

Mart 1966

Sayı 37

TÜRK-İŞ





TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

AYLIK DERGİ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

MART

1 9 6 6

YIL : 4

SAYI : 37

Flatı : 250 Krş.

1 Yıllık 25.00 TL.

TÜRK-İŞ ADINA İMTİYAZ SAHİBİ

Seyfi DEMİRSOY

Genel Yayın Müdürü

Oktay POYRAZ

Yazı İşleri Müdürü

Önder AKER

İDARE ve YAZIŞMA ADRESİ

İşçi Sigortaları Ham
Atatürk Bulvarı Kat 1/2

YENİŞEHİR — ANKARA

Telefon :

17 16 02 — 12 66 18

TÜRK - İŞ DERGİSİ BASIN AHLAK YASASINA
UYMAYI KABUL ETMİŞTİR.

DİZİLDİĞİ VE BASILDIĞI YER

Sak

MATBAASI - ANKARA — 1966

SUNUŞ:

Saygıdeğer

Türk-İş okuru,

Mart ayının Türk işçi hareketi için ayrı bir özelliği var bu yıl. Türk - İş'in Altıncı Genel Kurul'u daha doğrusu «İşçi Parlamentosu» toplanıyor. Ülkemizin ve işçilerimizin sorunlarının enine boyuna görüşüleceği, mutlu yarınları hazırlayacak kararların alınacağı büyük Kongre. Bu parlamentoda «kırsı iç politika çekişmeleri» ne yer yok! Kararlarında «oy avcılığı» söz konusu değil. Tertemiz hislerle, iyi niyetle, yurdun dört bir yanından gelen işçi temsilcileri, yoksulun, açın, doktorsuzun, evsiz, sömürülenin yardımına nasıl en iyi şekilde koşulacak, bu cefakâr kitle nasıl korunacak, bunu tesbit edecekler. Türk - İş Dergisi gelecek sayısında Kongre çalışmalarını, sizlere en güzel şekilde duyurmağa çalışacaktır.

Bu sayımızda sizlere, Altıncı Genel Kurul toplantısına sunulan Türk - İş İcra ve Yönetim Kurulları Çalışma Raporlarının özetini vermeğe çalıştık. Çalıştık diyoruz, çünkü 216 sahife tutan ve her bir satırı ayrı önem taşıyan bu raporların «gerçek özet» kabul edilebilecek bir yazıyı dergimizin mahdud sahadaki sahifelerine sıkıştırmağa imkân yok. Biz daha ziyade, bunların çözümlemesi ile ilgili görüşlerin ana hatlarını sizlere duyurmak istedik.

Türk-İş Dergisi bu sayısında İzmir'deki tekstil işçileri grevine gene geniş yer ayırmış bulunuyor. Okuy

DÜZENİN ARIZASIZ İŞLEMESİ İÇİN...

Geçen ay İzmir'de patlak veren olaylar, bazı çevrelerin değişen şartlara uyabil-mekte nasıl güçlük çektiğini göstermesi bakımından dikkat çekicidir. Bu hal, çağdaş uygarlık yüzeyine erişme çaba ve iddiamız gözönüne alındığında, cesaret kırıcı da olmaktadır. Türkiye gibi geliş

Olaylar

Türk - İş Altıncı Büyük Kongresi Toplanıyor

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun 6 ncı Genel Kurul toplantısı 7 - 14 Mart 1966 tarihleri arasında Ankara'da Türk Standartlar Enstitüsü salonunda yapılacaktır.

Kongrenin, son zamanlarda, Türk iş

ve Türk işçisinin toprak reformunun çıkarılması için sonuna kadar mücadele edeceği de ilâve olunmaktadır.

DİŞ TİCARETİ

İcra Kurulu raporunda dış ticaret sorununa temas edilerek, özel sektör yerilmekte ve «dış ticarete özel teşebb

Nereden

«... bazı işverenlerin tazyikleriyle sendikalara üye olamayanlar, davamızda bizimle beraber olduklarını bildirmekten çekinmemişlerdir. Bu bakımdandır ki, Türk - İş, işverenlerden korkmayı ve kanunlardan faydalanmamayı bertaraf edecek bir başarı devresine erdiği zaman önemli merhaleleri geride bırakmış olacaktır..»

«... İş Kanununun işkollarındaki hususiy

Nereye...

hayal gibi görünen sözler İcra Kurulu Raporunda yer alıyordu.

Aradan on dört yıl geçti.

İnsan ömrü için belki çok uzun, ama müesseseler için çok kısa bir zaman.

Nereden nereye geldik

yetlere katılma hakkına, artık münakaşasız bir şekilde, sahip olduğu anlatılmaktadır. Bu arada Türk - İş'in partiler üstü politikasının, bir - iki yöneticinin tasarrufu olmadığı, Türk - İş Beşinci Genel Kurulunun kararının uygulandığı açıklanmakta, şöyle denilmektedir :

«... Türk sendikacılık hareketi belirli ve çıkarıcı bir siyasi kuruluş bünyesinde değil, yeni Anayasamızın getirdiği temel hak ve hürriyetler çerçevesinde teşkilatlanmaya ve faaliyette bulunmaya kararlıdır. Sendikacılığımız; bu çerçeveyi daraltacak, işçi hak ve hürriyetlerini gaspetmeye yönelen her türlü kısıtlayıcı gayreti, şu ya da bu siyasi kuruluş etrafında toplanmasına lüzum kalmaksızın, ezebilecek güçtedir.»

ULUSLARARASI İLİŞKİLER

Raporun «ICFTU ve Dünya Sendikacılık Hareketiyle İlişkilerimiz» bölümünde Türk - İş'in, hür dünya sendikacılık topluluğunda kudretli bir mevkie sahip olduğu anlatılarak, yabancı teşkilatların Türk - İş ve ülkemiz sendikacılığı hakkındaki fikirlerinden, demeçlerinden örnekler verilmektedir. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun faaliyet raporunda Türk - İş'e geniş bir yer ayrıldığı da, çalışma raporunda zikredilerek, gelecek yıllarda yakın bir işbirliği ile problemlerimizin hallinde önemli adımların atılacağı, Batı'nın tecrübelerinden istifade edilmekte olduğu ve bunun faydalarının görüldüğü açıklanmaktadır.

MALİ RAPOR

Türk - İş Altıncı Genel Kuruluna sunulan İcra Kurulu mali raporunda geçen devredeki gelirin 9.182,783,71 TL. sı olduğu, ancak bu miktarın tahmini bütçedekine erişememiş bulunduğu izah edilerek, «... gerek aıdat gerekse grev fonu gelirlerinin tahminlerimizin altında olması, bilançomuzla bütçemiz arasında farklılık yaratmıştır.» denmektedir. Mali raporda, uluslararası yardımların geçici, Türk - İş'i kendi gelirleriyle idare olan bir kuruluş haline getirmenin elzem olduğuna da işaret edilerek, Türk - İş Altıncı Genel Kurulunun aıdatları artırması istenilmektedir.

YÖNETİM KURULU RAPORU

Türk - İş Yönetim Kurulu çalışma raporunda, Yönetim Kurulunun iki yıllık devre içinde yaptığı toplantılar ve bu toplantılarda alınan kararlar anlatılmaktadır. Yönetim Kurulunun iki yıl zarfında özellikle, «temel reformlar, mevzuat çalışmaları, teşkilatlanma gayretleri, işçiye karşı yöneltilen maksatlı tahrik ve haksız saldırılar, Kıbrıs sorunu» hakkındaki çalışmaları da raporda yer almaktadır.

Türk - İş Yönetim Kurulu bu arada 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hakkındaki görüşlerini de özetlemektedir. Raporda özetle şöyle denilmektedir :

«... Devlet Personel Dairesi

kanunların ve Anayasanın açık ve seçik hükümlerini hiçe sayan bir uygulama yapmakta ve bunun doğuracağı hukuki, ekonomik, ve sosyal problemlerin büyüklüğünden adeta habersiz bir tavır takınmaktadır.. Ekonomik faaliyette bulunan devlet elbet işçi çalıştıracaktır; ancak, devletin işçi çalıştırması, işçinin kanunlardan doğan haklarını ortadan kaldırmaz. Özel sektörde çalışan bir işçinin Anayasadan ve kanunlardan doğan hakkı ne ise, devlet sektöründe çalışan bir işçinin de odur. Anayasamız işçilerin ayrımını, haklarda eşitlik prensibi bakımından işçilerin tümüne tanınmıştır.»



MİTİNG — İşverenin ve işçi yürüyüşüne zor kullanarak engel olan idarenin protesto edildiği İzmir mitinginde, civar illerden gelen ve kardeş sendikaların yolladığı pankart ve çelenkleri taşıyan binlerce işçi hazır bulundu. İşçiler, kendilerine cop ve tekmeyle reva gören idarecilere olgunluk örneği verdiler.

“ Bu sefalet karşısında refahınız tehlikededir”

Geçen ay içinde İzmir'de patlak veren ve maalesef bazı çevrelerce işçiler aleyhine istismar edilmeğe çalışılan bir olay, işçi - işveren ilişkilerinde, tahriklerin işi

nerelere götürebileceğini göstermesi bakımından ders alınması gereken niteliktedir.

Son iki buçuk aydır grev mahallinde bulunan 2300 tekstil işçisinin, haklarının



YÜRÜYÜŞ — Mitingten sonra yapılan kısa yürüyüşte, kadın ve erkek işçiler, grevci işçilerin yorgun ve yarı aç çocukları, uzunluğu kilometrelere varan bir konvoy halinde İzmir caddelerinden geçtiler. Halk işçiyi alkışladı.

çiğnenmesini protesto amacıyla yaptığı bir yürüyüş, kitle psikolojisinden habersiz idarecilerin tahrikleriyle üzücü sonuçlar doğurmuş ve bu olay Türk - İş'in bu konuda - Çan'da, Siverek'de, Zonguldak'ta olduğu gibi - yaptığı uyarılarda ne kadar haklı olduğunu bir kere daha ortaya koymuştur.

Dördüncü Koalisyon Hükümeti zamanında Başbakan Suat Hayri Ürgüplü ve sunulan «muhtıra» da Türk işçi hareketinin karşı karşıya bulunduğu tahriklere değinilmiş ve acilen tedbir alınmasının işçi işveren ilişkilerinin bir barış havası içinde yürütülmesinde faydalı olacağına işaret edilerek, aksi davranışların, ülkemiz ekonomisi bakımından tahripkâr olacağı, toplu pazarlık müessesesini zedeleyeceği belirtilmişti. O tarihlerde ve daha sonra çeşitli üzücü olaylar münasebediyle Türk - İş, yetkilileri bu konuda uyarmayı vazife bilmiş ve durumdan kamuoyunu her zaman haberdar etmiştir. Maalesef İzmir olayları ile bir kere daha görülmüştür ki, işçi psikolojisini bilen işçi liderlerinin uyarımları dikkate alınmamış, ya da tarafsız mevkide bulunması gereken kuvvetler, çeşitli çevrelerin baskısıyla, bir yanı himaye diğer yanı

tahrip edici bir şekilde kullanılmağa çalışılmıştır.

Zonguldak, Çan, Siverek, Malatya'dan sonra İzmir'de ortaya çıkan olay, pek tabii ki kamuoyunda geniş yankılar yapmıştır ve yapacaktır.

OLAYIN NEDENLERİ

İzmir'deki olayı «grevcilerin kamu sınırlarını zorlayarak bir gösteri yürüyüşü yaptıkları» şeklinde kamuoyuna duyurmağa çalışmak ve bu suretle işçiler ve işçi hakları aleyhine son zamanlarda örneklerine sık sık raslanan maksatlı kampanyalardan birini körüklemeye uğraşmak, olayın nedenlerinin ortaya çıkmasına engel olabilecek teşebbüsler değildir. Kamuoyu İzmir grevinin gerisinde yatanları bütün açıklığıyla öğrenecek ve hükümlü ancak ondan sonra verecektir.

İzmir'de 2300 işçinin hak ve menfaatlerini teminat altına alacak toplu pazarlık görüşmelerine 1965'in Ağustos ayı içinde başlanılmıştır. İşveren sendikacıların iyi niyetini istismar ederek, görüşmeleri tekstil sanayii için ölü mevsim sayılan Aralık ayına kadar sürdürmüştür. Çıkan anlaşmazlığın halidilebilmesi için Uzlaştırma Kurulu toplanmış ve işçi tarafsız aracılığı

Türk - İş Genel Sekreteri yapmıştır. Uzlaştırma Kurulu toplantısında ücretlerde oy çokluğu, diğer bütün isteklerde ise oy birliğiyle anlaşmaya varılmıştır. İşveren, Uzlaştırma Kurulu'nda kendisini temsil etmekle görevlendirdiği taraf-sız aracısının kabul ettiklerinin tamamını reddederek, «grev yolu serbesttir, anlaşma yapmıyorum» demiş ve beraberinde, aynı işkolunda kurulu iki firmayı da sürüklemek istemiştir. Bu iki firma son anda işçilerin hakkını vermeğe rıza göstermişler ve üç ekmek parası tutarındaki bir ücret zammı alan bu işyerlerinin işçileri işlerine büyük bir şevkle sarılmışlardır. Kula Mensucat Fabrikası'nın sahibi ve Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası ortak çıkarlarını «işçiyi greve itmekte» görmüşler, anlaşmaya yanaşmamışlar, bunun üzerine de 6 Aralık 1965 günü 2300 işçi greve başlamıştır. 6 Aralık tarihinden beri devam eden grev sırasında işçiler ve yöneticileri, kanuni grev haklarını en mükemmel şekilde kullanmışlar ve işverenlerden gelen tahriklere kapılmayarak, toplu pazarlık sisteminin gerektirdiği sorumluluk duygusu içinde hareket etmeyi başarmışlardır. Grevcilere gelmiş, «henüz ceke-tinizi satmadınız mı?» denilmiş, grev

halindeki işyerine zorla girilmeğe çalışılmış, ancak bütün bu tahriklere rağmen grevci işçi kanun sınırlarını zorlayacak hareketlere girişmemiştir. Grev sırasında merkezi İstanbul'da bulunan Türk-İş Birinci Bölge Temsilciliği, Tekstil İşverenleri Sendikası'nın ileri gelenleriyle konuyu gözden geçirmek, bir anlaşma ortamı bulmak için 2-3 defa teşebbüse geçmiş, işçi liderlerinin bu iyi niyeti gene işverenlerce paylaşılmamıştır. Bu direktmedeki maksat açıktır: İşverenler yeni toplu pazarlık devresinde Teksif'in gücünü kırabilmek için çaba sarfetmekte, sendikanın İzmir grevinde gücünü yitirmesine çalışmaktadırlar.

TEKSİF, GREVİNDE NEDEN HAKLI

Teksifin grev yapmakta olduğu İzmir şehrinde bekar bir işçinin yaşayabilmesi için gerekli brüt aylık kazanç, resmi istatistiklere göre, 507.27 liradır. İşçinin evli fakat çocuksuz olması halinde £29.14 liraya, evli 2 çocuklu bir işçinin ise ayda brüt olarak 1169.95 liraya ihtiyacı vardır.

İşyerinde halen ödenmekte olan ücretler aşağıdadır:

Brüt Günlük Kazanç	Çalışan İşçi Sayısı
10 — 11.50 TL.	113
11.51 — 13.00 TL.	127
13.01 — 15.50 TL.	35
15.51 — 16.00 TL.	17
16.01 — 17.00 TL.	17
17.51 — 19.00 TL.	28
19.01 — 20.50 TL.	24
20.51 — 22.00 TL.	35
22.01 — 23.00 TL.	16
23.51 — 25.00 TL.	5
25.01 — 26.50 TL.	4
26.01 — 28.00 TL.	4
28.01 — 29.50 TL.	5
29.51 — 31.00 TL.	—
31.01 — 32.50 TL.	1
32.51 — 34.00 TL.	—
34.01 — 35.00 TL.	2

Grev ilân edilen Yün Mensucat işyerinde ortalama günlük kazanç 14.76 liradır. Ne var ki, bu ortalamaya usta başı ve şef durumunda olan yüksek ücretli elemanların da ücretleri dahil olduğu için böyle yüksek bir seviyede görünmektedir. Aslında çalışmakta olan işçinin yüzde 64'ü günde brüt 14.76 liradan çok daha az bir ücretle çalışmaktadır.

Grev yapılan ikinci işyerinde (Kula - Mensucat T.A.Ş.) ücret durumu daha da yürekler acıdır. Bu işyerinde çalışan 1850 işçiden 992'si (yani yüzde 53.6'sı) günde brüt 12 liradan az bir ücretle çalışmaktadır.

Toplam işçinin yüzde 74'ü ise, günde brüt 14.50 liradan az bir ücretle çalışmaktadır. Aynı kentte, aynı işkolunda kurulu İzmir Sümerbank Basma Fabrikası'nda bir işçinin ortalama günlük kazancı 23.76 liradır. Ayrıca yemek, çocuk zammı, ikramiye, kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi vs. gibi çeşitli sosyal yardımlar da yapılmaktadır.

Verilen rakamlardan da anlaşılacağı gibi Kula Mensucat Fabrikası'nın işçiye ödediği ücret İzmir Sümerbank Basma Sanayi Müessesesi tarafından ödenenden yüzde 38 oranında daha düşüktür. Emekten çalışanla Kula fabrikasının kârı yılda 7.5 milyon lirayı aşmaktadır.

Öte yandan, geçim indekslerine göre 1964 - 65 yılında hayat pahalılığındaki artış oranı yüzde 20.4 tür. Teksifin zam isteği, geçim indekslerinin gerektirdiği seviyenin üstünde değil, altındadır. İşyeri çok iyi satış imkânlarına sahip olduğundan 3 ekmeke parası tutarındaki zam isteğini rahatlıkla karşılayacak mali güçtedir.

HAKSIZLIK KARŞISINDA TEPKİLER ARTIYOR

İzmir'de grevcilerin maruz bırakıldıkları haksızlık çeşitli çevrelerde tepki uyandırmıştır. Türk - İş ve ona bağlı bütün kuruluşlar İzmir grevini sonuna kadar destekleyeceklerini açıklarken, gençlik teşkilâtları da, İzmir'de hak mücadelesi yapan işçilerin yanbaşında yer alacaklarını kamuoyuna duyurmuşlardır.

Türkiye Milli Gençlik Teşkilâtı 16 Şubat 1966 tarihli bildiriyle İzmir grevini sonuna kadar desteklemeğe hazır olduğunu bildirmiş ve bu konudaki görüşlerini kamuoyuna aşağıdaki açıklamayla duyurmuştur:

«... İzmir'de cereyan eden olaylar dolayısıyla Türkiye Milli Gençlik Teşkilâtı'nın yaptığı araştırmalar sonucunda anlaşılmıştır ki Kula ve Yün Mensucat Sanayi İşverenleri kısır menfaatleri uğruna işçilerini GREV yapmaya zorla ve kasıtlı olarak sevk etmişlerdir.

Gerçekten çeşitli ülkelerde cereyan eden olaylar göstermiştir ki; işverenler işçilerin haklı ücret artırım taleplerini bir vesile bilerek, elleriyle bulunan aşırı malul mal stokunu eritmek gayesiyle onları greve teşvik ve sevk etmek için türlü tertiplere başvurmuşlardır.

Kula ve Yün Mensucat işverenlerinin de durmadan artan malul stokları karşısında yeni üretimde bulunmaması ve stokların elden çıkarmak ve bu arada işçi ücreti de ödememek suretiyle büyük kazançlar sağlamak kararına aylarca önce vardıkları anlaşılmıştır. Nitekim üç aya yakın bir zamandan beri devam eden grev yüzünden fabrikalar çalışmadığı halde Türkiye'nin her tarafında ve bütün mağazalarda adı geçen firmaların mallarının geniş ölçüde satışının devam etmesi bu hususu açıkça ispatlamaktadır.

Bu tertip neticesinde Kula ve Yün Mensucat işverenleri şu menfaatleri sağlamışlardır:

a) Eldeki stokları tüketinceye kadar yeni üretimde bulunmamak imkânına kavuşmuşlardır.

b) Yeni üretim ihtiyacı doğuncaya kadar işçiye ücret ödememek suretiyle haksız ve büyük kârlar sağlamışlardır.

c) Grev süresince, sendikayı işçilere aîdat ödemek mecburiyetinde bırakarak sendikanın malî gücünü yok etmek ve bunun sonucu işçinin tek dayanağı olan sendikacılığı çalışmaz bir hale getirmek ve dilediği gibi işçiye hükmetmek istemişlerdir.

İşçilerin taleplerini kabul ettiği takdirde «iflâs edeceğini» belirlen adı geçen işverenlerin, bütün ısrarlara rağmen kâr ve zarar hesaplarını açıklamaktan kaçınması da kötü niyetlerinin ve samimiyetsizliklerinin en açık delilidir. Bu durum, sözü geçen işverenlerin işçi emeğini sömürerek yılda 7.5 MİLYON liradan fazla kâr sağladığı iddiasını doğrular niteliktedir. Ayrıca, daha dar malî imkânlarla sahip olan Şark Sanayi fabrikasının, Taç Sa-

nayii Fabrikası'nın ve Pamuk Men sucat Sanayii işletmesinin işçilerinin benzer bütün isteklerini kabul etmiş olmaları da, yine adı geçen işverenlerin küçük hesaplarla hareket ettiklerini açıkça ortaya koymaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere İzmir'deki grevin ve cereyan eden olayların başlıca sorumlusu ve suçlusu Kula ve Yün Mensucat işverenleri olduğu halde, suçu adi tertiplerle işçiye ve sendikacılığa yüklemek ve kamuoyunda masum kişilerin ve kuruluşların itibarını zedelemek çabasına düşmüşlerdir. Bu amaçla, her türlü ahlak ve insanlık dışı tertiplerle işçileri tahrik etmekten, vatandaşı vatandaşa vurdurmaktan, toplum düzenini sarsıcı ve devlet yapısını yıkıcı teşebbüslere girişmekten dahi çekinmemişlerdir.

İdari kuvvetlerin bütün bu olaylar karşısında, Anayasa'nın 45. maddesine rağmen haklı işçi talepleri yanında değil, samimiyet duygularından uzak, devlet düzenini yıkıcı, insan haklarını tahrip edici davranışlara sahip işverenler yanında yer almış olması üzüntü vericidir.

KULA ve YÜN MENSUCAT İŞVERENLERİ YA DEVLET DÜZENİNİN, ANAYASA'NIN SOSYAL ADALETİN VE İNSAN HAKLARININ YANINDA YER ALACAKLAR, YA DA BU GÜN TEMSİL VE TATBİK ETİKLERİ MENFUR VE VİCDANSIZ ZİHNİYETLE BİRLİKTE İFLAS EDECEKLERDİR.

TÜRKİYE MİLLİ GENÇLİK TEŞKİLATI kendisine bağlı ve dost kuruluşlarla birlikte Kula ve Yün Mensucat işverenleri bu tertiplerine derhal son vermedikleri ve işçilerin haklı ücret artırma taleplerini kabul etmedikleri takdirde Türk Halkı'nı sözü geçen müesseselerin mallarını satın almamaya davet edeceğini belirtir.

TÜRKİYE MİLLİ GENÇLİK TEŞKİLATI GENEL YÖNETİM KURULU

Öte yandan Teksif Sendikası'nın



PANKARTLAR
Devlet Baba'dan, beklediği şevkati bulamayan İzmir'li işçilerin ellerinde dövizlerde şu cümleler okunuyordu : «Anayasa hakkımızı hapishane parmaklığı sınırlayamaz», «Polis, işverenin değil, halkın hizmetindedir..»

bağlı bulunduğu Uluslararası Tekstil ve Örme Sanayii İşçileri Federasyonu'nun «İzmir Grevine Yardım Kampanyası» dış ülkelerde büyük bir ragbetle karşılanmıştır. Uluslararası Federasyon, Teksife çektiği telgrafta, «... haklı mücadeleniz, hür işçi hareketinin mücadelesidir. Sonuna kadar yanınızdayız» demektedir.

İŞÇİ KAMUOYUNA DURUMU DUYURALIM DİYOR

Evet, İzmir olaylarının gerçek sebebi buydu. Sendika liderleri ellerinden gelen iyi niyeti göstermişler, fakat ucuz taktikler, aşırı kâr hırsı uğruna toplu pazarlık sisteminin gerektirdiği anlayış, feragat, fedakarlık unutulmuştu. İşçiler durumu kamuoyuna duyurmak istediler, bir yürüyüş yapacaklar maruz kaldıkları haksızlığı tel'in edeceklerdi. Ve işte o gün, havsalanın kabul edemeyeceği bir anlayışsızlık ve tarafgirlik örneği verildi. İşçinin kanun sınırlarını zorladığı iddiası ile, hareket, zor kullanılarak, coplara başvurularak halledilmeye uğraşıldı. Zonguldak'da, Çan'da, Siverek'te Malatya'daki davranışlara tanık olundu.

Yetkililer şu hususu asla unutmamalıdır :

Bir an için grevci işçinin kanun sınırlarını zorladığı kabul edilse bile, işçilerin karşısına kitle psikolojisine vakıf, konuyu iyi niyetle ele alabilecek anlayışta bir idarecinin çıkmamış olmasının, çıkarılmamasının sorumluluğu, her halde, işçiye değil, Türk—İş'ini uyarmalarına kıymet vermeyenlere, toplum zabıtası denilince, ilk işin coba sarılmak ya da ateş etmek demek olacağına inanan tahripkâr ve sorumsuz zihniyete ait olması gerekir.

İdarecilerin sorumsuz, anlayışsız ve bilgisiz hareketleri karşısında, bazı gerçeklerin görülebilmesi, anlaşılabilmesi, işçi hareketlerinde zor'un değil şefkatin etkili olabileceğinin öğrenilebilmesi için ne isteniyor? İlgililer ne bekliyor?

İZMİR'DE İŞÇİ MİTINGİ

İzmir olayı üzerine bir işçi mitingi tertiplenmesi kararlaştırıldı. Miting 26 Şubat günü büyük bir olgunlukla cereyan etti. Civar illerden, İzmir'in içinden gelen işçiler, Kula işverenin tahriklerini, haksızlıklarını tel'in etti-

FOTOĞRAFLARLA İZMİR OLAYLARININ İÇYÜZÜ

İzmir'de 2300 işçi 87 gündür grevde... Neden grevde işçi? Aşırı isteklerle işverenin karşısına mı dikilmiş; sorumsuzluk içinde, toplu pazarlık müessesesinin gerektirdiği iyi niyet ve anlayışı mı göstermemiş. Hayır! Bir yandan TEKSİF Yöneticileri diğer yandan, Türk-İş aylardır bir uzlaşma imkânı bulmak, yaratmak için çaba sarfediyorlar. Ancak aşırı kâr

hırsı, işverenlerin sendikacılığımıza yönelttiği ucuz parçalama taktikleri, işvereni, yıllardır sırtından milyonlar kazandığı işçinin hakkını vermemeğe, onları greve tahrik etmeğe sürüklemiştir. Ancak şu bilinmelidir ki, Türk işçisi haklarının gaspedilebildiği devirleri çok geride bırakmıştır; güçlüdür, haklarını mutlaka alacaktır.



1 87 gündür grevde olan işçiler, «dertlerimizi kamuoyu duysun, nasıl istismar ediliyoruz görsün» dediler, masumane bir yürüyüşe geçtiler...



2 «İşçiler yürüyorlarmıymış, sorarız biz onlara!» dedi idareciler.



3 Coplu, silâhlı, resmi kıyafetlisi, sivilî kıyacası yüzlercesi... Cumhuriyet Meydanında işçilerin karşısına dikildiler...



5 «İşverene karşı koymayı size öğretiriz bız» dediler, sürüklediler.



6 «..Tut, alm onu da içeri..» diye bağırdılar, vurdular.. vurdular.



7 «Direniyor da, bak hele namussuza, bız kimiz biliyor musun! sen» dediler.



4 87 gündür, günde iki - üç ekmek parası zam isteyen işçilerin ellerinden kollarından tuttular...



8 «Ananızdan doğduğunuza pişman olacaksınız, sizi na...» diye haykırdılar, vurdular, sövdüler...

9 Bir kısmını da sille tokat ciplere soktular. Sonu malûm : Nezarete.



10 Öğrenmeden, sormadan, nedenini araştırma-
dan . sövdüler, vurdular, sürüklediler... Korumaya mecbur bırakıldı işçi kendini...

11 «Ya ya ya şa şa şa Mehmetçik çok yaşa» diye bir ağızdan bağırdı idareci ve işçiler.

ler. Gençlik temsilcileri de grevçilerin yanıbaşında olduklarını mitingte ifade ettiler. İzmir'de işçi kendisine yapılan haksızlıkları dile getirirken, Ankara'da Türk - İş Genel Sekreteri'nin mitinge katılmasını önlemek için olduğu sonradan anlaşılan manevralara başvuruluyordu.

Türk - İş'in aynı gün basına verdiği şu bildiride, iyi niyetin nasıl istismar edilebileceği ve bir ölçüde «İzmir Olaylarının» nedeni yatmaktaydı:

«İzmir'de bugün yapılan ve Kula işvereni protesto amacını taşıyan büyük işçi mitingine katılacak olan Türk - İş Genel Sekreteri Halil Tunç'un İzmir'e gitmesi Ankara'da işverenlerle yapılan toplantıda, anlaşmaya varılmak üzere olduğu bildirilerek geciktirilmiş ve gitme imkânı ortadan kalktıktan sonra «anlaşılmadığı» haberi verilmiştir.

Dün akşam (26.2.1966), Devlet, Çalışma ve Turizm Tanıtma Bakanları, ayrı ayrı ve sırasıyla Türk - İş yöneticileri ve Kula işvereniyle görüşmüş, bu görüşmelerden sonra durumu Başbakan'a bildireceklerini, sonuçtan da Türk - İş'i haberdar edeceklerini söylemişlerdir. Dün geç saate kadar bekleyen Türk - İş yöneticilerine, bu sabah, anlaşma yapılacağı, ancak Türk - İş Genel Sekreteri Halil Tunç'un müzakerelerde bulunmasının behemehal istendiği bildirilmiş ve bu yüzden Ankara'dan ayrılmaması için ısrarlı ricalarda bulunulmuştur.

Başbakanlık'tan verilen bilgiye göre, anlaşma yapılacağına samimi olarak ve iyi niyetle inanan Türk - İş yöneticileri, Tunç'un İzmir'e gitmesine lüzum kalmadığını düşünmüşlerdir.

Ancak, İzmir uçağının hareketinden ve mitinge yetişme imkânının ortadan kalkmasından sonra, anlaşma olmadığı Türk - İş'e bildirilmiştir.

Türk - İş Genel Sekreteri Halil Tunç, bu durum üzerine, İzmir mitingine bir mesaj göndermiştir. Mesaj şudur :

«İşçiler, Arkadaşlarım,

Sefaletle alay eden istismarçı bir zihniyeti protesto etmek için toplanmış bulunuyorsunuz.

Bu asıl toplantınızda bulunmak, emeğinizi sömürmek isteyen zihniyet sahiplerine «Bu sefalet

karşısında refahınız tehlikededir, artık uyanın» diye seslenmek istedim. Ancak, basit hesaplar ve küçük oyunlar peşinde koşanlar bu arzumu yerine getirmeme engel oldular. Dün gece yarısına kadar ve busabah Kula işvereni ile Bakanlar arasında yapılan toplantının olumlu sonuç vermek üzere olduğu devamlı olarak bizlere bildirildi. Benim de toplantılara katılmak üzere Ankara'dan ayrılmamam rica edildi.

Bütün iyi niyetimle size müjde verebilmek için toplantıdan haber bekledim. Bugün mitinginize yetişebilme imkânı kaybolduktan sonra, «anlaşma yapılamıyor» denildi. Böylece ucuz taktikleri başarıya ulaşmış gibi göründü. Biz iyi niyetliyiz. Samimi olarak, memleket çıkarlarını ön plâna alıyor, anlaşmak istiyoruz. Ama, karşımızdakiler kötü niyetle, ufak oyunlar peşinde koşmayı marifet sayıyorlar.

Size ve bütün Türkiye'ye ilân ediyorum ki, bizim iyi niyetimiz le daha fazla oynanmasına müsaade etmeyeceğiz. İyi niyetimizin de, emeğimiz gibi, istismarına daha fazla göz yummayacağız. İşçiye günde bir ekmek parası vermemek için her türlü ahlâk dışı hareketlere başvuranlara bu son uyarımızdır.

İşçiler, Kardeşlerim,

Bir zihniyet ki, «yüz milyon liram var, bu bana yüz sene yeter» der, sırtından bu milyonları kazandığı işçiyi, açlığın, sefaletin kucağına iter; «Bu aç adamlar hala ölmedi mi» diyerek, sefaletle alay eder.. Rejimi, memleketin güvenliğini tehlikeye sokan bu zihniyeti Türkiye'den sileceğiz. Yurdumuzda artık bu zihniyete ve bu zihniyete sahip olanlara yer yoktur.

Akıllarını başlarına toplansınlar.

Grevci Kardeşlerim,

Günlerdir grev yapıyorsunuz. Greviniz örnek bir grev olarak, Türk İşçi Hareketi Tarihine geçecek; yıllar sonra, çocuklarınıza, torunlarınıza emeğinizin, alın terinizin hakkını, grev yaparak nasıl elde ettiğinizi anlatacaksınız. On-

lara, yek vücut olmanın, dayanışma içinde olmanın işçileri nasıl başarıya götürdüğünü söyleyeceksiniz. Çünkü siz mutlaka başarıya ulaşacaksınız, çünkü kuvvetlisiniz, çünkü haklısınız, çünkü Türk - İş sizinle beraberdir.

Şu anda, yurtdun neresinde olursa olsun bütün Türk işçilerinin kalbi sizinle beraberdir. Siz şu anda tüm Türk işçilerini temsil ediyorsunuz.

Türk - İş grevinizi sonuna kadar destekleyecek; sizi namerde muhtaç etmeyecek. Siz bizim canımızsınız, kanımızsınız, göz bebeğimizsiniz.. Siz bizim şerefimizsiniz. İşçi Kardeşlerim.

Bir taraftan milyonlarına güvenenler, öbür tarafta günde 9 liraya yaşamak zorunda bırakılan yarı aç yarı tok insanlar. Çoğu gün, karnına sıcak bir lokma girmeden uykuya dalan yavrular. Aç yavrularının başında, çaresizliğin gözyaşlarını içine akıtan ızdıraplı babalar...

Bu mu Sosyal Adalet?

Bu yol tehlikelidir; bu yol, memleketimizi, rejimimizi tehlikeye götürür. Uyanın İşverenler. Uyanın bu gaflet uykusundan. Bir gün pişman olursunuz. Bir gün sizden hesap sorarlar.

Köle gibi, zillet altında yaşamaktan bıktık artık. İşverenlerin bu tahakkümüne son vereceğiz. Mücadelemiz, insanca yaşama mücadelesidir. Anayasa bizimle beraberdir, kanunlar bizimle beraberdir. Çünkü, bu mücadelemizle biz rejimi koruyoruz. İşverenlerin yıkılması için çalıştıkları rejimin bekçiliğini biz yapıyoruz.

Kardeşlerim,

Sonuna kadar mücadele edeceğiz. El ele, hep beraber mücadelemizi başarıya götüreceğiz. El ele, hep beraber mücadelemizi başarıya götüreceğiz.

Su anda bütün Türk işçisi sizinle beraberdir.»

GREV DEVAM EDİYOR

Dergimizin baskıya verildiği şu anda İzmir Teksif grevi devam etmektedir. İşçiler tam bir dayanışma içinde hak ve menfaatlerini korumaya çalışmaktadırlar.

Paşabahçe Fabrikasında Grev var

Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikası'nda çalışan 2 bin 4 yüz işçi tarafından girişilen grev, 31 Ocak 1966 tarihinden bu yana devam ediyor.

Sakat kalma bahasına, günde 10 liraya çalıştırdığı işçileriyle aynı masaya oturmak istemeyen Paşabahçe işvereni, memleket ekonomisini büyük ölçüde etkileyecek grevin devamı bahasına, işçilerle toplu sözleşme yapmak istemiyor.

İSTENMEYEN ADAM

Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikası Genel Müdürü, bir zamanların Sana-yî Bakanı, İşverenler Konfederasyonu'nun şimdiki genel başkanı ve birçok şirketin de idare meclisi üyesidir.

Şık giyimi ve nazik görünüşü ile tanınan Genel Müdür'ün, bütün bu görevlerinden kazandığı paranın 30 bin lira civarında olduğu ileri sürülmektedir.

Bu genel müdür, aynı zamanda «Türk Sevk ve İdare Cemiyeti Başkanı» m da yapmakta olan Şahap Kocatopçu'dur ve işçiler tarafından «İSTENMEYEN ADAM» ilân edilmiştir.

Aynı fabrikada, saatte 165 kuruş ücretle çalışan 16 yıllık usta vardır.

GREVİN NEDENİ

Greve, işverene toplu sözleşme çağırısında bulunarak, Anayasa teminatı altındaki kanunî haklarını kullanmak isteyen işçilerin, kendilerine muhatab bulamamaları sebep olmuştur. Şahap Kocatopçu, Kristal - İş Sendikası ile pazarlığa oturmayacağını bildirmiştir.

Bunun üzerine, kanunî hakkını kullanan Kristal - İş Sendikası, greve gitmek zorunluluğunda kalmıştır.

Grev, dergimiz baskıya verildiği şu sırada, 1 aydır devam etmektedir ve işveren yola gelmediği sürece devam edecektir.

OLUMSUZ ÇABALAR

İşçinin greve gidebileceğini her halde hesaplamamış olacak ki, Paşabah-



İŞÇİLER HÜRRİYET ANITI'NDA — Paşabahçe Fabrikası'nın gadre uğramış işçileri, bütün sendikacılar gibi üç ülkeye gönül vermişlerdi; Ekmek, Barış, Hürriyet. İşçiler, Taksim'deki Hürriyet Anıtı'na giderek, çelenkler koydular ve sendikal hürriyetlerini sınırlamak isteyen zihniyeti burada bir daha protesto ettiler.

çe işvereni, grevin başlangıcıyla birlikte paniğe kapılmış ve bu haklı hareketi, «sendika yöneticilerinin şahsî kaprisleri sonucu girişilen bir hareket» olarak halkoyuna maletme yolunda çabalara girişmiştir. Sayın Kocatopçu, düşünmüş, taşınmış ve Kristal - İş grevinin, memleket ekonomisine ne kadar büyük zarar vereceğini yurtsever bir eda ile tekrarladıktan sonra, grevin şahsî kaprisler sonucu doğduğunu ileri süren bir bildiri kaleme almış ve bunu başkam olduğu İşverenler Sendikaları Konfederasyonunun üyesi işveren sendikaları yöneticilerine imzalatmış ve bundan sonra, pahalı bir ilân haline getirdiği bildiriye, büyük İstanbul gazetelerine vermiş ve yayımlatmıştır.

TÜRK - İŞ'İN TEPKİSİ

Ne yazık ki, bildiri sanıldığı kadar olumlu etki yaratmamış, aksine, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından hemen yayınlanan bir diğer bildiriyle, işverenlerin gerçekleri kasten tahrif ettikleri açıklanarak, halkoyunu kandırmak isteyenlerin oyunları açığa çıkarılmıştır.

Bildiri iyi niyetten o denli yoksundur ki, satırları arasında yer alan

bütün «vatan, millet» sözlerine, «yurt ekonomisini korumak isteyen» işverenlerin iyi niyet gösterisi çabalarına rağmen, bazı işveren teşekküllerince bile tepkiyle karşılanmıştır.

Anadolu Gazete Sahipleri Sendikası, yayımladığı bir bildiriyle, Kocatopçu'nun dehşetengiz ilânına, cevapların en güzelini vermiştir. Gazete Sahipleri Sendikasının bildirisi, aynen şöyledir :

«Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A. Ş.'nin Paşabahçe Fabrikası'nda 2 bin işçinin 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na dayanarak yaptıkları grevi, bir işveren sendikası olarak desteklemektir.

On üç işveren sendikasının müştereken yayımladıkları deklarasyonu, haklı davaları uğruna, iki bin işçiye bir göz dağı ve küçük görme olarak vasıflandırıyoruz. 275 Sayılı Kanun'un işçiye verdiği hak kı kullanmaya çalışan Şişe ve Cam Fabrikası işçilerinin bu haklı davalarına mâni olmaya çalışan ve bunları suçlu olarak göstermeye tevessül eden işveren sendikalarının

2 bin işçinin dert ve dileklerine tercüman olmalarını beklerdik.

Ayda otuz - kırk bin lira maaş ve yolluk alan işveren sendikaları temsilcilerinin, ömürlerini peynir - ekmekle geçiren ilâcsız, bakımsız işçilerimizi ve onların çoluk - çocuğunu, tebliğe imza koyan işveren sendikalarının düşünceleriyle bağdaştıramamaktayız. Bir işveren sendikası olarak, yayımlanan müşterek tebliği esefle karşıladığımızı Türk kamu oyuna bildirmeyi görev bildik.»

KANUNA SAYGI

İşverenler, ikinci şamarı da, Türk Adaleti'nden yediler. Grevin kanunsuz olduğu yolunda, Kristal - İş Sendikası aleyhine açılan dava, sendikanın lehine sonuçlandı. Grev kanunîydi. Bu da gösteriyordu ki, işveren, tutumunda, temelden hatalıydı.

Hiç olmazsa, bu mahkeme kararı üzerine, sendikanın davetine uyulabilir, toplu pazarlık masasına oturabilirdi. Paşabahçe işvereni bu tarihi fırsatı da kaçırdı, inat yolunu, akıl yoluna tercih etti.

TÜRK - İŞ GREVİ DESTEKLİYOR

Kristal - İş üyelerinin grevini, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu da destekliyordu. Bu arada, birçok işçi sendikası da, ya bildiri yayımlayarak, ya da telgraflarla, grevi desteklediklerini bildirdiler.

Grevin 22 nci gününde bir basın toplantısı düzenleyen Türk - İş Birinci Bölge Temsilcisi İsmail Topkar, Kocatopçu'yu şiddetle itham etti. Topkar, İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı'nı şu sözlerle yeriordu:

«Kocatopçu, hem hukuk düzenini savunur, hem de hukuk düzenini hiçe sayar. Bu nasıl sermaye liderliği-dir?...»

SAKAT İŞÇİLER VE İŞVEREN

Bu arada, işveren tarafından işçilere reva görülen muamelenin en güzel örneklerinden biri de, yine Topkar tarafından açıklandı. Topkar, bu konuda şöyle diyordu :

«Parmakları kesilen bir işçi için, iki - üç kuruşluk bir tazminat istediğimizde, Şahap Kocatopçu, Fabrikada çok sakat var. Hepsine tazminat verirse,

Türk-İş'in Bildirisi...

«Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve ona bağlı işveren Sendikaları, Paşabahçe Cam Fabrikası grevi ile ilgili olarak, gazetelerde bir ilân yayınlamışlardır. İşverenlerin gerçekleri tamamen tahrif ederek, kamuoyunu yanıltmak istemeleri üzerine, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) aşağıdaki açıklamaya yapmayı lüzumlu görmüştür.

Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu Paşabahçe Cam Fabrikasında ilân edilen grevin sebebini «şahsi kapris ve çıkar» olarak göstermek peşindedir. Bu dahi, işverenlerin gerçeklere nasıl sırt çevirmiş, işçilerin içinde bulundukları zor durumu, sefaleti, açlığı ve perişanlığı görmediklerinin, ya da görmek istemediklerinin bir delili olmak gerekir. Paşabahçe Cam Fabrikası grevi günde 10 lira alarak, yarı aç yarı tok en ağır şartlarda çalışmakta olan işçinin biraz daha iyi yaşamasını sağlamak için ilân edilmiştir. İşçisini, mümkün mertebe az ücretle çalıştırıp, biraz daha kâr etmek, kârına kâr katmak arzusunda olan zihniyet, yıllarca devam ettirdiği sistemin bigün yıkıldığını görünce, son çare olarak gerçekleri tahrif etme yolunu seçmiştir. Paşabahçe grevi, hiç kimsenin şahsi kaprisleri ve çıkarlarını tatmin için değil, doğrudan doğruya işçinin insanca hayat yaşama arzusundan doğmuştur.

Türk işçi hareketi yek vücut olarak Paşabahçe grevini desteklemekte, greve giden işçilerin haklı olduğunu bilmektedir.

1 İşverenler, yıllardanberi sürdürdükleri istismar düzeninin, sendikaların güçlenmesiyle sona ermek üzere olduğunu görüp, anladıkları için, işçi sendikalarına karşı sistemli bir şekilde hücumla geçmişlerdir. Gayeleri, işçi sendikalarının kuvvetlenmesine engel olarak, işçilerin haklarını aramasını önlemektir. Ancak ne var ki, işverenler bu arzularına hiçbir zaman erişemeyeceklerdir. İşverenlerin hayaliyle yaşadıkları işçileri rahatça istismar ettikleri günler çok geride kalmıştır.

altından kalkamayız.. şeklinde cevap vermiştir...»

Topkar, bu arada fabrikada birçok iş kazası olduğunu, sakat işçilerin sayısının yüz civarında bulunduğunu resmî rakamlarla açıklıyor ve sakat işçilerin resimlerini gazetecilere gösteriyordu.

BİR ZİYARET

Türk-İş Birinci Bölge Temsilcisi, işçilerin bir sessiz yürüyüş yapacaklarını ve sakat ve hasta olan işçilerin Kocatopçu'nun evinin önünden geçeceklerini de basın mensuplarına bildirmişti. Yürüyüş yapıldı, hasta ve sakat işçiler, Kocatopçu'nun evinin önünden

geçtiler. Kocatopçu, pencereye çıkamıyordu. Grevci işçiler, işçilerine pencereden bakamayan genel müdüre çiçek yolladılar.

YARDIM YAĞIYOR

Türk - İş ve Türk - İş'e bağlı kardeş sendikaların Kristal - İş'e yardımları aralıksız devam etti. Türk - İş Birinci Bölge Temsilciliği'ne bağlı sendikaların verdiği 150 bin liralık nakit ve 120 bin lira tutarında erzak yardımından başka, Türk-İş de, grevcilere 200 bin liralık maddî yardımda bulundu.

Bu arada, Beykoz Deri ve Kunduracı Fabrikası'nda çalışan binlerce işçi,

Gögen yilın Ağustos ayında seğ-ürmene kampanyası ile ilgili olarak Türk - İs Genel Merkezinin araması sebebiyle sendika liderlerinin yaptığı protesto toplanışında, Seyfi Demirey «Hıtar sendikacılığın tabirp ve Türkiyenin en büyük teşkilatını yok edecek tutum ve davranışlar olma-ıdır» maddede, kanunlar dairesinde bareket cimeyi kendimize gıtar edini-ıoruz. Buhalı kanunusz muamelele-

Türk - İs Genel Başkanı Sey-
di Demirtaş ile Türk - İs-
tancı Bölge Temsilcisi
Burhanettin Asyutay aley-
hine, halkı kanunlara karşı itaatsizli-
ğe tahrik ettikleri iddiasıyla savcılık
tarafından açılan davanın ilk duruş-
ması, geçen ay içinde Ankara 4'üncü
Sulh Ceza Mahkemesi'nde yapılmış-

Demirsoy ve Asutay'ın duruşması

Paşababçe Şişe ve Cam Fabrikası-
nın büyük hissedarlarından biri de İş
Bankası'dır. Grevin hatırlannda bir top-
lantı yapan işçi yöneticileri, bütün İs-
tanbul işçilerini, İş Bankası'na mev-
duat yatırmaması ve bu bankadaki pa-
ralarını çekmeleri yolunda karar aldı.
Bu kararın uygulanmasına da derhal
başlandı. İş Bankası'ndan çekilen para-
ların toplamının 300 milyon lirayı bu-
lacığı sanılmaktadır.

IS BANKASI'NA BOYKOT

nuşmasını yapan İsmail Topkar, şöyle diyor :

« 2 bin 4 yüz camı işçisini bir araya getiren bu tarıfı grev dola-
 yısıyla terfiplenen bu mülkingin İta-
 de ettiği tek mana, setâ'ile de peuc-
 lesmekten ibarettir. Bu mücadele-
 mizle, hiç şüphle yok ki, sarsın-
 siz bir şekilde refah kapısı aramak
 yolumuzdur. Türk işçisi, tarıfı bo-
 yunca, yurt sevgisini, şaşılma ve
 olursa olsun, ölenede saklar ve
 daha da ileri giderek, bu sevgiyi
 koyunda mezara götürecektir ka-
 dar vatanperver olduğumu her
 zaman isbat eder.»

vet edür.

4 Türk-İş işçisiyle galıma barışı içinde yaşamak isteyen, iyi niyetli, dürüst işverenlerin dikkatini çekerek, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun uzak davranışlarına eğilime da-

3 Tük sendikacılığı, bugüne kadar işverenlere karşı dahi iyi niyet göstermiş işverenlerin samimiyetiz davranışlarını çözümler altına çekilerek değerlendirilmeye çalışılmaktadır. İşverenlerimizin bu konuda gösterdiği samimiyeti ve işbirliğini takdir ediyoruz. İşverenlerimizle birlikte çalışarak, işyerimizde oluşan sorunların çözümü için bir araya gelip, ortak kararlar alarak, işyerimizdeki sorunları en kısa zamanda ortadan kaldırmaya çalışacağız.

İşverenler, gazetelerde yayınlanan ilanlarında grevin kannusuz olduğunu iddia edebilmişlerdir. Yurdumuzda, bir grevin kannusuz ya da kannusuz olduğunu ancak, varlığı organları karar verebilir. Bu grev hakkındaki ise makalemeler «Kannus» olduğun bukmunu vermişlerdir. Mabe-mentin bu kararına rağmen, işverenlerin «kannusuz»luk iddiaları, onların kendilerinin, varlığı organlarının da üstünde saydıklarının bir delilidir. İşverenlerin, işçi haklarına oldağı kadar, başka varlığı organları ve kannunlar olmak üzere birtakım kurullara saygıyı öğrenmeleri samimi tevsiyemizdir.

O gıvırları donceğini zannetmek bayalıdır. İyerenler, dırısı olmayan yollara basıvıarak, sendikalara kargı harekete gırılacaklerine, işlerine kargı dırısı olmayı öğreneler, dem kendiler, hem de memleket yaratına hareket etmiş olurlar.

Pasabahçe Fabrikası'nda çalışan işçiler haklarını almak için girişimlerini kamunî tesebbüslerinde, işverenlerin çıkarın davranışlarına hedef oldular. Günde 10 liraya, sakat kalma bahası-na çalıştırıldığı işçisine üstelik hakareti reva gören zihniyet, grevin şahsî ve kişisel çıkarlar uğruna girişilmiş bir hareket olduğunu ileri sürerek, kamuoyunu kandırmağa tesebbüslen de çekimedi. Bu çıkarın davranış en güzel cevabı Türk İş'ten aldı.

Kristal - İs'in büyük mitingi ise
mühteşem oldu. İki bin dört yüz grev-
ci isginin yarıbaşında, binlerce kardeş

lukladı, Turuklanan işgiller şunlardı:

Nihat Eysen, Cevat Cenal, Zafer Özsoy, Asim Öztürk, Nazım Karakaya, Kazım Ağca, Fahtır Sünnül, Sabri Ka-gak, Ahmet Akdemir.

kamyonları Paşabağcılar Sığa ve Cam Fabrikası online geliyorsa ve gıcık kardeşlerime sevgi gösterisi yapıyorlar di. Miğferli, *infatigable* coplu «Toplum Polisi», Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kamunu'na aykırı bareket edilmiş sergilerde bu şekilde dokümanlar

İşçilerin ellerindeki pankartlarda, «Gizel vatanımızda, ergeç sosyal adalet (orun) edecektir», «Sosyal adaletin ol- maadığı yerde, sermaye tehlikededir», «Kocatoğlu, artık bizi istismar edemez- san» gibi ibareler okunuyordu. Sendika temsilcilerinin yaptıkları konuşmalardan sonra, mitingin son ko- tiri mişti.

soyluyordı. İsgiler, tophun polisinn harekete gecmesine meydan vermediler. Miting, basladıgı gibi vakur, olgun sekilde bi-

sendika temsilcisi, ellerinde döviz ve pankartlar olduğu halde Paşabahçe İş-Adı Alanı'nda toplanmışlar, gür sesle «Dag başını duman almış», marşını

yapıldığı takdirde, icap ederse, biz de kanunsuz işler yaparız.» demiş ve bu yüzden savcılık dâva açmıştır. Dâvanın ilk duruşmasında Seyfi Demirsoy ve Burhanettin Asutay ile avukatları Orhan Apaydın hazır bulunmuşlardı.

Sorgusu sırasında, Demirsoy şunları söylemiştir:

«Hür sendikacılık ve grev hakları, Anayasa'mızın işçilere tanıdığı haklardır. Bu hakların ortadan kaldırılmasına kanun yoluyla dahi olsa teşebbüs edildiği takdirde, Anayasa'mızın dibacesinde sözü edilen direnme hakkını elbette kullanacağız.»

Demirsoy'un avukatı Orhan Apaydın ise, «Anayasa kaideleri herkesi bağlamaktadır. İdare edenlerin Anayasa'ya karşı davranışları vukubulduğu takdirde, bu davranışlara karşı direnmenin bir suç değil, aksine bir fazilet olduğu, Anayasa'mızın dibacesinde açıkça belirtilmiştir. Hür sendikacılık ve grev haklarını ortadan kaldırmaya teşebbüs edilmesi halinde ise, özellikle işçi teşekküllerinin buna karşı durmaları, hem hakları, hem de ödevleridir.» demiş ve şöyle devam etmiştir:

«Anayasa'nın vatandaşlara tanıdığı hakları ortadan kaldırmayı hedef tutan tasarruflara itaati istemek mümkün olmadığı gibi, bu durumda, iktidarların Anayasa düzenine itaat etmelerini talep etmekte suç değil, vatanseverlik vardır. Milyonlarca Türk işçisini temsil eden Türk - İş'in genel başkanının, suç teşkil ettiği iddia edilen konuşmasında anlatmak istediği bunlardan ibarettir.»

Duruşma, ileri bir tarihe bırakılmıştır.

Ömer Ergün'ün dokunulmazlığı ile ilgili açıklama

Dokunulmazlığı kaldırılmak istenilen senatör ve milletvekilleri arasında Türk-İş İcra Kurulu üyesi ve Kontenjan Senatörü Ömer Ergün'ün de bulunduğu basında yayınlanmıştır.

Dokunulmazlığı kaldırılmak istenen senatör ve milletvekilleri hakkındaki suç iddiaları arasında (Devlet silâhlı kuvvetlerini alenen tahkir, silah çekmek ve sarhoşlukla huzursuzluk çıkarmak, 38 sayılı Tedbirler Kanununu ihlâl, hükümet ve orduyu tahkir, memuriyet sıfat ve vazifesini suiistimal, sahtecilik, öldürmeğe teşvik, dini siyasete âlet ve devlet nizamlarını yıkıcı faaliyet, inşaat mahallinde çalıştırdığı işçilerin aylık prim bordrolarını vermemesi v.s.) gibilerinin bulunduğunu göz önüne alan Türk-İş bu konuda bir açıklama yapmayı gerekli görmüştür.

Türk-İş Mali Sekreteri ve Kontenjan Senatörü Ömer Ergün'ün dokunulmazlığının kaldırılması için ileri sürülen suç iddiası Türk-İş'in 1965 Ekiminde «İşçi ve Toplum Aleyhine Çalışan Milletvekilleri Seçtirmeme Kam

panyası» ile ilgilidir. Bilindiği gibi o tarihte Türk-İş'in bu kampanya ile Siyasi Partiler Kanunu ihlâl ettiği ileri sürülmüş ve bu sebeple İcra Kurulu üyeleri aleyhinde dâva açılmıştı. Bu arada İcra Kurulu üyesi Ömer Ergün'ün de yargılanabilmesi için Savcılık tekeresi Adalet Bakanlığı tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne intikal ettirilmişti. Muhakeme sonunda, yargılanmakta olan İcra Kurulu'nun diğer iki üyesi, Başkan Seyfi Demirsoy ve Genel Sekreter Halil Tunç 26 Ocak 1966 günü beraet etmişlerdir.

Ömer Ergün hakkındaki suç iddiasının açıklanan listedeki diğer suç iddiaları ile uzak yakın bir ilgisi yoktur. Ergün'ün, işçi ve topluma hizmet gayesiyle açılan bir kampanyanın yürütücüleri arasında bulunması dolayısıyla dokunulmazlığı kaldırılmak istenilmiştir.

Bakan - Sendikacı toplantısı

Türk-İş yöneticileri, sendika önderleri ve bakanlar arasında yapılan ortak toplantıya, 11 Şubat günü yapılan oturumla devam edilmiştir. 20 Ocak tarihinde başlayan ve Bütçe Kanunu çalışmaları dolayısıyla 20 gün ertelenen görüşme, böylelikle tamamlanmıştır.

Oturum, Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem'in, bakanların toplantıya geç kalış nedenlerini izah ve bundan dolayı özür dileyişiyle başlamış, daha sonra tasarruf bönolarıyla ilgili görüşmelere geçilmiştir.

Bu konuda ilk olarak Maden-İş Federasyonu Başkanı Kemal Özer söz almış, çoğu mâlî sıkıntıda olan işçilerin, bunları yüzde otuza bozdurduğunu, işçilerden tasarruf bönosu kesilmemesi gerektiğini ileri sürmüştür.

Daha sonra 274 ve 275 sayılı kanun uygulaması ele alınmıştır.

Bu konudaki ilk konuşmayı ise, Devlet Demiryolları İşçileri Federasyonu Başkanı Şerafettin Akova

yapmış, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2'nci maddesinin 4'üncü paragrafında yazılı hususların yanlış uygulanmadığını söyleyerek, bu yüzden, işverenin ve hükümetin tutumlarının farklılaştığını belirtmiştir.

Daha sonra toplu iş sözleşmeleri ve çağrılarla ilgili kararların, Çalışma Bakanlığı'ndan, birbirini nakzeder mahiyette çıktığını belirsiz ve bu durumun da düzeltilmesi gerektiğini ileri süren Akova, bu kabil davranışlarda devam edildiği takdirde sendika enflasyonuna gideceğini bildirmiş, 274, 624 ve 657 sayılı kanunların, birbirini nakzeder mahiyetteki hükümlerinin tadil edilmesi gerektiğini söylemiştir.

Devlet Demiryolları İşçileri Federasyonu Genel Başkanı'ndan sonra Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç söz almış ve özetle şu konuşmayı yapmıştır.

«Bizim, üzerinde hassasiyetle durduğumuz konu, bir uyumsuzluğun, yargı organları vasıtasıyla giderilmesidir. Danıştay kararlarının tatbik kabiliyetinin olup olmadığının görüldüğü bu günlerde, Yargıtay

DOKTRİN

Prof. Dr. Turhan ESENER

**İŞ HUKUKUNUN
KONUSU ve ÖNEMİ**

Genel olarak iş hukuku, bir işverene tâbi olarak ve bir hizmet akdine dayanarak çalışanlara has bir hukuk koludur.

İş hukuku karşılığı olarak Almandaca (ARBEITS-RACHT) fransızca «DROIT DE TRAVAIL» (Droit industriel, Droit cuvier), İngilizcede ise (LABOUR LAW) terimleri kullanılmaktadır.

İş hukuku işçinin bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında işverene bağlı olarak gördüğü hizmet dolayısıyla meydana gelen hukuki münasebeti sosyal adalet ölçülerine göre düzenler. Fakat iş hukuku sadece işçi ile işveren arasındaki belirli bir hukuki münasebeti düzenlemekle yetinmez. Bunlar arasındaki her türlü ilişkilere uygulanır. Bundan başka aynı sendikaya veya işletmeye bağlılık sebebiyle işçiler ve işçi ve işçi - işveren teşekkülleri arasındaki münasebetleri de düzenler. Her şeyden evvel işçinin devlet ile olan münasebetleri iş hukukunun konusuna girer. İşin korunması, iş ihtilâflarında kazai yetki, sosyal güvenlik mevzuatı iş hukukunun konusuna dahildir. Bununla beraber, sosyal emniyet kavramı diğerlerine nazaran daha bağımsız bir sistem olarak gelişmektedir. Bunun için sosyal emniyet konularını da içine alan **lato sensu geniş anlamda iş hukukunu**, sosyal emniyet konularını içerisine almayan, **stricto sensu**, dar anlamdaki iş hukukundan ayırmak lazımdır.

Buna mukabil bir kimsenin gördüğü iş hizmet akdinden başka bir hukuki münasebete dayanıyorsa bu gibi işler iş hukukunun konusuna girmez. Bununla beraber iş hukukunun konusunun sınırlarının belirtilmesi çok zordur. Yapılan faaliyetin karakterinin tayini bu bakımdan çok önemlidir.

Bundan başka bir insanın çalışması, hukuki anlamda bir «şey» teşkil etmediğinden ve şahsiyete dahil bir unsur olarak telâkki edildiğinden ancak beşeri işler iş hu-

kukunun konusuna girebilir. Buna mukabil hayvanların gördüğü işler ile elektrik gibi tabii kuvvetlerden istifade suretiyle yapılan işler, iş hukukunun konusuna girmeyip eşya hukukuna dahildir.

Nihayet, memurların tâbi olduğu statü de iş hukukunun konusunun dışında kalır. Memurlar da bir başkası hesabına bir işi görmektedir. Ancak, yerine getirmek zorunluğunda bulunduğu eda, bir özel hukuk hizmet akdinden doğmaz. Bir kamu hukuku münasebetine istinat ettiğinden memurlar bir icra organı haline gelir ve devlet bünyesinin bir unsuru olur. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin a bendinde anayasanın 117 nci maddesine dayanarak devlet memurunun tanımı yapılmıştır. Buna göre «devlet memuru deyimi devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevlere devamlı vazife görmek üzere atanan genel ve katma bütçelerinden veya bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardan veyahut kefalet sandıklarından aylık alan kişileri ifâde eder. İş Hukukunun esas konusu işçidir. Kamu hukuku sektöründe çalışan işçilerin işverenle münasebetleri iş hukuku tarafından düzenlenir.

İş hukuku, emeği, işçinin şahsiyetinin bir unsuru olarak himaye etmektedir. İş hukukunda ferdiyetçiliğin yeri yoktur; kollektif münasebetler hâkimdir. İş hukuku bütün çalışanların hukukunu değil sadece başkasına bağlı olarak çalışanların hukukunu kapsar. Bu bakımdan bağımsız iş ile başkasına bağlı (tâbi) işi birbirinden ayırt etmek lazımdır. Avukat, doktor gibi serbest meslek sahiplerinin kendi hesabına yaptığı faaliyet iş hukukunun konusunun dışında kalır. Buna mukabil bir ücret mukabilinde başkası hesabına ve ona tâbi olarak çalışan kimselerin işverenle olan münasebetleri iş hukuku tarafından tanzim edilir. Bu tâbiyet rabitasını da tayin etmek lazımdır. İş hukukunun uygulanabilmesi için ekonomik bir tâbiyet bağı kâfi olmayıp hukuki bir tâbiyet bağına ihtiyaç vardır. Meselâ, evde çalışan bir sanatkâr işçi, başkası hesabına çalışmakla beraber, ona tâbi olmayarak serbestçe işini görür. Buna mukabil ücretle çalışan bir işçi, işverene bağlı olarak çalışır.

Bugün genel olarak kabul edildiğine göre iş hukuku mahiyeti itibarıyla bağımsız ve nev'i şahsına münhasır sui generis, bir hukuk koludur. İş hukuku hem özel hukuk ve hem de kamu hukuku karakteri taşıyan hükümleri ihtiva eder. Mamafih, iş hukuku diğer hukuk kolları ile yakından ilgilidir.

Ancak, Türk İş hukuku diğer hukuk kollarına nazaran çok yenidir. İş hukuku, Türk hukukunda 275 sayılı toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu ile 274

(Devamı XXXIV üncü Sayfada)

İŞKOLU ve İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ (YETKİ ve NİTELİK BAKIMLARINDAN)

Aşağıdaki Kararlarla İlgili Konular :

1 — İşyeri esasına göre yapılmış bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken, aynı işyeri için işkolu seviyesinde de toplu iş sözleşmesi yapılması mümkündür. (İşkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerinin birleşimi)

2 — İşçi kuruluşları (işyeri veya işkolu sendikası), aynı işyeri için hem işkolu ve hem de işyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapabilirler.

3 — 275 sayılı yasanın 7. maddesinin açık hükmü karşısında; anılan yasanın 12. maddesindeki bildiri ve ilân şartlarını yetki kavramının kapsamı içinde düşünmeye hukuken imkân yoktur.

4 — Yetki itirazında bulunan, iddiasını isbatla yükümlüdür.

itirazını hukuki gerçeğin bir ifadesi saymaya imkân yoktur. Dairemiz, süreye tâbi olan bu gibi müstacel işlerde, itirazcı tarafından sağlanmasıyla mümkün bulunan bilgi ve belgeleri toplamakla yükümlü değildir. O halde, ispat belgelerine dayanmayan itiraz dilekçesinin reddi gerektir.

2 — Yine itirazcı sendika, işyeri esasına göre aktedilen Toplu İş Sözleşmesinin hale yürürlükte olmasına göre, artık işkolu seviyesinde Toplu İş Sözleşmesi yapma hukuken imkân bulunmadığını da ileri sürmüştür.

Gerçekten 275 sayılı kanunda, işçi kuruluşlarının aynı işyeri için hem işkolu ve hem de işyeri esasına göre, Toplu İş Sözleşmesi yapamayacaklarını gösteren yasak bir hüküm yer almış değildir. Gerek doktrinde ve gerekse uygulamalarda aynı işyerleri için hem işkolu ve hemde işyeri Toplu İş Sözleşmeleri yapılabileceği kabul edilmiştir. İşkolu seviyesindeki Toplu Sözleşmeler Genel Normları tesbit eder. Daha başka bir deyimle bu sözleşmeler normatif bir nitelik taşırlar. İşyeri esasına göre, aktedilen Toplu Sözleşmeler ise, fer'î bir karaktere sahiptirler. o halde, itirazcı sendikanın, bu yönü hedef tutan itirazı, hem 275 sayılı kanunla kabul edilen hukukî ilkeye ve hem de doktrine aykırıdır.

Sonuç : Yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı itirazın REDDİNE»

Yargıtay kararı 1

(9. Hukuk, E. 1252, K. 10; 7.2.1966)

«1 — İtirazcı Sendika, Türkiye Tekstil örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikasının kurulu olduğu İşkolunda işçi çoğunluğunu temsil etmediğini ileri sürmüş ise de, bu iddiasına hukukî kesinlik karakteri verecek delil ve belgeleri dilekçesine eklememiştir. Bu durumda, itirazcı sendikanın, anılan işçi sendikasının kurulu olduğu işkolunda işçi çoğunluğunu bünyesinde taşımadığı suretindeki

Yargıtay kararı 2

(9. Hukuk, E. 74, K. 3, 11.1.1966)

1 — İtirazcı sendika, Petrol-İş Sendikasının işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapma isteğini yalnız bir gazetede ilân etmiş olduğunu ileri sürmüştür.

Halbuki Petrol-İş Sendikası, işkolu esasına göre toplu iş sözleşmesi yapmak istediğini 16.12.1965 tarihli Ulus, Akşam ve Demokrat İzmir gazetelerinde ilân etmiştir. O

DOKTRİN

Devamı

sayılı sendikalar kanununun yürürlüğe girmesiyle büyük bir gelişme kaydetmiştir. Bunlar, iş hukukunun dinamik ve gelişmekte olan bir hukuk kolu olduğunu göstermeye kâfidir. Hatta Türk hukukunda bir taraftan sendikalar ve diğer taraftan toplu iş sözleşmesi hukuku o kadar gelişmektedir ki hukukumuzda böylece iş hukukunu da aşan bir meslekî faaliyet hukuku teessüs etmiştir denebilir. Esasen bizatihi iş hukukunun içerisinde iş teşkilat hukuku (kamu hizmetleri servisi rejimi), iş ceza hukuku (uluslararası iş teşkilatları ve bunlar tarafından ortaya konan kuralları) vardır.

Tarihi bakımdan iş hukuku evvelâ sosyal yani beşeri sebeplerle gelişmiştir. İş hukuku her şeyden evvel işçi için büyük bir önem taşır. İşçinin hayatı ve yaşama tarzı iş kanunlarının düzenleniş şekline bağlıdır. Hukuk kuralları bu bakımdan işçiye şahsiyetini temin edebildi-

ği gibi onu bu şahsiyetinden yoksun da bırakabilir. İş Kanunları bu bakımdan esas itibariyle işçiyi koruyucu hükümleri ihtiva ederler.

Diğer taraftan toplum da bugün iş hukuku problemi ile doğrudan doğruya ilgilidir. İşçi adedinin çokluğu toplumu doğrudan doğruya etkilemektedir. Sosyal barış ve düzen, büyük ölçüde işçilerin istemlerinin karşılanabilmesi için onların tatmin edilmesi ile sağlanmaktadır. Ulusun içerisinde işçi sınıfının önem kazandığı oranda işçilere ilişkin sosyal problemler bir ulusal problem olarak ortaya çıkar. Özet olarak denebilir ki iş hukuku bir sosyal düzeni ifade eder.

İş hukukunda, işçilere bir ailenin üyeleri gibi, onların müsterek menfaatlarını, yaşama ve düşünüş şekillerini göz önünde tutarak hükümler sevk edilir. Bir hizmet akdinde mukavele serbestisi prensibinden hareket edilerek tarafların serbest iradeleri neticesi olarak, günde belirli saatten fazla çalışılacağına dair bir hüküm konamaz. Kamu düzenine ilişkin mevzuatın gelişimi ile mukavele serbestisi prensibine (vertragsfreiheit) yer verilmemiştir.

GÖRÜŞÜMÜZ

Orhan APAYDIN

İŞKOLU ve İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN NİTELİKLERİ HAKKINDA

Bu sayımızda yayınlanan Yargıtay kararları, işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerinin nitelikleri ve telâhuku bakımlarından, uygulamada hasıl olan tereddütleri öüyük ölçüde azaltan açık görüşler getirmektedir. Ancak, sayın 9. Hukuk Dairesinin E. 1252, K. 10 sayılı ve 7.2. 1966 tarihli kararında işkolu toplu iş sözleşmelerinin nitelikleri ile ilgili açıklaması üzerinde durmakta fayda olduğunu sanıyoruz. Sayın Daire bu konuda aynen şöyle demektedir: «İşkolu seviyesindeki toplu sözleşmeler genel normları tesbit eder. Daha başka bir deyimle bu sözleşmeler normatif bir nitelik taşırlar. İşyeri esasına göre aktedilen toplu sözleşmeler ise fer'î bir karaktere sahiptirler.» Tatbikatta bazı yanlış anlamalara sebebiyet

vermesi ihtimalini göz önüne alarak Yüksek Mahkemenin bu görüşünü tahlil etmek istiyoruz :

1 — İşkolu toplu iş sözleşmelerinin genel normları tesbit etmesi : Yargıtay kararına göre, işkolu toplu iş sözleşmelerinin genel normları ihtiva edebilmesi, 275 sayılı kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasına göre, işkolu esasına göre kurulu teşekküllerin, işkolundaki işyerlerini kapsayan kurallar (kaideler) koyabilme yetkisinin bir ifadesidir. Gerçek anlamında ise işyeri veya işkolu esasına göre bütün toplu iş sözleşmeleri hizmet akdinin yapılması, muhtevası (çalışma şartları) ve sona ermesi ile ilgili kuralları (normları) ihtiva eder. İşyeri toplu iş sözleşmesinde de genel (her çeşit ihtisas ve meslek gruplarına uygulanabilen) veya özel (belli vassıfta işçilere veya meslek gruplarına kabili tatbik) normlar tesbit edilebilir. Yüksek Mahkemenin (genel normlar) ile ifade etmek istediği husus, herhalde, yetki bakımından, işkolundaki işyerlerini kapsayacak müşterek kaidelerin ancak işkolu toplu iş sözleşmelerinde tesbit edile-

(Devamı arka sahidede)

halde, ilân şartının yerine getirilmediği konusuna ilişkin itiraz, hukukî gerçeğin bir ifadesi olmaktan uzaktır.

2 — Türkiye Kimya Sanayii İşverenler Sendikası, Petrol - İş Sendikasının 4 numaralı işkolunda kurulu bulunmasına göre 13 sıra sayısında kayıtlı işyerleri için işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapamayacağını ileri sürmüştür.

274 sayılı Sendikalar Kanununun 9. maddesi, (İşçi sendikalarının aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerinde çalışan işçileri veyahut birbiri ile ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alacağı) hakkında bir hükmü kapsamaktadır. Anılan maddenin 3. bendinin verdiği yetkiye dayanılarak hazırlanan yönetmeliğin 5. maddesinin (g) fıkrasında ise 4 ve 13 sıra numaralı işkollarının birbirleriyle ilgili oldukları yazılıdır. O halde, Petrol-İş Sendikasının 4 ve 13 sıra sayılarında kayıtlı işyerleri için işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesine engel teşkil edecek bir hukukî hükmün varlığından söz edilemez.

3 — Yine itirazcı sendika, işyeri esasına göre aktedilen toplu iş sözleşmesinin halen yürürlükte olmasına göre artık işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmağa hukuken imkân bulunmadığını da ileri sürmüştür.

Gerçekten 275 sayılı kanunda, işçi kuruluşlarının aynı işyerleri için hem işkolu ve hem de işyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapamayacağını gösteren yasak bir hüküm yer almış değildir. Gerek doktrinde ve gerekse uygulamalarda, aynı işyeri için hem işkolu ve hem de işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmeleri yapılabileceği hakkında bir hukukî esas kabul edilmiştir. O halde, itirazcı sendikanın bu yönü hedef tutan itirazı da 274 sayılı Kanunun şeniyetine (realitesine) aykırıdır.

4 — Türkiye Kimya Sanayii İşverenler Sendikası, Petrol-İş Sendikasının kurulu olduğu işkolunda işçi çoğunluğunu bünyesinde toplamadığını ileri sürmüş ise de, bu iddianın hukukî gerçeğe uygunluğunu ispat edecek ye-

terli belgeleri ve itirazın süresi içinde yapılp yapılmadığının tesbiti bakımından incelenmesi zaruri bulunan tebliğ kâğıtlarını da dilekçesine eklememiştir. Dairemiz, süreye tabi olan bu gibi müstacel işlerde, itirazcı tarafından sağlanması mümkün bulunan bilgi veya belgeleri toplamakla yükümlü değildir. O halde, yeterli bilgi ve belgelerden yoksun bulunan itiraz dilekçesi reddedilmek gerekir.

SONUÇ : Yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı itirazın REDDİNE.

Yargıtay kararı 3

9. Hukuk, E. 5919, K. 62, 3.1.1966)

«Gerçekten Selüloz İş Sendikası, 275 sayılı Kanunun 12. maddesi hükmünce konulan şartlara da uyararak, SEKA Genel Müdürlüğünü toplu iş sözleşmesi görüşmesine çağırmıştır. Çağrı tarihinde Selüloz İş Sendikasına kayıtlı işçi sayısı 4356 dır.

Buna karşı Kâğıt İş Sendikası da aynı işvereni noterlik vasıtasıyla toplu iş sözleşmesi için görüşmeye çağırmıştır. Çağrı tarihinde bu sendikanın üye sayısı 4882 dir. İşçi çoğunluğunu bünyesinde toplamamış olmakla beraber, 275 sayılı kanunun 12. maddesinde yazılı bildiri ve ilân şartlarına uymadığı gerekçesiyle Kâğıt İş Sendikasının; yetki itirazı reddilmiştir.

Halbuki, 275 sayılı Kanunun 7. maddesi «bir işkolunda çalışan işçileri çoğunluğunu temsil eden işçi Federasyonunun veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikasının o işkolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleş-

leşmesi yapmaya yetkili» oldukları hakkında açık bir hüküm koymuştur. Anılan madde metninden anlaşılacağı üzere, kanun koyucu toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini işçi çoğunluğunu temsil eden federasyona veya sendikaya tanımıştır. 274 sayılı Kanunun 12. maddesindeki bildiri ve ilân şartlarını, yetki kavramının kapsamı içinde düşünmeye hukuken imkân yoktur; 7. madde metni açıktır. Bu madde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini, işçi çoğunluğunu temsil eden sendikaya tanımış olmasına göre, şekle bağlı kalınarak 12. maddedeki bildiri ve ilân şartlarının yerine getirilmemiş bulunması gerekçesiyle itirazın reddi, anılan yasa ile kabul edilen hukuki esasa aykırıdır.

SONUÇ: Yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı C. Başsavcılığının bozma siteğinin kabulüyle kesin olarak verilen ve niteliği bakımından da yürürlükteki kanuna aykırı bir hukuki sonucu hüküm altına alan mahkeme kararının, Hukuk Yargılamaları Usulü Kanununun 427. madesi uyarınca kanun yararına ve hükmün hukuki neticelerine etkili olmamak üzere BOZULMASINA.

İŞKOLU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN MUHTEVA ve DÜZENLENME TARZI

İlgili Kanun Hükümü :

275 sayılı kanun m. 7, fıkra 1

UZLAŞTIRMA KURULU KARARI

«İşkolu toplu iş sözleşmesinin, işkolundaki bütün işyerlerini kapsayacak nitelikte tek bir metin halinde yeknasak (homogene) bir tarzda ve bazı işyerlerine, işçilere veya işverenlere has özel şartlar varsa bunları da belirli bir işyerine veya işverene hasretmeksizin düzenlenmesi gerekir»

Taraflar :

- I. Türk-Harb İş Federasyonu
- II. M.S. Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığı,
- TUSLOG ve TUMPANE COMPANY INC. ve INDENCO.

GÖRÜŞÖMÜZ

Devamı

bileceğidir. İşyeri sendikalarının ise bu mânada genel normlar etsbit etmeğe yetkisi yoktur. İçtihat, bu hususu açıklamak istemiştir.

II — İşkolu toplu iş sözleşmelerinin normatif bir nitelik taşıması : Bu ifade de, yukarıda açıkladığımız üzere, işkolundaki işyerlerini kapsayan düzenleyici kurallar (normlar) tesbit edebilme yetkisini anlatmak istemektedir. Yoksa, bütün toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici hükümleri normatif bir nitelik taşırlar. Ancak, burada da bir noktayı açıklamakta fayda vardır: İşkolu toplu iş sözleşmesinin bütün işyerlerine uygulanabilen kurallar ihtiva etmesi, bir yükümlülüğün değil, bir yetkinin sonucudur. Bu sebeple, işkolu toplu iş sözleşmesine, bütün işyerlerine uygulanabilen müşterek normlar'dan ayrı olarak, belirli işlerin, işçilerin veya işverenlerin özellikleri nazarı itibara alınarak onlara has özel şartlar da konabilir (Bak. bu sayımızda yayımlanan uzlaştırma kurulu kararı)

III İşyeri esasına göre düzenlenen toplu iş sözleşmelerinin fer'i bir karaktere sahip olması : İşyeri toplu iş sözleşmelerinin, işkolu toplu iş sözleşmesine nazaran fer'i veya tamamlayıcı bir karaktere sahip olduğu şeklindeki görüş ilgili maddelerin açık metinlerine uygun düşmemektedir. Kapsam veya yetki dışında, her iki çeşit toplu iş sözleşmesi arasında nitelik, muhteva veya mahi-

yet bakımından hiçbir fark yoktur. 7 nci maddeye ilişkin, «... Fransız hukukunda işyeri veya işletme esasına göre yapılan «Convention d'établissement» işkolu toplu iş sözleşmesi yani «Convention collective» sisteminin sadece tamamlayıcı bir unsuru olarak ortaya çıkmaktadır» cümleleriyle ifade edilen 275 sayılı kanunu hazırlayan geçici komisyon gerekçesi, metinde parlâmentoda yapılan değişiklikler ve mer'î kanunun açık ifadesi karşısında muallâkta kalmaktadır. Kanun maddelerinde vuzuh olmadığı takdirde gerekçelere itibar olunur. Bu itibarla, işyeri toplu iş sözleşmelerinin, işkolu toplu iş sözleşmelerinin tamamlayıcısı veya ona nazaran fer'i bir karaktere sahip olduğu şeklindeki görüşü kabul etmek mümkün değildir. (Bu konuda bak. Prof. İsmet Sungurbey, İst. Üniv. H.F. Mecmuası, Cilt XXX, sayı 1—2, Sh. 212—216, 1964, «Toplu sözleşmede özellik ilkesi») Zira, tamamlayıcı demek, tamamladığı esasa aykırı olmamak demektir. Yani tamamlayıcı nitelikteki toplu iş sözleşmeleri (Convention collective complémentaire stricto sensu), esas olan toplu iş sözleşmesine ilâve edilen, onun hükümlerini ihlâl etmeyen ve onun uygulama alanı içerisinde bulunan sözleşmelerdir. Halbuki kanunumuzun sistemine göre bir işyeri toplu iş sözleşmesi mevcut iken o işyerini kapsamına alan bir işkolu toplu iş sözleşmesi de akdedilebilir. Bunlar birbirini tamamlayıcı nitelikte olmayıp bağımsız iki toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmek lâzım gelir. (Prof. Turhan Esener, Türk-İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Birleşimi -Telâhuku,- Ayır baskı, 1955 Sh. 69) Tahlilini yaptığımız içtihadındaki ifadelere rağmen, 9. Hukuk Dairesinin de diğer kararlar gözönüne alınırsa farklı bir kanaatte olduğunu ileri sürmek mümkün olamaz. Ancak tarzı ifadenin, uygulamada bazı yanlışlıklara yol açması ihtimaline binaen yukarıdaki açıklamalar yapılmıştır.

UYUŞMAZLIK KONUSU

Yukarıda adı geçen taraflar işkolu toplu iş sözleşmesi müzakereleri esnasında bir işkolu toplu iş sözleşmesinin muhteva ve düzenleme tarzı üzerinden anlaşmaya varamamışlar ve 1.2.1966 günü uyuşmazlık tutağını tanzim etmişlerdir.

K A R A R

Ulaştırma Kurulumuz aşağıdaki noktalar üzerinde anlaşmaya varmıştır :

1. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 1 inci maddesinde toplu iş sözleşmesinin tanımı yapılmakta ve konusu gösterilmektedir. Bu maddede işkolu ve işyeri ayırımı yapılmadığına göre her ik seviyedeki toplu iş sözleşmeleri ferdi hizmet akidlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususlar (çalışma şartları) ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hususları ihtiva eder.

2. İşkolu toplu iş sözleşmesi yetki bakımından işyeri toplu iş sözleşmesinden ayrılmaktadır. 275 sayılı kanunun 7 nci maddesinden ve tatbikattan çıkan sonuca göre, 7 nci maddenin 1 nci fıkrasında işkolu esasına göre, 2 nci fıkrasında işyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkili işçi teşekkülleri gösterilmiştir. Bu hükümlerle bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu ile işkolu esasına göre kurulmuş bir işçi sendikasının o işkolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkili olduğu kabul edildiği halde, işyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi sadece o işyerinde çoğunluğu temsil eden sendikaya tanınmıştır. Bu sendika, kuruluş şekline bakılmaksızın, işyeri veya işkolu sendikası olabilir. (Yarg. 9. H.D., 1.10.1965 T.E. 8425, K. 8230) Hâdisemizde Federasyon 7 nci madde ve buna ilişkin tatbikata uygun olarak işverenlere işkolu esasına göre toplu görüşme çağrısında bulunmuştur. İşverenler de bu çağrıya uymuşlar ve toplu görüşmeye başlamıştır. Ancak Harp-İş Federasyonunun teklif ettiği toplu iş sözleşmesi tasarısına işveren itirazda bulunarak işkolunda davet edilen bütün işverenlerle ayrı ayrı toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapmak istediğini, halbuki 36 numaralı işkolundaki işyerlerini kapsayacak ve istisnasız bu işyerlerinde uygulanabilecek ve bütün işverenleri ilzam edecek bir tasarı ile müzakerelere gelmesi icap ettiğini ileri sürmüştür. Uyuşmazlık bu itirazdan doğmuştur.

a) İşkolu esasına göre yapılacak olan bir toplu iş sözleşmesinde yer alacak bir hükmün muhakkak surette o sözleşmenin taraflarını teşkil eden işverenlerden her birini ilzam edecek nitelik taşıması şart değildir. Bazı işlerin veya işçilerin sıfat veya meslekleri dolayısıyla sadece bunlara münhasır hükümlerin konması halinde bu gibi işleri gören veya işçileri çalıştıran işverenleri ilzam edeceği tabiidir. İşverenlerin bu cihete ilişkin itirazları yerinde görülmemiştir.

b) 275 sayılı kanunun 1 ve 7 nci maddelerinin ışığında Federasyon'un işkolu esasına göre yapacağı toplu iş sözleşmesi teklifinin o işkolundaki işyerlerini

kapsayan bir toplu iş sözleşmesi niteliğini haiz olması gerekir. Halbuki dosya üzerinde yapılan incelemelerde Ek—1 M.S. Bakanlığı işyerleri, Ek—2 Jandarma Genel Komutanlığı işyerleri, Ek—3 ABD Silâhlı Kuvvetleri (TUSLOG) işyerleri için, Ek—4 The TUMPANE COMPANY Inc. işyerleri için, Ek—5 de Indenco işyerleri için terimleri kullanıldığı görülmüştür.

Harp-İş Federasyonunun bu tarzdaki teklifinin işkolundaki bütün işyerlerini kapsayacak bir nitelik taşımadığı anlaşıldığından Federasyonun yeknasak bir şekilde (Homogen), yani işbu 36 ncı işkolundaki işyerlerine ait müşterek şartları ihtiva edecek tarzda ve bazı işyerlerine, işçilere veya işverenlere has diğer özel şartlar varsa bunları da belirli bir işyerine veya işverene hasretmeksizin bir tek metin halinde teklifte bulunması gerektiğine 28.2.1966 tarihinde oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Turhan Esener

Üçüncü tarafsız aracı

Ord. Prof. Dr. Ferit Hakkı Saymen

İşverenler tarafsız aracısı

Avukat Orhan Apaydın

Harp-İş Federasyonu tarafsız aracısı

★

GREV KARARININ YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ ZAMANI

İlgili Kanun Hükmü :

275 sayılı kanun, madde 23, fıkra 2 ve madde 45

Yargıtay kararı

«1— Grevle gitme kararının, temsilci sıfatıyla de olsa, toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimseye tebliği muteberdir.

2 — Bildirinin yapıldığı günü, geçmesi gereken 6 işgünü içinde mütalâa etmek gereklidir.

9. Hukuk Dairesi, E. 379, K. 1135; 8.2. 1966»

G E R E K Ç E

Uyuşmazlık, 275 sayılı kanunun 23. maddesi hükmüyle kabul edilen hukukî esasa aykırı olarak yapılan grevin durdurulması isteğine ilişkindir.

Mahkeme, iddianın, hukukî gerçeğe uygun olmadığı düşüncesiyle isteğin reddine karar vermiştir.

Buna karşı davacı Tekstil Sanayii İşverenler Sendikası, mahkeme kararının, gerek genel hukuk kurallarına ve gerekse 275 sayılı Kanunun şen'iyetine aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

a — Gerçekten Türkiye Tekstil, Örne ve Giyim İşçileri Sendikası, greve gitme kararını 29.11.1965 günü işveren temsilcisine bildirmiştir. Tebligat, 275 sayılı Kanunun 45. maddesine göre, temsilci sıfatıyla de olsa, Toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimseye yapılmıştır. Bu durumda dâvacı işveren sendikasının, toplu görüşmeye katılan şahsın yetkili temsilci bulunmadığı yolundaki itirazını kabule imkân görülmemiştir.

b — Süre konusundaki itiraza gelince; gerçekten greve gitme kararı toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kişiye 20.11.1965 günü bildirilmiştir. Öte yandan 275 sayılı Kanunun 23/2. maddesi, 1. fıkrada söz konusu bil-

diri tarihinden başlayarak 6 iş günü geçmedikçe grev kararı yürürlüğe giremez. Kanun koyucunun buradaki düşüncesi, bildiri gününü izleyen 6 tam iş gününün geçmiş olması vakiasına yönelmiştir. Bildiri günü hesaba katıldığı takdirde, 6 tam iş gününün geçmiş olduğu düşünülemez. Gerek Borçlar Kanununun ve gerekse Hukuk Yargılamaları Usulü Kanununun koyduğu ilkeler de bu görüşün doğruluğunu teyit eder.

Davalı işçi sendikasının 6.12.1965 günü greve gittiği konusunda ise bir uyuşmazlık yoktur. O halde; 275 sayılı Kanunun 23/2. maddesinde süreye uyulmamış olmasına göre, isteğin reddine karar verilmiş bulunması anılan yasaya ve usule aykırıdır ve davacı sendikanın temyiz itirazı bu bakımdan yerindedir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA...»

GÖRÜŞÜMÖZ

Orhan APAYDIN

GREV KARARININ YÜRÜRLÜK TARİHİ HAKKINDA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bu sayımızda yer alan E. 379, K. 1135; 8.2.1966 tarihli kararı, İzmir 6. Asliye Hukuk Mahkemesinin (İş Dâvalarına bakmakla görevli) grevin yürürlüğe giriş tarihi ile ilgili bir kararına (Bak. İş Hukuku, Şubat 1966, Sh. VI) taallük etmektedir. Kararlara konu teşkil eden olay kısaca şudur: Grev kararı 30.11.1965 günü işveren tarafına tebliğ edilmiş ve grevin uygulanmasına 6.12.1965 günü başlanmıştır. 275 sayılı kanunun 2 nci fıkrasına göre bildiri tarihinden başlayarak altı işgünü geçmedikçe grev kararı yürürlüğe giremez. İşveren taraf, müddetin hesabında tebliğ gününün nazara alınmayacağını, bu sebeple 6 işgününün geçmediğini ileri sürerek grevin kanunsuz olduğunu iddia etmiştir. Eas Mahkemesi ise, maddenin açıklığı karşısında tebliğ günü hesabı katarak dâvayı reddetmiştir. Yarg. 9. H.D. yayınladığımız gerekçesinden de anlaşılacağı üzere, Borçlar kanunu ve H.U.M.K. hükümlerine dayanarak kararı bozmuştur.

Kanaatimizce, 9 uncu H. Dairesinin içtihadı isabetli değildir. Şöyle ki:

a) Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ve Borçlar Kanunu hükümleri özel bir karakter taşıyan 275 sayılı kanun karşısında her zaman kıyas yolu ile uygulanmamalıdır. Özellikle muhakeme usulüne, adli tebliğ muamelelerine ait hükümlerin, grev gibi suigeneris bir müesseseye tatbik mümkün olamaz.

b) Yargıtaym görüşü, Anayasa Mahkemesinin anla-

yışı ile de çatışmaktadır. Şüphesiz ki, Anayasa Mahkemesinin görüşü. Yargıtayımızı bağlayamaz. Ancak yüksek bir kaza organı hüviyeti ile, içtihatları kuvvetli bir hukukî emsal teşkil eder. Anayasa Mahkemesi Siyasî Partiler Kanununun iptali dâvası zımında müddetin başlangıç tarihi konusunu tetkik etmiş ve şu sonuca varmıştır; «İptali istenilen hükümleri kapsayan 648 sayılı Kanun 16.7. 1965 gününde yayınlanmış, dâva ise 14.10.1965 gününde açılmıştır. Anayasanın 150 inci ve Anayasa Mahkemesi Kuruluşu ve Yargılama Usulleri hakkındaki 22.4.1962 gün ve 44 sayılı kanunun 22 nci maddelerinde Anayasa Mahkemesinde doğrudan doğruya iptal dâvası açma hakkının, iptali istenen kanunun ve içtüzüğün **Resmî Gazete'de yayınlanmasından başlayarak** doksan gün sonra düşeceği yazılıdır. Bundan doksan günlük sürenin tesbitinde Resmî Gazetede yayınlanma günününün hesabı katılacağı şüpheye yer vermeyecek şekilde kesin olarak anlaşılmaktadır. Kanunun mutlak devimile doksan günlük süre içine aldığı yayın gününü; bu günün 24 saat olduğu esası üzerinden hareket ederek hesap dışı bırakmağa yer verilemez. E. 1965/39, K. 1965/56, 26.10.1965, Resmî Gazete 31.12.1965»

c) 275 sayılı kanun, 23 üncü maddesinde iki müddet tesbit etmiştir. Birincisi, uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanağın alınmasından sonra, 6 işgünü içinde grev kararını bildirme zorunludur. Bu müddet, âdeta bir sukutu hak müddetidir. Bu müddete riayet edilmediği takdirde, grev hakkı kullanılamaz. Hakkın tekrar kullanılabilmesi kanunun tesbit ettiği prosedürün takibine bağlıdır. İkinci müddet, grevin, bildirme tarihinden başlayarak 6 iş günü geçtikten sonra yürürlüğe girebilmesidir. Bu müddete riayet edilmemesi grev hakkının kullanılmasının sukutu sonucunu yaratmaz. Henüz karar yürürlüğe girmeden

KANUN DIŞI GREV SUÇUNUN UNSURLARI

İlgili Kanun Hükümleri :

275 sayılı kanun m. 54; m. 15, fıkra G;
m. 17..

YARGITAY CEZA GENEL KURULU
KARARI

«1. Toplu sözleşme görüşmelerinde; çağrıda bulunan işçi veya işveren teşekkülünün yapılacak toplu sözleşme ile düzenlenmesi istenilen bütün konuları kapsayan tekliflerini yazılı olarak karşı tarafa vermesi, iyi niyetle davranma ödevinin gereğidir.

2. Bir toplu sözleşme görüşmesinde uyumsuzluktan söz edilmesi, karşılıklı teklif ve itirazların tam olarak yapılmış ve tarafların anlaşamamış olmasına bağlıdır.

3. Grev kararına esas teşkil edebilecek Uzlaştırma Kurulu tutanağı, işveren tarafının uzlaştırma toplantısına gelmediği veya temsilci göndermediği veyahut tarafsız aracı seçmediği veyahut süre içinde anlaşmaya varılmadığı veya Uzlaştırma kararının taraflarca kabul edilmediği hususlarını ihtiva eder. İşçi teşekkülünün tekliflerini bildirmediğini belgeleyen tutanak grev kararına kanunî mesnet teşkil etmez. Esas 212/D-6, Karar 221, 31.5. 1965»

G E R E K Ç E

DÂVA : Türkiye Otel, Dokanta, Eğlence Yerleri İşçi Sendikaları «Oleyis» temsilcileri, bazı konuları görüşüp toplu iş sözleşmesi yapmak üzere işveren sendikası «Tole» temsilcilerini toplantıya çağırdıkları, toplantıya katılan Tole temsilcileri işçi sendikası temsilcilerinin görüşme ve toplu sözleşme konusuna ilişkin gündemin ve tasarının kendile-

rine teferruatıyla ve tüm halinde verilmesini ve uygun bir süre de bırakılmasını, bundan sonra görüşmeye başlayabileceğini bildirdikleri, Oleyis temsilcilerinin ise masa başında bütün isteklerin madde madde ortaya koyup görüşüleceğini söyleyerek karşı tarafın bu istekini yerine getirmedikleri, bundan sonra durumun Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirildiği ve tarafların seçtikleri temsilcilerin kendi aralarında seçtikleri tarafsız temsilcinin başkanlığında toplanan Uzlaştırma Komisyonunda da istek ve karşı isteklerinde direndikleri, Uzlaştırma Komisyonunun dahi Tole işveren temsilcilerinin isteğini uygun bularak ilk önce Oleyis temsilcilerinin yapılacak toplu iş sözleşmesine esas tutulacak isteklerin tümünün karşı tarafa bildirilmesi gereğine karar verildiği ve bu yolda düzenlenen tutanağın taraflara tebliğ edildiği, bunu kabul etmeyen Oleyis sanık işçi sendikası yönetim kurulunun, Eskişehir'de Gamgam oteli, pastahane ve lokantasında grev yapılmasına karar verdikleri, bu karara uygun öbür sanık işçilerin dahi greve katıldıkları anlaşılmış ve bu grevin kanun dışı bir grev olduğu öne sürülerek açılan dâva ve yapılan yargılama sonunda, sanıkların başvurdıkları grevin kanunî bir grev olduğu gerekçesiyle beaatlerine karar verilmiştir.

Yargıtay 7. Ceza Dairesi Kararı (Özü)

Bu hüküm dâvaya katılan Gamgam otel, lokanta ve pastahane işveren temsilcisinin avukatı Hikmet Tuncay tarafından temyiz edilip 7 nci Ceza Dairesince incelenerek, uzlaştırma komisyonunca uyumsuzluk konusu hakkında esasa ilişkin karar verilmeden gidilecek grevin kanun dışı bir grev olacağı düşünülmeyen ve 275 sayılı Yasanın 15 inci maddesinin sonuncu ve 19 uncu maddesinin birinci fıkralarındaki unsurların ne şekilde var olduğu kanı verici şekilde açıklanmadan bazı düşüncelerle beraet kararı verilmesinden ötürü 26.2.1965 tarihinde verilen bozma kararına karşı şimdi C. Başsavcılığınca itiraz yoluna gidildiğinden dosya birinci Başkanlığına verilmiştir.

Yargıtay Ceza Genel Kurul Kararı

1 — Düzenlenen tutanaklardan anlaşıldığı üzere, gerek taraflar arasındaki ilk toplantıda, gerekse uzlaştırma komisyonunca yapılan uzlaştırma toplantısından, toplu iş sözleşmesi konusunda (örneğin, iş saatinde, verilecek ücrette)

G Ö R Ü Ş Ü M Ü Z

Devamı

grev yapılması halinde, sözü geçen müddet doluncuya kadar geçen süre içindeki grev kanun dışı grev olur (Dr. M. Kemal Oğuzman, Hukukî yönden Grev ve Lokavt, Sh. 42) Bu sebeple Yargıtay'ın dâva konusunun kanunsuz grev iddiası olduğunu dikkate alması ve bu gerekçe ile

esas mahkemesi kararını tasdik etmesi daha isabetli olurdu düşüncesindeyiz.

Dâva konusu olayın, hukukî yönünün önemi yanında kamu oyunun dikkatle izlediği İzmir'deki Kula ve Yün Mensucat işyerlerinde iki bini müteceviz işçinin grevine ve bu işçilerin mukadderatına taallük etmesi itibarıyla de, Hukuk Genel Kuruluna intikal etmesi, esas Mahkemesinin iş hukuku literatürümüzde daima saygı ile anılacak ısrar kararı ile mümkün olabilecektir.

ret miktarında veya sağlık yardımları gibi konularda her hangi bir tedbirin alınıp alınmamasından taraflar arasında bu anlaşmazlık olmuş, diğer deyimle, görüşmeler, henüz t. ölçüde ilerlemiş değildir.) taraflar, isteklerin tümünün önceden açıklaması gerekkip gerekmeyeceğinde anlaşmazlığa düşmüşlerdir ki bu, hazırlık safhasında ortaya çıkmış bir anlaşmazlıktır ve bu yüzden, uzlaştırma komisyonunun işlemi dahi, tarafların ortaya koydukları istekler görüşme konusu yapılarak verilmiş bir karar değildir.

İlk önce şunu kabul etmek gerektir ki, toplu sözleşmenin yapılması amacını güden ve işçi kuruluşlarınca (275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının 9. maddesinin 1. bendi hükmünce) istenmiş görüşmelerde ileri sürülen tekliflerin yapılacak toplu sözleşme ile düzenlenmesi istenilen bütün kanunları kapsaması, iyi niyetle davranma ödevinin gereğidir ve ancak şu şartlar ki, işveren neyi kabul edeceğini ve neyi kabul etmeyeceğini kestirebilir. Şayet (275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının 9. maddesinin 2. bendi hükmün) işveren kuruluşlarınca yapılması istenmiş bir toplu sözleşme için başlamış görüşmeler söz konusu ise, yine ileri sürülen tekliflerin yapılacak toplu sözleşme ile düzenlenmesi kastedilen bütün konuları kapsaması iyi niyetle davranma ödevinin gereğidir ve ancak bu şartlardır ki, işçi tarafı neyi kabul edeceğini ve neyi kabul etmeyeceğini kestirebilir. Gerçekten, Medenî Yasanın ikinci maddesinin birinci maddesinin birinci fıkrası hükmünce herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken iyi niyet kurallarına uygun olarak davranmak zorundadır.

2 — Milletlerarası gelenekler dahi, toplu sözleşme tasarılarının teker teker ileri sürülen maddelerin görüşülmesi yolunda değildir. Ordinasüöz Profesör Doktor Ferit Hakkı Saymen'in (İş ve Sigorta) aylık sosyal derginin 1 Mart 1964 günü 12. sayısında çıkan inceleme yazısında da belirttiği üzere, uluslararası Çalışma Bürosunca yayınlanmış olan Toplu görüşmeler adlı eserde açıklandığına göre, batı ülkelerinde işçi sendikaları tekliflerini toplu olarak yapar ve başka teklifi bulunmadığını bildirir ve bu bildirir bir tutanakla tesbit edildikten sonra görüşmeler başlar ve çoğu zaman olduğu gibi görüşmeciler birçok maddeleri içine alan anlaşma taslağını inceleme durumunda kalınca bu maddelerin görüşme sırasının belli ederler. Konusu bir anlaşma veya sözleşme yapma olan böyle bir toplantının ilk oturumunda taraflardan biri, adet olduğu üzere, teklifi açıklar ve her temsilci kurulunun bir yönetici bir ön bildiride bulunur; bundan sonra anlaşmanın metni maddeler ve hatta cümleler halinde incelenir, bu inceleme sona erip tarafların bütün maddeleri geçici olarak kabul etmelerinden sonra anlaşma tümü ile alınır ve işler yolunda giderse, kabul edilir. Hal ve uygar ülkelerin uygulaması bu yoldan iken, bu olayda olduğu gibi, işçi sendikaları temsilcileri ters tezin doğruluğunu savunmaktadırlar. Bir an için yabancı ülkelerdeki uygulamalar başka türlü olsa bile, sosyal ihtiyaçlar ve iyi niyet kuralına uymak ödevi, bizi bu yola götürmektedir. Bunun içindir ki, işçi sendikasının isteklerinin tümüne ilişkin olmayan teklifini, toplu iş sözleşmesi teklifi olarak kabul etmek olanaksız-

dır. Bundan başka (anlaşmaya varılmazsa durum karşılıklı teklif ve itirazları kapsayan b ritutanakla tesbit edilir hükmünü taşıyan 275 sayılı Yasanın 14. maddesinin ikinci bendine göre dahi, bir toplu sözleşme görüşmesinde uyuşmazlıktan söz edebilmek için, bir tarafın teklifini tam yapması gerekir; gerçekten bu teklif yapılmadıkça ona karşı itirazlar d aileri sürülemez ve burada söz konusu edilen nitelikte bir tutanak düzenlenemez. Bir an için, işçi sendikasının teklifi kabul edilip de maddeler halinde görüşmeye başlansa uyuşulamayan her madde için görüşmeler kesilecek, uzlaştırma kurulları toplanacak karar verecek, bu karar kabul edilmezse grev veya lokavta gidilecek bundan sonra öbür maddelere geçilecek ve her maddenin görüşülmesinde bu sakınca ile karşılaşılabilir. Böylece bir toplu sözleşmenin içinde bulunan maddelerin sayısı kadar veya ona yakın sayıda kesilmeler, gecikmeler ve grevler olacak demektir ki böyle bir durumda, grev ve lokavt hakları ile işçilerin işveren ile ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını koruma ve düzeltme işçilerle işverenler arasındaki ilişkilerde sosyal gelişmenin ve iktisadi kalkınmanın gerektirdiği dengeyi sağlama amacını güden Yasakoyucu bunun amacına ve yasanın özüne uygun düşünme,

3 — 275 sayılı Toplu Sözleşme, Grev Lokavt Yasasının 19. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, toplu sözleşmeye zorlamak için grev veya lokavt karar verilebilmesi, aynı yasanın 15 inci maddesinin son fıkrası uyarınca uzlaştırma kurulunca tutanak düzenlenmiş ve bu tutanağın grev veya lokavt kararı veren kuruluşa verilmiş olmasına bağlıdır. Sözü edilen 15. maddenin son fıkrasında (taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya temsilci göndermemiş veya tarafı aracı seçmemişse veya uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan veya uzlaştırma kurulunca alınan uzlaştırma kararını taraflar kabul etmemişlerse, keyfiyet uzlaştırma kurulunun bir tutanağı ile tevsik olunur. Bu tutanak, 14. maddede gösterilen mercilere gönderilir ve taraflara da birer nüsha verilir) denilmektedir.

Yukarıda açıklandığı üzere olayımızda, taraflardan birisinin uzlaştırma toplantısına gelmemiş, temsilci göndermemiş veya tarafı aracı seçmemiş veya toplantı süresinin anlaşmaya varılmadan geçmiş olması veya toplantı sonunda uzlaştırma kurulunca verilen uzlaştırma kurulu bütün isteklerini söylemeleri veya yazmalarını işçi kuruluşuna bildirmiş, işçi kuruluşu ise bu kararı yerine getirmemiş bunun üzerine uzlaştırma kurulu dahi işçi kuruluşu ile işverene, bütün istekleri bildirme kararını işçi tarafın yerine getirmedikçe belgeleyen bir tutanak vermiştir. Demek ki bu tutanak, 19. maddenin birinci fıkrası hükmünce grev kararı vermeye esas tutulabilecek bir tutanak olamaz ve bu yüzden bu tutanağa dayanılarak, sözü edilen yasanın 19. maddesinin birinci fıkrası uyarınca kararlaştırılan grev, yasaya uygun bir grev sayılamaz; o halde, ortada 275 sayılı Yasanın 54. maddesinde öngörülen suç işlenmiş olur.

(Devamı var)

kararların mutlaka uygulanması lâzımdır. Hükümetin kesin bir karara varmasını talep ediyoruz. Meselâ, bugüne kadar, Yargıtayın on kararı vardır ki, bunlar, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından itibar görmemektedirler. Bu sebeple, birçok arkadaşlar, İş Kanunu'ndan, toplu sözleşme ve grev haklarından mahrum kalmaktadırlar. Bunun için, ben, zaman zaman Devlet Tiyatrosu'nda çalışan arkadaşların durumlarından da bahsetmek isterim. Biz her meseleyi sokağa dökersek, arzu edilen menfaat sağlanamaz. Memlekette zarar görür, biz de zarar görürüz. Bu sebeple, kanunun en son tanıdığı hakkı istimale, yani grev hareketlerine zorlanmaktayız. Meselâ, Devlet Tiyatrosu meselesini, zaman zaman hükümet yetkililerine intikal ettirdiğimizde (Bunun hemen çaresi bulunacak...) denildiği halde, bir tatbikatı göremedik. Tiyatro için, 9'uncu Yargıtay Dairesi, bunların işçi sendikasına üye olduklarını, toplu sözleşme yapabileceklerini söylediği halde, genel müdürlük bu kararı tatbik etmiyor.

Daha sonra, bu politikanın hükümet programıyla geliştiğini belirten Tunç, çalışanların, böylelikle idarenin birer esiri haline getirilmek istendiğini söylemiş, bu kabil tasarrufların, Anayasa'ya aykırılığı bakımından iptal edilmesi gerektiğinden şüphe duyulmadığını ileri sürmüştür.

Tunç'tan sonra konuşan Çalışma Bakanı, Halil Tunç'a bu konuda hak verdiğini, Başbakan'ın görüşünün de aynı yönde olduğunu belirtmiş, Bayındırlık Bakanı ise, işçi - memur ayrımının yeni bir kanunla belirlenmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

GEREKİRSE GENEL GREV...

Bakanlara cevaben tekrar söz alan Tunç, yeni bir kanuna ihtiyaç bulunmadığını, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, işçileri bağlayamayacağını, Anayasa'nın 117'nci maddesinin açık olduğunu, halen yürürlükteki kanunlar eksiksiz uygulandığı takdirde, bu anlaşmazlığın tamamen ortadan kalkacağını

söylemiştir. Tunç, bu konudaki konuşmasını şöyle bitirmiştir :

«Eir idareci, hükümet kararlarına saygı göstermelidir. Her halikârda, işçinin tansiyonu daha fazla yükseltilmemelidir. Uysal politikamızın sebebi, zaafımızdan değildir. Fakat, çaresiz kalırsak, memleketin tansiyonu ne olursa olsun, bu kanunsuz tasarrufa karşı, kanun haklarıyla, bir yerde «Dur!» diyeceğiz. Türk-İş, bu karar 1 Mart'tan evvel durmazsa, bir genel greve de hi gidecektir...»

Daha sonra tekrar söz alan Çalışma Bakanı, Türk-İş'in bu konudaki fikrine tamamen katıldıklarını, hükümet kararlarının uygulanması gerektiğini, aksi davranışların hukuk devleti anlayışıyla bağdaşmayacağını söylemiştir.

DEVLET - İŞVEREN ELELE...

Daha sonra Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy söz almış ve kamu iktisadi teşekküllerinin İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nda yer almasını sert bir dille tenkit etmiştir. Demirsoy, konuyla ilgili konuşmasında, özetle şöyle demiştir :

«Biz İşverenlerin de kuvvetli bir teşekkül olmasını istiyoruz. Lâkin, bu müesseselerin devrini arzu etmeyiz. Devletin avukatı vesairesi var.. Bir yerde grev oluyor, işveren sendikası dayanma tavsiye ediyor. Yani, köylü tabirince, (aba altından yine çubuğu gösteriyorlar). Tabii, o zaman dayanma şöyle olacak, bil farz, Makina Kimya Kurumu 50 bin, Şeker Şirketi 20 bin verecek, işverenin zararını ödeyecekler. Evvelâ hükümetin de bu konuda neler düşündüğünü öğrenmek istiyoruz.»

BAKAN : KANUNA AYKIRI

Bunun üzerine, Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem'le Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy arasında şu konuşma cereyan etmiştir :

«Bakan — Sayın Türk İş temsilcilerinden şunu öğrenelim; kanunda bir yasak taraf var mı?

Demirsoy — Olmayabilir, fakat bu dayanışmayı destekleyeceklerdir. Elimizde tipik bir grev var. Simav'da bir kurşun sanayii. Yüzde 48 hissesi Yapı Kredi Bankası'na ait. Çinkonun kilosu 7,8 liradan gidiyor.

Şimdi, Yapı ve Kredi Bankası'nın bütün hisseleri alması için, işçinin ücreti iki-üç ay ödenmiyor. Bu kurşun sanayii için hükümet ne düşünüyor? İşçi arkadaşlarımız, ilânihaye grevde mi kalacaklar? Bir çare düşünüyor mu?»

Demirsoy'dan sonra tekrar söz alan Çalışma Bakanı, Devlet kesimindeki sendikaları bir tek konfederasyonda toplamak konusunda, kanunda yasaklayıcı bir hüküm bulunmadığını, durumun, İngilterede de aynı olduğunu ileri sürmüş, bu meselenin halli için, İşveren Sendikaları ve Çalışma Bakanlığı temsilcilerinin de katılacağı bir brifing yapılmasını teklif etmiştir.

Bu kez, Çalışma Bakanı'na Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç cevap vermiş ve bunun, bir kanun konusundan çok politika konusu olduğunu belirtmiştir.

HÜKÜMETİN SOSYAL POLİTİKASI

Tunç, bu konuda, özetle şöyle demiştir :

«Bu, bir kanun konusundan ziyade, bir politika konusudur. Kanunlar, birden fazla sendikayı zaten kabul eder. Hükümetin bir sosyal politikası ve özel sektörün de bir zihniyeti var. Ücretler, münasebetler ve sair bakımdan işçi ile işveren arasında derin uçurumlar vardır. Zira kötü örnekler verilmiştir. Devlet, sosyal politikada ne kadar az ilgi gösterirse, hiçbir mes'uliyeti ve iştiraki olmayan kimse, bu gibi teşekküllere verince, bunlar devleti temsil ederek toplu sözleşmeye oturlurlarsa, keyfi hareket ederler.

Biz, şunu istiyoruz : Özel sektörün, devlet kesiminde çalışanların durumuna ulaşması için senelerce çalışmak lâzımdır. Aksi takdirde arkadaşların, bir ücret artırması, yükselmesi bahis mevzuu olamaz. Nitekim, 1963'den bu yana, 85 grevden 74'ü özel kesimde olmuştur. Özel kesimde işçilerden yüzde 95'inin ücreti 10 lira civarındadır.»

SEBEP : SERMAYE AZLIĞI?

Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç, Bayındırlık Bakanı'na şu cevabı vermiştir :

Kannun Teklifi

Türk-İş İcra Kurulu üyesi
ve Konanjan Senatoru Ö-
mer Ergün Cumhuriyet Se-
natusu Başkanlığına bir ka-
nun teklifi vermiştir. Tekli-
fin gerekçesi aşağıdadır.

GEREKÇE

adaletsizliğin kısmen olsun izalesi his konusu sandıkların ıstıraklıları, eskiden olduğu gibi yine kendi sandıklarında bırakılmışlardır.

Diger taraftan 5434 sayılı kanunla memurlara temin edilen hak ve menfaatların bu kanuna ek olarak gı-karlan kanunlarla günün icaplarına uygun olarak adil bir anlayış içinde geliştirilmesine devam edilirken emek-lik primi bakımından aynı rejime ta-bi işçilerin, bunun dışında bırakıla-rak emeklilik haklarının dondurulma-sı düşünülmemez.

17 yildan beri geçici olarak faa-livetine devam eden TCDD İşçileri Emekli, ve Askeri Fabrikalar Tekatü ve Muavenet Sandıklarına dahil işçilerin tabii bulundukları hükümlere göre,

a) 20 Hizmet yılını doldurmamayan adı malul toplan ödemeye tabidir.

b) 25 yaşını ikmal eden kız ye-

rikalar Tekatü ve Muavenet Sandığına tabi işçiler 5434 sayılı kanunun şu-amlu dısında bırakıldığından bu san-dıklara dahil işçilerin emeklilik hak-larını müliga hükümler dairesinde ge-çici olarak yürütmek ve özel bir ka-nunla İşçi Sigortaları Kurumuna dev-redilmek üzere kanunun geçici 2 ve 3. nci maddelerle bu sandıklara yen-i den hayatiyet verilmiştir.

Bu sandıklara dahil işçilerin me-murlar gibi aynı nispette emeklilik primi ödedikleri halde kanunun şunu-lune alınmamış olmasındaki kanun va-zının ne düşündüğü anlaşılamamış ol-makta beraber tutulan yolun hiç te hak ve adalet prensiplerine uygun bulun-madığı, Nitekim 1954 yılında yürür-tüğe giren 6311 sayılı kanunla 5434 sayılı kanuna geçici 90 nci maddede-lermek suretile müliga sandıklara da-hil işçilerden bir kısmı T.C. Emekli sandığına alınması temin edilerek

5434 sayılı kanunun yürürlüğün-den önce, Genel ve katma Bütçelerden maas alan memurların emeklilik hak-ları 1683 sayılı kanuna göre, İktisa-di Devlet Teşekkülleriyle özel idareler ve Belediyeletin memur ve işçilerinin emeklilik hakları ise, kendi bünye-leinde teşkil edilen emekli sandıkların-da yürütülmekte iken, bu gibi hakla-rın tek elden idaresi ve emeklilik hak-ki tanıyan geçitli mevzuatın tevhid-i maksadile memur vasfında olan perso-nel işine alan 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu 1.1.1950 tarihinden itibaren yürürlüğe konularak bu tarih-ten önce her biri bir kanunla kurulu-mus olan ve memur işçilerin dahil bu-lundukları emekli sandıkları kaldırıl-mıştır.

Kaldırılan sandıklardan yalnız TCDD Memur ve Müstahdemlerine Mahsus Tekatü Sandığı ile Askeri Fab

17 yildan beri geçici olarak faa-livetine devam eden TCDD İşçileri Emekli, ve Askeri Fabrikalar Tekatü ve Muavenet Sandıklarına dahil işçilerin tabii bulundukları hükümlere göre,

a) 20 Hizmet yılını doldurmamayan adı malul toplan ödemeye tabidir.

b) 25 yaşını ikmal eden kız ye-

mühassas aza olarak aybğun 15 bin lira olacak ve çıkarması madem 8 lira yerine 5 liradan satacağım, sermaye artırması, problemi hallet-meycek. Sermaye verilirken, yöne-tim de eke alınmalıdır.»

Tunçtan sonra, Genel Hizmet-

«Sermaye kıfayetsizliğinden bahsettiniz. Bir işletmenin bütün yönetime, yüzde 2,5 hissesi olan bir kimseye terk edilmiş, yönetime onun elinde olunca bu neñce gayet tabii-dır. Ona sermaye de verseniz, yine yitir, tüketecek. Yine işçi ücretini veremeyecek. İşçi de bundan korku-yor. Benim yüzde 2,5 hissem olacak,

OLAYLAR

geçim indirimini hadinin artırılması- ni öngören kanunun ertelemesiyle ilgili maddesine geçilmiştir. Bu konuda bilgi veren Maliye Bakanlığı temsilcisi, en az geçim indirimi had- lerinin, belirli sektörlerde, imkân bulunur bulunmaz uygulanacağını söylemiş, hükümetin, 1966 bütçesin- de bunu uygulamayı istemesi için aras-

tirmalar yapıldığını bildirmiştir. Temsilciye cevap veren Türk-İs Genel Sekreteri Halil Tunç, «İmkân bulunur bulunmaz » kabildinden deyimlerin Türk-İs tathil edeme- veğini belirtmiş ve şöyle demiştir: «Hükümetimiz, eğer burada da

parlamentoda olduğu gibi, imkân bulunur bulunmaz değil de, bu er- teleme bahis mevzuu değildir, der- se bizi tatmin eder.» Toplantı, saat 13.30'da, Çalısma Bakanının kasa bir tesekkür konus- masıyla kapalı olmuş, gündemin bir maddesi, daha sonraki toplantıya bırakılmıştır.

OLAYLAR

Bu sebeblerle memurlar gibi ay- ni nispetle emeklilik primi ödeyen ve halende aynı esaslar dahilinde buna devam eden işçilerin memurlardan farklı muamele görmeleri hak ve ada- let prensiplerine uygun düşmediği bir gerçektir.

Bu güne kadar devam edeelen bu haksızlığın bundan sonra da devam etmemesi ve prim esasına müstenit hak- lardan anılan sandıklara dahil işçile- rin de memurlar gibi istifade etmeleri hak ve adalete uygun düşecektir. Bu maksatla 5434 sayılı T.C. Emekli San- dığı Kanunun geçici 4. üncü maddesi- nin değiştirilmesi istenmiştir.

Kanunun yürürlüğünden önce es- ki tathikat neticesi mağdur olanlardan, tathil dolayısıyla mütehak duruma gire- ceklerinden faydalanmalarını temin maksadıyla de Geçici maddede teklif edil- mis ve 2. ncü maddede kanunun yürür- lük tarihi 3. ncü maddede ise yürürlüme organları belirtilmiştir.

maas tutarı yarım yapılmaz. T. C. Emekli Sandığına dahil emeklilerin ölümü halinde 7184 sayılı kanun ge- rginde emeklinin sağlığında beyanna- kimından işçilerle memurlar arasında- ki farklar yukarıda belirtilmiştir. Boy- le bir tathil devam ettirilmemesin, ge- niş işçi kitlesi üzerindeki menfi tesir- nin izahına lüzum yoktur.

Aynı miktarda emeklilik aidatı öde- den faydalanmamaktadır.

seidare tarafından emekli olmasın- da 30 yılı doldurmuş ise ikramiye- Emekli Sandığı ise, gerek kendi gerek- İkramiye ödeyen T.C.D.D. İşçileri sağlanmıştır.

met yılı nispetinde ikramiye verilmesi nunlarla bu hak 25 yıla indirilmiş, hiz- na dahil olanlara ise, değiştirilen ka- brakmaktadır. T. C. Emekli Sandığı- sıl olması işçileri bu haktan mahrum görmüştür. Hizmet yılının bir gün ek- metli olanlara ikramiye verilmesini on- dığı ayrıca mevzuatı icabı 30 yıl hiz- F) T.C.D.D. İşçileri Emekli San- bulunmaktadır. Bu sandıklarca bir öde- me yapılmaz.

tim aylığı alamaz, evlenme halinde ci- bulunmaktadır. Bu sandıklarca bir öde- me yapılmaz.

Dul kalması halinde yeniden aylık bağ- lanmaz.

60 yaşını doldurduktan veya emekli olduktan sonra evlenenlerin ölümü halinde dul eşine aylık bağ- lanmaz.

Evlennesi sebebiyle aylığı kesil- len dulun sonradan tekrar dul kalması halinde eski aylığı yeniden bağlanmaz.

d) Manevi evlatlar yetim aylığın- dan istifade edemezler.

e) Emeklinin ölümü halinde bir

5434 SAYILI T.C. EMİKLİ SANDIĞI KANUNUNUN GEÇİCİ 4 ÜNCÜ MADDESİNİN DEĞİSTİRİLMESİNE VE BU KANUNA GEÇİCİ BİR MADDE EKLENMESİNE DAİR KANUN

Madde 1 — Bu kanunun yürürlüğe girdiği ta- rihte geçici 2 ve 3 üncü maddelerde yazılı san- dıkların işbirlikçisi bulunanlar ile bu sandık- lardan, Emekli, Adi malûlûlû, Vazife malûlûlû- ğü ve dul yetim aylığı alanlar hakkında, 5434 sayılı kanun hükümleri uygulanır.

Geçici 2 ve 3 üncü maddelerin buna mu- halif hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde: Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce Adi malûlûlû suretli emekli- ye çıkartılan ve fiili hizmetlerinin 20 seneye bağli olmaması sebebiyle, emekli aylığı bağlan- mamış olanlardan 15 yıl ve daha fazla fiili hizmetli olanlarla, bunlardan ölenlerin dul ve yetimlerini,

Madde 1 — Bu kanunun yürürlüğe girdiği ta- rihte geçici 2 ve 3 üncü maddelerde yazılı san- dıkların işbirlikçisi bulunanlar ile bu sandık- lardan, Emekli, Adi malûlûlû, Vazife malûlûlû- ğü ve dul yetim aylığı alanlar hakkında, 5434 sayılı kanun hükümleri uygulanır.

Geçici 2 ve 3 üncü maddelerin buna mu- halif hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde: Bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce Adi malûlûlû suretli emekli- ye çıkartılan ve fiili hizmetlerinin 20 seneye bağli olmaması sebebiyle, emekli aylığı bağlan- mamış olanlardan 15 yıl ve daha fazla fiili hizmetli olanlarla, bunlardan ölenlerin dul ve yetimlerini,

Madde 2 — Bu kanun yayımı tarihini ta- kip eden ay başından itibaren yürürlüğe gire- lir.

Madde 3 — Bu kanun Bakanlar Kurulu tarafından yürürlüğe konulur.

BİR GEZİDEN NOTLAR

Irak Sendikacılığı

Suriye ve Irak sınırları arasındaki 7 kilometrelilik tarafsız bölgeyi geçtikten sonra, Irak sınır kapısına geliyoruz. Gümrük işlemlerimiz pek uzun sürmüyor, fakat pasaport âmirinin Cuma namazına gitmiş olması bizleri bir hayli oyalıyor. Cemaatin dağılmasını bekliyoruz pejmürde bir kahvehanede Pasaport âmirinin halâ yerine dönmediğini görünce, bildiğimiz bütün Arapça kelimeleri, geliş güzel, monte ederek, önümüze gelene Irak Çalışma Bakanlığı'nın misafirleri olduğumuzu anlatıyor, Abdüsselam Arif dahil bildiğimiz bütün Irak büyüklerinin isimlerini sıralıyoruz... Bizleri pasaport âmirinin evine götürüyorlar ve bu suretle pasaport işlemimizi tamamlayıp yola koyuluyoruz. Cuma gününün bütün İslâm âlemi için tatil ve ibadet günü olduğunu biliyoruz; fakat dostlarımız, bizler gibi yolları tesadüfen Cuma günü Irak'a düşen misafirler için herhalde bazı kolaylıklar düşünebilirler. Meselâ böyle günlerde, hudut faaliyetlerinin durmaması için kadroların bir kaç memurla takviyesi akla yakın bir tedbir olmaz mı?

CÖLE DOĞRU

Kızgın güneş etrafı kasıp kavuruyor. Uçsuz bucaksız, alabildiğine uzanan bir çöl var önümüzde. Bağdata gidebilmek için bu korkunç çöllü aşmak mecburiyetindeyiz. İşin en fenası gidiş yönümüzü gösteren ne bir levha ne de bir işaret var önümüzde! İstikamet Bağdat... bunu biliyoruz, fakat hangi yoldan gideceğiz? Zira çöldeki petrol tasfiyhanelerine petrol taşıyan tankerler, sert zeminli çölün her tarafını yol haline getirmiştir. Bu tankerlerden birini durdurup, şoförden bize Bağdat yolunu tarif etmesini istiyoruz. Sağolsun adamcağız bizlere bu konuda uzun uzun bilgi veriyor... kırık dökük, çarpık çurpuk Arapçamızla bu uzun izahattan çıkan sonuç şu: Bağdat yolu üzerindeyiz... daha doğrusu, Bağdata gidiş için yönü iyi tayin etmiş durumdayız. Bir müddet sonra ne olur, şaşırır mıyız, dosdoğru gider miyiz, işte bu, ya insiyatimize ya da büyükannelarımızın masalların da geçen ilkel metotlara kalıyor. Bir hayli tereddütten sonra, Fırat Nehrine ve telgraf direklerine paralel olarak uzanan yolu takip etmeğe karar veriyoruz.

BOZUK BİR YOL

Bir müddet sonra yer yer kızgın çöl kumu ile her cümerc olmuş, malzemesinden vaktiyle asfalt olduğunu çıkardığımız, feci derecede bozuk bir yolda buluyoruz kendimizi. Yol o durumda ki, hani onu gözden kaçırmadan, arabayı kenardan sürmek daha emniyetli geliyor bize. Bazen bir iki vasıtaya raslıyoruz. Bunların çoğu ya petrol tankeri ya da üzerine saçak saçak, burnuna kadar silahlı çöl askerlerinin bindirilmiş yarı kamyonet tipi vasıtalar... Şoför mahallinin üstüne makineli tüfek yerleştirilmiş hemen hepsinin. Arızalı, inişli çıkışlı bu yolda yolculuk uzuyor da uzuyor. Bilhassa gittikçe şiddetini artıran, beyinlerimizi kavuran sıcaklık ve susuzluk endişelendiriyor bizleri. Aklımızdan, çöl ortasında yolunu kaybeden, susuzluktan ölen insanlara dair duyduklarımız, okuduklarımız, gördüklerimiz (acıklı Türk filmlerini kastediyorum) geçiyor. Yanımıza aldığımız sular kaynama derecesinde, aldırıyor içiyoruz son damlasına kadar.

SERAP MI DEĞİL Mİ?

Susuz bu çöl yoculuğuna daha ne kadar tahammül edebileceğimizi acı acı düşünürken, birden uzaklarda, taa ileride bir yeşillik gbrüyoruz. Önce gözlerimize inanamıyoruz. Çölde yeşillik su demek, grada bizler gibi yayanlar vardır demek. Ama belirttiğim gibi «acaba» aklımıza gelen ilk soru. Çöl yolculuğunun bilinen, anlatılan seraplarından birini görmüş olabileceğimiz ihtimali o kadar kuvvetli ki. Yeşillik gittikçe büyüyor ve artık neredeyse elle tutulabilecek kadar yakınma geldiğimizde, bu yabancı bir petrol rafinerisi olduğunu anlıyoruz. Küçük uçaklar için bir de uçuş pisti ve hava alanının inşa edildiği bu tesiste, ilk isteğimiz «su» oluyor. Büyük bir nezaket ve yakınlık görüyoruz. Askerler koşuyor, altımıza birer sandalye verip, kulübeden buzlu soğuk su getiriyorlar. Bir daha, bir daha içiyoruz bu sudan. Yeniden hayata gelmiş gibi hissediyoruz. Askerlerden biri, bu arada bir müzik ziyafeti çekiyor: alt ve üst tarafına deri gerilmiş, tek telli ve at kılından yapılmış bir yay ile çalınan tuhaf görünüşlü bu garip müzik âletinden öylesine yanık nağmeler çıkıyor ki, anlatılamaz.



Ferit Azkara TÜRK-İŞ EĞİTİM BÜROSU DİREKTÖRÜ

Irak işçileri henüz sendikal hak ve hürriyetlere tam manasıyla kavuşamamış. Sendikalar hükümetin kontrolü altında. Bugün Irak sendikacılığının karşı karşıya bulunduğu en önemli problemler «komünizm cereyanı»; mücadele ediyorlar, sendikalara sızmalarına engel olmağa çalışıyorlar. Irak sendikacıları Batı devletlerindeki sendikal gelişmeyi büyük bir dikkatle takip ediyorlar. Öyle anlaşıyor ki, Irak'ta siyasi istikrar sağlandıktan sonra, hür sendikacılığı yerleştirmek güç olmayacak. Resimde Türk delegasyonu Iraklı Sendikacılarla birarada.

NIHAYET BAĞDAT

Taptaze, yepyeni bir güçle yola koyuluyoruz. Kızgın güneş yavaş yavaş tesirini kaybediyor. Nisbeten düzelen yol ve Bağdad şehrinin gittikçe büyüyen silüeti, meşakkatli çöl yolculuğunun sonunu müjdeliyor, yorgunluğumuzu gideriyor. Emektar minibüs bile yeni bir sevk ve gayretle, tatlı nağmeler çıkararak, medeniyete, Bağdadi'ye doğru olanca hızı ile seğirtiyor.

Bağdadi büyüklük itibarıyla Irak'ın belli başlı şehirlerinden biri, Şehre girebilmek bir mesele : bozuk Arapçamızla, önümüzü sık sık kesen askarlere, dil dökmek zorunda kalıyoruz. Suriye'deki gezilerimizde de sayısız askerî kontrollerden geçtiğimizi hatırlayarak, bunun Irak için de normal karşılanması gerektiğini düşündüğümüzde, Ankara Radyosunun spikeri olağanüstü tedbirlerinin nedenini açıklayan konuşmasını yapıyor... «Iraktaki hükümet darbesi teşebbüsünün kesinlikle bastırıldığı anlaşılmıştır. Dünkü darbe teşebbüsü sırasında...»

Etrafımıza göz gezdiriyoruz. Hayret edilmeyecek gibi değil. Her şey o kadar normal görünüyor ki... Kimsenin bir şeyden ya haberi yok ya da artık alışıldığı için aldıracağı yok!

İRAK SENDİKACILIĞI

Sabah erkenden Irak Çalışma Bakanlığının bize refakette görevlendirdiği iki memur bizi otelden alıp, Bağdatı gezdiriyorlar. Cumhurbaşkanlığı köşkündeki defteri mahsusı imzalıyoruz. O akşam bir de ziyafet veriyorlar şerefimize. Çalışma Bakanlığı mensupları ve sendika liderleri ile tanışmak fırsatını buluyoruz bu yemekte. Hediyeler teati ediliyor, dostluk ve kardeşlik duygularını belirten konuşmalar yapılıyor. Bu toplantıya Konfede-

rasyonu başkanı ile diğer yöneticilerinin iştirak etmeyişleri dikkatimizi çekiyor. Sonra öğreniyoruz işin nedenini. Konfederasyon başkanı dahil sendikacıların çoğu bir gün evvelki ihtilâl teşebbüsüne katılmışlar, mevkufmuşlar. Tabii bu haberin sıhhatini kesinlikle tayin etmek imkânından mahrum bulunuyoruz.

Komşumuz Irak, maalesef bugün için hür sendikacılık hareketinden mahrum. Sendikalar ve sendikacılar, yakın bir mazide Irak'ı tehlikeli şekilde tehdit eden komünizm cereyanı yüzünden, bugün hükümetin kontrolü altında. Kasım zamanında Irak'ta komünistlere taviz verilmiş, sendikaların aşırı solun elinde bulundurulmasına ses çıkarılmış. Kasım'ın devrilmesinden sonra esaslı bir komünist avına girilmiş, tabii bu arada sendikalar da ön plânda ele alınmış. Bize anlatılanlara bakılırsa, bugün Irak'ın problemi komünizm cereyanı ile mücadele. Son darbe teşebbüsüne sendikacıların karışması, bu ülkede halen komünistlerin yer altı çalışmalarında başarı kazanmakta olduklarını teyid ediyor. Vaatlerle, tahrirlerle kandırıyorlar ve tehlikeli bir sona doğru sürüklemek istiyorlar işçiyi. Bütün bu sebeplerle, Irak için, gerçekte hür bir sendikal hareket getirmek işi, bugün ikinci plânda. Sendika ileri gelenlerinin yegane meziyeti itimada şayan ve antikomünist olmaları. Sendikacılık alanındaki bilgileri az. Takdir ettiğimiz taraflarından biri de şu oldu: bu eksikliklerini biliyor ve kabul ediyorlar. Bugün tamamen Hükümetin kontrol ve müdahalesine tâbi olan Irak Sendikacılık Hareketi, maalesef işçiyeye bir şey getirememiş... bunu da biliyorlar. Ancak, herşeye rağmen, Irak'ın hür ve demokratik bir sendikacılık hareketine kavuşması yolunda kesif bir faaliyet olduğu da gözümüzden kaçmıyor.

Gelecek yazı :

YURDA DÖNÜŞ

Fransız hukukunda toplu - iş sözleşmesi

Yazan :

Dr. Rüçhan IŞIK
ANKARA HUKUK FAKÜLTESİ
İŞ HUKUKU ASİSTANI

Fransız yasama organı 1919, 1936, 1946 ve 1950 yıllarında hukuki mahiyetleri birbirlerinden farklı dört ayrı kanunla toplu iş sözleşmesini düzenlemiştir. Otuz yıl gibi çok kısa bir süre içerisinde, aynı konuda dört ayrı mahiyette kanunun çıkartılmasının başlıca nedeni, toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliği hakkındaki farklı görüşlerdir. Toplu iş sözleşmesinin hukuki mahiyeti problemine, özellikle doktrinde değişik açılardan bakışın nedeni ise hukuki bakımdan toplu iş sözleşmesinin ne olduğu konusundaki belirsizliktir: toplu iş sözleşmesi, iş şartlarını tesbit eden bir akit midir, yoksa bir kanun mudur? Bazılarına göre toplu iş sözleşmesi, borçlar hukukunun özel akit tiplerinden biridir; bazılarına göre ise, çalışma hayatını düzenleyen bir kanundur. İşte kanun koyucunun bu görüşlerden bazen birini, bazen diğerini benimsemesi, Fransız hukukunda toplu iş sözleşmesine birbirlerinden farklı mahiyetler izafe eden kanunların çıkmasına sebep olmuştur.

1919 tarihli Kanun, toplu iş sözleşmesine liberal ve akdi, 1946 tarihli Kanun ise emredici ve düzenleyici bir karakter vermiştir. 1936 ile, halen yürürlükte olan 11 Şubat 1950 tarihli Kanunlar ise bu farklı görüşler arasında, iki ayrı tip toplu iş sözleşmesine yer vermek suretiyle uzlaştırmacı bir esasa dayanmaktadırlar; bu iki ayrı tip toplu iş sözleşmesini,

i. Adi toplu iş sözleşmesi, ve

ii. Teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesi,

olarak adlandırabiliriz. Fransız iş hukukunun, toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerini açıklamak ve değerlendirebilmek, ancak bu iki tip toplu iş sözleşmesini birbirinden ayırt etmekle mümkün olabilmektedir (1).

Genel olarak söylemek gerekirse,

i. Âdi toplu iş sözleşmesi, özel hukuk akitlerinden olup, her ne kadar borçlar hukuku hükümlerine tâbi ise de, iş hayatını düzenleyen görüşlerin de geniş ölçüde etkisi altındadır.

ii. Teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesi menşei itibarıyla özel hukuk akitlerinden ise de, bu tip toplu iş sözleşmeleri, sözleşmeye taraf olmayanlara da uygulanabilir bir «ortak kaide» haline gelebilirler. Bir ortak kaide haline gelmiş ve ona taraf olmayanlara da uygulanan teşmil edilmiş bir toplu iş sözleşmesi, bu nitelikleri ve özellikleri yönünden, artık özel hukukun konusu olmaktan çıkmakta, kamu hukukunun alanı içerisine girmektedir.

Bu iki tip toplu iş sözleşmesi ayrımı, Fransız toplu iş sözleşmesi hukuku yönünden büyük bir önemi haizdir. Toplu iş sözleşmelerinin yapılmasından son bulmasına dek bütün kaideler, sözleşmenin tipi bakımından büyük farklılık gösterir (2).

7 - 8 Haziran 1962 tarihlerinde düzenlenmiş olan bir İş Hukuku Konferansına ait bir Rapor, AVRUPA İŞ HUKUKU -Ortak Pazara Özel Atıflarla- başlığı altında The British Institute of International and Comparative Law tarafından yayınlandı. Çeşitli konularda tebliğlerin verilip, tartışmaların yapıldığı bu çok ilginç konferansa ait rapor esas alınmak üzere hazırlanan ve iki - üç sayı sürececek olan bir yazı serisi çerçevesinde «Toplu İş Sözleşmesinin Çeşitli Avrupa Ülkeleri Hukuk Sistemlerindeki Yeri ve Mahiyeti», üzerindeki karşılaştırmalı küçük bir araştırma yapmayı yararlı gördük.

Bu serinin geçen sayımızda neşredilen ilk yazısı İngiliz hukukunda toplu iş sözleşmesinin mahiyeti hakkında idi. Bu defa Fransız iş hukukunda toplu iş sözleşmesi incelenmektedir. Fransa'da toplu iş sözleşmesi hukuku hakkında geniş ve birinci elden bilgi edinmek isteyecek okuyucular için şu eserleri salık veririz : 1 — : A. Brun — H. Gallard, Droit du travail, Paris 1956, 2 — : J. Rivero — J. Savatier, Droit du travail, Paris 1960, 3 — : Lyon Caen, Manuel de droit du travail, Paris 1955 4 — : P. Durand, Traite de droit du travail, t. III. Paris 1956.

(*)Labour Law in Europe, with special reference to the Common Market, London 1962, vi+92.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YAPILMASINA İLİŞKİN HÜKÜMLER :

Her iki sözleşme, şu üç noktada benzerlik gösterirler : Toplu iş sözleşmeleri, i. Taraflar arasında müzakere edilerek yapılmalı,

ii. Yazılı olmalı, ve

iii. Yayınlanmalıdır (yayınlanmadan kasıt, tes-cil ettirmek suretiyle, sözleşmeyi her görmek isteyene açık tutmaktır) (3).

Toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler, yukarıdaki benzerlikler dışında şu iki noktada farklılık gösterir :

i. Genel olarak, iki tip toplu iş sözleşmesinde de, işçiler yönünden sadece işçi sendikaları toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahiptir. Nitekim, adi toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin her hangi bir seviyede işçi sendikası; diğerinin de bir işveren veya bir işverenler topluluğu yahut bir işverenler sendikası olması yeter bir şarttır. Oysa teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesinde taraf olma ehliyeti oldukça «mırlandırılmıştır: her iki taraf içinde «en ziyade temsil yetkisine sahip» olmak gerekir. Bunun nedenini, bu tip bir toplu iş sözleşmesini yapacak sendikanın, gerçekten işçilerin çoğunluğunu temsil etmesi gerektiği gerçeğinde aramalıdır.

ii. İki tip toplu iş sözleşmesinin müzakere usul-

leri de birbirinden farklıdır. Âdi toplu iş sözleşmesi tasarısı sadece taraflar arasında pazarlığa konu olurken, teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesinin pazarlığına işçi ve işverenler dışında kamu otoritesinin delegeşi de katılır ve toplu pazarlık toplantılarına başkanlık eder. Ancak, şu hususu açıkça belirtmek gerekir ki hükümet hiç bir zaman kendi isteklerini bu temsilcisi kanalıyla taraflara telkin etmek teşebbüsünde dahi bulunamayacağı gibi, anlaşmaya varılamadığı takdirde uzlaştırıcı bir rol de oynayamaz. (4).

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN MUHTEVASI

Adi toplu iş sözleşmesi mevzuatın âmir hükümlerine aykırı olmamak şartıyla her türlü hususu ihtiva edebilirler. Oysa, teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesinde taraflar, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile belirtilmiş bazı konuları, sözleşme içerisinde özellikle düzenlemek zorundadırlar; çünkü bu tip bir toplu iş sözleşmesinden çalışma hayatını büyük ölçüde yönetmesi beklenir.

Ayrıca her iki toplu iş sözleşmesi,

i. İş akdinden doğan münasebetlere ait hususları (bunların içinde en önemlileri asgari ücret, ücret, akdın feshine ilişkin asgari ihbar süreleri gibi konulardır),

ii. Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasındaki münasebetlere ait hususları (grev, lokavt, ve özellikle bunların ilânından önce durumun yeniden gözden geçirilmesine imkân verecek bir sürenin tesbiti,

sendikalaşma hakkının uygulanması gibi konulardır),

iii. Sözleşmenin süresi ve sona erişine ait hususları, ihtiva eder (5).

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN KAPSAMI

Toplu iş sözleşmesinin, şahıslar bakımından kimlere uygulanacağı, kimleri kapsamı içine alacağı hususunu tesbit edebilmek için de, sözleşmenin tipine göre bir ayırım yapmak gerekecektir:

- i. Adi toplu iş sözleşmesi,
- b. Sözleşmeyi imzalamış olan taraflara,
 - a. Sözleşmeyi imzalamış olan işçi veya işveren mesleki teşekküllerinin üyelerine,
 - c. Sözleşmeye sonradan katılmış olan işçi veya işveren mesleki teşekküllerine ve bunların üyelerine,
 - d. Sözleşmeye taraf olan işçi sendikasının üyesi olmayan veya sendikasız olan, fakat sözleşmenin uygulandığı işyerinde veya sözleşmeye taraf olan işverene bağlı olarak çalışan işçilere, uygulanır. Toplu iş sözleşmesinin yukarıdaki ilk üç gruba girenlere uygulanmasını, borçlar hukukunun genel hükümleriyle izah edebilmek kolay ve mümkün ise de; son gruba girenlerin durumu, ancak iş hukukunun, «bir işyerinde çalışan bütün işçilere aynı iş şartları uygulanmalıdır» prensibiyle açıklanabilir (6).
- ii. Teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesi ise,
 - a. Sözleşmede tanınlanmış iş kolunda ve iş bölgesindeki işçi ve işverenlere (7), veya
 - b. İlgili Bakanın teklifi ile işçi ve işverenlerin ortaklaşa katıldığı bir Komisyonda yapılan görüşmelerden sonra çıkartılan bir Kanunla, Sözleşmenin kapsamı içine alınan iş bölgelerindeki bütün işçi ve işverenlere, uygulanır. Bu geniş uygulamanın bir sonucu olarak teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesi,
 - aa. Sözleşmeyi imzalayan sendikalardan bir tanesinin üyesi olup da sözleşmeye muhalif kalan,
 - bb. Sözleşmenin yapılmasında hiç bir şekilde temsil edilmemiş olan, işçi ve işverene de uygulanmaktadır. İşte bu sebeptendir ki teşmil edilmiş toplu iş sözleşmesi (özellikle uygulama alanları kanunla genişletilmiş olanlar), çalışma hayatını düzenleyen uyulması zorunlu kaideler, âdeti bir kanun haline gelmektedir (8). Top-

lu iş sözleşmesinin bu uygulanma şeklini, artık borçlar hukukunun hükümleriyle değil, ancak, iş hukukunun prensipleriyle açıklamak mümkündür.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞ AKİTLERİNE ETKİSİ :

Toplu iş sözleşmelerinin iş akitleri üzerindeki etkisi, şüphesiz onların normatif karakterinden ileri gelmektedir. Bu etkiyi, şu üç noktada özetleyebiliriz :

i. Ferdî iş akitleri, toplu iş sözleşmelerinde işçilerin lehine tesbit edilmiş olanlardan eksik şartlar ihtiva edemezler. Diğer yandan iş akitleri, işçi lehine toplu iş sözleşmelerindekinden daha fazla haklar ihtiva edebilirler. İş akdinin her hangi bir hükmü, toplu iş sözleşmesine aykırı ise hükümsüzdür; fakat bu hükümsüzlük iş akdinin tamamını kapsamaz.

ii. Toplu iş sözleşmesinin hükümleri başka hiç bir forata lütime lüzum göstermeksizin otomatikman, ferdî iş akitlerinin hükümleri haline gelirler.

iii. Toplu iş sözleşmesinin hükümleri etkisini derhal gösterir, bunun nedeni Sözleşme ile kabul edilmiş olan yeni ve daha iyi şartların bir an önce uygulanarak bir sosyal gelişmeye imkân vermesidir (9).

İŞ HUKUKU KAYNAĞI OLARAK TOPLU SÖZLEŞME

Kıta Avrupası iş hukukunun önemli bir örneği olarak kabul edilmesi gereken Fransız İş Hukukunda, İngiliz hukukundakinin aksine, yargı organları gerek hukuk gerek ceza davalarında toplu iş sözleşmelerini bir iş hukuku kaynağı olarak kabul eder ve uygularlar. (10) Zaten bu sebeptendir ki toplu iş sözleşmelerinin ihlâli halinde bundan zarar gören, sözleşmenin tarafları durumundaki mesleki teşekküllere ve bu teşekküller üyelerine gerek hukuk gerek ceza davası açma hakkı tanınmıştır.

Fransız iş hukukunda ana hatlarını belirtmeğe çalıştığımız toplu iş sözleşmeleri, ülkenin ekonomik ve çalışma hayatında normal fonksiyonunu ifâ ederken iş hukukunun da vazgeçilmez kaynağı haline gelmişlerdir. Bunun en başta gelen nedenini, kanaatimizce de, toplu iş sözleşmelerinin değişen ve çoğalan sosyal ihtiyaçlara kanunlardan çok daha kolaylıkla, cevap verbilme özelliğinde aramalıdır.

(1) A. Brun, *Collective Agreements in France*, s. 4 (*Labour Law in Europe, with special reference to the Common Market*, London 1962'de).

A. Brun, *Collective Agreements in France*, s. 79 (*Labour Relations and the Law*, London 1965'de).

(2) Bu iki tip toplu iş sözleşmesi hakkında geniş bilgi için bak. :

Brun — Galland, *age.*, s. 719 - 38.

(4) Brun, *Collective*, s. 5,

(3) Brun, *Agreements*, s. 79.

Brun, *Agreements*, s. 80.

Teşmil edilecek olan bir toplu iş sözleşmesinin pazarlık görüşmelerinde kamu otoritesini, bir İş Müfettişi (*Inspecteur du Travail*) tem-

sil eder.

(5) Brun, *Collective*, s. 5,

(6) Brun, *Agreements*, s. 81.

Brun, *Agreements*, s. 80.

(7) «İş bölgesi» yerine «iş yeri» veya «iş yerleri» deyimini kullanmak hukuk dili yönünden daha doğru ise de; bu tip sözleşmeler uygulanma alanı itibarıyla bir işyerinin dar sınırlarının dışına çıkmakta; ülkenin belirli bir bölgesinde hatta bazen bütün ülkede uygulanmaktadır. Bu anlamıyla meselâ Marmara, Çukurova, Doğu Karadeniz birer «iş bölgesi» dir.

(8) Brun, *Agreements*, s. 80 - 1.

(9) Brun, *Agreements*, s. 82.

(10) R. Işık, *İngiliz hukukunda toplu iş sözleşmesi*, Türk. İş sa. 36, s. 20 - 1.

Tarımda mekanizasyon ve Türk işçisi

Yazan :

Doç. Dr.
Osman N.
Koçtürk

Dünyanın ileri ülkelerindeki işçiler ve işçi kuruluşları mekanizasyon ve otomasyonun karşısında cephe almışlardır. Gerçekten medeniyetin ilerlemesi ve mekanizasyonun hızlı bir şekilde gelişmekte oluşu, insan emeğine ve insan gücüne duyulan ihtiyacı azaltmış, işsizliğin artmasına sebep olmuş bulunuyor. Geri kalmış memleketlerin bir çoğunda nüfusun süratle artmakta oluşu ve her gün dünyamıza gözünü açan 140.000 insana iş sahası hazırlamak, mekanizasyon ve otomasyonun geliştirdiği kısır şartlar içinde daha da güçleşmiştir. Böyle olmasına rağmen dünyanın ateşli silahlardan arınması için toplantılar yapan ve fikirler ortaya atan milletlerin bir taraftan en korkunç silahlarla silahlanmaları gibi, otomasyon ve mekanizasyonun karşısında görünen toplumların da üretim ve produktiviteyi artırarak, diğer topluluklar üzerinde ekonomik bir hegemonya tesisi amacı ile mekanizasyona önem verdiklerini, etkili bir makineleşme çabası içinde bulunduklarını görüyoruz.

Tarım ve endüstri kesimlerinde makineleşme cereyanı gün geçtikçe kuvvetlenmekte ancak, böyle olmasına rağmen insan gücünün üretime yaptığı etki, önemli bir faktör olarak kalmaktadır. İleri memleketler hızlı bir makineleşmeye rağmen, insan emek ve gücünü en olumlu kalıplara göre kullanmakta ve kendi güçleri yetmediğinden geri kalmış toplumlardan insan ithal etmektedirler. Buna karşılık makineyi hizmete sokamayan geri kalmış toplulukların insan emeğini de değerlendiremediklerini ve bu yüzden önemli bir potansiyele sahip oldukları halde, temel ihtiyaç maddeleri bakımından sıkıntı içinde kaldıklarını görüyoruz. Mekanizasyonun belirli bir seviyeye ulaşmamış olması, bu toplumların ileri memleketlerle rekabet olanağını ellerinden almış ve işçi grupları bütün gücü ile çalıştığı halde karınlarını doyuramaz hale gelmişlerdir.

İleri toplumlar makinenin sağladığı fizik güç ile insanın entelektüel gücünü birlikte kullanmak suretiyle produktiviteyi en ileri sınıra dayamış ve bu suretle maliyeti rekabeti kabil olmayan bir seviyeye düşürmüş bulunuyorlar. Bu şartlar altında geri kalmış memleketler sadece insan ve hayvanın fizik gücüne dayalı bir tarım ve sermaye bakımından ileri toplumlarla ilişki kurmuş bir endüstri ile ileri memleketlere hiç bir zaman yetişemeyecek ve çalışanlar için «İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi» ile öngörülen mutlu yaşama ortamını hazırlamayacaklardır. Aradaki mesafenin açılmış ve ileri memleketlerde tarımsal ve endüstriyel üretimin son derece hızlanmış olması, makineleşme bakımından zaman kaybetmiş toplumları belirli bir noktada duraklamaya mecbur etmiş bulunuyor.

GERÇEKLER :

Birleşik Amerika'da bir tarım işçisi 100 kilo buğdayı üretebilmek için sadece 1.0 saat çalışmaktadır. Bir Fransız aynı miktar buğdayı üretebilmek için 5.8 saat, bir Yunanlı ise 18.9 saat çalışmak durumundadır. Amerika'da tarımın mekanize olmuş bulunması, sulama ve gübreleme şartlarının ıslah edilmiş olması, insanlara daha az çalışarak daha çok mahsul üretme olanağını sağlamış bulunuyor. Buna karşılık bu imkânlardan yoksun olan memleketlerde, işçiler çok uzun süre çalıştıkları halde çok az ürün elde edebiliyorlar.

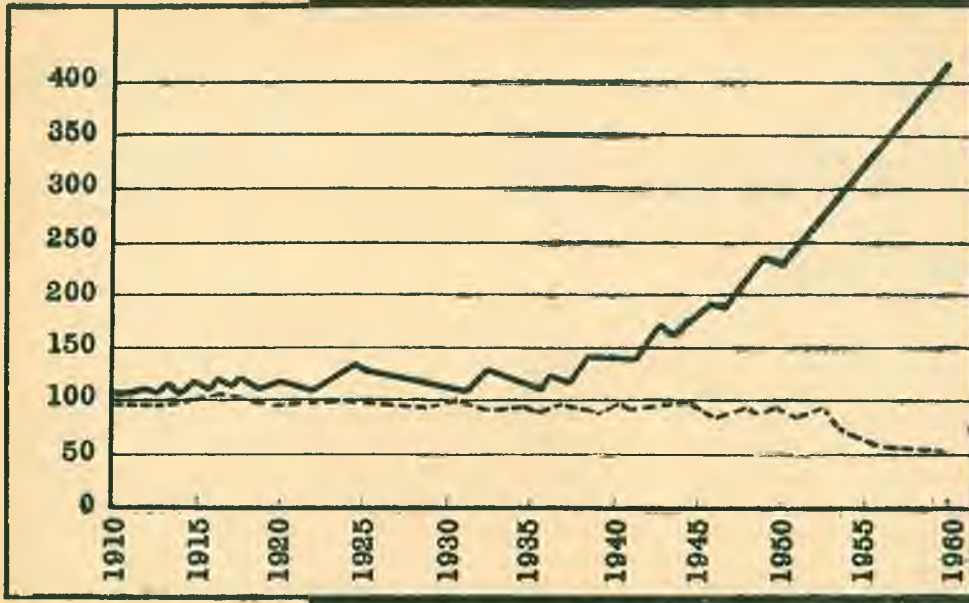
1910 — 1914 yılları arasında Amerikalı bir hayvan sahibi, 100 kilo süt üretebilmek için 7.9 saat çalışmaya mecbur bulunuyordu. Halbuki bu gün aynı miktarda sütü üretmek için 4.7 saat çalışması kafi gelmektedir. Çünkü bu ileri memlekette hayvanın yemlenmesi hatta sağlanması bile mekanize edilmiş ve bunun yanında bilimsel bulgularla hayvanın süt verimi artırılmış bulunuyor. Kısaca ifade edilmek istenildiği takdirde mekanizasyona önem vermiş ve insanlar tarafından yapılan hizmetlerin bir kısmını makineye gördürme imkânı bulmuş olan memleketlerde işçiler daha az çalışarak daha çok para kazanmakta ve bu suretle mutlu bir hayat sürebilmektedirler. Tarım kesiminde verimin böylece artırılmış olması, şüphesiz endüstrinin tarım kesimine yardımcı olması, verimi artırıcı araç ve gereçlerin icat edilerek hizmete sokulmasıyla mümkün olmuştur. Toplum kalkınmasında tarımsal üretimin önde geldiğini bilen ileri memleketler endüstrilerini ilk olarak bu yönde geliştirmiş ve tarımsal geliri de endüstriye aktarmak suretiyle sermaye birikimini sağlamış bulunuyorlar. İngiltere'de tarımdan sağlanan milli gelirin % 50.7 si tarımsal araç ve gereç temini için tekrar endüstriye intikal ettiriliyor. Bundan anlaşılan şudur ki, İngiliz tarım çevreleri, ürünlerinin satışından elde ettikleri gelirin yarısını, gübre, makine, tarım ilaçları, yem satın almak için endüstriye ödemekte ve bu sayede verimi mümkün olan üretim sınırına dayamış bulunmaktadır. İspanya'da ise tarımsal gelirden endüstriye intikal eden miktar % 8.3'e kadar düşmüş bulunuyor. Modern araç ve gereçlerden mahrum koşullar içinde yönetilen İspanyol tarımı bundan dolayı verimli olamamakta ve bu memleketin işçileri de İngiltere'nin tarım ve endüstri işçilerinin yaşama standartlarına bir türlü ulaşamamaktadırlar.

Türkiye'mize gelince, şartlar İspanya şartlarından da daha kötü bir hal almaktadır. Memleketimizde kara sapan ve hayvan gücü tarımsal üretimde asırlarca önceki yerini

BİRLEŞİK AMERİKADA TARIM İŞÇİLİĞİ VE ÜRETİMİ

(1910 = 100)

Birleşik Amerika'da 1910 — 1960 yılları arasında mekanizasyon ve üretimi artırıcı diğer tedbirler sayesinde çiftlik ürünleri 1910 yılına kıyasla % 400 oranında artırlıken, üretim için sarfedilen zaman % 50 oranında azaltılmış ve işçilik değerlendirilmiştir. Bu duruma göre bir tarım işçisi 1910 yılında aldığı ücretin sekiz misli fazlasını kazanabilecek bir olanağa kavuşturulmuş ve Birleşik Amerika'nın üretimi dört misli arttırılmıştır.



muhafaza ediyor. Milli endüstrimiz, tarım kesiminin ihtiyaçlarını karşılamaktan çok, ilkel maddeleri yabancı memleketlerden ithal edilen lastik, margarin, gazoz ve plastik endüstrileri istikametinde inkişaf etmiştir. Teknik okullarda tarım aletleri yapımından çok, rahat koltuklar ve rengarenk abajurlar yapmayı öğreniyor ve öğretiyoruz. Tarım ilaçlarını imal eden firmalar ilkel maddelerini yabandan ithal etmekte, Türk traktör sanayii bir montaj endüstrisi olmaktan ileri geçememiş bulunmaktadır. Bu şartlar altında tarımı mekanize edeyim derken, paramızın ve tarımdan kazandığımız mahdut gelirlerin dış memleketlere kaçmasına da engel olamıyoruz. İleri memleketlerde bir insanın bir saat çalışarak elde ettiği ürünü üretmek için Türk tarım işçisi haftalarca çalışmaya mecbur bulunmaktadır. Hal böyle olunca da bizdeki işçiler başkalarının bir günde kazandıkları para ile aylarca geçinmeye ve yaşama standartlarını kazançları seviyesine indirmeye mecbur kalıyorlar. Türk tarımı belirli bir seviyede mekanize olmadıkça tarım işçilerini ve daha sonra endüstride çalışanları mutlu bir hayata kavuşturmak kabil olamayacaktır.

Geri kalmış memleketlerde işçiler ile işçi grupları bundan dolayı mekanizasyonu belirli ölçülere göre destekleme durumunda bulunuyorlar. Bilhassa tarım kesiminde kazancı belirli bir seviyeye çıkarmak ve işçi ile işveren arasındaki münasebetleri düzenlemek için makinenin kullanılmasına ihtiyaç vardır. Tarım araç ve gereçlerini dış memleketlerden ithal etmek ve hele bizim yaptığımız gibi, bir montaj endüstrisi kurduktan sonra, yedek parça ve yakıt temini için avuç dolusu parayı dış memleketlere aktarmak çok tehlikeli bir davranıştır. Kendi endüstrilerine tarımsal ihtiyaçlara uygun bir yön veremeyip, araç ve gereçleri dış memleketlerden tedarik yolunu tutan ülkeler, tarımsal produktivite artışından sağladıkları gelirin tamamını yabana aktarmak zorunda kalırlar. Tarımın mekanize olması, ancak, kendi imkânlarımızla me-

kanize olması lüzumu üzerinde bundan dolayı önemle duruyoruz.

OLUMSUZ İŞLER :

Türkiye'de endüstri makineleşmektedir. Fakat tesislerin ve makinelerin çoğunluğu yabandan ithal edilir. Bunlar çok zaman demode ve gerçekte muhtaç olmadığımız tesislerden ibaret bulunurlar. Örneğin, Et ve Balık Kurumu tarafından kurulan modern kombinalarda kesilen hayvanların kolayca taşınması için monoray tesisleri kurulması ve günde 100 sığır kesen bir işyerinde hizmetleri mekanize etme hatası içine düşmüş olmamız gibi. Trabzon'da kurulan balık unu fabrikasını, bugün hangi balığı işleyip, hangi hayvanlara yem hazırladığı da belli değildir. Yılın belirli bir zamanında çıkan bir kaç yüz ton yenebilir balığı, yenmeyen hayvan yemi haline getirerek sonradan istirahatate geçen bu fabrika zamanımızın en demode ve kullanış yeri olma bir makine yatırımdır. İleri memleketlerde balık unu fabrikaları gemilere bindirilmiş ve balık nerede bol ise oraya demirleyip işleme olanağına kavuşturulmuş iken, yüksek kapasiteli ve modası geçmiş bir tesisin Türkiye'de kurulması Et ve Balık Kurumu'nu, dolayısıyla memleketi zarara sokmaktan başka hiç bir işe yaramamış ve insanların balık bulamadığı Türkiye'de, hayvanların balık unu yedirilmeye kalkılmıştır. Biz mekanizasyon demekle bunu ve Amerika'dan ithal edilen soya ve pamuk yağlarını hidrojenleyerek margarin imal eden tesisleri anlamıyoruz. Türkiye öncelikle bir hektar topraktan alınacak tahıl verimini ve bir baş hayvandan alınacak süt miktarını artıracak bir makineleşmeye yönelmek durumundadır. Gübre fabrikaları, traktör fabrikaları, yem fabrikaları, tarım araç ve gereçlerinin Türkiye'de imalini mümkün kılacak bir endüstrinin geliştirilmesi ile halkımızın % 70 kadarının geçimini bağladığı tarım sektöründe daha az çalışarak daha çok mahsul etme olanağına kavuşmasını çok gerekli görüyoruz. Fakat gazoz endüstrisi ile naylon endüstrisi bize aynı imkânları hazırlayamayacaktır.

Mekanizasyona karşı olmalıyız. Fakat tarım sektöründe makineleşme ve bir birimden alınan ürün miktarını artıracak çabalar her teşekkülden çok Türk işçisi ve işçi kuruluşlarının desteğini bekliyor. Türk tarımının makineleşmesi ve bu kesimdeki üretimin artırılması, endüstri kesiminde çalışan Türk işçilerinin de yaşantılarını kolaylaştıracaktır. Dünya tarım işçilerine kıyasla en düşük yaşam standartlarıyla ayakta durmaya çalışan Türk tarım işçileri ürettikleri yiyeceklerin büyük bir kısmını kalabalık şehirlerde yaşayanlara intikal ettirmek ve sadece tahıl ile beslenmek durumunda bulunuyorlar. Çünkü Türkiye'de bir inek bir yılda 400 kilo kadar süt vermekte, bir hektar topraktan 950 kilo tahıl alınabilmektedir. İsrail bir inekten alınan süt miktarını 400 kiloya ulaştırmış, bir hektar topraktan alınan tahıl miktarı ise İngiltere, Hollanda ve Danimarka gibi memleketlerde bizimkinin üç katına çıkarılmış bulunuyor.

Mekanizasyon ve diğer verimi artırıcı tedbirlerle bizde aynı seviyeye ulaşabildiğimiz takdirde tarım işçisinin

karnı doycak ve endüstride çalışanlar ise aldıkları ücretle çocuklarını besleyebileceklerdir.

Orta Doğu Teknik Üniversitesi araştırmacıları bir işçinin karnını gereği gibi doyurması için günde 15 TL. harcaması gerektiğini açıklamış bulunuyorlar. Son günlerde başta hayvansal yiyecekler olmak üzere ihtiyaç maddelerinde % 9 bir artış olduğu resmi ağızlardan ifade edilmiştir. Bütün bunlar tarımın mekanize edilmemiş ve üretimi artırıcı diğer tedbirlerin alınmamış olmasına bağlı bulunuyor. Bu şartlar altında Türk işçileri belirli bir süre için tarım kesiminde mekanizasyonun karşısında değil yanında olabilir ve hatta bunu samimi olarak savunma durumunda bulunabilirler. Türkiye kendini besleyebilecek ve yabandan tahıl ve yağ ithal etmeden, doğum kontroluna yönelmeden çocuklarını doyuracak olanağa kavuşuncaya kadar tarım kesiminde mekanizasyona karşı olmamak, endüstri kesiminde ise tarım ihtiyaçlarını karşılayacak bir gelişmeyi sağlamak için çaba sarfetmek gerekecektir.

Avrupa Konseyi tavsiye ediyor

Avrupa Konseyi İstişarî Meclisi 1965 Eylül ayında yaptığı toplantıda üye devletlere iki tavsiyede bulunmayı uygun görmüş ve bu tavsiyeler Konsey Genel Sekreteri tarafından geçtiğimiz ay içinde açıklanmıştır.

Tavsiyelerden biri «ticarî politika» diğeri ise «Türkiye'nin ekonomik kalkınması» ile ilgilidir.

«Türkiye'nin Ekonomik Kalkınması» hakkındaki tavsiyeyi aynen yayınlıyoruz.

Türkiye'nin ekonomik problemlerini yakından incelemiş ve 5 Yıllık plân ile 15 Yıllık Kalkınma plânlarını dikkate almış

Türkiye'nin uzun bir süreden beri iktisadî kalkınmayla beraber sosyal bir gelişme sağlamak yolunda, kalkınmakta olan diğer memleketlerin çoğundan daha fazla sistemli bir çaba sarfetmekte olduğunu ve nüfus artışı problemini önleyici ilk adımları atmış bulunduğunu memnuniyetle görerek;

Türk ekonomisinin daha ileri gidebilmesi için rekabet imkânlarının mevcut bulunduğu imalat sanayiinin geliştirilmesi ve ihracat sanayiinin kalkındırılması lâzım geldiğine inanarak;

Türkiye'nin Avrupa İktisadî Konseyi ile imzalamış olduğu antlaşmayı memnuniyetle karşılayıp, bu antlaşmanın Türkiye'nin tediye dengesini daha iyiye götüreceğini ümit ederek;

Eğitim ve meslekî eğitim de dahil, teknik yardımlarla, benzeri yardımların, ilk plânda daha az kalkınmış üye memleketlere yöneltilmesi gerektiği prensibine uyularak, Avrupa Konseyi üye hükümetlerinin Türkiye'ye yapılmakta olan yardımları devam ettireceğine inanarak;

Türkiye'nin batı âleminde edinmiş ol-

duğu yeri gözönüne alıp, batı ilkelerine olan sadakatini ispatlamış bulunduğunu gözönüne alarak;

Şartların devamlı surette değiştiği ve medeniyet, kültür, ideoloji ve iktisadî sistemlerin karşı karşıya geldikleri Yakın Doğunun bu hassas bölgesinde Batı'nın pozisyonunu muhafaza etmesinin hayatî önemine inanarak;

İstişarî Meclis aşağıdaki tavsiyelerde bulunmaktadır :

I — Teknik yardım programlarında Türkiye'nin ekonomik kalkınma problemlerine daha fazla dikkat göstermeleri yolunda üye hükümetleri ikna etmek;

II — Türkiye'nin gerek özel ve gerekse resmî krediler alabilmesini kolaylaştırmak amacıyla gerekli tedbirleri almak;

III — Türkiye'nin tediye muvazenesindeki mevcut ve gelecek zorlukları bertaraf etmek amacıyla Türkiye'nin dış borçlarını pekiştirmek yolunda kendilerine düşen vazifeyi yerine getirmeleri yolunda üye hükümetleri ikna etmek.

Haberler

TOPLU SÖZLEŞMELER

TÜRK - MADEN-İŞ FEDERASYONU'NUN TOPLU SÖZLEŞMELERİ

Türkiye Maden İşçileri Sendikaları Federasyonu ile, TKİ İşverenler Sendikası arasında imzalanan toplu sözleşme ile, Tunçbilek, Değirmisaz ve Sevitömer bölgelerinde çalışan 7 bin maden işçisi, yeni haklara kavuşmuşlardır. Geçen yılın kasım ayından beri devam eden toplu pazarlık sonunda imza edilen sözleşme, işçilere şu hakları kazandırmıştır :

a — Yer altı ve yer üstünde çalışan işçilerin tümüne, seyyanen 4'er lira zam sağlanmıştır.

b — Bu işçilerden (a) grubuna girenlere, ayrıca günlük 50 kuruş zam, (b) grubuna girenlere ise 1 lira zam sağlanmıştır. Bu kademeli zamlarından yararlanan işçilerin sayısı 4 bin civarındadır.

c — Bundan başka, aynı kategoride bulunan işçilere, 50 kuruş ile 2 lira arasında intibak ve terfi zammı sağlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi, iki yıl süreli.

1.1.1966'dan itibaren yürürlüğe girmiş addedilen sözleşme uyarınca,

ayrıca şu sosyal haklar kazanılmış bulunmaktadır :

— Kanunda yazılı ihbar süreleri, birer hafta artırılmıştır.

— «Çiğden erzak», ekmek hariç 175 kuruşa çıkarılmıştır.

— Çalışan işçilere 250'şer gram sabun verilecektir.

— İşçilerin aile efradı, doktor bulunmadığı ya da âcil durumlarda, en yakın sağlık merkezine ücretsiz olarak götürülüp getirileceklerdir.

— İşe başlanan ayın sonundan itibaren, işçilere kömür istihkakları verilecektir.

— Bunların yanıbaşında, yer altı ve yer üstünde çalışan işçilere birçok diğer müteferrik haklar sağlanmıştır.

ÖNEMLİ BİR SÖZLEŞME DAHA

Türkiye Maden İşçileri Federasyonu'na bağlı Muğla ve havalisi Maden İşçileri Sendikası ile, Sıtkı Koçman ve Selahattin Göktaş'a ait Köyceğiz kromları, Kırık Kromları, Mermir ve Krom İşletmeleri arasında bir süreden beri devam eden toplu sözleşme görüşmeleri tamamlanmış ve toplu sözleşme dönü yapılan bir törenle imza edilmiştir.

1700 işçiyi kapsayan toplu sözleşme ile işçi ücretlerine % 40 zam, ayrıca çocuk primi ve çeşitli haklar sağlanmıştır.

Toplu sözleşmenin imza töreninde, işveren Selahattin Göktaş, Maden-İş Federasyonu Genel Başkanı Kemal Özer ve diğer sendikacılarla, işveren temsilcileri hazır bulunmuştur.

Sözleşme işçiler arasında büyük bir memnuniyet yaratmıştır.

★

TARIM-İŞ'İN TOPLU SÖZLEŞMELERİ

Türkiye Tarım-İş Sendikası, Adana Merkez Şubesi ile Tarım Bakanlığı'na bağlı Çukurova Harası işyeri

arasında, 2 yüz işçiye kapsayan yeni bir toplu sözleşme imza edilmiştir.

Sözleşme sonunda işçi yevmiyelerine 2'er lira zam yapıldığı, yılda 250 lira tutarında giyecek eşyası, bayram ve tatil günlerinde çalışanların ücretlerinde yüzde 50 oranında zam sağlandığı bildirilmektedir. Ayrıca, üretimden, işçilerin de yararlandırılması prensibi, yakacak bedeli ve 10'ar lira çocuk zammı gibi hakların da sözleşme ile alındığı, verilen bilgiler arasındadır.

Öte yandan, sendika yetkililerince yapılan açıklamaya göre, Tarsus, Karabucak Münferit Orman Şefliği ile Karabucak Fidanlığı Orman Müdürlüğü ve Adana, D.S.İ. Baraj Ağaçlandırmaya işyerlerinde de, toplu pazarlığa girilmiştir. Sendika, önümüzdeki günlerde, bu pazarlıklar hakkında etraflı bilgi verecektir.

★

TARINDA ÖZEL SEKTÖRLE SÖZLEŞME YAPILACAK

Türkiye Tarım ve Tarım Sanayi İşçileri Sendikası dört bölgede tarım işkolundaki özel sektör işletmeleri ile toplu iş sözleşmesi yapacaktır. İzmir, Eskişehir, İstanbul, Samsun ve çevreli illerinde yapılacak toplu iş sözleşmesi konusunda Tarım-İş Başkanı Kamil Yıldırım şöyle demiştir :

«... Bugüne kadar devlet sektöründe örnek denilebilecek nitelikte toplu iş sözleşmeleri yapılmıştır. Bu toplu iş sözleşmelerinin aynı özel sektörde de yapmak azim ve kararındayız.»

★

GENEL-İŞ'İN SÖZLEŞMELERİ

Türkiye Genel Hizmetler Sendikası (Genel-İş)'in yurt çapında yaptığı toplu sözleşmelere hızla devam edilmektedir. Bu cümleden olarak, Genel-İş Ankara İkinci Şubesi ile Haymana Belediyesi arasında toplu pazarlık görüşmelerine önümüzdeki günlerde başlanacağı bildirilmektedir. Bundan önce, taraflar arasında imzalanan toplu sözleşmenin süresi, 1 Mart'ta bitmektedir.

Öte yandan, İkinci Şube ile Ayaş Belediyesi arasında devam eden pazarlıktaki anlaşmazlık, tarafların iyi niyeti sayesinde ortadan kalkmıştır. Ayaş Belediyesi ile pazarlığa devam e-

SESSİZ YÜRÜYÜŞ

Simav Kurşun Madeni'nde çalışan işçiler, 3 Mart günü, kendilerine verilen ücretlerin azlığını protesto amacıyla, bir sessiz yürüyüş yapacaklardır.

İşverenle bir süre önce girilen toplu pazarlıkta, ücretler konusunda meydana çıkan uyumsuzluk sonunda, girilen greve, bu işyerinde dört buçuk aydır devam edilmektedir. Gediz Maden İşçileri Sendikası Başkanı, üzücü olaylara sebep olmamak amacıyla, sendika yöneticilerinin tedbir alacağını, ancak işverenlerden anlayış beklemenin de, işçilerin hakkı olduğunu söylemiştir.

dilmektedir. Çubuk ve Kalecik Belediyeleri ile yapılan sözleşmeler ise sonuçlandırılmış bulunmaktadır. Bu iki ilçe belediyesi ile önümüzdeki günlerde imzalanacak sözleşmelerin de 1 Mart'tan itibaren yürürlüğe girmesi beklenmektedir.

★

TOMİS'İN TOPLU SÖZLEŞMELERİ

Türkiye Toprak Mahsulleri Gıda Sanayi İşçileri Sendikası (TOMİS), Ankara, Mercan'da kurulu Un Fabrikası işvereniyle toplu sözleşme imzalamıştır. Yürürlüğe giriş tarihi 1 Ocak 1966 olarak kabul edilen sözleşmeyle işçilere sağlanan haklar, özetle şunlardır :

- Asgarî ücret yüzde 40 zam ile 14 liraya çıkarılmıştır,
- Ücretlere yüzde 40 zam yapılmıştır,
- Çocuk başına 10 lira çocuk zammı sağlanmıştır,
- Sendika temsilciliği müessesesi teminat altına alınmıştır,
- Evi olmayan işçilere lojman sağlanmıştır,
- İzin süreleri 3'er gün artırılmıştır.
- İhbar ve kıdem tazminatı süreleri, 3'er gün artırılmıştır,
- Ücretli mazeret izni sağlanmıştır,
- İşyerinde, işçi sağlığı ve iş emniyetinin gerektirdiği mâlî tedbirlerin alınması kararlaştırılmıştır.

★

BASIN-İŞ İSTANBUL'DA TOPLU SÖZLEŞME YAPTI

Türkiye Basın Sanayi İşçileri İstanbul Darphane ve Damga Matbaası yetkilileri ile 270 işçi adına toplu iş sözleşmesi yapmıştır. Sözleşmeyle asgarî ücretler 12 - liraya yükselmiş, işçilere birinci yıl için seyyanen % 20, ikinci yıl için % 5 zam sağlanmıştır. Çalışmalarında üstün başarı gösteren işçilere bir üst derecenin ücreti llyakat zammı olarak verilecek ve 15 yılını dolduran işçilere de 500 lira kıdemî teşvik ikramiyesi ödenecektir.

★

PIRELLİ GREVİ BİTTİ

Lâstik-İş Sendikası tarafından, Pirelli Lâstik Fabrikası'nda yürütülen grev, uzun bir süre devam etmiş ve 23 Şubat sabahı, grevci 420 işçi, iş-

başı yapmışlardır.

Grevin önlenmesi amacıyla, Devlet Bakanı Refet Sezgin'in, ay ortasında yaptığı çalışmalar olumlu sonuçlanmamış, bunun üzerine, 10 Şubat'ta başlanan greve devam edilmişti.

Yapılan toplu sözleşme sonunda işçilere zam ve yeni sosyal haklar sağlanmıştır.

★

MALATYA BELEDİYE BAŞKANI MAHKEMEYE VERİLDİ

Bundan bir süre önce Malatya'da başlanan ve 28 gün süreyle devam ettirilen greve katılan Genel-İş Malatya Şubesi üyesi işçiler, Belediye Başkanı tarafından işten çıkarılmaktadırlar.

Olayla ilgili olarak Genel-İş Yürütme Kurulu tarafından görevlendirilen beş kişilik bir kurul, düzenlediği bir raporu, genel merkeze vermiştir. Aralarında sendika temsilcilerinin de bulunduğu kalabalık gruplar halinde sendikadan çıkartılan işçilerin sakat, ihtiyar ve çalışamayacak durumda olduğunu ileri süren Belediye Başkanı Temelli'nin bu yoldaki iddiasına karşılık, bu işçilerin Sağlık Kurulu'ndan geçirilmeleri istenmişse de, bu istek kabul edilmemiştir.

Bu durumda, kanunsuz tasarrufta bulunduğu iddia edilen Belediye Başkanı Turgut Temelli hakkında, Genel-İş Sendikası'nca dava açılmıştır. Öte yandan, görevini yapmadığı iddiasıyla, Çalışma Müdürü hakkında da harekete geçileceği öğrenilmiştir.

GES-İŞ VAN'DA GREVE GİDİYOR

Ges-İş Sendikasına bağlı belediye işçileri, Van Belediyesinin toplu pazarlık görüşmeleri sonucunda istenilen zam teklifini reddetmesi üzerine greve gitme kararı almışlardır. Ges-İş Sendikası tarafından desteklenen 130 belediye işçisi, 2 Mart tarihinde greve başlayacaklardır.

★

SİVEREK'TE YENİ OLAYLAR

Siverek ilçesinde beşyüze yakın çeşitli işkollarında çalışan işçi, sessiz yürüyüş yaparak, Atatürk Anıtına çelenk koymuşlardır.

Belediye Başkanlığınca sebepsiz olarak 13 temizlik işçisinin işten çıkarılmasını protesto amacı ile yapılan sessiz yürüyüş sonunda Atatürk Anıtına konan pankartta «bize; hürriyeti, mü-

cadele etmeyi öğrettin, daima izindeyiz» yazılı idi.

İşçiler daha sonra, Belediye binası önüne gelerek, hükümet komiseri aracılığı ile isteklerini Belediye Başkanına bildirmişlerdir.

★

YAPI-İŞ'İN PROTESTOSU

Yapı-İş Sendikası, İstanbul Şubesi, İstanbul'daki Muallim Köy Şantiye Şefliği'nde işçilere baskı yapıldığını açıklamış ve işverenin bu tutumunu protesto etmiştir.

Sendika, işçilere brüt 10 lira yevmiye verildiğini, buna karşılık, bu işçilerin günde 10 saat çalıştırıldıklarını ve hafta tatili düzeninin uygulanmadığını bildirmektedir. Konuyla ilgili olarak yayınlanan bildiride şöyle denilmektedir :

«İşçi açtır. Sendikaya kaydedilen işçi, istifa için zorlanmakta ve dövülmektedir. Diktatörce baskıya son verilmesi için yaptığımız şikâyetler neticesiz kalmaktadır...»

KONGRELER

TEZ-BÜRO İŞ'İN KONGRESİ YAPILDI

Türkiye Tezgâhtar ve Büro İşçileri Sendikası İkinci Genel Kurul Toplantısı, 14 - 16 Şubat tarihleri arasında, Ankara'da, İmar ve İskân Bakanlığı Salonu'nda yapılmıştır.

Türk-İş Üçüncü Bölge Temsilcisi Burhanettin Asutay'ın başkanlığını yaptığı kongrede, 11 bin 511 lira borçlu olarak teslim alınan sendikanın 410 bin 476 lira gelir sağladığı, yürütme kurulunca açıklanmış ve şimdiye kadar imzalanan toplu sözleşmeler, genel kurula bildirilmiştir. Buna göre, Sümerbank, GİMA, Ordu Yardımlaşma Kurumu, Türk-İş Genel Merkez personeli, Kızılay Etimesğüt Merkez Silâhlı Kuvvetler Kooperatifi, İzmir Türk Eğitim Derneği, İzmir Ayker Kollektif Şirketi, İstanbul Ankara Pazarı Kollektif Şirketi, İzmit SEKA Kooperatifi, MİGROS Türk Ticaret Anonim Şirketi, Ankara Memurlar Kooperatifi, Elektrik İşleri Etüd İdaresi Genel Müdürlüğü işverenleri ile sendika arasında toplu sözleşmeler imzalanmış bulunmaktadır.

Kongre sonunda yapılan seçimler neticesinde eski yürütme kurulu

görev başına getirilmiştir. Bu durumda, yürütme kurulu, şu üyelere teşekül etmiştir :

Genel Başkan : Tahir Gerek, Genel Sekreter : Ali Kaynak, Mâli Sekreter : Ekrem Özölçer.

★

DERİ-İŞ KONGRESİ

Türkiye Deri, Debbag, Kundura ve Seraciye Sanayii İşçileri Sendikası (Deri-İş) nin 14 üncü Kongresi geçen ay içinde İstanbulda yapılmıştır. Kongreyi Deri-İş Genel Başkanı Mustafa Şahin açmış, çalışma raporunu okuduktan sonra Uluslararası Deri ve Kundura Sanayii İşçileri Federasyonu Genel Sekreteri Mr. Robinson'a söz verilmiştir. Genel Sekreter yaptığı konuşmada, uluslararası hür sendikacılık âleminin Türk işçi hareketindeki gelişmeleri büyük bir hassasiyetle takip ettiğini bildirmiş, Türk sendikacılık hareketinin kısa zamanda aştığı merhaleleri övmüştür. Genel Sekreter konuşmasını, «Sizin mücadeleniz hepimizin mücadelesidir; hür dünya işçileri tam bir dayanışma içinde problemlerini halledeceklerdir.» diyerek bitirmiştir.

Kongre'de bir konuşma yapan Türk-İş Birinci Bölge Temsilcisi, deri sanayiinde karşılaşılan problemlere değinmiş ve özetle, «Türkiye'de asgari ücretler son derece düşüktür. Bütün fedakârlık işçiden beklenilmektedir. Bu sosyal adaletsizliği davet eden bir davranış şeklidir. Hatalıdır» demiştir.

Daha sonra delegeler çalışma raporu üzerinde konuşmalar yapmışlar ve seçimler sonucunda eski İcra Kurulu tekrar seçilmişlerdir. Buna göre, Deri-İş Başkanlığına Mustafa Şahin; Genel Sekreterliğine Adnan Gürkule; Mali Sekreterliğine de Musa Yeşil getirilmişlerdir.

★

TÜRK-MADEN-İŞ'İN BİLDİRİSİ

Türkiye Maden İşçileri Sendikaları Federasyonu Yönetim kurulu Şubat ayı içinde yaptığı toplantıdan sonra şu bildiri yayınlamıştır :

1 — Simav Kurşun Sanayii İşletmesinde çalışan Gediz Maden İşçileri Sendikası üyesi 350 işçinin, ücretlerini alamamaları yüzünden üçbuçuk ay önce başladıkları grev devam etmektedir.

Federasyonumuz Yönetim Kurulu, bu konuda ilgili makamlar nezdindeki teşebbüslerin sonucu alınıp, işçilerin kanuni hakları tanınmıya kadar greve devam olunmasını ve Federasyona bağlı bütün sendikaların bugüne kadar olduğu gibi, bundan sonra da grevi bütün güçleriyle desteklemelerini karar altına almıştır.

2 — Turhal maden işçileri adına, Federasyonumuzla Turhal Antimuan Maden İşletmeleri arasında işkolu seviyesinde devam etmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinde, anlaşmaya varılamadığı için, İcra Kurulu tarafından bu işyerinde grev kararı alınmış bulunmaktaydı.

Federasyon Yönetim Kurulu, toplu sözleşme görüşmelerinde üzerinde anlaşılmayan konuları ve işyerinin durumu nu enine, boyuna incelemiştir. İşveren bilâhosuna göre bu işyeri geçen yıl içinde, vergiler ve diğer bütün masraflar çıktıktan sonra 6,5 milyon lira kâr etmiş bulunmaktadır.

İşverenin bu kârına karşı işyerinde çalışmakta olan işçiler ancak, yarı yarıya aç yaşayabilecek kadar ücret almaktadır. hertürlü, insanca yaşama hakından yoksun bırakılmaktadırlar. Bu durumu gözönüne alan Federasyon Yönetim Kurulu, İcra Kurulu tarafından daha önce verilmiş olan grev kararını oybirliği ile onaylamış, Federasyona bağlı bütün sendikaların greve maddi manevi bütün güçleriyle destek olmalarını ve grevin başarıya ulaşmıya kadar devam etmesini kararlaştırmıştır. Türk-Maden-İş Federasyonu Yönetim Kurulu, ayrıca kârına kâr katmak uğruna, işçisini bir lokma ekmeğe çalıştırmak isteyen zihniyetle de Anayasamız ve kanunlar çerçevesinde hertürlü mücadelenin yapılmasına karar vermiştir.

3 — Yönetim Kurulu, Konya'da kurulu olan «Konya ve Havalisi Maden İşçileri Sendikası'nın» üyelik müracaatını da oybirliği ile kabul etmiştir.

4 — Yönetim Kurulu toplantısında, sendika başkanlarının toplu sözleşmeler, teşkilatlanma ve diğer mahalli meselelerle ilgili teklifleri görüşülerek olumlu sonuçlara bağlanmıştır.

5 — Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan İşsizlik Sigortası Kanunu ön tasarısı üzerinde yapılan görüşmeler sonunda, bu tasarının bu günkü şekliyle

le işçilere hiç bir fayda sağlamayacağı ve memleketin ihtiyacını karşılamaktan çok uzak olduğu sonucuna varılmıştır.

Tasarı hakkındaki görüşümüz, gerçekçeliye birlikte, üst kuruluşumuz TÜRK-İŞ'e sunulacak ve Konfederasyonumuzdan Kanunun Parlâmentoda görüşülmesi sırasında tenkitlerimizi değerlendirmesi istenecektir. Türk-İş'in kanunun işçi yararına ve Anayasamızda öngörüldüğü şekilde çıkması için çalışacağı inancındayız. İşsizlik sigortası kanununun özenilen ve ihtiyacı karşılayacak bir şekilde gerçekleşmesi için Maden-İş Federasyonu bütün gücüyle çalışacaktır.

Çeşitli Haberler

İŞÇİ TİYATROSU

Türk-İş Üçüncü Bölge Temsilciliği, İzmir'de bir «İşçi Tiyatrosu» kura caktır. Bölge Eğitim Müdürlüğü tarafından bu yoldaki teşebbüs, işçiler arasında memnuniyet uyandırmıştır.

Tiyatroyla ilgili ilk hazırlık olarak, bölge kapsamındaki 130 bin işçi arasından, şimdilik 10 aktör ve aktris işçi seçilecektir. Bu işçilerin, özel kurslarda eğitilecekleri bildirilmektedir.

★

KAYSERİ'DE SENDİKALAR «HALKA HİZMET KOMİTESİ» KURDULAR

Kayseri'de doktorların muayene ücretlerini 20.— liradan 30.— liraya yükseltmeleri üzerine mahalli sendikalar bir «Halka Hizmet Komitesi» kurmuşlar ve doktorların kararını protesto ederek, yoksul halkımıza büyük ölçüde zarar verecek bu kararın kaldırılmasını istemişlerdir. Komite aynı zamanda İstanbul Tabipler Birliği Merkez Konseyi'ne müracaat ederek, Kayseri Tabipler Odasının kararını onaylamamasını istemiştir. İstanbul Tabipler Merkez Konseyi'nin, Kayserili doktorların isteğini reddetmesine rağmen, doktorlar 30.— lira muayene ücreti almakta devam etmektedirler. Doktorların kendi çıkarlarını ön plânda tutmaları Kayseri'de büyük bir üzüntü yaratmıştır.

ICFTU İCRA KURULU ŞUBAT AYI İÇİNDE TOPLANTI YAPTI

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) İcra Kurulu'nun 39 uncu toplantısı Şubat ayında yapılmıştır. Toplantıda ICFTU'nun teşkilatlanma çabaları, Afrika'daki son sendikal gelişmeler ve Rodezya meselesi, ticaret ve kalkınma problemleri, kooperatifçilik hareketi ve mesleki eğitim çalışmaları görüşülmüştür. Toplantıda AFL-CIO'nun (Amerikan İşçi Sendikaları Federasyonu) ICFTU İcra Kurulunda beş yerine altı üye ile temsil edilmesi yolundaki teklifi de incelenerek kabul edilmiştir. Buna göre, AFL-CIO 3, Amerikan Maden İşçileri Sendikası 1, Kanada İşçi Sendikaları Konfederasyonu da 2 üye ile ICFTU İcra Kurulu toplantılarına katılacaklardır.

ICFTU İcra Kurulu, «Yukarı Volta İşçi Sendikaları Federasyonu» ile «Kurakao (Karabiyen Denizi'nde bir ada) İşçi Sendikaları Federasyonu» nun üyeliğe kabul edilme isteklerini de görüşerek karara bağlamıştır. Bu suretle ICFTU'ya bağlı kuruluşların sayısı 119'dan 121'e yükselmiştir.

İcra Kurulu toplantısında, Uluslararası Konfederasyonun kooperatifçilik hareketini ve mesleki eğitim çalışmalarını daha iyi koordine edebilmesi için gereken tedbirler üzerinde de durulmuş ve bu alanda olumlu sonuç alınabilmesi için, her şeyden önce - sendikalar arasında işbirliği sağlamanın gereği belirtilmiştir.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu İcra Kurulu Rodezya sorununu da görüşerek hür sendikacılık âleminin Ian Smith rejimi ile mücadelesine devam etmesini kararlaştırmıştır.

İspanya Parlamentosunun yeni kabul ettiği grev kanununu bir kere daha takbih eden İcra Kurulu, bu kanunla İspanyol işçisinin durumunda hiç bir yenilik yapılmadığını belirterek, Franko rejimiyle, İspanya'da sendikal hak ve hürriyetler elde edilinceye kadar mücadele edilmesini, İspanya'nın tekrar Uluslararası Çalışma Teşkilatına şikâyet edilmesini karara bağlamıştır. Aden konusunda İngiltere Hükümetine müracaat edilerek, burada sendikal hak ve hürriyetleri garanti altına alacak bir nizamın kurulmasının istenilmesi de ICFTU İcra Kurulunun aldığı kararlar arasındadır. Ticaret ve kalkınma sorununun az gelişmiş ülkeler aleyhine geliştirildiğini, bunu önlemek için derhal tedbir alınması gerektiğini belirten İcra Kurulu, bu konuda Birleşmiş Milletler Ekonomik Konseyi nezdinde teşebbüse geçilmesini kararlaştırmıştır.

DÖRDÜNCÜ GREVDEN SONRA JAPON GEMİ ADAMLARI YENİ HAKLAR ELDE ETTİ

Japonya'da 140,000 gemi adamının son iki ay zarfında yaptıkları dördüncü grev başarıyla sonuçlanmış ve yeni toplu iş sözleşmesi yapılmıştır. Gemi adamları ilk greve 27 Kasım 1965'te başlamışlar ve bunu bir hafta devam ettirmişlerdi. 55 limanda 1500 gemiyi işlemez hale sokan bu grev sonucunda işverenin sendika taleplerini reddetmesi üzerine dördüncü defa daha greve başvurulmuş, nihayet işverenin % 16.3 oranında ücret zammı vermeyi kabul etmesi üzerine grevlere son verilmiştir. 140,000 Japon gemi adamının gre-



Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) 60 milyon işçiyi temsil etmektedir. Konfederasyonun temel ilkesi dünya işçilerinin sendikal hak ve hürriyetlere kavuşturulmasıdır. Resim ICFTU'nun Stockholm Kongresi sırasında alınmıştır.

vi, uluslararası hür sendikacılık hareketi tarafından sonuna kadar desteklenmiştir.

★

YUNAN HÜKÜMETİ PROTESTO EDİLDİ

Geçen ay içinde Yunanistan'da başlayan grevler sırasında baskı hareketlerine başvuran Yunan Hükümeti, ICFTU tarafından şiddetle protesto edilmiştir. Yunan Başbakanı Stefanopulos'a gönderilen telgrafta, «Yunan Hükümetinin bu davranışlarının sendikal hak ve hürriyetlerle asla bağdaşmayacağı» belirtilmekte, «baskı hareketlerine ve işçi üzerine polis kuvvetlerinin sevk edilmesine son verilmesi, sendikal hak ve hürriyetlere hürmek edilmesi» istenilmektedir. Yunan işçilerine karşı girişilen bu baskı hareketi, uluslararası hür sendikacılık hareketi tarafından nefretle tel'in edilmiştir.

★

İSVEÇ'TE GENEL GREV TEHLİKESİ BÜYÜYOR

İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile İsveç İşveren-

Kısa Haberler

NECATİ TAŞKIN ICFTU'YA TEŞEKKÜR ETTİ

Kıbrıs Türk İşçi Birlikleri Federasyonu Genel Sekreteri Necati Taşkın, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) na bir teşekkür mesajı göndermiştir. Taşkın'ın mesajında «ICFTU'nun Kıbrıs sorunuyla yakinen ilgilenmesine» teşekkür edilmekte ve Kıbrıs Türk işçilerinin uluslararası hür işçi hareketine olan inancı ve bağlılığı tekrarlanmaktadır.



HISTADRUT'UN ÜYE SAYISI ARTTI

İsrail İşçi Sendikaları Federasyonu (Histadrut) nun üye sayısının 915 bine yükseldiği öğrenilmiştir. Üye sayısındaki artış, Histadrut'un 10 uncu Kongresinde Genel Sekreter Ahorán Becker tarafından açıklanmıştır. Kongrede ayrıca Histadrut tarafından yürütülen sağlık hizmetlerinden 1 milyon 800 bin İsraillinin istifade ettiği de belirtilmiştir.



FO. BEN BARKA OLAYI AYDINLANMALI DİYOR

Fas muhalefet lideri Ben Barka'nın kaçırılarak öldürülmesi olayına Fransız devlet büyüklerinin ve iki bakanın isminin karışması üzerine Fransız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (FO) bir bildiri yayınlamış, durumun bütün çıplaklığıyla açıklanması gerektiğini

bildirmiştir. Konfederasyon Genel Sekreteri yaptığı açıklamada, bu konunun gizli tutulmasının yanlış tefsirlere yol açabileceğine işaret etmektedir.



GAZETECİLER FEDERASYONU BM'E MÜRACAAT ETTİ

Uluslararası Gazeteciler Federasyonu Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonuna müracaat ederek, 13 aydan beri Pines adasında tutuklu olarak bulundurulmuş Kübalı gazeteci Adolfo Rivero Caro'nun serbest bırakılması için teşebbüse geçilmesini istemiştir. Siyasi mahkum olarak adaya hapsedilen gazetecinin sıhhi durumunun son derece kötü olduğu, gözlerinin hemen hemen görmediği, Uluslararası Federasyonun müracaatında yer almaktadır.



MADRID TRAMVAY İŞÇİLERİ GREV YAPTI

Jesus Quesada Conzals adlı bir çitçinin işyerinde arkadaşlarını eve tahrik ettiği iddiasıyla işten çıkarılması takiben Madrid tramvay işçileri greve gitmişlerdir. Grev sırasında işçilerle zabıta kuvvetleri arasında çatışma olmuştur.

Diğer yandan Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yönetim Kurulunun, ICFTU'nun «yeni İspanyol Grev Kanunu» ile ilgili şikâyetini ele aldığı öğrenilmiştir.

ler Konfederasyonu arasında Kasım ayı sonunda başlayan merkezî toplu pazarlık görüşmelerinden bir sonuç alınamamıştır. İşverenlerin tutumu bu yıla kadar alışılacaklardan oldukça farklıdır. Uzun yıllardan beri «çalışma barışı»nın bozulmaması için azami gayret sarfeden tarafların, bu yıl aralarındaki ihtilâfa nasıl bir çözüm yolu bulacakları, uluslararası hür sendikacılık âlemince merakla beklenilmektedir.

İsveç İşverenler Konfederas-

yonu Başkanı Bertil Kugelberg yaptığı basın toplantısında (LO)'ya şiddetle çatmış ve «gerçeklerden uzak, bu derece sorumsuz taleplerle ilk defa karşılaşılıyor...» demiştir. İşverenlerin hücumlarını cevaplandıran eski ICFTU ve halen İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) Başkanı Arne Geijer, «... işverenler yüksek kumar oynuyorlar! Bu, eğer İsveç işçi - işveren ilişkilerinde yeni bir davranışın işareti ise, elbetteki hak ettikleri muameleyi görecek-

lerdir. Çalışma hayatımızda son 10 yıllık durumun tamamen aksi yönde bir harekete girilmesi mümkündür» demiştir.

Karşılıklı ithamlardan sonra merkezî seviyede yapılan toplu pazarlık görüşmeleri durmuş ve Hükümetin uzlaştırma teşebbüslerinden halen olumlu bir sonuç alınamamıştır.

İsveç'te genel greve gidilmesi halinde 24,000 işyerinde çalışmakta olan 1,200,000 işçi greve başlayacaktır. Beri yandan İsveç kamu hizmeti görevlilerine de 1 Ocak 1966 tarihinden itibaren grev yapma hakkı tanınmıştır.



HOLLANDA'DA ASGARİ ÜCRETLER ARTTI

Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu (NVV) nun gayretleriyle Hollanda'da asgarî ücretler artmış ve haftada 333.— lira olarak tesbit edilmiştir. Yeni asgarî ücretler 10 Ocak 1966 tarihinden itibaren haftalık ücret alanlara, 1 Ocak 1966 dan sonra da «aylık» alanlara uygulanmaya başlanılmıştır.



FRANSIZ İŞÇİ KONFEDERASYONU KOMÜNİST TAKTİKLERİYLE MÜCADELE EDİYORUZ DEDİ

Fransız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (FO) Fransız Komünist Partisi'nin ve komünistlerin kontrolü altında bulunan İşçi Konfederasyonu'nun birleşme ve işçi sorunlarının halli için ortak mücadele yapma tekliflerini «... **billen** komünist taktikleri» olarak nitelemiş ve hür Fransız işçilerinin «bu taktiklere kapılmayacağını» belirtmiştir. Fransız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (FO) Genel Sekreteri, bu konuda, «sendikaların birleşmesinin karşısında değil; işçi sorunlarının çözümlemesinde, bunun elbetteki büyük faydası vardır; ancak, sormak isteriz; biz partilerüstü politika izleyen bir işçi teşkilatıyız, acaba birleşirsek, bugün komünist Partisi'nden direktif alan işçi Konfederasyonu, bu siyasi görüşümüze katılacak mıdır?» demiş ve bunun mümkün olamayacağını da sözlerine ilâve etmiştir.

RESİMLERLE OLAYLAR



Paşabahçe Şişe Camı Fabrikasında çalışanlar, Taksim Abidesine koydukları pankartlarda durumlarını ne güzel açıklamışlar: «Sosyal Adalet Teranesiyle Sosyal Sefalet Yaratılıyor...»



Paşabahçe cam işçileri 26 Şubat günü bir sessiz yürüyüş yaparak, problemlerini açıkladılar. Cezaevlerinde yemek bedeli olarak 100 kuruş verilirken, kendilerine 80 kuruş verilmekte olduğunu kamuoyuna duyurdular.

İzmir'in yanısıra İstanbul'da da bir facia cereyan ediyor.

Resimde saat ücreti 125 kuruş olan bir cam işçisi kucağında yavrusuyla 26 Şubat günkü sessiz protesto yürüyüşü sırasında



İşçi baba grev gözcüsü... Bu babanın beş çocuğu var. Yıllardır emeğini satarak didiniyor, çocuklarının iyi yetişmesine çalışıyor. Beş kalem alsa 125 kuruş... bu parayı kazanması için en ağır şartlar altında 1 saat çalışması lâzım. Evet Paşabahçedeki işçinin durumu bu. Saat ücreti 125 kuruş... 16 yıl çalışan da alacağın değişmeyecek: 165 kuruş.



Kula ve Yün Mensucat Fabrikalarında uygulanmakta olan grevin 83 üncü günü İzmir İşçileri muhteşem bir miting yaptılar. İşverenlerin tutumunu protesto ettiler. «Sonuna kadar mücadele edeceğiz, haklarımızı alacağız, Türk-İş destekliyor bizi» dediler ve and içtiler.



İzmir'de üç aydır 2300 işçi grevde. Bir yanda yılda 7.5 milyon lira kâr eden bir işveren öte yanda verilmek istenmeyen ücret zammı: günde 3 ekmek parası!... Bir yanda hak mücadelesi öte yanda «...siz, hâlâ ceketlerinizi satmadınız mı!» tahrikleri... ve işçiye vuran, cop kullanan, zihniyet.



AVRUPA SENDİKACILIK HAREKETİ

TÜRK-İŞ YAYINLARI No.42

İngiltere

İsveç

Fransa

Norveç

Finlandiya

Danimarka

Hollanda

Belçika

Lüksemburg

Almanya

Avusturya

İtalya

İsviçre

İspanya

Yunanistan

