmuştur. Giderek hızlanan enflasyon hükümet eden partiyi zayıflatmıştır. Bunun sonucu olarak Başbakan Yardımcısı Takeo Miki 12/Temmuz tarihinde istifa etmiştir.

20.Kasım.1974 Tarihinde Başbakan Tanaka mali işlerinin bir dergi tarafından açıklanması üzerine istifa etmiştir. 9/Aralık tarihinde Bay Takeo Miki Başbakanlığa getirilmiştir.

1974 Yılında Bay Tanaka Güney Doğu Asya'yı ziyaret ederek o bölgede Japon iş adamlarının faaliyetleri yüzünden ortaya çıkan şiddetli Japon aleyhtarlığını yumuşatmaya çalışmıştır. Japonya Çin Halk Cumhuriyeti ile ekonomik ilişkileri artırmak ve uçak seferleri ihdas etmek üzere iki anlaşma imzalamıştır.

Japonya, kamboçya ve Güney Vietnam'da hükümetlerin düşmesi sonucu dış politikasını yeniden gözden geçirmek zorunluğunda kalmıştır. Aynı zamanda Birleşik Amerika ile daha sıkı bir askerî işbirliğine lüzum görmüştür. Başbakan Miki ve Başkan Ford 5-6/Ağustos tarihlerinde Washington'da bir zirve toplantısı yapmışlardır. Bu toplantı da Doğu Asya ve Japonya'nın güvenliği ele alınmış, ayrıca daha müstakar ve barış içinde bir dünya nizamı gerçekleştirilmesi önerilmiştir. Ekim/1975 Tarihinde Japon İmparatoru ve İmparatoriçesi Birleşik Amerika'ya 15 Günlük ziyaret yapmışlar, Japon - Amerika ilişkilerini geliştirmeyi amaçlamışlardır. 1975 Yılında Japonya'yı ziyaret eden önemli şahıslar arasında Romanya Cumhurbaşkanı Nicolao Ceausescu ve İngiltere Kraliçesi Elizabeth ve Edinburgh Dükü de bulunmaktadır.

Ekonomik Durum

1973 Yılında Japon ekonomisinde önceki yıllara nazaran daha hızlı bir enflasyon görülmüştür. Bu yılın Mart ayında toptan eşya fiyatları endeksi bir önceki aya nisbetle %10 artmış, bu artış Ekim ayında %20'ye varmıştır. Tüketim malları fiyat endeksi Mayıs/1973 'de %10 nisbetinde bir artış göstermiştir.

1973 Tarihinde OPEC Memleketlerinin petrol fiyatlarını artırması Japon ekonomisini tahdit etmiştir.

1974 Yılı Ağustos ayında Hükümet tarafından yayınlanan Beyaz Rapor'da "Ücret ve fiyat artmalarından doğan faşist dairenin önlenmesi için milleti uyarmak icap ettiği...." izah edilmiştir.

Mart/1976 Tarihinde sona eren malî yıl zarfında ücret artmalarını frenlemek ve ithal maddeleri fiyatlarını düşürmek suretiyle kalkınma hızı %4 gibi mutedil bir seviyeye indirilmiş, tüketim maddelerindeki enflasyon %10'un altına düşürülmüştür.

Bu arada işsizlik artmaya devam etmiş, 1973 Yılında 670.000 olan işsiz sayısı Ekim/1974'de 1.030.000'e yükselmiştir.

Sendikal Durum

Japonya'da Sendika hareketleri oldukça militan ve mücadeleci niteliktedir. 1973 Yılında 12.098.000 işçi teşkilâtlanmış bulunmaktadır. (%33.2) Haziran/1975 Tarihinde bu rakkam 12.590.000'i bulmuş (%34) olup bunlar 69.333 Sendikaya üye bulunmaktadır. İki büyük milli işçi teşkilâtı SOHYO ve DOMEİ'den SOHYO en büyük işçi merkezi olmakta devam etmektedir.

Bu arada dört Japan milli işçi merkezi SOHYO, DOMEİ, CHURİTSUROREN ve SHİN-SABETSU müştereken hükümete enflasyonu durdurmak ve milli ekonomiyi canlandırmak üzere bir öneri vermişlerdir.

1974 ilkbahar Mücadelesi sonucunda işçiler işverenlerin çoğundan 1973 Yılına oranla %30'dan fazla ücret artışı sağlamışlardır.

İlkbahar Mücadelesinden sonra yapılan Yaş ve Kış Mücadelesinde 1974 Yaz ikramiyesi 1973'e nazaran %4.7 oranında yükselmiştir. Ayrıca 1975 Yılında ödenen ortalama yaz ikramiyesi 1974'e kıyasla %7,4 daha yüksek olmuştur.

1975 Yılıının önemli sendikahareketi kamu işçilerinin 8 gün süren grevi olmuştur. Bu greve demiryolu ve P.ve T işçileri katılmışlardır. Hükümet grevi kanuna aykırı saymış ve sendikanın isteklerini reddetmiştir. Bunun üzerine ilgili sendika grevi durdurmuştur. Bu hadise üzerine ICFTU Genel Sekreteri Otto Kersten ve Asya Bölgesel Sekreteri V.S.Mathur Ekim/1975 tarihinde Mexico'da yapılan 11'nci dünya kongresinde alınan kararlar muvacehesinde işçilere grev hakkı tanınmasını savunan bildiriler yayınlamışlardır.

DOMEİ'nin 11'nci Genel Kurulu 23-24.Ocak.1975 Tarihinde ve SOHYO'nun 50'nci Genel Kurulu 21-24.Temmuz.1975' tarihinde yapılmıştır.

İşçilerin yönetime katılma isteklerine Japon iş adamları halâ şiddetle karşı koymaktadırlar.

Politik Durum

1973 Yılında hükümette bulunan parti üç muhalefet partisini de yanına alarak Millî Cephe'yi kurmuştur.

1974 Yılında Millî Cephe Tun Abdul Razak yönetiminde büyük çoğunluk almıştır. Tun Razak 28/Mayıs - 2/Haziran tarihlerinde Kıt'a Çin'ini ziyaret etmiştir.

19.Ocak.1975 Tarihinde Başbakan Basra Körfezindeki 6 Devleti ziyaret etmiş, dostane münasebetleri geliştirmeyi ve ekonomik ilişkiler kurmayı amaçlamıştır.

5.Nisan.1975 Tarihinde Demokratik Alman Cumhuriyeti ile diplomatik ilişkiler kurulmuştur.

18/Nisan Tarihinde Kamboçya'yı tanıyan ilk Asya devletlerinden biri olmuştur

2/Mayıs tarihinde Güney Vietnam Geçici İhtilâl Hükümetini tanımıştır.

Malaysia 1974 Yılında ASEAN temsilcilerini ağırlamış, toplantıda teşkilâtın faaliyetleri üzerinde durulmuştur.

1974 Yılında komünist faaliyetler Malaysia'yı taciz etmeye devam etmiştir. Bu arada bazı komünist partileri gelişmiştir.

Ekonomik Durum

27.Nisan.1973 Tarihinde Çiftçiler için Teşkilât Kanun Teklifi çıkmıştır. Bu kanun tarım kooperatifleri ile çiftçi teşekküllerinin birleştirilmesi ve tarıma ticaret imkânı sağlamak için çıkmıştır.

8.Mayıs.1972 Tarihinde Maliye Bakanlığı yeni döviz talimatnamesi çıkarmış Singapur ve Malaysia arasında para değişimi önlenmiştir.

21.Haziran.1973 Tarihinde Malaysia parasını (Ringgit) Amerikan Doları karşısında dalgalanmaya bırakmıştır.

20.Ağustos.1973 Tarihinde Malaysia kauçuk piyasası Singapur'a karşı bağımsızlığa kavuşmuştur. Bu arada kauçuk ve kalay fiyatları yükselmiş, 1960'dan beri en yüksek seviyeye erişmiştir.

1974 Yılında kauçuk fiyatlarının düşmesi sonucu kauçuk ağacı bakımı ve endüstrisi sarsıntı geçirmiştir. Bunun üzerine hükümet Endonezya ve Tayland'dan yardım istemiştir.

Bu arada dünyada inşaat faaliyetlerinin azalması Malaysia'da ağaç ve kereste piyasasını olumsuz olarak etkilemiştir. 1974 Yılı son 3 ayında enflasyon hızla artmış gıda maddeleri fiyatları bir önceki yıla nazaran %24 oranında yükselmiştir. Bu arada ithâl maddelerinin fiyatları da hızla artmıştır. Bu sebeple hükümet enflasyonu durdurucu tedbirler almış, Gayrî Safî Millî Hasılayı 1975 Yılında %5'e yükseltmeyi öngörmüştür.

1975 Yılı tedbirler yılı olmuş, hükümet gıda üretimini artırma kampanyasına girmiş devlet harcamalarını kısmayı düşünmüş, resmî sektördeki tüketimi 1974 Yılındaki %28.1'den 1975 Yılında %9.3'e düşürmeyi amaçlamıştır. Böylece tüketim mali fiyat endeksleri Mart/1974 Tarihinde %24 iken Eylül/1975 Tarihinde %3.4'e inmiştir.

Bu arada Dünya Bankası Malaysia'nın ekonomik gelişmesine güvenerek 86.5 Milyon dolar kredi açmıştır. Ayrıca Asya Gelişme Bankası 424 milyon dolar ve Suudi Arabistan 180 Milyon dolar vermiştir. Malaysia, kendi ekonomik politikasına aykırı olmamak şartıyla yabancı yatırımları olumlu karşılamaktadır.

Sendikal Durum

Bu rapor hazırlandığı sırada Malaysia İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MTUC) daha da geliştirilmiştir. MTUC, 1/Mayıs'ın resmî tatil günü olması için uzun süre mücadele etmiştir. 1973 Yılında bu istek hükümetçe kabul edilmiştir.

1959 Tarihli İşçi Sendikaları Kanunu 29.Mayıs.1973 Tarihinde hükümetçe değiştirilerek sendikaların her türlü ticari, sanayi, zirai ve bankacılık faaliyetlerine katılabilmesi imkânı yaratılmıştır. Bu suretle MTUC bir İşçi Bankası kurmak imkânını elde etmiştir. İşçi Bankası 31.Ağustos.1975 (Malaysia Milli Bayramı) tarihinde müteveffa Başbakan Tun Abdul Razak tarafından açılmıştır. Bu açılışa ARO Genel Sekreteri E.S.Mathur katılmıştır. Bugün Bankanın ödenmiş sermayesi 10 Milyon dolar, taahhüt edilmiş sermayesi 30 Milyon dolardır.

MTUC İşçi Yardım Sandığına işçi ve işverence son 25 Yıldır %5 olan aidatı işveren için %7 işçi için %6'ya çıkarmıştır. Hükümet devlet sektörü işçilerine Ocak ayında başlamak üzere yılda 1 maaş ikramiye vermeyi kabul etmiştir. MTUC bu ikramiyenin özel sektörçe de ödenmesini istemektedir.

1974 Yılında Güney Doğu Ateş Tuğlası Fabrikasında 73 işçiye Lock-out uygulanmıştır. Bunun üzerine işkolu mahkemesi bu uygulamayı iptâl kararı vermiş fakat Yüksek Mahkeme bu iptâl kararını bir kenara itmiştir. Bu olay işçilere büyük darbe olmuştur

MTUC Kasım/1974 Tarihinde ILO'nun yardımı ile işçilere nüfus ve aile plânlaması üzerinde eğitim programı uygulamış, bu program 1975 Yılında sone ermiştir.

GÜNEY KORE CUMHURİYETİ

Politik Durum

Cumhurbaşkanı Park Chung-hee 12.Ocak.1973 Tarihinde yaptığı basın toplantısında partizanlık üstü çalışan bir kabinenin kurulması, bağımsız bir ekonomi yürütülmesi.. için çağrıda bulunmuştur. Ayrıca Günel-Kuzey diyalogunun teşvik edilmesi... çok partili bir politikanın uygulanmasını öngörmüştür.

Başbakan Kim-Jong Pil 23/Haziran tarihli konuşmasında Kuzey Kore'yi bir devlet olarak kabul etmediğini bildirmiştir.

1974 Yılında Kore Cumhuriyeti hızlı enflasyon ve iç karışıklıklara sahne olmuştur.

8.Ocak.1974'de Cumhurbaşkanlığınca alınan bir kararla Anayasa'nın eleştirilmesi yasaklanmıştır. Bundan başka öğrenci gösterileri de suç sayılacağı bildirilmiştir.

15/Ağustos tarihinde bir Kuzey Koreli, Cumhurbaşkanına suikast yapmış, Cumhurbaşkanı kurtulmuş fakat eşi ölmüştür. Cumhurbaşkanı bu facianın Kuzey Koreli Kukla'ların gerçek niteliğini ve onların hain plânlarını ortaya koyduğunu belirtmiştir. ABD ile kollektif savunma anlaşmasının ve Japonya ile dostane ilişkilerin devamı Güney Kore dış politikasının temeli olmuştur.

Kuzey Kore, Güney Kore Cumhurbaşkanının yaptığı barış ve adem-i tecavüz anlaşması tekliflerini reddetmiştir.

12.Şubat.1975 Tarihinde yapılan bir referandum sonucu millet Cumhurbaşkanı'nın politikasını %73 çoğunlukla tasvip etmiştir. 19.Mart.1975 Tarihinde çıkarılan bir kanun ile hükümet aleyhinde eleştiri de bulunanlara 7 yıl hapis ve 10 yıl medeni haklardan mahrumiyet cezası öngörülmüştür. Savunma Bakanlığına barış ve düzeni korumak için asker kullanma yetkisi verilmiştir. 17-50 yaşındaki bütün erkekler sivil savunma kuvvetlerine katılmaya davet edilmiştir.

1975 Yılında Kuzey ve Güney Kore ilişkileri soğumuştur. Kuzeyliler, Güney'e sızma teşebbüsünde bulunmuşlardır.

ABD Başkanı Ford ve Dr.Schlessinger herhangi bir Kuzey Kore saldırısına kuvvetle karşı konulacağını ve hatta nükleer silahların kullanılabileceğini açıklamışlardır.

Politik Durum

1973 Yılında gerçek gayrî safî millî hasıla bir önceki yıla nazaran %16.9 oranında artmıştır. Buna sebep ihracaattaki artıştır. Dünya çapındaki enflasyon sonucu toptan eşya fiyatları %15.1 oranında artmıştır. 1973 Yılında milli bütçe 13.4 milyar Won fazlalık göstermiştir.

1981 Yılında sona erecek olan 9 yıllık kalkınma programı yılda ortalama %10.7 lik kalkınma hızını öngörmektedir.

1.261.9 Milyar Won'luk bütçenin %29.6'sı yatırımlara %28'i savunmaya ayrılmış, olup bu durum Güney Kore'nin kendi kendine yeter bir ekonomiye malik olmak isteğini yansıtmaktadır.

1975 Yılı Güney Kore için ekonomik bakımdan güç bir yıl olmuştur. Bu yıl zarfında eşya fiyatları yükselmiş, üretim azalmış, işsizlik artmış dış ödemeler dengesi güç bir durum almıştır.

Nisan 1975 Tarihinde halk arasında talebin artması sonucu ekonomi düzelmeye yüz tutmuş, yabancı yatırımlar hükümetçe teşvik edilmiş, üretim artmıştır. Kasım/1975 Tarihinde memleketin döviz rezervi 1 Milyar 440 milyon doları varmıştır.

Gıda maddelerindeki sıkıntı, pirinç üretiminin %1.3 oranında artırılarak 4.669.000 ton'a çıkması ile giderilmiştir.

1976 Yılı Bütçesi 2.043.988 Milyon Won'a ulaşmıştır.

Sendikal Durum

Bu rapor hazırlandığı sırada Güney Kore Cumhuriyetinde sendika hareketleri daha güçlenmiştir.

Kore İşçi Sendikaları Federasyonu (FKTU) üye sayısı 1973 yılında 541.124 iken Ağustos/1975'te 712.001'e yükselmiştir. Sendikacılık kadınlar arasında henüz gereği kadar gelişmemiştir. 1974 Yılında FKTU 3 sempozyum yapmıştır. (I) fiyat artışları ve ücretler, (II) Genç ve kadın işçilerin korunması ve (III) iş emniyeti ve sağlık.

1975 Yılı Kasım ayında üst seviyede bir seminer yapılmış buna 21 FKTU ve iş-kolu başkanı katılmıştır.

1975 Yılında FKTU hükümetten Milli Savunma ve Güvenlik Kanununun 9'ncu maddesinin değiştirilmesini istemiştir. Bu madde temel işçi haklarını kısıtlamakta idi.

14.Ekim.1975 Tarihinde FKTU Yoi adasındaki yeni binasında yıllık kongresini yapmıştır. Bu kongrede (i) sendikaların güçlendirilmesi, (ii) işçilerin yönetime katılımı, (iii) makûl ücret, vergi, sosyal güvenlik ve gelirlerin eşit olarak dağıtımı konuları işlenmiştir.

Gerçek ücretlerin korunabilmesi için FKTU Hükümete yükselen geçin şartları karşısında kaygan bir ücret sistemi uygulanmasını teklif etmiştir.

Araştırma ve Plânlama konularında FKTU 1975 Yılı için genel programlar hazırlamış ve vergi reformları için Hükümete tekliflerde bulunmuştur.

FKTU Eğitim ve yayım alanlarında büyük ilerleme kaydetmiş, FKTU eğitim merkezi 1974 Yılında kurulmuş ve 31.Ekim.1975 Tarihinde yeni binasına taşınmıştır.

Özel eğitim dallarında ders kitapları basılmış 1975 Yılında 1.800'den fazla işçi eğitilmiştir.

YENİ ZELANDA

Politik Durum

Ülkede 12 yıl sonra yani Aralık/1972 Tarihinde İşçi Partisi tekrar hükümeti kurmuş olup Güney Doğu Asya da geniş politik değişimler olacağı tahmin edilmiştir.

27.Haziran.1973 Tarihinde Çin'in yaptığı Hidrojen Bombası denemesi bütün dünyada tepki ile karşılandığı gibi Yeni Zelanda Başbakanı Wellington'daki Çin Büyük Elçiliğine sert bir protesto notası göndermiştir.

1973 Aralık 1974 Ocak tarihlerinde Başbakan Kirk Endonezya, Malâysia, Singapur, Hindistan ve Bangladeş'i ziyaret etmiştir.

Muhalefet Partileri Başbakanın Hint nükleer denemelerini "barış için yapıldığı" görüşünü eleştirmiştir.

Yeni Zelanda Fransa'nın Pasifik'deki atom denemelerini durdurmasını memnunlukla karşılamıştır. 1975'in en önemli olayı üçüncü işçi hükümetinin Kasım/1975 Seçimlerini kaybetmesi olmuştur.

İşçi Hükümetinin düşmesinde başlıca sebep enflasyon sonucu meydana gelen ekonomik durumdur.

1975 Yılında Yeni Zelanda'nın Asya ülkeleri ile olan ilişkileri güçlenmiştir. Bu arada Malaysia Başbakanı, Tayland Dışişleri Bakanı, Singapur Başbakanı ülkeyi ziyaret etmişlerdir.

6-7.Ocak.1975 Tarihlerinde Fransa'yı bir Yeni Zelanda'lı yetkili ziyaret etmiş ve bu suretle Fransa'nın Pasifikteki atom denemeleri yüzünden bozulan ilişkiler tekrar başlamıştır.

21.Nisan.1975 Tarihinde Yeni Zelanda yeni Kamboçya Hükümetini ve 5 Kasım.1975 Tarihinde Devrimci Vietnam Hükümetini tanımıştır.

Şubat/1975 Tarihinde Uluslararası enerji Birliğine Katılmış, ve 17.Ocak.1975 Tarihinde Dünya Bankasına üye olmuştur.

Ekonomik Durum

1973 Yılında Yeni Zelanda - Avusturalya Ticaret Anlaşması gözden geçirilmiştir. Temmuz/1973 Tarihinde Yeni Zelanda dolarında önceden Amerikan dolarına bağlı iken %8 değer artışı yapılmış, Yeni Zelanda parası dalgalanmaya bırakılmıştır. Yeni Zelanda Bankası tarafından günlük ayarlamalara tabi tutulmuştur.

Mayıs/1972 - Mayıs/1973 Tarihleri arasında toptan fiyat endeksleri %11 kadar artmış, buna karşı bazı tedbirler alınmıştır.

1974 Yılında ülke büyük bir dış ödemeler açığı ile %12.5'a varan enflasyondan etkilenmiştir.

24.Eylül.1974 Yılında Yeni Zelanda ekonomik şartlarını düzeltmede büyük güçlük çekmiştir.

Ağustos/1975'te Yeni Zelanda doları bir kere daha devalüe edilmiştir. 1975 Yılı sonunda ekonomik durum kötülüğünü korumuş, enflasyon hızı %15'i bulmuştur.

Sendikal Durum

Raporun hazırlandığı süre içinde Yeni Zelanda İşçi Sendikaları Federasyonu (FOL) 1973, 1974, 1975 Yılları Mayıs aylarında olmak üzere üç defa Yıllık Konferans yapmıştır.

15.Ağustos.1974 Tarihinde özel milli konsey toplanarak hükümetin ücret kısıtlaması için yaptığı teklifi görüşmüştür.

Sendikal hareket olarak Fransa'nın Pasifik'te yaptığı nükleer denemeleri şiddetle protesto etmiştir.

FOL'nin Aralık ayı içinde toplam üye sayısı 383.000'in üzerinde olup bu üyeler 225 Sendikaya bağlı idiler. FOL, son zamanlarda bir sendika eğitim kurulu meydana getirmiş, bu kurul işçi eğitim politikasını hazırlamakla görevlendirilmiştir. FOL ayrıca bazı üniversitelerde verilen sendikal eğitim kurslarından yararlanmaktadır.

Eşit ücret kanunu 1.Nisan.1973 Tarihinde yürürlüğe girmiş, gene 1973 Yılında işçi Hükümetince tadil edilmiştir. Bu kanun en azından 5 iş kolunda kadınlara eşit ücret verilmek üzere sendika ve işveren arasında müzakereleri öngörmektedir. Çıkarılan en önemli kanunlardan biri 1973 Tarihli işkolu ilişkileri kanunudur. Yeni kanun işkolu anlaşmazlıklarında tahkim yerine tercihan toplu sözleşmelere önem vermektedir. 1974 Yılında FOL'nin ısrarı üzerine Hükümet, mevcutlara ilâveten bir Deniz Nakliye Şirketi kurmuştur.

N E P A L

Politik Durum

Nepal'de idare şekli özel bir demokrasidir. Bu yönetimde siyasi parti yoktur. Hindistan ve Çin ile dostane münasebetleri devam ettirmektedir. Dış politikası genel olarak tarafsızdır.

Memlekette fakirliğe karşı bir savaş açılmıştır.

Bangladeş'ten hicret eden Pakistanlılara karşı sert tedbirler alınmaktadır.

Eylül/1974 Tarihinde memlekette karışıklıklar çıkmış fakat bastırılmıştır.

1975 Yılında Öğrenci hareketleri olmuş, bunlar bir nevi grev şeklinde tezahür etmiştir. Öğrenciler fiyatların kontrolünü, üniversitelerin ıslahını istemişlerdir.

Ekonomik Durum

1973-74 Bütçe Kanunu ile vergiler toplam olarak 30 Milyon NR (Nepal lirası) artırılmıştır.

1973-74 Yılında Nepal'in dışarıdan aldığı toplam dış yardımların %50'den çoğunu Hindistan vermiştir. Hindistan'ın bu dönem içinde Nepal'e yaptığı yardım miktarı 113.40 Milyon NR'dir. Bu dönemde Nepal'e yardım eden devletler arasında Çin 43.90 Milyon NR ile ikinci gelmektedir.

1974 Yılında Nepal'in dış ticaret dengesinde bir fazlalık fakat aynı dönemde Hindistan ile olan ticaret dengesinde bir açık mevcuttur.

Özellikle kırsal bölgelerde işsizlik vardır.

1974 Yılında hükümet yeni bir sınaî politika sunmuştur:

Enflasyon hızı 1973-74 Malî yılında %18, 1974-75 Malî yılında %21'dir.

1975 Yılında ekonomik ilerleme yavaşlamıştır. Gayri Safî Millî Hasıla %2.3 olup bu miktar %2.07 nüfus artışına göre azdır.

1975-76 Yılı "tarım yılı" olarak ilân edilmiş, bu yıl genel bütçenin %20'si tarıma ayrılmıştır.

Sendikal Durum

1962 Yılında Nepal İşçi Örgütü (NLO) kurulmuştur.

Kasım/1972 Tarihinde NLO'nun ICFTU'ya üyeliği kabul edilmiştir.

1974 ve 1975 Yıllarında ICFTU Temsilcisi muhtelif defalar Nepal'in merkezi Kathamandu'yu ziyaret etmiştir. ICFTU Uluslararası Dayanışma Fonundan NLO'ya teknik ve idari yardım yapmıştır.

Nepal genellikle bir tarım ülkesidir. Milli köylü teşkilatı (NPO)'nun takriben 200.000 üyesi olup bunlar 14 bölge ve 75 bölümde toplanmıştır. 4.000 köyden 3.000 üniteye sahiptir.

Nepal işçi örgütü Aralık/1975 Tarihinde Kıralın iradesiyle dağılmıştır. Fakat örgütün bazı şehir ve köylerinde yeniden kurulacağı anlaşılmıştır.

ILO'nun 1973 Yılında hazırladığı bir rapor Nepal'de fakirlik ve işsizliğin had safhada olduğunu açıklamaktadır. Nüfusun %72'si fakirlik çizgisinin de altındadır. Bu fakir halk dağlık araziye yaşamaktadır.

İş kanunlarının uygulanış şekli tatmin edici değildir.

ICFTU'nun ve Asya Sendika Kolejinin uyguladığı eğitim programları olumlu sonuçlar vermiştir.

PAPUA YENİ GİNE

Politik Durum

Ülke uzun zaman tam bağımsızlık ve kendi Anayasasını yapmak için gayret sarfetmiştir. Başbakan Samare bağımsızlık tarihi olarak 1.Aralık.1974 Tarihini teklif etmiş ve Avustralya Hükümeti bunu memnurlukla kabul etmiştir. Fakat ülke yöneticileri arasında Anayasa konulması düşünülen bazı ana konular hakkındaki anlaşmazlık yüzünden bağımsızlık bir süre tehir edilmiştir.

Anlaşmazlıklar Planlama Komitesi (SPC) ile Papua Yeni Gine Birlik Partisi arasındaki bazı konularda, meselâ bölgesel bağımsızlık derecesi konusunda çıkmıştır.

Ayrıca yabancıların vatandaşlığa geçme hakları konusunda büyük ihtilâf olmuştur.

Bu arada gene 1974 Yılında Hükümetin enflasyona karşı etkin tedbir alamaması yüzünden kadınlar sert gösterilen yapmışlar, binaların camlarını kırmışlar, kendilerini yatıştırmaya çalışan Savunma Bakanlığına ve Polise saldırmışlardır.

Papua Yeni Gine nihayet 16.Eylül.1975 Tarihinde bağımsızlığa kavuşmuştur. Ağustos ayında Anayasa kabul edilene kadar geçen süre içinde anlaşmazlıklar olmuştur. Böylece kabul edilen Anayasa nihayet yabancıların bağımsızlıktan önce 8 yıl Papua Yeni Gine'de yaşamış olmak şartıyla vatandaşlığa kabulünü onaylamıştır. Fakat böylece vatandaşlığa kabul edilen yabancıların iş yapmak ve toprak sahibi olma hakları yerlilere olduğu gibi verilememiştir.

1/Eylül tarihinde Bougainville Bölgesel Meclisi bazı isteklerini Merkezi Hükümetin yerine getirmemesi sonucu ülkeden ayrıldığını ve kendisine Kuzey Solomon Cumhuriyeti adına verdiğini ilân etmiştir. Buna müteakip diğer bazı bölgeler ve bağımsızlık istemişler, 1975 Yılı sonlarında ülke parçalanmaya hazır bir duruma gelmiş, nihayet Parlamento Genel seçimleri 1976'dan 1977'ye kadar tehir etmiştir. Alınan sert tedbirler sonucu Bougainville Papua Yeni Gine'den ayrılmamıştır.

Ülkenin dış politikası Güney Pasifik ve Güney Asya arasında bir köprü vazifesi görmek, bu arada bloksuz ülke olma prensibine dayanmaktadır.

Papua Yeni Gine İngiltere İmparatorluk camiasına girmiş ve 10-Ekim.1975 tarihinde Birleşmiş Milletlere üye olmuştur.

Ekonomik Durum

Ülkenin zengin tabii kaynakları ve takriben 2.8 milyon kadar olan az nüfusu, kendi imkânları ile gelişmesi için müsait şartlar oluşturmaktadır. Hükümet halkın gelişmesini sağlamak için sağlık hizmetleri açmış, köylerde kuyular açmış, okullar inşa etmiştir. Ayrıca yabancıların tekrar toprak vermek için kanun çıkarmıştır.

Geçmişte Papua Yeni Gine ekonomisi Avustralya ekonomisine dayanmakta idi.

Hükümet bağımsızlıktan hemen önce ve sonraki dönemlerde güç ekonomik şartlarla karşılaşmıştır. İhracaat gelirlerinin azalması ve Avustralya'dan gelen yardımın kesilmesi sonucu ülke masraflarının kısıtlanması gerekmiştir.

Ülkenin ekonomik durumu, ticari ilişkileri olduğu Avustralya, Japonya ve öteki memleketlerden enflasyon ithâl edilmesi sonucu kötüleşmiş, enflasyonu hızı %20'ye varmıştır.

Sendikal Durum

Papua Yeni Gine işçi Sendikaları Federasyonu (TUL)nun yeni binası resmen 22/Kasım tarihinde Başbakan tarafından açılmıştır. Bu münasebetle ICFTU-ARO bir tebrik ve iyi dilek telgrafı göndermiştir.

1975 Yılında ülkede 55 sendika mevcut olup toplam üyesi sayısı 40.220'dir.

TUC 1975 Yılında ICFTU ailesine katılmıştır. 1974 Yılında ICFTU - Asya İşçi Sendika Koleji Temmuz ayında LAE'de "Sendikal Teori ve Uygulamalar" konusunda bir eğitim kursu yapmış, bu kursa TUL temsilcileri katılmıştır.

Ülkenin Çalışma Bakanı eski bir sendikacı olmakla işçi eğitimine büyük önem vermektedir. Hükümet iş kolu örgütleri bürosu adı altında özerk bir kuruluş açmıştır. Bu kuruluş sendikal eğitim programları yapmakta ve yönetmektedir. Ülkede işkolu münasebetleri büyük ölçüde Avustralya sisteminden etkilenmiştir.

Şehirlerde çalışan işçilerin asgarî ücretleri Eylül/1972 Tarihinde 8 dolar iken, Haziran/1975 tarihinde 25 dolara çıkmıştır. Aynı tarihlerde kırsal bölgelerde çalışan işçilerin asgarî ücretleri 6.90 dolardan 10.50 dolara yükselmiştir.

Devlet memur ve işçilerinin ücretleri 1973 ve 1974 Yılları zarfında %50 nisbetinde artmıştır. Bu arada ücretlerin kısıtlanması için verilen bir hükümet kararı iki sendikacı bakan tarafından durdurulmuştur.

P A K İ S T A N

Politik Durum

10. Haziran.1973 Tarihinde yeni Anayasa Hükümetle muhalefetin son dakikada anlaşması üzerine kabul edilmiştir.

13. Ağustos.1973 Tarihinde Cumhurbaşkanı Butto yeni Anayasayı onaylamıştır. Bu sırada ülkede siyasî durum gerginliğini muhafaza etmiştir.

14/ Ekim Tarihinde Cumhurbaşkanı teslim olan bütün aşiretler için genel af ilân etmiştir.

Hindistan'ın atom denemesini Cumhurbaşkanı Butto şiddetle kınamış, bunu Pakistan'a karşı bir tehdit olarak nitelendirmiştir.

10. Şubat.1975'de ana muhalefet partisi olan Avami Partisi (NAP) Hükümet tarafından kapatılarak mallarına el konmuştur. Buna gerekçe olarak bu partinin Pakistan'ın bütünlüğünü tehdit etmekte olduğu gösterilmiştir.

25-27. Şubat.1975 Tarihinde İran Şahı Pakistan'ı ziyaret etmiş 12 Mayıs.1975 Tarihinde İran ve Pakistan arasında 5 yıllık ticaret anlaşması ve ayrıca Pakistan'ın Avrupa'ya yaptığı ihracatı kolaylaştırmak için bir geçit anlaşması imzalanmıştır.

24/ Şubat'da ABD Pakistan ve Hindistan'a önceden koymuş olduğu silah ambargosunu kaldırmıştır.

15. Ağustos.1975 Tarihinde Pakistan Bangladeş Hükümetini tanımıştır. Bu hükümet Şeyh Mucib-ül Rahman öldürüldükten sonra başa geçmiş bulunuyordu.

23/ Ekim tarihinde Hindistan'ın rakip olarak aradan çekilmesiyle Pakistan Güvenlik Konseyine üye olarak seçilmiştir.

Ekonomik Durum

1971 Hindistan-Pakistan Harbinin etkileri 1973 Yılında bile devam etmiştir. Bu arada enflasyon resmî rakamlara göre %24'ü bulmuştur.

1975 Yılı Pakistan ekonomisini düzeltmek için mücadele yılı olmuştur.

Eylül/1974 Tarihinde tüketim mali fiyat endeksleri 186.47'yi bulmuştur. İşçi ücretleri özel bir kanun ile ayda 50 Rs.'den 150 Rs.'ye yükseltilmiştir.

1974 Yılı içinde bankalar, deniz nakliyatı, petrol dağıtım, yabancı pamuk ticarethaneleri yemeklik yağ üretimi devletleştirilmiştir.

Bu tedbirler sonucunda üretim artmıştır. Bu arada su baskınları, dünya petrol fiyatlarının yükselmesi ve dünya çapında enflasyonun olumsuz tesirleri görülmüştür.

Yükselen fiyatlar ve işsizlik, Pakistan İşçi sınıfı arasında 2 büyük sorun olmakta devam etmiştir.

Sendikal Durum

1972 Yılında hükümet tarafından yeni çalışma politikası yayınlanmıştır. Bu politika işçilere muhtelif hak ve güvenlik tanımaktadır. Buna rağmen Pakistan İşçi Sendikaları Federasyonu (PNFTU) Çalışma Bakanına bir mektup yazarak ILO'nun 87 Sayılı kararının devlet sektöründe uygulandığı gibi işçilere de uygulanmasını istemiştir.

1975 Yılında Pakistan'daki ICFTU Üyesi işçi örgütleri Asya İşçi Sendikaları Klöjinin ve ILO. FIET. AAFI vs.'nin yardımı ile birtakım seminer tertiplemişlerdir

Mart 1975 Tarihinde ILO Genel Başkanı Blanchard Pakistan'ı ziyaret ederek sendika başkanları ile görüşmeler yapmıştır.

Tüm Pakistan İşçi Federasyonu (APFTU) Genel Sekreteri Kurshed Ahmet ILO Yönetim Kurulu toplantılarına muntazam katılmaya devam etmiştir.

1975 Yılı başlarında FIET ve PNFTU tarafından bir seminer yapılmış bu seminerde bütün üye kuruluşların PNFTU'ya muayyen bir aidat ödemeleri kararlaştırılmıştır. Seminere 40 kuruluştan temsilci katılmıştır.

1 Mayıs 1975 Tarihinde büyük bir Mayıs Bayramı yapılmış, bu bayram PNFTU ve üye örgütlerce düzenlenmiştir. Pakistan Savunma Kanunlarının kötüye kullanılması takbih edilmiş, tutuklu bulunan işçilerin sivil mahkemelerde yargılanması istenilmiştir. Ayrıca mevcut iş kanunlarının iptâli ve ILO standartlarının uygulanması talep edilmiştir.

1975 Yılında işkolu ilişkileri bozulmuş, 1974 Yılında 803.583 işgünü kaybına mukabil, 1975 Yılında 1.013.700 işgünü kaybolmuştur. Bu arada mevcut işgücünün %20'sinin halen işsiz olduğu bildirilmiştir.

F İ L İ P İ N L E R

Politik Durum

17.Ocak.1975 Tarihinde Cumhurbaşkanı Markos yeni Anayasayı ilân etmiş, kayıtsız şartsız ve süresiz olarak Cumhurbaşkanlığı makamında kalmasını sağlamıştır.

27.28.Temmuz.1973 Tarihinde yapılan bir referandumda Filipin halkı Cumhurbaşkanının süresini uzatma oyu vermiştir.

3.Ağustos.1973 Tarihinde açıklanan sonuçlara göre kayıtlı seçmenlerin %90'dan çoğu Cumhurbaşkanı Markos lehine oy kullanmıştır.

1974 Yılı ülkede sürdürülen sıkıyönetimin ikinci yılıdır.

Ağustos/1974'de silahlı kuvvetler bir komünist teşebbüsünü daha bastırmışlardır.

Eylül/1974'de sıkıyönetim Cumhurbaşkanı tarafından bir miktar gevşetilmiş, 11.Aralık.1974 Tarihinde 622 Tututlu serbest bırakılmıştır.

30.Kasım.1974'de Cumhurbaşkanına bir suikast teşebbüsü ortaya çıkarıldığı hükümet tarafından bildirilmiştir.

Filipinler Doğu Avrupa Sosyalist devletleri ile sıkı diplomatik ilişkiler kurmaya çalışmış ayrıca Cumhurbaşkanının eşi Eylül/1974'de Pekin'e 10 günlük bir ziyaret yapmıştır.

Bu arada Güney Filipinlerdeki müslümanların ayrı bir devlet kurma çabalarının da dünya çapındaki ekonomik kriz kadar zararlı etkiler yaptığı Cumhurbaşkanı Markos tarafından bildirilmiştir. Bununla beraber 25.Şubat.1975 Tarihinde 709 tutuklu "milli birlik" namına serbest bırakılmıştır.

Cumhurbaşkanı Müslümanlara, kendi bulundukları bölgelerde ülke bütünlüğüne zarar vermeyecek şekilde tam bir muhtariyet vaad etmiştir.

1975 Yılında Cumhurbaşkanı Çin Halk Cumhuriyeti ile ilişkilerin normale avdet edeceğini söylemiştir.

11.Mart.1975 Tarihinde Endonezya ile hudut işbirliği ve petrol anlaşması Jakarta'da imzalanmıştır.

Nisan/1975 Tarihinde Kambonça ve Vietnam'da komünistlerin elde ettikleri zaferden sonra Filipinler dış politikalarını yeniden gözden geçirmek durumunda kalmıştır.

7.Haziran.1975 Tarihinde Cumhurbaşkanı Markos ilk ASEAN Devlet Başkanı olarak Çin'i ziyaret etmiş 9/Haziran günü Çin Başbakanı ile her iki memleket arasında diplomatik ilişkiler kurulmasını kararlaştırmıştır.

Filipinlerin Japonya ile ilişkileri iyidir. Ancak/1975 Yılında bazı nedenlerle biraz gerginleşmiştir.

Ekonomik Durum

Ülkenin ekonomik durumu Sıkıyönetim altında büyük ilerleme kaydetmiştir. Hükümet 1973 Yılında %10 ekonomik gelişme ümitetmiştir.

Muz ve hafif esya fiyatlarında kaydedilen yükselmeler ve diğer döviz kazançları sonucu büyük döviz rezervleri sağlamıştır.

Hükümet tekstil ve elektronik gibi çok işçi çalıştıran sanayi dallarını teşvik etmek suretiyle işsizliği önlemeye çalışmıştır.

1974 Yılında ülkenin genel ekonomik gidişi iyidir. Fakat bu yıl zarfında gayrî millî hasıla 1973'tekine nazaran düşüktür. Gayrî safî millî hasıla 1973 Yılında %10'dur. Nisan 1974 Tarihinde enflasyon %44'e varmıştır.

1975 Yılında ekonomik durum kötülemeye başlamış, fakat aynı yıl sonlarına doğru yeniden düzelmeye yüz tutmuştur. 1975 Yılında Gayrî safî millî hasıla sadece %5'tir. Bu rakam 1974'te %6, 1973'te ise %10'dur.

Filipinler, piring yetiştiren bir ülke olmasına rağmen hükümet 1975 Yılıının ilk yarısında 200.000 ton piring ithâl etmek zorunda kalmıştır.

Sendikal Durum

Bu raporun hazırlandığı süre içinde en önemli hadise 14.Aralık.1975 Tarihinde yeni ve işçilerin en iyi temsil edildiği milli bir sendika merkezinin kurulması olmuştur. Bu merkezin adı Filipinler İşçi Sendikaları Konfederasyonu'dur. (TUCP)

30.Haziran.1974 Tarihinde Filipinler İşçi Koordinasyon Merkezi kurulmuştur. Bunun görevi işçi hareketini, iş kollarına göre örgütlemektir.

14.Aralık.1975 'te kuruluş kongresi yapılmış, buna 24 Federasyon katılmıştır.

16.Aralık.1975 Tarihinde Cumhurbaşkanı Markos TUCP'nin yeni seçilen yöneticilerini ICFTU Başkanı Dr.P.P.Narayanan'ın huzurunda göreve getirmiştir.

Haziran/1973 Tarihinde bazı sendika başkanları tutuklanmıştır. ICFTU Genel Sekreteri Otto Kersten ve ARO Sekreteri V.S.Mathur Cumhurbaşkanı Markos'a tel göndererek bunların serbest bırakılmalarını istemişlerdir.

1.Temmuz.1974 Tarihinde yeni İş Kanunu yürürlüğe girmiş, bu kanunla işçiler yönetim tarafından uygulanan olumsuz çalışma şartlarına karşı korunmuştur.

1975 Ortalarında Cumhurbaşkanlığı kararı ile bilumum Devlet alt yapı projelerinin ekonomik fizibilite bakımından incelenmeye tabi tutulması emredilmiştir. Böylece daha çok iş sağlanması amaçlanmıştır.

1975 Yılı başında Cumhurbaşkanı dar gelirli için 500 milyon pesos'luk bir program başlatmıştır. Bu arada konut programı Cumhurbaşkanının eşi tarafından yönetilmektedir.

Şubat/1975 Tarihinde Uluslararası Hür Öğretmenler Federasyonu Manila'da bir seminer yapmıştır.

Gene 1975 Yılında Japon PTTİ Örgütü Filipinler'e bir iyi niyet ziyaretinde bulunmuştur.

S I N G A P U R

Politik Durum

Bu rapor hazırlandığı sırada Singapur politik istikrar ve güvenlik içinde bulunuyordu. Bu husus özellikle Güney-Doğu Asya gibi politik bakımdan dengesiz bir bölge için olağanüstü bir durumdur.

Singapur dış politika bakımından bloksuz bir ülke olup herkes için dost, kimseye karşı düşman değildir.

Ağustos/1975 Tarihinde Singapur 10'ncu bağımsızlık yılını kutlamıştır.

Ülkedeki bencil ve zengin azınlık sosyal gerginlik yaratması bakımından sendikalar tarafından şiddetle elıştırılmaktadır.

Singapur da artık kadınlar, önceden erkeklere ayrılmış bulunan bazı Devlet işlerinde de istihdam edilmektedirler. Bu suretle Singapur giderek yabancı işçilere daha az ihtiyaç duyacaktır.

1974 Yılındaki ekonomik gerileme Singapur halkı üzerinde etki yapmıştır. Halk daha çok tasarrufa yöneliktir. Aile plânlaması programına dikkâtle uymaktadır.

Ekonomik Durum

1973 Yılında üretim sektöründe yabancı yatırımlar 2.659 milyon doları varmıştır.

Üretim, Singapur'un Gayrî Safî Millî Hasılasına 1973 Yılında 2.379 milyon dolarlık katkıda bulunmuştur. Bu rakam 1972 Yılındakinden %30 fazladır. 1972 Yılı rakamı 1971'e göre %28 daha fazladır.

1974 Yılında yabancı yatırımlar 3.054 milyon dolar olup bir önceki yıla göre 395 milyon dolar daha yüksektir. Singapur'daki yabancı yatırımların takriben %35'ini ABD yatırımları teşkil etmektedir.

1973 Yılında en önemli endüstri petrol rafineleri olup toplam 1.847 milyon dolar veya %26 nisbetinde idi. Gemi yapımı sanayi 500 milyon dolar olup 1973 yılında bu işkolundaki işçi sayısı 20.000'e varmıştır.

Bu arada tekstil ve giyim eşyası sanayi de gelişmekte olup 1973 Yılında %51 nisbetinde artmış, 604 milyon dolara varmış, bu işkolundaki işçi sayısı 35.000'e varmıştır.

Sendikal Durum

Bu rapor hazırlandığı sırada Singapur'da sendikal durum ve özellikle sendikalarca desteklenen işçi hareketleri gelişmiştir.

1975 Yılında Singapur İşçi Sendikaları Konfederasyonu (SNTUC)nin üye sayısı 131.000 olup bunlar 51 muhtelif sendikaya dağılmış bulunmaktadır.

Milli ücret konseyi (NWC) üç taraflı bir kuruluş olup 1971 Yılında kurulmuştur. Bu konsey "Singapur'un bölgedeki rekabet durumları özellikle göz önünde tutularak ücretlerde yapılacak yıllık artırımların ana hatlarını tayin eder."

SNTUC Temsilcileri çalışmalarında SNTUC bünyesindeki Araştırma Bölümünün sağladığı bilgilerle güçlendirilmektedir.

1975 Yılında ücret konseyi şu kriter'i esas olarak kabul etmiştir:
"Gelecekteki bütün ücret artırımları, üretim artırımları ile desteklenmelidir. Aksi takdirde yatırımcılar Güney Doğu Asya bölgesinde, daha düşük ücretli alanlar bulmaya çalışırlar ve ayrıca Singapur ihraç malları pahalıya mal olur ve uluslararası piyasadan çekilir."

SNTUC'ye göre fakirlik çizgisi: İki çocuklu ailenin ayda en az 250 dolar kazanması lâzımdır. Buna karşı SNTUC'nin bir kolu olan Kamu Personeli Birleşik Sendikası iki çocuklu bir ailenin ayda 400 dolar kazanması gerektiği inancındadır.

SNTUC, Singapur İşverenler Federasyonunun artan ücret plânını iptâl etme teklifini reddetmiş, bunun yerine "artan verimi mükâfatlandıran nitelikte artan ücret" in daha uygun olacağını belirtmiştir.

SNTUC Okul dışı eğitim faaliyetine ve bu arada Sosyal ve Kültürel faaliyetlere büyük önem vermektedir. Özellikle eğitim dalındaki faaliyetler artırılmıştır.

1975 Yılında 3 seminer yapılmıştır Bunlar NUTC/ IWY; Aysa FIET Kadın Sendikacılar üzerinde ve SNTUC/ICFTU Asyalı genç işçiler konusunda olmuştur.

SNTUC ayrıca kooperatifçilik dalında büyük faaliyet göstermiş bu arada muhtelif kooperatifler açarak sendikal hareketini genişletmiştir. Bunlar örneğin sigorta nakliye, diş bakımı, istihlak ve ucuz ders kitabı kooperatifleridir.

SRI LANKA (SEYLAN)

Politik Durum

1971 Yılında Ada'da başlayan isyan hareketleri devam etmiştir. Bu arada 1973 Yılında söz ve basın hürriyetini kısıtlayan tedbirler alınmıştır.

27-29.Nisan.1973 Tarihinde Hindistan Başbakanı Bayan İndira Gandhi ülkeyi ziyaret etmiş, taraflar 1974 Tarihli Hint-Seylan anlaşmasının lafzen ve ruhen uygulama kararlarını teyid etmişlerdir.

Bu arada iki ülke arasında yılda 35.000 civarında olan göç'ü yılda %10 artırmaya karar vermişlerdir.

1974 Yılında hayat standardı pek kötüleşmiş, binlerce insan yarı aç kalmıştır.

21.Nisan.1974 Tarihinde Ana Muhalefet Partisi (Birleşik Ulusal Parti)nin mitinglerini önlemek üzere ülkede sokağa çıkma yasağı ilân edilmiştir. 16.Kasım.1974 Tarihinde başkent Çolombo'da bir sendika'nın gösterilerini önlemek için bir başka sokağa çıkma yasağı konmuştur.

Ekim/1975 Tarihinde Cumhurbaşkanı Bay William Cropallawa Hindistan asıllı kimselerin memleketlerine dönmelerini kolaylaştıran tedbirleri ilân etmiştir.

Mayıs/1975 tarihinde hükümetin 5 yıllık süresi bitmiş fakat Başbakan bu süreyi iki yıl daha uzatmıştır. Fakat Ana Muhalefet Partisi bunu protesto etmiş seçimlere gidilmesi gerektiğini, aksi halde eyleme geçileceğini bildirmiştir.

1975 Yılı içinde Hükümetteki koalisyon arasında gerginlik baş göstermiştir.

Maliye Bakanı Dr.Perera Sri Lanka parasının doğrudan veya dolaylı olarak devalüe edilmesine karşı çıkmıştır.

Dış ilişkiler konusunda Başbakan bloksuz bir politikaya bağlıdır. 1975 ekonomik krizin de Başbakanın çağrısı üzerine ülkeye Batı Almanya, Kuzey Kore, Sovyet Rusya, İngiltere, Avustralya, Hollanda ve ABD'den yardım gelmiştir. ABD, 100.000 ton buğday göndermek suretiyle en büyük yardımı yapmıştır.

Ekonomik Durum

1973 Yılında Hükümet halkın piring ve un istihkakını kısmış, öteki bütün ihtiyaç maddelerinin fiyatını artırmıştır.

1974 Yılında çay üretimi en düşük seviyesine yılda 450 milyon Pound'a düşmüştür. Bunun gibi, kauçuk üretimi de 1974 Tarihinde pek düşük olmuştur. 1974 Tarihinde mamul madde üretimi %4.1 oranında düşmüştür.

1975 Yılında ülke ekonomisi pek kötüleşmiş, bu arada işsizlik artmış, fiyatlar pek yükselmiş, hayat standardı düşmüştür. Dış borçlar çok artmıştır. Ülkenin başlıca gelir kaynağı olan yeni döviz gelirlerinin %70-75'ini teşkil eden çay, kauçuk ve hindistan cevizi dış piyasadaki durgunluk sebebi ile dalgalanma göstermiştir.

14.Ekim.Tarihinde Parlamentodan çıkan bir kararla çay, kauçuk ve hindistan cevizi bahçeleri devletleştirilmiştir. Böylece asırlarca süren İngiliz sömürüsü sona ermiş, halk bunu sevinçle karşılamıştır.

Beş yıllık kalkınma planı %20 kalkınma hızını öngörmüş, fakat %15 olarak gerçekleştirilebilmiştir.

Maliye Bakanlığı enflasyondan ezilen tüketiciye yardım tedbirleri almış bu arada ücretler 15 Rs.artırılmış, pirinç ve şeker fiyatları düşürülmüş, gelir vergisinde muafiyet hududu 6.000 Rs.Den 9.000 RS.'e çıkarılmıştır.

Sendikal Durum

Seylan işçileri Fedekasyonu (CWC) ülkedeki işçilerin özellikle toprak işçilerinin öncülüğünü etmektedir.

1973 Yılında CWC Çay ve kauçuk işçileri için aylık ücret sistemi uygulanmasını istemiştir. Bunu gören diğer sendikalar da aynı şeyi istemişlerdir. Bu amaçla grevler olmuş mücadeleler yapılmıştır.

12.Temmuz.1973 Tarihinde yüzlerce işçi Seylan'daki Fransız Büyükelçiliği önünde gösteri yaparak Fransa'nın atmosferde yaptığı atom denemelerini protesto etmiştir.

Bu rapor hazırlandığı sırada meydana gelen en önemli vak'alardan biri çay ve kauçuk bölgelerinde çalışan işçilerin kötü şartlar altında bulunduğu İngiltere televizyonunda gösterilmesi ve bunun üzerine Seylan işçi Sendikalarının ve ICFTU'nun ve Uluslararası Tarım İşçileri Federasyonunun (IFAA) müstereken harekete geçmesi olmuştur. Bunun üzerine İngiliz Parlamento üyeleri Seylan'a gelmiş, durumu incelemişlerdir. Üyeler işçilerin durumlarının düzeltilmesini, haftada 6 gün çalıştırılmalarını, asgarî ücret uygulanmasını teklif etmişlerdir.

CWC çay, kauçuk ve hindistan cevizi alanlarında çalışan işçilerin hâlâ pek düşük ücret almakta olduklarını ileri sürmüştür. CWC ayrıca vatansız işçilerin durumunu ele almış, bu konuda ARO'da Seylan'dan Güney Hindistan'a gelip yerleşmiş olan vatansız işçilerin durumunu incelemiştir.

T A Y L A N D

Politik Durum

15.Aralık.1972 Tarihinde Kral tarafından geçici Anayasa kabul edilmiştir. Bu suretle 1971 askerî darbesinden sonra kurulan Milli İcra Konseyi dağılmış bunun yerine 299 üyeli Ulusal Yasama Meclisi kurulmuştur. Marşal Thamom Başkanlığına getirilmiştir.

Haziran/1973 Tarihinde Bang-Kok'da 20.000 Öğrencinin gösteri yapması üzerine hükümet aleyhinde dergi çıkardıkları için Üniversitelerden ihraç edilen 9 öğrenciyi hükümet Üniversiteye iade etmiştir.

Bang-kok'da şiddetli öğrenci gösterileri ve ağır kayıplar sonucunda Tayland'da askeri hükümet 14.Ekim.1973 Tarihinde istifa etmiş, bunun yerine kral sevil bir Başbakanı, Bay Tanya'yı hükümet kurmakla görevlendirmiştir.

2.Ocak.1974 Tarihinde Başbakan Tanya yeniden bir geçici Anayasa hazırlamıştır, ve Tayland'ın 10'ncu Anayasası 7.Ekim.1974 Tarihinde yürürlüğe girerek 120 gün içinde seçime gidilmesi öngörülmüştür.

ABD'den askeri yardımdan çok ekonomik ve teknik yardıma önem vermesini istemiştir.

Tayland'da ilk demokratik genel seçim Ocak/1975 Tarihinde yapılmıştır. Tayland'ın en büyük muhalefet partisi olan Demokrat Parti en çok oyu almıştır. (72 Sandalye) Buna rağmen hiçbir parti tek başına gereken çoğunluğu alamamıştır.

Bu bakımdan ülkede müstakar bir durum sağlanamamış 1975 Yılı sonlarında şiddet hareketleri yaygın hale gelmiştir. Bu arada komünist partisi şiddet hareketlerini artırmıştır.

Ekonomik Durum:

1973 Yılında Sanayi sektörünün önem kazanmasına rağmen Tayland Güney Doğu Asyanın hububat ambarı olmakta devam etmiştir. Yılda 1.58 Milyon ton ile dünyanın ikinci büyük pirinç ihracatçısı ve 1.79 milyon ton ile 4'ncü büyük mısır ihracatçısı devlettir. Kauçuk üretimi yılda 324.800 ton olup bunun 307.871 tonunu ihraç ederek 95.3 milyon dolar sağlamıştır. Metal üretimi 29.600 ton olup bundan 78.5 milyon dolar tutarında ihracaat yapmıştır.

Tayland, 1971 Yılında Üçüncü Altı Yıllık Kalkınma Plânını (1972-76) uygulamaya koymuştur. 1974 Yılında ekonomik gelişme dünya çapındaki ekonomik durgunluk ve enflasyon yüzünden yavaşlamıştır.

1974 Yılında %8.7 olması beklenen Gayrı Safi Milli Hasıladaki çoğalma, ancak %6 kadar olabilmıştır.

1974'ün ilk yarısında enflasyon artmaya devam ederek %23'e varmıştır.

Tayland'ın ihraç mallarından sağladığı gelir dışı karşı durumunu oldukça güçlendirmiştir.

Buna rağmen çiftçinin durumu pek parlak değildir. Mayıs/1974 Tarihinde 4 milyon çiftçi ailesi borç içinde idi. Bunların %56'sı çalıştıkları arazinin sahibi değildirler. %27'si tamamen topraksızdır.

1975-76 Bütçesi gelişmeye yöneliktir. Bütçede harcama toplamı 62.650 Milyon Baht ve gelir toplamı 50.500 milyon Baht ve bütçe açığı takriben 12.000 Baht'tır.

Sendikal Durum

Tayland'da demokrasi halen oluşma halindedir. 1973 Yılında öğrenci hareketleri sonucu askerî idare gelmiştir. Buna rağmen henüz İş Kanunu yoktur. Nisan/1972 Tarihli iş kanunu işçiye güvenlik sağlamamaktadır.

Temmuz/1973 Tarihinde 235 çelik işçisi mevcut rejime rağmen bir aydan uzun bir süre direnişe geçmişler hür sendika faaliyetlerinin kurulmasını istemişlerdir. Bu istek kısmen yerine getirilmiş, işçiler işlerine dönmüşlerdir.

1974 Yılıının ilk aylarında tekstil üreticileri üretimi %25 oranında azaltmak istemişler, fakat işsiz kalmaktan korkan işçiler grev yapmışlardır. Böylece en büyük işçi kesimi olan tekstil işçileri, bir haftalık grevden sonra 14, Haziran.1974 Tarihinde işverenle sözleşme yapmışlardır.

Haziran/1974 Tarihinde Hükümet işkanununda değişiklik yapmağa karar vermiştir.

Bu arada ICFTU - ARO öteki demokratik ülkelerdeki iş kanunları hakkında Tayland'da bilgi vermiştir.

7/Ekim.1974 Tarihli Anayasada örgüt kurma hürriyeti tanınmıştır.

Mart/1975 Tarihinde o sırada mevcut olan 54 Sanayi kuruluşu otomatik olarak sendika vasfı kazanmıştır.

Bu arada taşıt, petrol ve petrol ürünleri, çelik ve metal, gıda ve içki, tekstil işkollarındaki sendikaların çoğu Milli Federasyon kurmak istemektedirler. 1975 yılı sonunda toplam sendika sayısı 102'ye varmıştır.

1975 Yılı sonunda Tayland işçi Sendikaları Federasyonu(FLUT) hükümetin fiyatlarını artıracığını belirtmesi üzerine greve gitmiş, bu grev Ocak/1976 Tarihinde ülkede yapılan en büyük grev olmuştur.

Eylül/1974 Tarihinde ICFTU Tayland'lı sendikacıları Malaysia ve Singapur'a tetkik seyahatlerine göndermiştir.

ICFTU ayrıca Thammasat Üniversitesi ile müştereken işçi eğitim programları tertiplemiştir.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



331.25 DÜN 1976