

TÜRK-İS

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI



KONFEDERASYONU YAYIN ORGANI

TEMMUZ-AĞUSTOS 1984

SAYI: 181

İŞÇİ SORUNLARI ZİRVE'DE GÖRÜŞÜLDÜ



ÇALIŞMA
MECLİSİ
TOPLANDI

ZİRVE
TOPLANTILARI
DEVAM

AYLIK
EĞİTİM
VE
MESLEK
DERGİSİ

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE
İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
YAYIN
ORGANIDIR

DERGİMİZ,
BASIN AHLAK
YASASINA UYAR

TEMMUZ- AĞUSTOS

1984

SAYI: 181

FIATI :
YURT İÇİ 100 TL.
YURT DIŞI 6 DM.

●
SAHİBİ :
TÜRKİYE
İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
ADINA
GENEL BAŞKAN

**ŞEVKET
YILMAZ**

●
MÜESSESE
MÜDÜRÜ :
GENEL
TEŞKİLATLANDIRMA
SEKRETERİ
ORHAN BALABAN

●
SORUMLU
YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
**HÜSEYİN
EKMEKÇİOĞLU**

●
BASIN DANIŞMANLARI :
**BURHAN
DODANLI**

**ERKİN
OKAY**

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

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

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

İçindekiler

-
- 1** SUNUŞ
-
- 2 - 7** TÜRK-İŞ/HÜKÜMET ZIRVESİ
-
- 8** DENİZCİLERİ ANIYORUZ
HAVA-İŞ KOOPERATİFÇİLİK
SEMİNERİ
-
- 9 - 11** BEŞİNCİ BEŞ YILLIK PLANA
AIT TÜRK-İŞ'İN GÖRÜŞÜ
-
- 12** YABANCI HEYETLERİN
TÜRK-İŞ'İ ZİYARETİ
-
- 13 - 15** İŞSİZLİK KONUSUNDA
SEMİNER YAPILDI
-
- 16 - 22** ÇALIŞMA MECLİSİ
-
- 23 25** TÜRK-İŞ BAŞKANLAR
KURULU TOPLANDI
-
- 26** KÖŞEMDEN
-
- 27** UYUŞMAZLIKLARA ÇARE
BULACAK OLAN RESMİ
ARABULUCULAR
-
- 28 - 30** SOSYAL GÜVENLİK
-
- 31** ÇALIŞMA YAŞI ve ÇOCUKLARI
ÇALIŞTIRMA YASAĞI
-
- 32** 33 SENDİKAYA TOPLU
SÖZLEŞME YETKİSİ VEPİLDİ
-



TÜRK-İŞ 32 YAŞINDA...

Değerli Okurlarımız,

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) 31 yılını geride bırakmış ve 32 yaşına basmıştır.

Kutlu olsun!

Bebeklik, emekleme çocukluk ve gençlik yılları böylelikle geride kalmış oluyor.

TÜRK-İŞ'imiz şimdi, gençliğini yaşamış olgunluk çağına girmiştir.

Aslında bebeklik, çocukluk, gençlik ve bunun da ötesinde olgunluk çağı gibi aşamalar, hakiki şahıslar için kullandığımız tâbirlerdir. Hükmi şahsiyeti haiz müesseselerin olgunluğu ise, o müessesenin kuruluş amacındaki ciddi-yetine paralel olarak daha ilk gününden başlar ve devam eder.

31 Temmuz 1952 tarihinde Bursa'da kurulan TÜRK-İŞ'in olgunluğu da işte o tarihte, 31 Temmuz 1952'de kendini göstermiş ve bütün hayatı boyunca süregelmiştir.

Toplumun her kesimi, işçisi-işvereni hükümeti ve devletiyle kabul ve teslim etmiştir ki, TÜRK-İŞ ülkemizin en ciddi ve ağırbaşlı kuruluşlarından biridir. TÜRK-İŞ, bu ağırbaşlılığına yakışır tarzda geride bıraktığı 32 şerefli yıl içinde unutulması imkânsız mücadeleler vermiş ve bu mücadeleleri sürdürürken, ülke çıkarlarını daima önde tutmasını bilmiştir.

31 Temmuz 1984 tarihinde 33. Kuruluş yılını idrâk eden TÜRK-İŞ, şüphesiz bundan sonraki sendikal sorunları çözmede de aynı basireti, aynı duyarlılığı ve aynı vatanseverliği gösterecektir.

12 Eylül 1980'den, demokrasinin yeniden ve sağlıklı biçimde işlerliğe kavuşmasına dek geçen süre içinde de, TÜRK-İŞ bir yandan askıya alınan sendikal çalışmaların işlerliğe kavuşmasını savunurken, içinde bulunulan hassas dönemin koşullarını takdirden aciz kalmamış, yöneltlen haksız eleştirilere rağmen, savunduğu çizgiden ayrılmamıştır. TÜRK-İŞ, ülkemizde demokrasinin çağdaş ve sağlıklı biçimde yeniden teessüsü için gösterilen çabaların yakın destekçisi olmuştur. Gerek Anayasa çalışmaları, gerekse temel kanunların çıkarılmasında, sağlıklı demokrasi koşullarının bu yasalarda yer almasını temin için gösterdiği olağanüstü çabalarında büyük ölçüde başarı-kaydetmiştir. TÜRK-İŞ'in bu başarısı, şüphesiz ülkemizin ve çalışma barışının sağlam temellere oturtulmasında önemli yer tutmaktadır.

Konfederasyonun ülke sorunlarına bakışındaki ve çözüm arayışındaki bu şaşmaz karakteri, şüphesiz önemli bir özelliktir. Çünkü TÜRK-İŞ, bir sorunu ele alırken, onu sadece işçiler açısından sendikal bir fonksiyon olarak değil, ülkenin ve içinde yaşadığımız dünyanın sosyo-ekonomik koşullarını da irdeleyerek incelemekte, eleştiri ve görüşlerini objektif ölçüler içinde yetkili makamlara ve kamuoyuna yansıtmaktadır.

Tabi bu görüşler öne sürülürken, bilimsel ve teknik veriler gözardı edilmemektedir.

İşte böyle bir sendikal mücadele, ileri düzeydeki ülkelerin işçi kuruluşlarını bile kıskandıracak düzeyde gelişmiştir ve tecrübeler ışığında daha da gelişecektir.

Atatürkçülüğü başa alan TÜRK-İŞ'in bu bariz ve mümtaz vasfı, kuruluştan 32. yıla, buradan ebediyete dek sürecektir...

TÜRK-İŞ, bunun için vardır, TÜRK-İŞ bunun için yurtiçinde ve yurtdışında itibarlıdır.

TÜRK-İŞ, işçi gönlündeki güvencelerin en güçlüsü, işçi kuruluşlarının en yücесidir.

BÜYÜK TÜRK-İŞ'e nice başarılı ve mutlu yıllar diliyoruz.

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ

ZİRVENİN GÜNDEMİ

TÜRK-İŞ HÜKÜMET ZİRVESİ YAPILDI

İşçi Sorunları
zirvede görüşüldü

Zirve Toplantıları
sürecek

Başbakan Özal ve
Hükümet üyeleri
TÜRK-İŞ'in isteklerini
benimsedi

Hükümet
Türk-İş
1. raunt

Özal, Yılmaz'a "hay
demedi ama "ekonor
zorluklar"dan söz

Umut
zirve

25 Haziran ve 4 Temmuz'da yapılacak
Türk-İş arasındaki "Zirve" dün se
• Başbakan Özal, saat 10.00'da
Özal, Türk-İş'in Genel Başkanı
Yılmaz ile görüşme yaptı. Özal
Türk-İŞ'in isteklerini benimsedi.
• Özal, Yılmaz'a "hay demedi ama
"ekonor zorluklar"dan söz etti.
• Özal, Yılmaz'a "hay demedi ama
"ekonor zorluklar"dan söz etti.
• Özal, Yılmaz'a "hay demedi ama
"ekonor zorluklar"dan söz etti.

1 — EKONOMİK SORUNLAR



2 — YASAL KONULAR



3 — SAİR KONULAR



TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında beklenen zirve görüşmesi 17 Temmuz 1984 Salı günü yapıldı.

Eski Başbakanlık binasındaki Bakanlar Kurulu odasında saat 10.00'da başlayan toplantıya, Hükümet'ten 12 Bakan, TÜRK-İŞ'ten 14 Sendikacı katıldı.

Başbakan ÖZAL'ın Başkanlık ettiği zirve toplantısında Başbakan Yardımcısı Kaya ERDEM, Devlet Bakanları Kâzım OKSAY, İsmail ÖZDAĞLAR, Ahmet Kurtcebe ALPTEMOÇİN, Maliye ve Gümrük Bakanı Vural ARIKAN, Ulaştırma Bakanı Veysel ATASOY, Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanı Hüsnü DOĞAN, Sanayi ve Ticaret Bakanı Cahit ARAL, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Cemal BÜYÜKBAŞ, İmar ve Bayındırlık Bakanı Sefa GİRAY ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mustafa KALEMLİ katıldılar.

Şevket YILMAZ'ın başkanlığındaki TÜRK-İŞ heyetinde ise Genel Sekreter Sadık ŞİDE, Genel Mali Sekreter Ömer ERGÜN, Genel Eğitim Sekreteri Kaya ÖZDEMİR, Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Orhan BALABAN, TEKGIDA-İŞ Sendikası Genel Başkanı Zeki

- a) Fiat Ücret Dengesizliği,
- b) YHK. İlke Kararının Geçersizliği.
— Yemek parası olan 125.— TL'nin yetersiz oluşu.
- c) Toplu İş Sözleşmeleri Politikası ve Müzakereleri
- d) İşçi Alacakları.
- e) 3.000.— TL. Avans.
- f) Sendikal Taleplerin Düzenlenmesi.

- a) TÜRK-İŞ Kanun Teklifleri.
- b) V. Beş Yıllık Kalkınma Plânı.
- c) Bakanlıkların yeniden Düzenlenmesine ait KHK.'ler.
- d) Türk Bayrağı Kanunu ve Tüzüğü.
- e) MPM.'nin Kuruluş Kanunu
- f) Sendikal Denetim Konusu.

- a) İşçi Çıkarma Olayları.
- b) Kamu İşyerleri ve KİT'lerdeki boş kadroların doldurulması
- c) Müteahhit eliyle yaptırılan işler ve işçilerin mağduriyeti
- d) Ulaştırma Sektöründeki Permi'nin kaldırılmış olması.
- e) Sendika Uzmanı - Sosyal Yardımcıları tayinlerinin çabuklaştırılması.

GEDİK, TÜRKİYE DENİZCİLER Sendikası Başkanı Emin KUL, TARIM-İŞ Sendikası Genel Başkanı Zeynel İRMAK, TÜRK METAL Sendikası Genel Başkanı Mustafa ÖZBEK, TES-İŞ Sendikası Genel Başkanı Orhan ERCELİK, Demiryol-İŞ Genel Başkanı Mehmet ACİDERELİ, PETROL-İŞ Sendikası Genel Başkanı Cevdet SELVİ, SAĞLIK-İŞ Sendikası Genel Başkanı Mustafa BAŞOĞLU ve YOL-İŞ Sendikası Genel Başkanı Bayram MERAL yer almışlardı.

ELE ALINAN KONULAR

TÜRK-İŞ/HÜKÜMET zirvesinde sosyal, ekonomik ve sair konular adı altında gündeme alınan maddeler üzerinde TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ ve diğer yöneticiler sırayla Hükümete bilgi verdiler.

4 saat 15 dakika süren toplantıdan önce TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, Başbakanlığa ge-



BAŞBAKAN TURGUT ÖZAL TOPLANTIDAN ÖNCE BAŞBAKANLIK ÖNÜNDE GAZETECİLERLE



TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANI ŞEVKET YILMAZ VE TÜRK-İŞ HEYETİ BAŞBAKANLIĞA GELİRKEN

lirken basın mensuplarının bir sorusu üzerine; «İşçinin boğazından lokma geçmeye başlayınca kadar bu toplantılar ve görüşmelerimiz sürecektir.» dedi.

BAŞBAKANIN SÖZLERİ

Toplantı başlamadan önce TÜRK-İŞ Genel Başkanı ile TÜRK-İŞ Heyetindeki öteki üyeleri teker teker öperek kendilerine hoş geldin diyen Başbakan ÖZAL, zirve toplantısını açış konuşmasında amaçlarının TÜRK-İŞ'le olan iyi dialoğu sürdürmekle birlikte işçi sorunlarının çözümüne çalışmak olduğunu kaydetti. Başbakan ÖZAL, konuşmasının bir bölümünde; «Biz, çalışma barışının en iyi şekilde tesisinden ve sürdürülmesinden yanayız. Ancak, işçi - işveren arasında kesinlikle taraf değiliz. Hükümet olarak tarafsızız. Meseleleri çözmek için gayret sarfedeceğiz. Bu zirve toplantılarının önümüzdeki tarihlerde meselelerin önem derecesi ölçüsünde yenilenmesini isti-

yoruz. Bugün burada TÜRK-İŞ'in Sayın Genel Başkanı ve yakın mesai arkadaşlarından işçilerin sorunlarını dinleyecek ve Hükümet olarak bu sorunlara hep birlikte çare bulmaya gayret sarfedeceğiz.» dedi.

TÜRK-İŞ GENEL BAŞKANININ SÖZLERİ

Genel Başkan Şevket YILMAZ, Başbakan ÖZAL'dan sonra, Konfederasyonun isteklerini özetleyen şu konuşmayı yaptı :

«Türkiye'de hür sendikacılığın ilk temsilcisi olan TÜRK-İŞ kurulduğu 1952 yılından beri, milli çıkarlara ve demokratik rejime saygılı olmuş ve sahip çıkmıştır.

Bizim demokrasiye sahip çıkmamız, hem demokrasinin Büyük Türk Milletine yaraşan tek rejim olmasından, hem de işçilerin hak ve çıkarlarının sadece demokrasilerde gelişmesindendir.

12 Eylül 1980 öncesinde demokrasiyi tahrip etmek isteyen sokak hareketlerine karşı TÜRK-İŞ daima demokrasiyi savunmuş, sokağın ülkeye hakim olmasına karşı çıkmıştır.

Daha sonra da, olağanüstü rejimden çıkıp demokrasiyi tekrar yerleştirmeyi amaçlayan çalışmalarda TÜRK-İŞ daima yardımcı olmuştur.

1982 Anayasamızın halkoyuna sunulması aşamasında, acil görevin, Anayasanın içeriğini tartışmaktan çok, parlamenter demokrasiye geçişi sağlayacak oylamayı tamamlamak olduğunu yine ve sadece TÜRK-İŞ savunmuştur.

Anayasa oylaması sonrasında da kendi toplantılarımızda kongrelerimizde, seminerlerimize hep aynı tezi savunduk ve temsil ettiğimiz işçilerin bu bilinçle davranmalarını sağladık.

Türk işçileri ve TÜRK-İŞ olarak biz asla demokrasiden vazgeçmeyiz. Çünkü demokrasinin bizim sorunlarımıza ve taleplerimize saygı gösterecek tek rejim olduğunu biliyoruz. Bu nedenle de, Cumhuriyet Hükümetlerinin, bizim sorunlarımızla ilgilenmesini ısrarla beklemek hakkına sahip olduğumuza inanıyoruz.

Çalışma hayatına ilişkin sorunların her dönemde ve her rejimde mevcut olması tabiidir. Den 'krasilerde bu sorunların çözümü de rejimin kendi içindedir. Bu, devletin her fırsatta işçi sorunlarıyla ilgilenmesi ve işçi sendikalarına danışmasıyla mümkün olur. Bir başka deyişle, hükümet ve hür sendikacılık arasında diyalog esas kuraldır.

Üyesi bulunduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü ILO ile girmeyi umduğumuz Avrupa Ekonomik Topluluğu ilkeleri de, hükümet ve hür sendikacılık arasında diyalog bulunmasını gerektirir



BAŞBAKAN ÖZAL, ZİRVE TOPLANTISINI AÇARKEN

Bizim amacımız, geçmiş veya mevcut siyasal iktidarların eleştirisi değildir. Biz, şu andaki sorunlara acil çözüm bulunması için hükümetle diyalogun kaçınılmaz olduğuna inanıyoruz.

Bizim amacımız, ülkenin kalkınması, yoksulluğun ortadan kalkması, herkesin daha mutlu olması için takip edilecek yolu geleceğe dönük olarak tartışmak, gerekli yasal ve idari düzenlemeleri yapıcı bir diyalog içinde oluşturmaya gayret etmektir.

Daha önce de üç ana başlık halinde mutabık kaldığımız gündeme göre düzenlenen Toplantımızın bu açıdan önemli ve hayırlı bir başlangıç olduğuna inanıyoruz.

Bizim burada dile getirdiğimiz taleplerimizin, ulusal üretimi yapan, yani milli gelire en büyük katkıda bulunan ama bundan yeterince pay alamayan işçilerin haklı şikayetlerinin birer ifadesi olduğunu unutmamak lazımdır.

Üretimin daha çok artması, ülkemizin daha hızlı kalkınması, ekonomimizin daha güçlü olması için, milyonlarca işçi ve ailesi adına, daha kolay iş bulmak, daha çok ücret almak, daha ileri ekonomik ve sosyal haklara kavuşmak istiyoruz. Sadece işçiler için değil, milletimizin bütünü için bunu istiyoruz. Çünkü, 50 milyona yakın Türkün aynı gemide bulunduğu bilinci içindeyiz ve bu gemiyi yaralayacak her türlü girişime daima önce biz karşı çıkarız. Geçtiğimiz dönemlerde, bize yöneltilen çeşitli insafsız suçlamalara rağmen, TÜRK-İŞ olarak bu bilinçle hareket ettiğimiz ve her şartta milli birliği ve milli çıkarları savunduğumuz herkesçe kabul edilmektedir. Bizim bu tavrımızda asla bir değişiklik yoktur, bundan sonra da olmayacaktır. Bazılarının, biçim için suç saydığı bu tavrımızı biz en büyük şeref vesilesi olarak kabul ediyoruz.»



GENEL BAŞKAN YILMAZ TÜRK-İŞ'İN İSTEKLERİNİ İLETTİ.

Zirveden sonra Başbakan Özal ile Çalışma Bakanı Kalemli ve Genel Başkan Yılmaz gazetecilerin sorularına şu yanıtları verdiler:

— Şu anda bir sonuca varıldı mı?

ÖZAL — Şu anda kısa vadede yapılmış yetki meseleleri var. O yetki meselelerinde epey ferahlama var. Yine ilan edilmiş yetki durumları var. Zannediyorum o o konularda bir açıklık gelmiş oluyor. KALEMLİ Yetki konusunda daha önce ortaya çıkan bütün mahzurları sıfırlamış durumdayız. Bize müracaat eden 1668 yetki talebinin hepsine cevap vermiş durumdayız. Ki bu 489 bin 799 işçiyi kapsayan yetki talepleridir. Bunlar devam edecek taleplerdir. Çünkü, sözleşmesi biten yetki talebinde bulunacaktır. Bu, normal prosedürüne bugünden itibaren oturmuştur. Ayrıca, her sene Ocak ve Temmuz ayında ilan etmek zorunda olduğumuz işkol-ları istatistiğini bugün 13 gün evvelden ilan etmiş bulunuyoruz. 28 işkolunda yetki barajını aşan sendikaları da belirlemiş bulunuyoruz. Bunları ifade ettik kendilerine.

— Bu toplantıdan sonra işçilere ücretleri konusunda müjdeli bir haberiniz olacak mı?

ÖZAL — Siz hep müjdeli haber bekliyorsunuz. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ da, zirvede gündeme gelen konuların Başbakan ÖZAL tarafından ilgili bakanlara iletilmiş olduğunu bildirerek, daha sonra Mustafa Kalemli ile Sadık Şide'nin bir araya gelip, bakanlıklardan gelen görüşler ışığında ikinci zirve toplantısına hazırlık yapacaklarını söyledi.

Toplantıların periyodik olarak devam edeceğini de ifade eden Şevket YILMAZ, gazetecilerin sorularına şu yanıtları verdi:

YILMAZ — İsteklerimiz üç ana konuyu kapsıyor. Ekonomik sorunlar, toplu-ış sözleşmelerinin müzakere durumu, yasal konular. Her birisi Sayın Başbakan tarafından ilgili bakanlara havale edildi. Tetkiki kısa sürede Sayın Kalemli ile Sayın Şide tarafından bir alt komisyon olarak teker teker bakanlıklar nezdinde de-

ğerlendirmeye tabi tutulacak ve bu toplantılar periyodik olarak devam edecek. Tüm maddeler teker teker ayrıntılarıyla görüşülmüştür.

— Tam bir mutabakat sağlandı mı?

YILMAZ — Görüşmenin yapılması bakımından sağlandı. Sorunları çözme bakımından bazıları ekonomik olduğu için bir süre tetkike tabi tutulması lazım geldiği belirtildi ve ilgili bakanlıkların bu konuyu en iyi şekilde değerlendirmeleri önerildi.

— Herhangi bir isteğinize (hayır) cevabı geldi mi?

YILMAZ — Hayır cevabı almadık. Ekonomik zorluklar cevabını aldık bazılarından. Bunlar çoğunlukta değil. Bilhassa ekonomik konularda.

— Avans konusu çözümlendi mi?

YILMAZ — Maliye Bakanı ve Devlet Bakanı Sayın Alptemoçin 3 bin liralık avansın kesilmemesi lazım geldiğini, toplu sözleşmesi bitenlere ücretlere eklenip ona göre pazarlığın yapılması lazım geldiğini söylediler.

— Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu konusunda neye karar verildi?

YILMAZ — Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu'nun «kamuoyuna yansıdığı gibi çalışmayacaktır» sözünü aldım.

— Bu konuda Başbakan'ın genelgesi var.

YILMAZ — Genelgesini, imzasını- olduğu gibi ortaya koyduk. Ben bir an evvel toplu sözleşmelerin masada bitirilmesi gerektiğini söyledim. Bu konuda Alptemoçin'e talimat verildi.

— Bu durumda kamudaki toplu sözleşmelere Başbakanlık müdahale etmeyecek öyle mi?

YILMAZ — Etmeyecek. Başbakanlık devreye girmeyecek.

— İşçi kesimi için memnun ayrıldığınız söylenebilir mi?

YILMAZ — İşçi çıkartmalar için sıkıyönetimin kaldırıldığı bölgelerde hem Çalışma Bakanlığı müfettişleri itibarıyla hem de Maliye Bakanlığı'na o konuda gerekli talimat verildi.

— KİT'lere yeniden işçi alınması konusunda çözüm bulundu mu?

YILMAZ — Boş kadrolara yeniden işçi alınması keyfiyetini ortaya koyduk. Teker teker bakanlıklar norm kadro, program kadrolarını gözden geçirecekler. İşçi alınacak yerleri belirleyecekler. Örneğin Zonguldak'ta 4500 kişinin alınmasına başlanacaktır.

— Somut çözüm ikinci zirveye mi kaldı?

YILMAZ — Herhalde. Şu anda olumsuz hiçbir vaziyet almış değiliz. Kesin şu oldu diye bir karar almış değiliz.



ÖZAL,
DÖRT SAAT SÜREN
HÜKÜMET - TÜRK-İŞ
TOPLANTISINDAN
ÇIKARKEN MEMNUNDU



BAŞBAKAN TURGUT
ÖZAL
BASIN MENSUPLARININ
SORULARINI
CEVAPLIYOR



BÜTÜN SORUNLARIMIZI
SAYIN HÜKÜMET
BAŞKANINA
İLETTİK.
BUGÜNKÜ
GÖRÜŞMELERİMİZ
İSTEKLERİMİZ
AÇISINDAN YARARLI
GEÇTİ.

YETKİ MESELESİ
TAMAMEN
HALLEDİLDİ



GENEL BAŞKAN
YILMAZ :
«HAYIR CEVABI
ALMADIK, EKONOMİK
ZORLUKLAR CEVABINI
ALDIK.»

İŞÇİ MESELELERİYLE
İLGİLİ BU TOPLANTI ARIMIZ
BUNDAN SONRA DA
DEVAM EDECEK



DENİZCİER'İ

SAYGI İLE ANIYORUZ...



O. HAYATINI İŞÇİLERE VE İŞÇİ MESELELERİNE ADAMIŞTI

TÜRK-İŞ Eski Genel Başkanlarından TEKİDA-İŞ Sendikası Genel Başkanı İbrahim Denizcier, ölümünün birinci yıldönümünde İstanbul'da Zincirlikuyu Mezarlığındaki kabri başında törenle anıldı.

23 yıl süreyle TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Üyeliği yapan Denizcier, 16 Nisan 1979 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Başkanlığına seçilmişti. Bir dönem Genel Başkanlık yapan İbrahim Denizcier, sıhhi nedenlerle ve isteği ile Genel Başkanlıktan çekildikten sonra, TEKİDA-İŞ Sendikası Genel Başkanlığı görevini sürdürmüştü.

TÜRK-İŞ'in 6. Genel Başkanı olan Denizcier, geçen Haziran ayında Cenevre'deki ILO Konferansına TÜRK-İŞ Delegesi olarak giderken uçaқта aniden fenalaştı ve Cenevre'de bir süre tedavi gördüğü hastanede, 14 Temmuz 1983 günü aramızdan ebediyen ayrıldı.

O'nu ölümünün birinci yılında rahmet ve minnetle anıyor, Ulu Tanrıdan sonsuz rahmet diliyoruz.

HAVA-İŞ SENDİKASI İÇİN KOOPERATİFÇİLİK SEMİNERİ YAPILDI.

HAVA-İŞ Sendikası işyeri temsilcileri ve HAVA-İŞ Koop Yönetim kurulu üyeleri için düzenlenen Kooperatifçilik Temel Bilgileri konulu seminer, İstanbul'da yapıldı.

TÜRK-İŞ/HAVA-İŞ ve AAFLİ işbirliği ile yapılan seminerin açılışında TÜRK-İŞ I. Bölge Temsilcisi İsmail TOPKAR ve HAVA-İŞ Genel Başkanı İbrahim ÖZTÜRK hazır bulunarak birer konuşma yaptılar.

Seminerin birinci günü İ.Ü. İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Toktamış ATEŞ Sendikaların ekonomik ve sosyal faaliyetleri konusunda bir konferans verdi. Daha sonra, TÜRK-İŞ Kooperatifçilik Bürosu Müdürü Hüseyin POLAT, kooperatifçilik ilkeleri, kooperatiflerde üst örgütlenme, kooperatiflerin yönetimi ve Kooperatif/Şube ilişkileri konularında açıklamalarda bulundu.

Seminerin ikinci gününde TÜRK-İŞ Kooperatif Organizatörü Sinan VARGI sendika/kooperatif ve ortak kooperatif ilişkilerini anlattı. Daha sonra HAVA-İŞ

Koop Başkanı İbrahim ÖZTÜRK'ün başkanlığında düzenlenen panelde de HAVA-İŞ Koop'un geliştirilmesine ilişkin öneriler değerlendirildi. HAVA-İŞ Koop Genel Müdürü Çetintürk DEMİRERİTEN'in kooperatifin çalışmaları hakkında kısa açıklamalarda bulunmasını takiben başlatılan tartışmada, temsilciler ortak/kooperatif ilişkilerinin geliştirilmesi ve kooperatifin İzmir ve Ankara'daki işyerlerinde de birer mağaza açması konusundaki düşüncelerini açıkladılar.

Üçüncü gün yapılan HAVA-İŞ Koop Yönetim Kurulu toplantısında da hazır bulunan TÜRK-İŞ Kooperatifçilik Uzmanları, kooperatif çalışmalarının genel bir değerlendirmesini yaparak, sunulan hizmetlerin geliştirilmesine dönük konularda görüşlerini açıkladılar.

Öğleden sonra yapılan personel eğitiminde de HAVA-İŞ Koop personeli ve yönetim kurulu üyelerine kooperatif işletmeciliğine ilişkin temel bilgiler verildi.

HAVA-İŞ Koop'un ortakların eğitimine ilişkin bir seri konferans düzenleyeceği bildirildi.



Beşinci beş yıllık plana ait

Türk-İş'in eleştirileri belirlendi

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hakkında TÜRK-İŞ'in görüşü Hükümete verildi.

Sosyal Sigortalar Kurumunun sağlık tesislerinin Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına devredilmesine karşı çıkıldığı bildirilen TÜRK-İŞ görüşüyle ilgili özet rapor aynen şöyle :

Ülkemizin ekonomik ve sosyal bakımdan gelişmesinde Kalkınma Planlarının büyük rolü olduğu genellikle kabul edilen bir gerçek olmuştur. Bu gerçekten hareketle 1982 Anayasası'nda da yer alan «Plânlama» politikası, kalkınma girişimlerinin bir plân çerçevesinde gerçekleştirilmesini öngörmektedir.

Bilindiği gibi, TÜRK-İŞ Türk toplumunun ekonomik ve sosyal sorunlarını bir bütün olarak görür. Türkiye'nin hızlı, dengeli ve adil kalkınmasını, işçilerin refah, huzur ve güvenliği için şart sayar. Aklınmanın gerçekleşmesi için bütün toplum sorunları ile yakından ilgilenmeyi görev ve amaç bilir.

Kuşkusuz, bir ekonominin bütününe kapsayan plânın ve programların başarılı olması, başka bir ifadeyle plânda öngörülen hedeflerin gerçekleşmesi için toplumun tüm kesimleriyle işbirliği yapılması son derece önem taşımaktadır. Böyle bir işbirliğinin, sadece bilgi almaya yönelik kalmayıp, ortak sorunlar üzerinde tartışılarak çözümünü makro hedefler düzeyinde bulabilmek olması gerekmektedir. Bunun yanında, Hükümetlerin karma ekonomide yer alan kesimler arasında güçlü bir işbirliği sağlaması ve kendi ekonomik politikalarını ne kamu kesiminin ne de özel kesimin lehine veya aleyhine kullanmamları plânın başarısı açısından zorunludur.

1985 - 1989 yıllarını kapsayan V. Beş Yıllık Kalkınma Plânını bütün olarak değerlendirdiğimizde, plâna egemen olan görüşün, ekonomide devletin ağırlığını azaltarak ekonominin yönetimini özel sektöre teslim etmek olarak ortaya koyabiliriz. Ülkemizde milli bir gelenek haline gelmiş bulunan karma ekonomi modelini baştan beri savunan ve destekleyen TÜRK-İŞ karma ekonominin hassas dengelerin gözetmek yerine her şeyi özel sektöre bırakma kolaycılığının temel görüş olarak benimsenmesini kaygıyla karşılamaktadır.

Plânlı kalkınma dönemlerini, birbiriyle ekonomik veriler açısından karşılaştırdığımızda son plân döneminin en olumsuz gelişmeleri gösterdiğini görebiliriz. Çünkü ekonomik istikrar politikası uygulanması başlandığından bu yana plân hedefleri, geriye bırakılmış ve fiiliyatta plân büyük ölçüde uygulanmamıştır. Bu bakımdan son dönemi plânlı olarak nitelendirmek mümkün değildir.

Aynı politikanın sürdürüleceği çeşitli kereler açıklanıp program halinde uygulanmasına devam edilmesi ve V. Beş Yıllık Kalkınma Plânı da bu zihniyet doğrultusunda hazırlanmış bulunması son beş yılın sıkıntılarının çalışanlar açısından gelecek Beş Yıl boyunca da süreceği konusunda bir fikir vermektedir.

Ülkemizin gelecek beş yıllık dönemini düzenleyecek plân stratejileri ve hedefleri tespit edilirken, ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durumun gerektirdiği önceliklerin gözönüne alınması lazımdır. Politik bir tercihin söz konusu olacağı böyle bir seçimde en geniş toplum kesimlerinin ekonomik ve sosyal menfaatlerinin gözetilmesi esas olmalıdır.

Bu bakımdan, gelir dağılımı olayına öncelik verilmesi gerekmektedir. Bütün ekonomik sistemlerin temel amacı olması gereken ve üretim sonucu oluşan gelirin toplumdaki farklı kesimlere adil ve dengeli paylaşılması olan gelir bölüşümüne V. Beş Yıllık Kalkınma Plânında önem verilmemiştir.

Ülkemizde resmi olarak yapılan en son milli gelir dağılımını gösteren DPT 1973 araştırmasına göre, ülkemizde en az kazanan % 20 ile en çok kazanan % 20 nüfus arasındaki gelir farkı 16 kattır. Bu fark geçen süre içinde çok olumsuz gelişmelere neden olmuştur.

Plânda bu konuya çok az değinilmemiştir.

Örneğin gelirin sosyal adalet ilkelerine göre yeniden dağıtımında önemli mali politikalardan olan vergi politikası, istihdam yapısı toprak dağılımındaki eşitsizlik son yıllarda görülen hızlı fiyat artışları vb. politikaların birbirlerini tamamlayan nitelikleri gözardı edilerek, sorunun çözümü için ilk hedefin enflasyon hızının kontrol altına alınması olarak belirlendiği aikkati çekmektedir. Geçmiş dönemde de bu doğrultuda yürütülen politika çalışanların reel gelirlerinin düşmesinden ve böylece gelir dağılımının aleyhlerine daha da bozulmasından başka bir sonuç getirmemiştir.

Bugün ülkemizde işsizliğin en önemli sorun olduğu genel olarak herkes tarafından kabul edilmekle beraber olayın boyutu değişik biçimlerde değerlendirilmektedir. İşsizliğin siyasal ve sosyal bakımdan kanayan bir yara, ekonomik bakımdan bir israf olduğu bilinmekle beraber, konunun öneminin V. Beş Yıllık Plânda yeterince gözönünde tutulmadığı endişesini taşımaktayız.

Bilindiği gibi, üretim faktörlerini meydana getiren unsurlardan emek, saklanamaz ve gerektiği dönemde kullanılması gerekir. Toplumun sahip olduğu diğer kaynaklar gibi bunun da tam olarak kullanılması ve üretime sokulması gerekmektedir. Fakat Plâna hakim olan anlayış, şu andaki mevcut işsizlik sayısını muhafaza etmeye yöneliktir. Devletin resmi rakamlarına göre 3,5 milyonu aşan işsizlerin sorunlarının ertelenmesi yoluna gidilmesi geleceğin sosyal çalkantılarının temelini oluşturacaktır.

İş gücüne yeni katılımı ve iş arayanların miktarını belirleyen öğelerin önümüzdeki dönemde baskılarını daha da arttıracakları aşıkardır. Örneğin ailenin gelir düzeyinin son yıllarda düşmeye başlamasıyla daha önce çalışmayı düşünmeyen ev kadınlarının çalışma hayatına atılmak isteği içinde bulunacağı beklenebilir. Oysa plânda kadın çalışanların istihdamı sabit tutulmaktadır.

Kaldı ki; bütün üretim faktörlerinin üretime yönlendirilmesiyle sağlanacak kalkınma, yani milli gelirin artmasının fertlere yansması ancak istihdam ile gerçekleşme durumundadır. Nitekim milli gelirin artmasının tek başına toplumun refahını artırmadığı plânlı dönemde açıkça görülmüştür. Söz konusu 1963 - 1977 döneminde ortalama kalkınma hızı % 7 civarında gerçekleşmesine rağmen, milli gelir içinde tarım dışı ücret payının oranı sürekli düşüş göstermektedir. Toplumun sınırlı bir kesimini içine alıp, tümünü kapsamayan bir kalkınmanın ise toplumun dengeğini bozacağı aşıkardır.

Kuşkusuz kalkınma hızının yüksek olmasına paralel olarak istihdam artışının meydana gelebileceğini söylemek mümkündür. Fakat plânlı kalkınma döneminde şimdiye kadar ulaşılan sonuç bizi bu konuda kuşkuya düşürmektedir. «Önce kalkınım, buna bağlı olarak istihdam artışı gerçekleşir» görüşünü fiiliyatta görmek mümkün olamamıştır. Buna bağlı olarak, son dönemde ekonominin ihracat artışından gelecek dövizlerin yatırıma dönüşeceği ve bu yolla istihdam artışının gerçekleşeceği şeklinde belirtilen görüşleri fazla iyimser bulduğumuzu dile getirmek isteriz.

Sonuç olarak istihdam konusu üzerinde görüşlerimizi özetlemek gerekirse; kuşkusuz, yeterli kalkınma hızı sağlanması ve tam istihdam hedefleri, hem fiyat istikrarı hem de dış ödemeler dengesi hedeflerinin sağlanması ile birlikte gözetilmesi zaruri olan hedeflerdir. Bunlardan bir veya bir kaçının hedeflenip, diğerinin gözardı edilmesi ve gelişmeye paralel olarak sağlanabileceğinin düşünülmesi hatalıdır. En azından geçmiş dönem bunun böyle olmadığını bize göstermiştir.

Bu bakımdan yürütülmekte olan ekonomik politikayla uyumlu hale getirilmiş ve geri plânda ele alınmayan, tam tersine istihdamı ön plânda tutan politikaların geliştirilmesi söz konusu olmalıdır.

Plânda istihdamı artırıcı bir çözüm yolu olarak, çalışanların asgari ücretle istihdam edileceği özel amaçlı kamu projelerinin uygulamaya konulması, önerilmektedir. Bu durum zaten reel olarak sürekli gerilemekte olan işçi ücretlerinin daha da gerilemesine neden olmaktadır.

Yine V. Beş Yıllık Kalkınma Plânı incelediğimizde, ülkemizin acil ihtiyaçlardan biri olan işsizlik sigortası sorununa hiç değinilmediğini görmekteyiz.

Kamu İktisadi Teşebbüsleri politikalarında kârlı ve verimli çalışma esas alınması olumlu olmakla beraber yatırımın sadece enerji, madencilik, ulaştırma - haberleşme sektörlerinde yoğunlaşması ve özel sektörü yeterli olduğu alanlarda yatırımlardan kaçınılması (veya başka bir ifadeyle kârlı sektörlerin özel teşebbüslere terkedilmesi), ülke ekonomisine katkıları genellikle olumlu olan KİT'lerin tasfiye edilmesi sonucunu getirecektir.

Oysa Atatürk döneminde kurulan KİT'lerin ıslah edilerek korunması şarttır.

Kamu kesiminde işçi - işveren ilişkilerini ahenkli ve düzenli bir şekilde yürütmek arzu edilen bir keyfiyettir. Ancak kamu kesimi işveren sendikaları kurulmasını bir bakıma olumsuz bir gelişme olarak gördüğümüzü yeri gelmişken belirtmek isteriz. Çünkü, çalışma hayatında tarafsız ve hatta sosyal devlet olmanın bir gereği olarak

çalışanların yanında yer alması gereken Devletin bir işveren sendikası ile çalışanların karşısında taraf olması, hükümetlerden beklenen bir yaklaşım olmamalıdır.

Devletin yayınladığı KİT raporlarına göre; Kamu İktisadi Teşebbüslerinde 1978 yılında toplam maliyetler içinde ücretin payı % 22.6 iken, 1982 yılında % 11.3'e düşmüştür. Oysa amaç; çok ciddi geçim sıkıntısı içinde olan işçilerin durumunu düzeltmek olmalıdır.

V. Beş Yıllık Kalkınma Plânının «Çalışma Hayatını» düzenleyen bölümü üzerinde genel bir değerlendirmeye yaptığımızda şunları görmekteyiz: Başlangıçta sendikacılığın ve sendikalaşmanın teşvik edileceği belirtilmekle beraber, yapılması düşünülen düzenlemeler tam tersi gelişmelere yol açacak bir niteliktedir.

Toplu pazarlık düzeni, izlenecek ekonomik politika çerçevesinde yürütülecek biçimde ele alınmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan ücret sistemlerinin verimlilik, iş ve liyakat değerlendirme-

si teknikleri üzerinde kurulması, «eşit işe eşit ücret» gibi ilkeler çerçevesinde düşünülmesi, sonuçta ücret artışlarının otomatik olarak yapılması mekanizmasını yaratacak ve hür sendikacılık ile toplu sözleşme yapabilme hakkı zaafa uğratılacaktır.

Öte yandan ücret ve gelirler politikasının, istihdam imkânlarının geliştirilmesinde araç olarak kullanılmasının düşünülmesi, son yıllarda iyice ortaya çıkan ucuz emek kullanma politikasının sürdürüleceğinin habercisidir. Toplam maliyetler içinde emeğin payının ilk defa % 10'un altına düştüğü geçmiş dönem, ucuz emek kullanılarak istihdamı artırma politikasının da, istihdam üzerinde olumlu bir etki göstermediğini kanıtlamaktadır.

Çalışanları işçi-memur gibi suni bir ayırıma tabi tutarak hukuki düzenlemelerin yapılacağı ve işçi ile memur ücretleri arasında bir denge kurulmasına önem verileceği plânda yer almaktadır. Çalışanları statülerine göre işçi-memur olarak ayırıp, bunlar arasında denge kurmaya yönelik politikalar, sorunun asıl bozuk tarafı gözardı et-

mek amacını taşımaktadır. Çalışanların gelirleri ile diğer kesimlerin gelirleri yani başka bir ifadeyle emek ile rant, faiz, kâr arasında varolan büyük dengesizliğin giderilmesi yönünde herhangi bir düzenleme düşünülmemesi, maksatlı bir yaklaşımı ifade eder gibi görülmektedir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planını sosyal güvenlik açısından incelediğimizde Türkiye'de ortalama yaşam süresinin 1980 ve 1985 yılları arasında 63 ve ortalama yaşlılık aylığı alma süresi 20 yıl olduğu plânda ifade edilmektedir. S.S.K. istatistiklerine baktığımızda ise son 5 yılda yaşlılık aylığı bağlananların yaş ortalamasının 50'den aşağı düşmediği görülmektedir. Emekli olmuş kişinin hayatı sonuna kadar 20 yıllık gelir almasından bahsetmek, bu durumda ortalama yaşam süresinin 70 yıl olması demektir. Oysa yukarıda belirtilen istatistiğe göre bunun böyle olmadığı ortadadır. Plânın ortaya koyduğu 63 yıllık ortalama yaşam süresini esas aldığımızda ise, yaşlılık aylığı bağlananların ortalama yaşam süresini esas aldığımızda ise, yaşlılık aylığı bağlananların ortalama yaşlarının 43 olması gerekmektedir. İstatistiklerde bunun 50 olduğunu görmekteyiz.

Özet olarak verilen rakamların bu durumda güvenilir olmadığını söyleyebiliriz. Tüm bu verilere dayanarak emekliliğin bütün sigorta kollarında kadınlar için 50, erkekler için 55 yaşına bağlanması hatalı olacaktır. Emeklilik yaşları belirlenirken emekli olacak kişilerin kurumlar arasındaki farklılıklardan ve çalışma düzenlerinin değişik olmasından dolayı devamlı çalışanlarla, iş buldukça çalışanların durumlarını, bu tesbiti yaparken gözden uzak tutmamak gerekmektedir.

Gene plâna göre, bütün Sosyal Sigorta Kurumlarında kapitalizasyon sistemi ile finansman benimsenmektedir. Oysa, enflasyonun hızla arttığı dönemlerden itibaren artık bütün ülkeler bu sistemi terk etmiş ve milli dayanışmanın bir sonucu olan dağılım sistemine dönmüştür. Bu sistemde çalışırken ödenen prim veya kesenekler tutarı emeklilikte bağlanacak emekli aylığına ölçü olarak alınmaktadır. Durum böyle olunca, çalışanlar çalıştıkları dönemde Sosyal

Güvenliğe katıldıkları ölçüde emeklilikten aynı oranda yararlanma hakkına sahip olmaktadır.

Gene, plânda hedeflenen başlıca bir konu Sosyal Sigortalar Kurumunun sağlık kuruluşları teşkilâtı ile birlikte Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına devrinin öngörülmesidir. Oysa, S.S.K. sağlık kuruluşları işçilerin ödedikleri vergi dışında ayrıca ödemiş oldukları hastalık primleri ve yine işverenlerin işçiler için hastalık sigortasına ödedikleri ve maliyet hesabına kat-

tıkları, dolayısı ile işçinin ücreti mahiyetinde olan primlerle yapılmıştır.

Bu sebeple Sosyal Sigortalar Kurumunun bütün varlıkları işçilerin öz malıdır. Sağlık tesislerinin Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına devredilmesi mümkün değildir. Geçmiş dönemde de el atılan bu konuda hata edildiği anlaşılmış ve haksızlık başında önlenmiştir.

TÜRK İŞÇİSİNİN çok duyarlı olduğu bu konuda hassas ve dikkatli olunmalıdır.

TÜRK-İŞ'İN HAZIRLADIĞI

15 KANUN TEKLİFİ

TBMM'NE SUNULDU



TÜRK-İŞ Genel Sekreteri M. Sadık ŞİDE'nin Başkanlığında zaman zaman toplanan «TÜRK-İŞ DAIMİ MEVZUAT KOMİSYONU», Konfederasyon tarafından değiştirilmesi istenen konulardaki değişiklik önerilerini tesbit etti.

TÜRK-İŞ'in 14'ncü Çalışma Dönemi içinde hazırlanarak, Parlamento'daki İşçi Kökenli Milletvekillerince TBMM'ye sunulan kanun teklifleri şunlar:

A) Nisan 1984 Döneminde Sevk Edilenler :

- 1 — 2004 Sayılı ICRA IFLAS KANUNU Tadil Teklifi,
- 2 — 1475 Sayılı İŞ KANUNU Tadil Teklifi,
- 3 — 440/2929 Sayılı KİT KANUNU İşçinin Yönetime Katılması,
- 4 — KIDEM TAZMİNATI FONU KANUNU Teklifi,
- 5 — TARIM ve ORMAN İŞ KANUNU Teklifi.

B) Mayıs - Haziran 1984 Döneminde Sevk Edilenler :

- 1 — İşçi Emekli aylıklarının tas-

hihi için, 506/61-67 Maddeler.

- 2 — Birikmiş Sigorta Prim Borçlarının tahsili için, 506/140 Md.
- 3 — Sigorta Primleri Ödenmesine önem verilmesi için, 506/80 Md.
- 4 — Emekli Maaşları ve Sosyal Yardımlarda eşitlik için, 506/78 Md.
- 5 — SSK'nın Mali Özerkliğinin sağlanması için, 4792/20. Md.

C) Temmuz 1984 Dönemi Sevk Edilenler :

- 1 — 2821 Sayılı SENDİKALAR KANUNU Tadil Teklifi.
- 2 — 2822 Sayılı TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNU Tadil Teklifi.
- 3 — İŞÇİ MEMUR AYIRIMI SORUNU
- 4 — TÜKETİCİNİN KORUNMASI KANUNU TEKLİFİ
- 5 — Mali ve Sosyal Durumların düzeltilmesi.

Kuzey Atlantik Assamblesi (NATO)

Parlamententerleri ve FIET heyetleri çalışma

hayatı konularında geniş bilgi aldılar



Temmuz ayı içinde, Kuzey Atlantik Assamblesi (NATO)'nden 13 ve 7 kişilik iki hey'et, iki ayrı tarihte TÜRK-İŞ Genel Merkezini ziyaret ettiler.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı ve Yönetim Kurulu Üyeleriyle görüşen Kuzey Atlantik Assamblesine Mensup Avrupalı Parlamententerler, Genel Başkan Şevket YILMAZ'dan, yurdumuzdaki çalışma hayatını ilgilendiren konular hakkında ayrıntılı bilgi istediler.

Birinci hey'ete Genel Başkan YILMAZ, 7 kişilik ikinci heyete ise, Genel Sekreter ŞİDE, istenilen konularda bilgi verdiler.

Genel Başkan YILMAZ ve Genel Sekreter ŞİDE, 12 Eylül 1980'den sonra Türkiye'deki sendikal çalışmaları özetlerken, bir geçiş döneminin ardından ülkemizde genel seçimlerle işbaşına gelen bir parlamento ve hükümet bulunduğunu, TÜRK-İŞ'in de gelişen demokrasi koşullarına paralel şekilde işçi sorunlarını çözmeye gayret sarfettiğini vurguladılar.

Türkiye'nin ve Türk Ulusunun, çoğulcu demokrasiden vazgeç-

meyeceğini ve başka bir rejim arayışı içinde bulunulmadığını da belirten TÜRK-İŞ yetkilileri, «12 Eylül'de vukubulan silahlı kuvvetler müdahalesinin de, gerek ülkenin anarşi ve terörden kurtulması, gerekse demokrasinin daha sağlam temellere oturtulması açısından yarar sağladığını» söylediler. Görüşmelerde, Genel Mali Sekreter Ömer Ergün, Genel Eğitim Sekreteri Kaya Özdemir ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Orhan Ba-

laban da bulundu. Mrs. Mette MADSEN Başkanlığındaki NATO Parlamententerler Heyeti, verilen bu bilgilerden dolayı memnurluklarını dile getirdiler ve yanlış anlatılmış bazı hususların böylece açıklığa kavuşmuş olduğunu söylediler.

FIET HEYETİNİN ZİYARETİ

Genel Sekreter Sadık ŞİDE Ramazan Bayramı ertesi TÜRK-İŞ'i ziyaret eden uluslararası büro ve banka işçileri sendikası heyetiyle de görüştü. Bu görüşmede kısa adı FIET olan kuruluşun Genel Başkanı Thomas WHALEY ile yardımcılar Gary R. Nebeker, Stanley A. Gacek, ve Tezbüro-İş Sendikası Genel Başkanı Güven ÖNLER bulundular.

Genel Sekreter ŞİDE, Heyet Başkanının çeşitli sorularından önce Türkiye'nin 12 Eylül öncesi ve sonrası hakkında genel bilgiler verdi. ŞİDE, bu izahatı sırasında Türk Ulusunun her kesimiyle özgürlükçü parlamenter rejimden yana olduğunu hatırlattı ve TÜRK-İŞ'in de, işçi haklarını bu rejimle birlikte savunduğunu söyledi.



İşsizlik konusunda seminer yapıldı

Türk-İş Genel Eğitim Sek. KAYA ÖZDEMİR Konfederasyonun görüşünü anlattı

İş kuyruğunda umut..



ODALAR BİRLİĞİNDE DÜZENLENEN SEMİNERDE

Türk-İş
Genel Eğitim Sekreteri
Kaya Özdemir'in
konuşması...

«Türkiye ekonomisinde işsizliğin çok önemli bir sorun olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. İşsizliğin siyasal ve sosyal bakımdan kanayan bir yara, ekonomik açıdan ise mutlak bir israf olduğu bilinir. Dahası işsizlerin her an patlamaya müsait «saatli bomba» oldukları söylenir. Özellikle son yıllarda gazetelerde daha çok yer almaya başlayan «işsiz vatandaşlarımızın intiharları» okunur.

Böylece her fırsatta sorunun önemi ortaya koyulur. Fakat asıl önemli olan bu sorunun boyutlarının belirlenmesidir. Maalesef bu konuda da tam bir görüş birliğine varılması mümkün olmamaktadır.

«İstihdam ve işsizlik» üzerindeki düşüncelerimi, bundan en fazla etkilenenlerin başında gelen işçilerin bir temsilcisi olma sıfatıyla ortaya koymaya çalışacağım. Evet, gerçekten bunun acısını çeken bilir. Öyle bir takım istatistiki bilgileri, kuru rakamları ortaya koyarak, ülkemizdeki işsizlik yüzde şu kadardır diyenlerin bu konuyu tam kavrayabildiklerini söyleyebilmek mümkün değildir. Çünkü insan rakamla ifade edilemez. Sabah işinden kovulan bir insanın ruh durumunu istatistiğin rakamın tam gerçeğiyle yansıttığını söylemek ve buna inanmak mümkün değildir. Ekonomik politikalar insan içindir ve insanı hesaba almayan, onu ikinci plânda düşünen hiçbir politikanın da başarı şansı yoktur.

En temel iktisat kitaplarında bile, üretim faktörlerini meydana getiren unsurlardan emeğin sağlanamayacağını belirli bir dönemde kullanılması gerektiği yazılır. Toplumun sahip olduğu diğer kaynaklar gibi bunun da tam olarak kullanılması ve üretime sokulması gerekmektedir. Ekonomide değerlendirilmeden, üretime yöneltilmiş olması büyük bir kayıp olmaktadır. Bütün diğer üretim faktörleri için geçerli olan bu kural emek sözkonusu olunca ayrı bir değer kazanmaktadır.

Kaldı ki; bütün üretim faktörlerinin üretime yöneltmesiyle sağlanacak kalkınma, yani milli gelirin artmasının fertlere yansımaları ancak istihdamla gerçekleşme durumundadır. Nitekim milli gelirin artmasının tek başına toplumun refahını artırmadığı plânlı dönemde açıkça görülmüştür. Sözkonusu 1963-1977 döneminde ortalama kalkınma hızı % 7 civarında gerçekleşmesine rağmen, milli gelir içinde tarım dışı ücret payının oranı sürekli düşüş göstermektedir. Toplumun sınırlı bir kesimini içine alıp, tümünü kapsamayan bir kalkınmanın ise toplumun dengesini bozacağı aşîkârdır.

Ülkemizdeki işgücü piyasasının durumu istihdam ve işsizlik sorununun sayısal olarak gelişimi çeşitli istatistiklerde görülmektedir. Türkiye'deki istihdam tahminleri için emek gücünden hareket edilmektedir. Ülkedeki çalışabilir nüfusun, diğer bir ifadeyle faal nüfusun, çalışmakla olan işgücü ile arasındaki ilişki değerlendirilerek bir sonuca gidilmektedir. Devlet Plânlama Teşkilâtı tarafından hazırlanan «1984 yılı Geçiş Programı» verilerine göre Türkiye'deki işsizler sivil işgücü arzının yüzde 19.77'si oranındadır. Ve bu oran son yıllarda hızla artmıştır. Örneğin bu oran 1975 ile 1979 yılları arasında yüzde 13 dolayında kalmışken, birdenbire sürekli olarak artmaya başlamıştır. Nitekim 1979 yılından itibaren bu oran sırayla yüzde olarak 14, 15.4, 16.9, 18.1, 18.8 olmuştur. Nihayet 1984'teki yüzde 19.77 oranı ilerdeki yıllarda işsizlik baskısının şiddetleneyeceğini ortaya koymaktadır ve bu yoldaki kaygıları arttırmaktadır.

SORUNUN ÖNEMİ

Kuşkusuz ülkemizde mevcut işsizlik oranları bazı ülkelere göre çok yüksek oranlardadır. Diğer taraftan ülkemizdeki işsizlik sorununa başka açılardan da yaklaşmak mümkündür. Bu bakış açısı ise toplam nüfusta çalışanların oranıdır. Nitekim Zeyyat HATİBOĞLU Hocamıza göre 1950 yılında toplam nüfusa göre hesaplanan çalışan oranı % 52 iken 1980'de bu oran % 33 inmiştir. Ve bu rakam Türkiye'deki işsizlik boyutunun daha iyi anlaşılmasını ortaya koymaktadır. Bunun diğer bir anlamı bugün için her çalışanın kendisiyle birlikte üç kişiye bakmak durumunda olduğudur. İşsizliğin bu boyutu son beş yıl itibarıyla aşağıdaki tabloda verilmiştir. 1979 yılında çalışan her 100 kişi 262 kişiye bakarken, 1984 yılında 309 kişiye bakmak zorunda kalmaktadır.

SON İKİ YILDA DURUM

	1983	1984
İşçi olanlar (bin kişi)	15592	15811
Toplam nüfus (bin kişi)	47279	48825
Çalışan heryüz kişinin bakımına	3.03	3.09
yükümlü olduğu insan sayısı		

Şimdi bu verilere bakıp, ülkemizde aile içi dayanışmanın kuvvetli olduğunu ya da diğer bir ifadeyle sosyal yardımlaşma adetlerinin bulunduğunu, şehirdeki işçilerin bir bölümünün köyle olan irtibatlarının kopmadığını ve oradan yiyecek getirdiğini, bu nedenlerle işsizlik sorununun bir noktada durabildiğini söylemek mümkün olabilecektir. Fakat son yıllardaki ekonomik gelişmeler daha önceden biriktirilmiş tasarrufun elden çıkarılmasına ve değer kaybına neden olmaktadır. Bu bakımdan mevcut duruma güvenip rekabete girilirse, hele hele istihdam konusu ikinci plâna atılırsa bunun sonu iyi olmaz.

Şimdiye kadar, istihdam ve işsizlik konusunda ülkemizin içinde bulunduğu durumu tesbit ve ortaya koymaya çalıştım. Bundan sonra işsizliğin nedenleri, kaynakları üzerinde düşüncelerimi ve giderilmesi yolunda yapılması gerekenleri belirtmeye çalışacağım.

Hep söylendiği gibi ülkemizin ekonomik yapısının özelliklerinden doğan bir «yapısal işsizlik» vardır. Gerçekten ülkenin işgücü piyasasına yıllar itibarıyla bakıldığında sürekli olarak bir işsizlik sorununun mevcut olduğunu görmekteyiz. Nüfus artışı, ekonomik yapıda görülen değişiklikler, köyden şehire göçler, üretim yapısı ve pazarlaması, mesleki ve sosyal tercihler, işgücüne katılma oranı, eğitim yapısı gibi oldukça karmaşık sebeplerden kaynaklanan, son zamanların ifadesiyle «işgücü fazlalığı» sorunu vardır.

ÜRETİMDE DÜŞÜŞ VAR

Buna ek olarak ülkemizde son yıllarda ekonomik yapının değişimi süreciyle birlikte «konjonktürel işsizlik» gündeme gelmiştir. İzlenen ekonomik politikaya bağlı olarak yatırımlarda bir duraklama, hatta gerileme sözkonusu olmuştur. Bugün sanayideki kapasite kullanım oranı % 55-60 dolaylarındadır. Bazı sektörlerde üretim düşüklüğü görülmektedir. Kalkınma hızı son dönemde yılda ortalama yüzde 3 civarında gerçekleştirilmiştir.

NÜFUS ARTIŞINDAKİ HIZ

Kuşkusuz kalkınma hızının yüksek olmasına paralel olarak istihdam artışının meydana gelebileceğini söylemek mümkündür. Fakat plânlı kalkınma döneminde şimdiye kadar ulaşılan sonuç bizi bu konuda kuşkuya düşürmektedir. «Önce kalkınım, buna bağlı olarak istihdam artışı gerçekleşir» görüşünü fiiliyatta görmek mümkün olamamıştır. Buna bağlı olarak son dönemde ekonominin ihracata dönük olarak yeniden yapılanması aşamasında, ihracat artışından gelecek dövizlerin yatırıma dönüşeceği ve bu yolla istihdam artışının gerçekleşeceği şeklinde belirtilen görüşleri fazla iyimser bulduğumu dile getirmek isterim.

Acaba işgücüne yeni katılımı ve iş arayanların miktarını belirleyen öğeleri gözönüne getirip değerlendirdiğimizde işsizlik olgusunu iyimser değerlendirebilmek mümkün olabilir mi? Bu öğelere satırbaşları ile baktığımızda şunları söyleyebilmekteyiz.

● Ailenin gelir düzeyinin düşmesiyle daha önce çalışmayı düşünmeyenler bile çalışma hayatına atılmak isteği içinde bulunmaktadır. Bunlar arasında emeklileri, ev kadınlarını, ikinci iş arayanları v.b. saymak mümkündür.

● Ülkemizde hızlı nüfus artışı vardır. Yıllık yüzde 2,5'u bulan dağılım oranı ve ortalama ölüm oranı karşısında her yıl bir milyona yakın insanımız işgücüne katılmaktadır. Bu durum 500 bin gencimize yeni iş alanları yaratmamız gerektiğini göstermektedir.

● Avrupa'da da kendini hissettiren ekonomik bunalımın da etkisiyle yurtdışında çalışan işçilerimizin büyük bir bölümü geri dönüşü düşünmektedir. Her ne kadar dışa açılmaya paralel olarak Ortadoğu'ya işçi gönderilmekte ve yeni iş alanları yaratılmakta isede bunların genel işsizler içindeki oranı düşük kalmaktadır.

● Öte yandan yeni ekonomik düzenlemeye kendini uyduramayan küçük üreticilerin giderek tasfiye olmaları, nedeniyle iş arama çabasına girecekleri kuşkusuzdur. Nitekim Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından yapılan nüfus sayımlarının % 1 örnekleme sonuçlarına göre; 1975 yılında iktisaden faal olanların % 31'i ücretli olarak çalışırken, 1980'de bu oran % 35'e çıkmıştır. Kendi hesabına çalışanlar ise; aynı yıllar itibarıyla yüzde 1'lik bir gerileme göstermiştir.

TOPLAM İSTİHDAM

1980 yılı nüfus sayımı yüzde 1 örnekleme sonuçlarına göre, Türkiye'deki toplam istihdam şöyle bir durumu yansıtmaktadır. (12 ve daha yukarı yaştaki nüfus) :

Genel toplam	30.696.001
İktisaden faal olanlar	19.026.885
Çalışan ve işi ile ilgili olan	18.186.995
İş arayan	839.930
İktisaden faal olmayanlar	11.629.636
Emekli	622.105
Öğrenci	2.619.956
Ev kadını	6.910.392
Diğer	1.049.937
İşsiz	427.246

Yukarıda aktardığım veriler, daha önce üzerinde durduğum iş arayanların miktarını etkileyen öğeler gözönünde tutularak değerlendirilirse önümüzde bizi hangi tehlikelerin beklediğini daha iyi ortaya koyacaktır.

ÇÖZÜMÜ NE OLUR?

İstihdam ve işsizlik sorununun boyutları bu düzeyde iken çözüm ne olabilir? Sorumlu ve yetkili durumdaki bulunanların bugünkü şartlarda üzerinde duracakları hususun bu olması gerektiği kanaatindeyim.

«24 Ocak ekonomik istikrar tedbirleri» olarak kamuoyunda tanınan ve büyük ölçüde bugünkü hükümetimiz tarafından ana hatlarıyla sürdürülen ekonomik politikanın doğal bir sonucu olarak çoğu işyeri yeni yapıya uyamamanın sıkıntısını çekmektedir. Bu ekonomik şartlar içerisinde «12 Eylül Yönetiminin» «işten çıkarma yasağı» kararını çok olumlu bulduğumuzu belirtmiştik. Bu kararın halen yürürlükte bulunmasını aynı düşünce içerisinde gayet olumlu ve yararlı bulduğumuzu teyiden belirtmek isterim.

Kuşkusuz ülkemizdeki istihdam ve işsizlik sorununa çare düşünülürken zaman büyük önem taşımaktadır. Kısa, orta ve uzun dönemde alınacak önlemler birbirinden farklıdır. Kısa vadede kapasite artırılması mümkün olmadığına göre mevcut kapasitenin tam olarak kullanılması amaçlanmalıdır. Gerçekten % 55-60 oranında olan kapasite kullanımını yüzde 100 lere çıkarmak ilk tedbir olarak düşünülebilir. Orta vadede yeni yatırımların emek yoğun teknolojiler seçilerek yapılması önem kazanmaktadır. Kuşkusuz bunun yanında yatırım yapılabilecek bir ekonomik ortamın yaratılması da önemlidir. Uzun dönemde ise işgücü arzını plâna bağlayacak doğum kontrolü ile nüfus artışı sınırlandırılabilir. Yeri gelmişken belirtmek isterim ki; TÜRK-İŞ olarak bu konuda bir çalışmayı başlatmış durumdayız ve halen sürdürüyoruz.

Sonuç olarak sözlerimi bağlamak gerekirse; kuşkusuz, yeterli kalkınma hızı sağlanması ve tam istihdam hedefleri hem fiyat istikrarı hem de dış ödemeler dengesi hedeflerinin sağlanması ile birlikte gözetilmesi zaruri olan hedeflerdir. Bunlardan bir veya bir kaçının hedeflenip diğerinin gözardı edilmesi ve gelişmeye paralel olarak sağlanabileceğinin düşünülmesi hatalıdır. En azından geçmiş dönem bunun böyle olmadığını bize göstermiştir.

Bu bakımdan yürütülmekte olan ekonomik politikayla uyumlu hale getirilmiş ve ikinci plânda ele alınmayan, tam tersine istihdamı ön plânda tutan politikaların geliştirilmesi söz konusu olmalıdır.»

TÜRK-İŞ KIDEM TAZMİNATI FON TASARISINA AIT GÖRÜŞÜNÜ AÇIKLADI

Çalışma Meclisinin 26 Temmuz'da yapılan ikinci toplantısında TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, Konfederasyonun görüşlerini açıkladı.

Şevket YILMAZ, Çalışma Meclisinde şunları söyledi :

«VII. Çalışma Meclisinin 16 Temmuz 1984 günü yapılan ilk oturumundaki konuşmamda, başlıca iki temel konu üzerinde durmuştum.

Kıdem Tazminatı Fonunun, (1) kazanılmış haklara dokunmaması, (2) işçinin kıdem tazminatı hakkını fiilen koruması ve geliştirmesi. Bu şartlara bağlı olarak, fon kurulmasını destekleyeceğimizi, aksi halde karşı çıkacağımızı söylemiştim.

16. Temmuz günü ilk toplantıda dağıtılan taslağı, 19 Temmuz günü elimize geçen gerekçeyi okuyuncaya kadar, gerçekten de, önerilen fon fikrinin yukarıdaki iki temel amaca hizmet etmek üzere oluşturulduğunu sanıyorduk.

Bu toplantılarımızla, Türk işçilerinin 48 yıllık hakkı olan kıdem tazminatı müessesesinin güçlendirilip teminat altına alınacağı ümidindeydik.

Ancak, taslağı ve gerekçeyi okuduğumuz zaman, ümitlerimizin boşuna olduğunu gördük.

TÜRK-İŞ olarak biz, öteden beri, işçinin bütün hakları gibi kıdem tazminatı hakkının da anasının ak sütü gibi helâl olduğunu savunduk. Bu hakkın yasal güvenceye kavuşturularak işçiye eksiksiz ve zamanında ödenmesini istedik. Bu amaçlara hizmet etmek şartıyla bir fon kurulmasını da daima olumlu karşıladık.

Ancak, 16 Temmuz ve 19 Temmuz günleri elimize geçen taslağı ve gerekçeyi okuduğumuz zaman, fon fikrini desteklememize neden olan amaçların tamamen terkedildiğini gördük. Bu metinlerde, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesinin düşünülmediğini, oluşacağı sanılan fon vasıtasıyla işverene ucuz kredi bulma fikrinin biraz önce belirttiğimiz asli amaçlar yerine ikame edildiğini farkettilik.

Bu taslağa, daha amaçlardan başlayarak, çok yönlü itirazlarımız vardır.

Taslağın bu haliyle değil yasalaşması, tartışılması bile erkendir. Bu taslağın daha çok tartışılması ve her bakımdan olgunlaşması gereklidir.

ÇALIŞMA MECLİSİ

TOPLANTISI

KIDEM TAZMİNATI

GÖRÜŞÜ



İŞİ TOPLANDI

NTIDA

İNATI FONU

SÜLDÜ



TOPLANTIDAN SONRA TARAFLARIN ORTAK GÖRÜŞLERİNİ YANSITAN BİR DEKLARASYON YAYINLANDI

48 yıllık müktesep hakkı bir kalemde ortadan kaldıran, iş teminatını fırlatıp işverenlerin keyfi işçi çıkarmalarını kolaylaştıran, ekonomik ve sosyal bakımından belki bükülmüş işçinin tek güvencesi kıdem tazminatını tehlikeye atan bu taslağı, yarınki çalışma barışını bozucu nitelikte görüyoruz.

48 yıldır uygulanan, işverene yük olmadığı gibi işçiye ve ailesine huzur ve umut kaynağı olan bir müktesep hak tatbikatını ortadan kaldırmanın ne faydası vardır?

Yarınki sağlıklı çalışma barışı, bu anlayışla ve işçi haklarını durmadan budayarak işçiyi işveren karşısında korunmasız hale getirmekle kurulamaz.

Bugün milyonlarca işçiyi ve aile ferdini umutsuzluğa sürüklemek, yarınki çalışma barışına ne getirir veya ne götürür, bunu hepimizin çok iyi hesap etmemiz gereklidir.

Elimizdeki taslak, işçinin iş teminatını ve kıdem tazminatını tehlikeye attığı ve işçileri mağdur ettiği gibi, kapsama yeni alınması öngörülen memurları da mağdur edecektir. Çünkü, şimdiye kadar emeklilik ikramiyelerini bir seferde ve tam zamanında alırken, bundan sonra bu tasarıya göre gecikmeli ve taksitli olarak alabileceklerdir.

Bu taslağın faydasına inanabilmemiz için, TÜRK-İŞ'in önerisi ve sendikacı milletvekillerinin imzasıyla hazırlanan ve halen TBMM Bütçe-Plân Komisyonunda görüşülmekte olan 1475 sayılı İş Kanunu ve 2004 sayılı İcra-İflâs Kanunundaki işçi lehine değişikliklerin daha önceden yapılması gerekirdi.

Bu taslağın faydasına inanabilmemiz için, kıdem tazminatının işletmelere yük olduğuna dair gerçek dışı ifadenin gerekçede yer almaması gerekirdi. Nitekim, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulunun 1983 KİT Raporundaki rakamlara göre, KİT'lerde maliyet içinde işçi ücretleri ve işçilik payının % 11.3 düzeyinde düşük bir orana sıkışıp kalması, kıdem tazminatının işveren için ağır yük olduğu iddiasını, devletin resmi makamlarıyla tekdip etmektedir.

Kaldı ki, ülkemizde zaten özellikle özel sektörde hizmette devamlılık güvencesi yoktur. İşçilerin hizmet yılı ortalaması son derece düşüktür. Ayrıca, bir çok işyeri SSK ya kayıtlı olmayan ve dolayısıyla bu taslağa göre kıdem tazminatı alması mümkün olmayan kaçak işçi çalıştırmaktadır. En geniş istihdam alanı olan inşaat işkolunda, 1983 yılı itibarıyla işyerlerinin % 87 si SSK ya kayıtlı değildir, yani kaçak işçi çalıştırmaktadır ve bu işçilerin kıdem tazminatı almaları mümkün olmayacaktır. Otel ve lokantaların çoğunda ve bir çok başka sektörde geçici işlerde çalışan yüzbinlerce işçinin de kıdem tazminatı alması çoğunlukla mümkün olmamaktadır.

Bütün bu olumsuzluklar yetmemiş gibi, kıdem tazminatının bir de emekliliğe bağlanması bu taslakla gündeme getirilmiştir.

Ülkemizdeki yüksek işçi sirkülasyonu ve yüksek işsizlik nedeniyle özel sektörde çalışan yüzbinlerce işçimizin, emeklilik için gerekli sürede çalışma ve prim ödeme imkânı bulamadıklarından hayatları boyunca emekli olamadıkları acı bir gerçektir. Ülkemizin bu gerçeğine rağmen, kıdem tazminatını emekliliğe bağlamayı önermek, vahim sosyal sonuçlar çıkarabilecek ciddi bir hatadır. Bu hususun, ülke gerçekleri hakkında yanlış bilgi edinmekten ileri geldiğine ve doğru bilgilerin ışığında tashih edileceğine inanmak istiyoruz.

Bu taslağın teknik ayrıntılarına ilişkin olan ve yetkili organlarımızın müzakere ve tesbitleriyle hazırlanan resmi TÜRK-İŞ görüşü, öğleden sonraki oturumda ayrıca açıklanacak; hangi hususlarda ve hangi nedenlerle taslakta yer alan düşüncelere ve gerekçeye katılmadığımız görülecektir.

TASLAĞI KABUL ETMİYORUZ

Öğleden sonraki teknik açıklamaya kadar şunu söylemekle yetineceğim :

Biz, hür sendikacılık idealimizin gereği olarak, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi için varız. Oysa, elimizdeki taslakta bunu görmüyoruz ve bu taslağı kabul etmiyoruz.

TÜRK-İŞ, kendi varlık nedeni ve tarihi misyonu itibarıyla, işçilerin müktesep haklarını korumak ve yeni haklar elde etmek yolundaki çalışmalarını sürdürmeye kararlıdır. Bu yolda bizimle beraber yürümek isteyen herkese ve her kesime gönlümüz açıktır. Amacımız budur ve bu amaca varmak için de buradayız.

Çalışma Meclisini oluşturan bütün kesimlerin de aynı amaç çerçevesinde birleşebileceğini umuyorum ve bu birleşmenin zaruretine inanıyorum. Yarınki sosyal huzurumuz ve sağlıklı çalışma barışımız buna bağlıdır.

İşçilerin müktesep haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla birleşebilirsek, yarınlara güvenle bakabiliriz.

Çalışma Meclisini oluşturan bütün kesimleri ve bu toplantıya katılan bütün değerli dostlarımı, yarınlara güvenle bakabilmek için, işçilerin müktesep haklarını korumak ve geliştirmek yolunda bizimle beraber olmaya davet ediyorum.»

TÜRK-İŞ'İN GÖRÜŞÜ :

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri M. Sadık ŞİDE de, Çalışma Meclisinde, TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulunda müzakere edildikten sonra kesin şeklini alan «FON TAZİNATI» ile ilgili Konfederasyon görüşünü açıkladı.

TÜRK-İŞ'in bu konuya ilişkin görüşü aynen şöyledir :

Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu hazırlanırken, bu müessesenin ülkemiz İş Hukukunda doğuşu, gelişimi ve ulaştığı noktanın bir kere daha gözden geçirilmesi Fon'un amacına uygun oluşturulması bakımından yararlı görülmektedir.

Müessese tam anlamı ile bilinmeden ve yasal dayanağı sağlamlaştırılmadan Fon kurulmasının yarar sağlamayacağı düşünülmektedir.

TARİHÇESİ :

Kıdem Tazminatının, adı konulmaksızın ilk kez Türk hukuk hayatına girişi, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununun «bilumum işçiler hakkında fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir..» hükmünü taşıyan 13 ncü maddesi ile olmuştur.

Giderek ihtiyaçların ve baskıların artması sonucu kıdem tazminatı müessesesi yasal düzenlemelerle geliştirilmiştir.

Ocak/1950 tarihli 5518 sayılı Yasa ile, beş yıllık süre 3 yıla indirilmiştir.

Şubat/1952 tarihinde, 5868 sayılı Yasa ile, fesih bildirimi yanı sıra emekli ve malûl olanlara da kıdem tazminatı ödenmesi kabul edilmiştir.

1961 Anayasasının kabulünden sonraki dönemde kıdem tazminatı müessesesi işçi lehine daha da geliştirilmiş ve Temmuz - 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu ile muvazzaf askerlik sebebiyle ayrılışlarda kıdem tazminatı ödeneceği, fasilalı hizmetlerin birleştirilerek işime göreceği, işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının kanuni varislerine ödeneceği, kıdem tazminatına esas hizmet süresinin tesbitinde, çalışmış gibi sayılan günlerinde nazara alınacağı ve nihayet altı aydan fazla olan hizmetlerin yıla tamamlanacağı kabul edilmiştir.

Ayrıca, 931 sayılı Yasa, 3008 sayılı İş Kanunu ile işçi sayılmayan ve Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan birçok kimseyi «işçi» tanımına dahil ederek işçi saymış ve böylece kıdem tazminatı kapsamını genişletmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 931 sayılı Yasayı biçim yönünden iptal etmesinden sonra, Ağustos 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun, iki noktada yenilik getirmiştir :

Birincisi, işçinin yaşlılık sigortasından yararlanma amacıyla hizmet aktını sona erdirdiğinde, alacağı kıdem tazminatının hesabında 1 Nisan 1950 tarihinden önceki sürelerin gözönünde bulundurulacağına ilişkin sınırlamaları kaldırmış,

İkincisi, her hizmet yılı için Kanunun öngördüğü sürenin hizmet akti ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesini kabul etmiştir.

Ayrıca yeni Yasa, işveren değişikliği halinde kıdem tazminatı sorumluluğunu açıklığa kavuşturmuştur.

Temmuz - 1975 tarihinde 1927 sayılı Yasa ile kıdem tazminatı müessesesinde köklü değişiklikler getirilmiştir. Bu yasa da kıdem tazminatını gerektirecek sebepler şu şekilde sıralanmıştır.

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin il numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı bulundukları sosyal güvenlik kurum veya sandıklarından yaşlılık, emeklilik veya malullük yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi,
5. Veya işçinin ölümü sebebiyle hizmet ilişkisinin son bulması hallerinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir. Bir yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden ödeme yapılacaktır.

Bu Kanun, kıdem tazminatına esas olacak hizmetin ne olacağına, işverenin devir ve intikalinde kıdem tazminatı sorumluluğunun kimde olacağına, kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirileceğine, kıdem tazminatına esas olacak ücretin nasıl hesaplanacağına, her hizmet yılı için ödenecek tazminat miktarının azami (tavan) sınırının belirlenmesine açıklık getirmiştir. Ayrıca,

- İşverenlerin, kıdem tazminatından doğan sorumluluklarını özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremeyeceklerini,
- Kıdem tazminatını gerektiren sebeplerden sadece ikisi için kanunla Fon oluşturulacağını hüküm altına almakla müesseseye yeni bir çerçeve kazandırmıştır.

Kıdem tazminatı müessesesinin bugünkü şeklinin temelini oluşturan 1927 sayılı Yasa iki noktada da önemli yenilik getirmiştir :

- 1) Hizmet aktinin 16 ncı maddenin I ve II numaralı bentleri yanında III numaralı bendinde yer alan zorlayıcı sebeplerle sona erdirilmesi durumunda da işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını sağlamış,
- 2) Kıdem tazminatına hak kazanma süresini 3 yıldan 1 yıla indirmiş, 15 günlük temel süreyi 30 güne çıkartmıştır.

1927 sayılı Yasanın biçim yönünden Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ile Nisan-1980 tarihinde yürürlükten kalkması sonucu Ekim -1980 tarihinde 2320 sayılı Yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasanın en büyük özelliği, tavan'dan fazla kıdem tazminatı ödenmesini yasaklaması, aksi uygulamalarda sorumluları para ve hapis cezası ile tecziye temesi ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren sebepleri dondurup, aksinin hizmet akitleri ile kararlaştırılamayacağını hükme bağlamış olmasıdır.

1927 sayılı Yasanın yürürlükten kalkması ile 2320 sayılı Yasanın yürürlüğe konulması arasındaki altı aylık boşluk, uygulamada özellikle vergilendirme konusunda tereddütler yaratmıştır. Bu sebeple Mayıs



TASLAĞA BU ŞEKLİYLE EVET DEMEMİZ MÜMKÜN DEĞİLDİR.

1981 tarihinde 2457 sayılı Yasa yürürlüğe girmiş, vergilendirme hususunu esasa bağlanmıştır.

1982 Anayasasının kabulünden sonra, kıdem tazminatı müessesesi, yeni yasal düzenlemelere konu olmuştur.

Aralık 1982 tarihli 2762 sayılı Kanunla, kıdem tazminatının asgari ücretle olan ilişkisi koparılmıştır. Tavan olarak, en yüksek Devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi kabul edilmiş, eşitlik sağlanıncaya kadar geçici dönem için hesaplama şeklinin nasıl olacağı hükme bağlanmıştır.

En son, Temmuz -1983 tarihli 2869 sayılı Kanunla yapılan değişiklik bu müesseseye iki önemli yenilik getirmiştir. Bunlar;

- a) Kadın işçinin, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteği ile hizmet aktini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı ödeneceği,
- b) Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda, Hakkın gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedeceği, hususlarını getirmiş olmasıdır.

Kıdem tazminatının zaman içinde yasalarla oluşturulan değişikliklerinde bir hususun devamlılık gösterdiği izlenmektedir.

Tüm düzenlemelerde, Kıdem Tazminatı;

— Kıdem «hizmette eskilik» ve

— İş sözleşmesinin son bulması,

sonucu olma özelliğini sürdürmüştür.

Müessese ile ilgili bütün yasalarda, kıdem tazminatının işçi yararına olduğu ve kamu düzeni düşüncesinin hakim bulunduğu kuşku götürmez.

TANIMI :

Gefek doktrinde gerek uygulamada, kıdem tazminatının mahiyetinde ve tanımında görüş birliği sağlanamadığı bilinmektedir. Kıdem tazminatının, yıpranma karşılığı olduğu, emeklilik ikramiyesi olduğu, işsizlik sigortası olduğu, yasadaki doğan bir tazminat olduğu ve ilâh... iddia edilmiştir.



İKİ DEFA TOPLANAN YEDİNCİ ÇALIŞMA MECLİSİ TOPLANTISINDAN BİR GÖRÜNÜŞ.

Nasıl tanımlanırsa tanımlansın, yasa gerekçesinde de belirtildiği üzere :

«... Kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi işten çıkarma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği yanında, güvenli ve gerçek hüviyetli bir sendikalaşma hareketine yardımcı ve hatta büyük katkıda bulunabileceği de günümüzde kabul edilegelelen bir gerçektir.» Gene yasa gerekçesinde, iş hukukunun en modern eğilimin, işçiyi bir işverene bağlılığı açısından değerlendirme yoluna girmiş bulunduğu belirlenmekte devir ve intikal ile iş sözleşmesinin son bulmaması sonucu işçinin işe bağlanacağı ve böylece bir yandan üretimin kesintiye uğramayacağı, öbür yandan da işçinin işsizlik tehlikesine karşı korunmasının sağlanacağı yolunda umutlar dile getirilmiştir.

Bu görüş içinde, kıdem tazminatının işçinin iş sözleşmesi ile işyeri üzerinde bir hak elde ettiği, bu hakkını, iş sözleşmesinin sona ermesi ile işverene bıraktığı mantığı görülmekte ve kıdem tazminatının, bunun karşılığı olduğu söylenebilmektedir.

Salt hukuki yorum nasıl yapılırsa yapılsın, TÜRK-İŞ kıdem tazminatını: «..İşçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve ücreti içinde yer alan ücret mahiyetinde bir geliri..» olarak kabul etmekte ve özetle, kıdem tazminatını «işçinin, ödenmesi sonraya bırakılmış bir ücret parçası» olarak görmektedir.

Kıdem tazminatında temel unsur, işçinin geçmiş mesaisinin karşılığı olma unsurudur. Bu nedendir ki, TÜRK-İŞ, hizmet ilişkisini sona erdiren bütün sebeplerde kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğine inanmaktadır. Kusur unsuru, tazminat ödenmesine tesir etmemelidir. Bu inançla, İş Kanununun 14 ncü maddesinin değiştirilmesi için girişimlerini sürdürmektedir.

48 yıllık uygulama sonucu, kıdem tazminatı, işçi bakımından :

1 — Geleceğe güven duyma unsurunu taşımaktadır,

2 — İş ilişkisinin sona ermesi nedeniyle maddi destek özelliği taşımaktadır.

3 — İş güvenliğini temin eden önemli faktör sayılmaktadır.

Gerçekten işçi, emeğinden başka gelir kaynağı olmayan üretimin temel unsurudur. İşçinin çeşitli nedenlerle işini kaybetmesi ya da yaşlılık nedeniyle çalışamaz duruma gelmesi her an muhtemeldir. Böyle bir tehlike içinde olan işçiye, kıdem tazminatı ödenmesi, onun geleceğe güvenle bakmasını ve işine bağlanmasını sağlayacaktır. Güvenlikten yoksun bir işçinin mutlu olamayacağı ve çalışma barışına katkıda bulunamayacağı kuşkusuzdur. İşsizlik oranının giderek arttığı, enflasyonun tehlike olmaya devam ettiği bir ortamda, ücretinden başka geliri bulunmayan işçilerin iş güvenliği, önemini giderek artırmaktadır. Özellikle yasalarımızda istihdam güvencesinin son derece ilkel düzenlenmiş olması nedeniyle (ki, iş yasasının 13. maddesine göre işveren akti feshederken sebep göstermek zorunda bile değildir. İşverene sınırsız fesih hakkı tanımıştır). İşçi endişe duymaktadır.

Mevcut düzenlemeye göre, işten çıkarmalara karşı işçinin kıdem tazminatı dışında hiçbir güvencesi yoktur. Kıdem tazminatının keyfi işten çıkarmaları belirli ölçüde önleyici rolü devam etmektedir.

Türkiye, işsizlere iş bulma sorunu yanında çalışan işçiyi işinde tutmanın gerekli olduğu bir ülkedir. Bu nedenle, kıdem tazminatının istihdam güvencesi açısından önemli bir işlevi vardır. Kurulacak Fon'un sağlam temellere oturtulmaması halinde, keyfi çıkarmalardan bile kaçınılmayacaktır. İşveren kesiminin istediği gibi, Fon'un kıdem tazminatını gerektiren bütün sebeplerde ödeme yapmasının sağlanması halinde yukarıda belirtilen sonuç kendiliğinden gerçekleşecektir.

MÜESSESENİN İYİLEŞTİRİLMESİ :

TÜRK-İŞ, kıdem tazminatı müessesesini işçi için vazgeçilmez bir hak görmektedir. Bu sebeple, 48 yıllık uygulamada görülen eksiklikleri gidermek ve kazanılmış bu hakkın geliştirilmesini istemektedir.

Müessesenin düzenlediği 14 ncü madde yeniden ele alınmalı ve aşağıda özetlenen hususları gerçekleştirecek değişiklik yapılmalıdır.

1 — Kıdem tazminatı, işçinin ödenmesi sonraya bırakılmış bir ücret parçası olduğuna ve yıllar süren emeğinin karşılığı bulunduğuna göre, hizmet ilişkisini sona erdiren tüm sebeplerin vukuunda kıdem tazminatı ödenmelidir. Başka bir ifade ile, kıdem tazminatı ödenmesini belirli sebeplere bağlamak bu sebepler dışında ödemeyi yasaklamak ve de sözleşmelerle aksinin kararlaştırılmasını men etmek, müesse-

senin özüne ve felsefesine aykırılık teşkil etmektedir. Kusur ya da suç, işçinin hakettiği ücretinin ödenmesi sonucunu doğaramaz. Kusur veya suç halini, ücret ödeme yolu ile cezalandırmak işçi haklarına saygılı bir anlayış değildir.

Kıdem tazminatının belirli hallerde ödenmesini kabul edip, başka sebeplerle ödenmesini yasaklamak, haksızlıktır. Çünkü, kanunda sayılı sebeplerin dışındaki sona erdirmelerde işçiye tazminat ödemeyecek böylece o işçinin emeğinin karşılığı olan ve ödenmesi sonraya bırakılmış bulunan ücreti işverende kalacaktır. Bu adaletsizlik, yasa değişikliği ile önemlidir.

2 — İşverenin fesih hakkı yeniden düzenlenmeli, fesih sebeplerinin yargı organları karşısında tartışılması yolu açılmalı ve fesihlerde yargı denetimi sağlanarak, mahkeme kararı ile işe iade hakkı tanınmalıdır. Ancak bu takdirde, işverenin sorumlu olmayan ve keyfi çıkarmaları sona erebilecek ve hakkın kötüye kullanılması engellenmiş olacaktır.

3 — Kamu kurumlarında geçen tüm hizmetlerin birleştirilerek tamamı üzerinden son kamu kuruluşunca kıdem tazminatı ödenmesini sınırlandıran düzenlemeler kaldırılmalı ve işçinin tüm hizmetlerini dikkate alan değişiklik yapılmalıdır.

4 — Ölüm hali, kıdem tazminatı için mutlak sebep sayılmalıdır. Ölümü getiren olayda işçiye atfedilebilecek bir kusurun varlığından sözedilemez. Özellikle iş kazalarında işçinin kusurlu olması ihtimali esas alınarak kıdem tazminatından mahrum bırakılması sonucunu doğuran madde metni, yeniden ele alınarak hangi sebeple olursa olsun salt ölüm olayı, kıdem tazminatı ödemeyi gerektiren mutlak sebep sayılmalıdır.

5 — İş Hukukunun, işçi lehine hüküm getiren hukuk oluşu felsefesinden ayrılmayarak, kıdem tazminatının toplu iş sözleşmeleri ve ferdi hizmet aktileri ile işçi lehine geliştirilmesini mümkün kılacak düzenleme yapılmalıdır. Bu yöndeki yasal engeller ve kısıtlamalar kaldırılmalıdır. Aksi uygulama, hem, üyesinin hak ve menfaatlerini geliştirmek görevi ile yükümlü olan sendikaların fonksiyonlarını azaltmakta hem de işçinin serbestçe sözleşme yapma hakkını sınırlandırmaktadır.

6 — Kıdem tazminatının zamanında ödenmesini temin eden, işverenleri ihmal ve gecikmelerden alıko-yacak, gecikme nedeniyle işçinin uğrayacağı ekonomik kayıpları eksiksiz karşılayacak düzenleme yapılmalıdır.

Bütün bunlar gerçekleştirildikten ve kıdem tazminatı müessesesi sağlam temellere oturtulduktan sonra, 1475 sayılı Yasanın 14 ncü maddesi uyarınca;

Sadece;

1 — Yaşlılık, emeklilik, malûllük, toptan ödeme ve

2 — Ölüm hallerine mahsus olmak üzere Fon kurulmalıdır. Böyle olunca;

— İş Yasaları gereğince, kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren diğer sebeplerin vukuunda kıdem tazminatının işverence ödenmesine devam edilmesi ilkesi açıkça kabul edilmeli ve işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırıcı tüm düzenlemelerden kaçınılmalıdır.

GENEL DEĞERLENDİRME :

Tasarının gerekçesinde;

«Kıdem tazminatının;

- a) Mevzuatımızda sistemsiz gelişme gösterdiği,
- b) Teşebbüs gücünü olumsuz yönde etkileyici bir ortam yarattığı,
- c) Küçük ve orta büyüklükteki işyerleri için büyük sıkıntı kaynağı olduğu,
- d) Küçük işyerlerinde çalışan ve teşkilatlanmamış işçilerin kıdem tazminatından faydalanmadıkları,
- e) İşyeri için finans darboğazına sebep olduğu,
- f) Biriken kıdem tazminatı borcunun üretimi azalttığı ve istihdamı daralttığı...» iddia edilmektedir.

Bu mantık, hem yanlıştır, hem de kıdem tazminatı müessesesini zararlı ve tehlikeli göstererek, işverenleri bu illetten kurtarma zihniyetini yansıtmaktadır.

Yanlıştır. Çünkü :

1 — Müessese 48 yıl içinde, günün şartlarına uygun, sosyal Devlet olma ilkesi paralelinde ve üretimde emek unsurunun taşıdığı önem doğrultusunda sistemli bir gelişme göstermiştir.

2 — İşyeri için sıkıntı kaynağı olması, işverenin aşırı kâr hırsı gütmesinin ve bilimsel çalışmamasının sonucudur. Çünkü, bilinmektedir ki, işverenler ürettikleri malın fiyatını tesbit ederken işçinin ücreti yanısıra muhtemel kıdem tazminatının o yıla isabet edecek miktarını da dikkate almaktadırlar. O kadar ki, tazminatsız fesih halinde de, maliyet hesabına dahil edilen kıdem tazminatı karşılığı işverende kalmaktadır. Dünya ülkelerine nazaran, üretimde işçilik nisbetinin çok düşük olduğu, emeğin, milli gelirden hakettiği payı alamadığı ülkemizde kıdem tazminatını işveren için büyük sıkıntı kaynağı olarak görmek sosyal Devlet anlayışı ile bağdaşmaz.

3 — Yasalar, işverenin yükümünde olan kıdem tazminatını elde etmenin yollarını göstermektedir. Mahkeme kararları ile kıdem tazminatı ödemesi her zaman sağlanabilmektedir. Küçük işyerlerinde çalışan ve teşkilatlanmamış işçilerin esasen kıdem tazminatından faydalanmadıklarını ileri sürmek, hem kanunun uygulanamaz olduğunu iddia etmek, hem bu müesseseyi önemsiz ve gereksiz göstermek ve hem de, kanunla Bölge Çalışma Müdürlüklerine verilen kanunların tatbikini takip etmek sağlamak görevini yerine getirmekten kaçınmak demek olacaktır ki, paylaşılabilecek bir görüştür.

4 — Ekonomide üretimin azalmasının nedenleri bilinmektedir. İşverenin Kıdem tazminatı ödemeyip borç haline getirmesi, üretimin azalmasına göstermelik ve zahiri bir sebep teşkil eder. İşçilik oranının çok düşük olduğu ülkemizde, üretimin azalması başka ciddi sebeplerde aranmalıdır. Bu iddia haklı ve ciddi değildir.

TÜRK-İŞ olarak, taslak metni ve gerekçesinde benimsenen düşüncüyü asla paylaşamıyoruz. Bize göre, kıdem tazminatı müessesesi olumsuz etkileri olan bir müessese değildir. Böyle bir mantıkla hazırlanacak tasarının, işçinin kazanılmış haklarını ortadan kaldırmaya ve kıdem tazminatını tek taraflı olarak işverenin sorumluluğundan çıkarmaya yönelik olacağı endişesini taşımaktayız.

Taslak gerekçesinde; sosyal güvenlik kuruluşlarının tek çatı altında toplanmasına ilk adım olmak üzere memurların ve diğer isteklilerin de faydalana-bilmelerini teminen, bu taslağın hazırlandığı ve ikramiye ve finans modelinin benimsendiği ifade edilmektedir.

Sosyal güvenlik kuruluşlarının tek çatı altında toplanması, tüm çalışanların eşit haklara kavuşturulmasını temin bakımından şüphesiz yararı bir ortam yaratacaktır. Ancak, bugüne kadar memurlar için ö-

denen emekli ikramiyesinin oluşmasında ve ödenmesinde hiçbir sorun görülmemiştir. Başka bir ifade ile, kıdem tazminatı konusunda uygulamada görülen aksaklıkların hiçbirisi memur emekli ikramiyeleri için söylenemez. Böyle olunca hangi gerekçe ile memurlarında Fon'a dahil edildiklerini anamak mümkün olamamıştır. Tüm çalışanların birlikte düşünülmesi felsefesi güdülmekte ise o takdirde temelde yapılması gereken iş, tüm çalışanların sendikalaşma hakkına kavuşturulması ve toplu pazarlık hakkından yararlanabilmesi olmalıdır. Bu yapılmadan, kamu hukuku ölçülerinde tek taraflı olarak düzenlenmiş memur haklarının, özel hukuk çerçevesinde işlem gören işçilik hakları ile birlikte ele alınması hukuk tekniği bakımından da doğal görülmemektedir.

Kaldı ki, kıdem tazminatının temel şartı, İş Kanunu tanımına giren bir işçi bunun karşısında özel veya tüzel nitelikte bir işveren ve bu ikili arasında hizmet akti ilişkisinin bulunmasıdır. Bu unsurlar aranmaksızın, bir kimsenin kendi isteği ile Fon'a prim yatırarak kıdem tazminatı hakkını elde edebilmesinin hukuki nedeni anlaşılamamıştır. Bir kimsenin hem işveren sıfatı ile prim yatırması ve yatırdığı bu primi, şartlar gerçekleştiğinde, işçi imiş gibi kendisinin geri almasındaki mana ve yarar tarafımızdan çözülememiştir. Bir kimsenin işçi olmadığı halde, işçilik haklarından yararlanabilmesini mümkün kılan hiçbir hukuk kuralı yoktur. Amaç, kıdem tazminatını genel işsizlik sigortası yerine kaim kılmak ise, bunun yolu bu olmamak lâzım gelir.

ÇALIŞMA MECLİSİ TOPLANTISINDAN SONRA YAYINLANAN TARAFLARIN ORTAK GÖRÜŞLERİ

ORTAK BİLDİRİ :

İki gün süren Çalışma Meclisi Toplantısından sonra tarafların görüşlerini yansıtan bir bildiri yayımlandı. Bildiride şu hususlara yer verildi :

Yedinci Çalışma Meclisi'nin 16 ve 26-27 Temmuz 1984 tarihlerinde Ankara'da yaptığı çalışmalar sonunda, işçi, işveren ve Hükümet temsilcileri, aşağıdaki hususlarda görüş birliği sağlayarak, kamuoyuna açıklanmasını kararlaştırmışlardır :

— Meclis'te tartışılan sebepler dolayısıyla, Kıdem Tazminatı Fonu kurulmalıdır.

— Fon'un kurulmasıyla, işçilerimizin kazanılmış haklarında bir kayba sebebiyet verilmeyeceği gibi, işverenler de mükerrer ödemelerle yeni külfetlere so-kulmamaktadır.

— Çalışma barışının korunması, kanunların sağladığı imkanlarla işçinin, işin ve işyerinin güvenliğinin sağlanması tarafların temel hedefidir.

— Kurulacak olan Kıdem Tazminatı Fonu'nun en iyi ve rantabl şekilde işletilmesi tarafların müşterek arzusudur.

Türk-İş Başkanlar Kurulu Toplandı

Olağanüstü toplantıda

kıdem tazminatı fon taslağı üzerinde

görüş tesbiti yapıldı



BAŞKANLAR KURULU TOPLANTISINDA, TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU ÜYELERİ.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 15 ve 25 Temmuz tarihlerinde iki ayrı toplantı yaparak, «ÇALIŞMA MECLİSİNDE GÖRÜŞÜLEN KIDEM TAZMİNATI FONU YASA TASARISI»'na ilişkin Konfederasyon görüşünü belirledi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, 25 Temmuz tarihli Olağanüstü toplantıyı açarken, bu konuda endişeye mahal bırakılmıyacağını belirterek, şu konuşmayı yaptı :

«TÜRK-İŞ Olağanüstü Başkanlar Kurulu toplantısını açıyorum. Sevgili Arkadaşlarım, yedi yıldan beri toplanamayan Çalışma Meclisi'nin 16 Temmuz 1984 tarihinde Ça-

lışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından tek maddeli gündem için toplanacağı açıklanınca, 15 Temmuz 1984 tarihinde ,yine değerli TÜRK-İŞ Teşkilat Başkanları arkadaşlarımızla Çalışma Meclisinin tek maddeli gündemi hakkında toplanmış ve görüş tesbit etmiş idik. Elbetteki gönül, Çalışma Meclisi toplantılarının yalnız bir tek maddeli gündemle değil, 7 yıldan bu yana toplanamadığımız içindir ki çalışma hayatını ilgilendiren ve tatbikatta aksaklıklarını müşahade ettiğimiz çalışma barışını zedeleyeceğini tahmin ettiğimiz hususlarla da dolu olmasını isterdi. 15 Temmuz 1984 tarihinde yaptığımız Başkanlar Kurulu toplantısında bazı görüşlerimizi tesbit etmiş idik.

Ancak çalışanların tek güvencesi olan ve büyük ümitlerle tazminatını bekleyen arkadaşlarımız, büyük ölçüde işyerlerinde özellikle özel sektörde ve kamu kesiminin bazı işyerlerinde kıdem tazminatını alamama gibi endişelere kapıldılar. Bu açıdan hareketle biz Mayıs ayı içerisinde teşkilatlarımızın da görüşünü almak suretiyle 2004 sayılı İcra İflas Yasasında, kıdem tazminatının ücretler meyanında tahsil edilmesi için milletvekili arkadaşlarımız aracılığıyla TBMM'ye değişiklik önerisi vermiştik. Burada kıdem tazminatının endişeye, büyük ölçüde sıkıntılara sebebiyet vermeden arkadaşlarımızın emekli olmaları halinde, işten ayrılmalari halinde işçinin eline geçmesini te-

menni etmekten başka bir amacımız yoktur. Bundan dolayı da kıdem tazminatının 2004 sayılı yasadaki değişikliğin ötesinde sağlam bir güvenceye kavuşturulması için elbette devlet teminatı altında bir güvenceye kavuşturulmasını arzu etmiş idik. 15 Temmuz 1984 tarihinde 7. Çalışma Meclisine gittiğimizde, TÜRK-İŞ'in bu meclis toplantısına iştirak eden delegasyonunun elinde Hükümetin hazırladığı taslak yok idi. Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı açılışı yaptıktan sonra, Kıdem Tazminatı Fon Taslağı hakkında ayrıntılı bilgiler vermişti.

MEHİL İSTEDİK

Biz de orada görüşümüzü söyledik. İşçinin tek güvencesi olan kıdem tazminatı müessesesinin süreti katiyede tâviz bahis konusu edilmeden teminata bağlanması icap ettiğini söyledik. Bilâhare 10 gün mühlet talep ettik. Sayın Çalışma Meclisi Üyelerine ve genel kuruluna arzettik. Bilâhare hemen toplanan TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Daimi Mevzuat Komisyonunu hemen göreve çağırmıştı. İlâve olarak tüm teşkilatlarımızın da, 16 Temmuz 1984 tarihinde elimize geçen taslak hakkındaki görüşlerini Mevzuat Komisyonunun çalışmalarına esas olsun düşüncesiyle istedik. TÜRK-İŞ Mevzuat Komisyonu Genel Sekreter Arkadaşım Sayın ŞİDE'nin başkanlığında çalışmasını devam ettirirken, 18 Temmuz 1984 tarihinde de taslağın gerekçesi elimize geçti. Bu gerekçe ve taslak metni Mevzuat Komisyonumuzca ve bilâhare TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu tarafından tetkik süzgeçinden geçirilmiştir. Son şekil, değerli Başkanlar Kurulunun bilgisi ve görüşü aldıktan sonra yarın 10.00'da toplanacak olan 7. Çalışma Meclisinin 2. bölümünde TÜRK-İŞ görüşü olarak sunulacaktır.

TASLAĞA EVET DİYEMEYİZ

Bu arada tabii ki değerli başkan arkadaşlarımın bu taslak ve gerekçeleri üzerinde, gerek Mevzuat Komisyonu tarafından, gerekse TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu tarafından madde metinleri üzerinde teker teker görüşlerimiz alınmadan şu

TÜRK-İŞ BAŞKANLAR KURULU TOPLANTISINDAN GÖRÜNTÜLER :



anda basına ve kamuoyuna bir açıklama yapmayı düşünmüyorum. O zaman Başkanlar Kurulunun neden toplandığı, niye bilgisinin alındığı belli olmaz. Tek güvencemiz olan kıdem tazminatı müessesesinde işçinin tereddüte, çalışanın endişeye ve sıkıntıya düşmesini gerektiren bir taslağa elbette bulunduğumuz toplantıda evet dememiz mümkün değildir. Yapılacak olan eleştiriler, TÜRK-İŞ görüşü olarak kararımızdan geçtikten sonra, kamuoyuna ve basına intikal edecek olan görüşlerimiz istikametinde TÜRK-İŞ başkanları hareket edeceklerdir.

GELİŞMELER VAR

Değerli Başkanlar, Temmuz'un 17'sinde de zirve toplantısı yaptık. Bu zirve toplantısında yine beraberce karar verdiğimiz ve iştirak eden Bakanların hitap ettiği işyerlerine hitap eden Başkanların ve arkadaşlarımızın iştirakiyle 3 bölüm halinde 18 fıkradan oluşan çalışma hayatının sıkıntıları ve talepleri 4 saat 15 dakikalık bir müzakereden sonra bitmiştir. Ancak toplantı bitmiştir. Bu görüşlerimiz ve isteklerimiz, ikinci zirve toplantısı yapılınca, ilgili Bakanlarıyla 2. zirve yapılınca kadar, Sayın ŞİDE, gelişmeleri takip etmek üzere görevlendirilmiş bulunmaktadır. Bu görevlendirmenin neticesinde Sayın Şide ile ilgili bakanlar zaman zaman görüşmektedirler.

RESMİ ARABULUCU SEÇİMİ

Değerli Arkadaşlarım, Resmi Arabulucu ve Hakem Müessesesi tüzüğü ayın 12'sinde çıktı. Bir ay mühlet verildi. Arabulucu ve Hakemleri tesbit edecek seçici kurul 13 Ağustos'ta toplanacak ve istenen vasıftaki arabulucuları seçecek. TÜRK-İŞ'in bu Seçici Kurulunda 2 yöneticisi bulunmaktadır. Şu anda yasa gereği bir aylık toplu iş sözleşmesi müzakerelerinden sonra, ya da 2 ayı anlaşmazlıkla biten toplu iş sözleşmelerine çözüm bulacak Arabulucu Müessesesi henüz işlememektedir. Bunun için, burada bir boşluk varlık. Bu boşluğun da yapacağımız müzakerelerde şeklini, esasını tesbit et-



meye çalışacağız. 13.8.1984 tarihinde bu kurul toplanacak ve Resmi Arabuluculuk için Hakemlik için müracaat eden kişilerin evsafını ve niteliklerini tesbit ederek seçimini yapacaktır. Yarın yapılacak olan 7. Çalışma Meclisinin 2. bölümünde Kıdem Tazminatı fonu görüşülecek, TÜRK-İŞ görüşünü, sizlerin görüşünü orada açıklayacağım. Bu konuda ne kadar hassas olsalar o kadar haklı olduğuna inandığım ve Ancak, gerçekten şu anda acaba ne olacak endişesiyle biran evvel acaba emekli mi olalım diye mütereddit endişeli sıkıntılı olan arkadaşlarıma şu anda söyleyeceğim şey, endişeye mahal olmadığıdır. Bizim TÜRK-İŞ olarak Türk işçilerini temsilen iştirak edeceğimiz gerek kıdem tazminatı fon tasarısı görüşmeleri ve gerekse yine işçileri ilgilendiren diğer müzakerelerde arkadaşlarımızın çalışan arkadaşlarımızın aleyhine zararına endişesine büyük

ölçüde sıkıntısına cevap vermeyecek olan yasa değişikliklerine elbette hiçbir şekilde ne evet dememiz ne de belki o müzakerelerde bulunmamız mümkün olur.

Bu bir görüştür, taslaktır. Müzakere edilecektir. İşveren temsilcilerinin ya da işveren sendikalarının Konfederasyonlarının bu konularla ilgili basına verdikleri demeçlerin burada cevabını da vermek istemiyorum. Herkes aynaya baktığında kendisini görür.

Değerli Arkadaşlarım, mesaimiz biraz yoğun olacak.

Ayın 16'sında elimize verilen taslak 18'inde yine tarafımıza tebliğ edilmiş bulunan bu taslağın gerekçeleri sizi belki ilk plânda üzecektir. Ama hiç de üzölmeye gerek yoktur. Görüşümüz açık, seçik ve berrak olarak burada müzakere edilerek yarın iki gün sürececek olan Çalışma Meclisinde de dile getirilecektir.



HAYAT PAHALILIĞI VE ÇALIŞANLAR

MİLLİ GELİR ARTIŞINDAN
YARARLANMA ORANI, HIZLI
ENFLASYON DÖNEMLERİNDE
ÇALIŞANLARIN ALEYHİNE
GELİŞME GÖSTERMİŞTİR

Fiat artışlarının en çok bunalttığı ve etkilediği kesim, dar ve sabit gelirli lerdir. Dolara bağımlı ekonomik politika, bu kesim üzerinde olumsuz etkilerini her geçen gün biraz daha göstermekte ve

işçilerle işçi emeklileri, onların dul ve yetimleri geçim şartları karşısında bocalayıp durmaktadırlar. Bunların yanı sıra sayıları 3,5 milyona yaklaşan işsizlerimiz kendi çaresizliklerine deva olabilecek olumlu hareketlerin beklentisi içindedirler.

Milli gelir artışından yararlanma oranı, hızlı enflasyon dönemlerinde çalışanların aleyhine gelişme göstermiş, dar ve sabit gelirli lerin milli gelirden yararlanma oranı, % 33 lerden % 22 lere düşmüştür. Reel ücretlerdeki kayıplar, daha doğrusu ücretlerin satın alma gücü, azalmaya devam etmekte ve bu durum dar ve sabit gelirli leri mağdur etmektedir. İktisadi politika istikrar tedbirlerine şartlı olarak evet diyen TÜRK-İŞ Topluğu, üzüntüyle kaydetmek gerekirse bugün adeta bir nevi pişmanlık içindedir. Sosyal tedbirlerle takviye edilmeyen ekonomik istikrar politikalarının uzun ömürlü olacağı düşünülemez. Milli gelirin adil bölüşülmesi için başvurulacak iki temel kaynak, vergi ve gelirler politikasıyla, serbest toplu pazarlık sistemidir. Vergilerde iyileştirme, bugünkü tesbitlerimize göre henüz düşünülmemektedir. Serbest toplu pazarlık sistemi ise, mevzuattan kaynaklanan engeller yüzünden henüz işlerlik kazanmış değildir. Serbest toplu pazarlık sistemine taraflar kendi iradeleriyle başlayarak çözüm aradıkları takdirde, bu çözümler bulunmakta ve onların kırıncılıklarını, dargıncılıklarını hatta bir oranda küskünlüklerini insaflı işverenler çalıştırdıkları insanların emeklerinin karşılığını vermekte tereddüt etmemektedirler.

Piyananın alabildiğine serbestliği, mahalli idareleri bile tedirgin etmeye başlamış, belediyeleri özellikle büyük kent belediyelerini üreticiden tüketiciye ürün sevkine adeta mecbur etmiştir.

Çalışmalarımızı üretim artışına, verimli bir çalışmaya sevk etmek, onların kırıncılıklarını, dargıncılıklarını hatta bir oranda küskünlüklerini gidermek mümkündür. Çalışanlarımızın daha çok üretebilmesi ve bu üretileni dış pazarlara açma, dış pazarlarda satma zorunluğunda olduğumuzu hepimiz

biliyoruz. Ne var ki, enflasyonu aşağıya çekebilmek için uygulanan sistem, fedakârlığı yalnız çalışan kesimden beklemektedir.

Gelişmiş ülkelerin gelişmişliğine en büyük katkı, emek gücünden yapılmaktadır. Bu gerçek göz ardı edilerek, daha açığı dar ve sabit gelirli lerden daha fazla fedakârlık beklenerek ekonomik sorunlarımızı çözeceğimiz zehabına kapılmak, doğru değildir. Son günlerde, Sayın Başbakanın başkanlığında yapılan bir dizi toplantılara bu arada Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının Çalışma Meclisini toplantıya çağırmasına şahit oluyoruz. Bu tür toplantılar ve taraflar arasında sürdürülmesi zaruri olan diyalog çalışmaları şüphesiz çok yararlıdır. Bunlar, En azından bir süreden beri işçi kesimini dışlayarak özlenen ekonomik hedeflere varılacağına sanmak gibi bir hatayı bertaraf etmiştir. İşçi kesiminin yatırımlar ve ücret adaleti konusundaki ciddi önerilerine kulak vermeyen sistem arayışlarının başarılı olması, yukarıda da belirttiğim gibi, safdillik olur.

Hayat pahalılığının kontrol altına alınması, şüphesiz iki yolla mümkündür. Birisi fiatlara müdahale etmek, aşırı kâr ve kazanç heveslerine dur demek, diğeri ise, daha çok ürün piyasaya sürerek fiatları dengede tutmaktır. Türkiye bu noktada açmazda düşmemelidir. İhrac politikasını samimiyetle destekleyenler, piyasaya fazla ürün sürülebileceği ihtimalini şüpheyle karşılamak durumundadırlar. Başlıca gıda ürünlerinin ihrac pazarları bulunduğu düşünülecek olursa, mahalli idarelerin ve hükümetin piyasa anarşisi ile mücadelede başka çıkar yolu yoktur. Türk çalışanını dar ve sabit gelirli sini ücretlerde kısıntı ile uzun süre karşı karşıya bırakmanın çözüm yolu olduğunu düşünmek bile sakıncalıdır.

Daha çok üretmekle daha yüksek ücret politikası önümüzdeki günlerde kaçınılmaz hâle gelecektir. Dar ve sabit gelirli leri mutlu olan bir ülke, gelişmiş bir ülke demektir. Biz, hem mutluluğu ve refahı tabana yaymak, hem de ülkemizi geliştirmek zorundayız. Bu noktada herkes kendisine düşeni yapmalı, dar ve sabit gelirli leri piyasa anarşistlerinden korumalıdır.

Resmi Arabulucular

Eylülde belli olacak

Serbest toplu pazarlık sistemine geçildiği bugünlerde taraflar arasında, zaman zaman uyuşmazlıklar belirirken, bu uyuşmazlıklara çare bulacak olan «RESMİ ARABULUCULUK MÜESSESESİ»nin kuruluş çalışmaları da ilerliyor.

Geçtiğimiz günlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında toplanan SEÇİCİ KURUL, taraflar arasında arabuluculuk yapmak isteyenlerin vasıflarını ve başvuruda bulunma koşullarını gözden geçirdi. Seçici Kurul, bu konuda bir duyuru yaptı. Bu duyuruya göre müracaatçılara 30 günlük bir süre tanınıyor. Böylelikle resmi arabulucuların Eylül ayından önce belirlenemeyeceği ortaya çıktı.

SON BAŞVURU

Bakanlığın 12 Temmuz tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan tebliği, resmi arabulucuların nitelikleri ve başvuruları hakkında istenen bilgileri taşıyor. Tebliğde belirtilen resmi arabulucularda aranan özellikler, Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nde yer verilen aynı özellikleri kapsıyor. Müracaatçıların, 30 gün içinde en geç 11 Ağustos günü saat 17.00'ye kadar Bakanlığın Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı'na istenen evraklarıyla başvurmaları gerekiyor. Postada vakit gecikmelerin dikkate alınmayacağı hususunun da yer aldığı tebliğde arabulucu olmak isteyenlerin beyanlarına itibar edileceği belirtiliyor.

TARAFLARIN GÖRÜŞLERİ

İlk kısmı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mustafa KALEMLİ'nin Başkanlığında süren toplantıya Bakanlık Müsteşarı Kutlu SAVAŞ ve Çalışma Genel Müdürü Orhan BAŞHEKİM, TÜRK-İŞ adına Genel Sekreter Sadık ŞİDE, İşveren Sendikaları Konfederasyonu adına Yönetim Kurulu Üyesi Şükrü ER ve Üniversite adına Gazi Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Kâmil TURAN katıldılar.

Toplantıda birer konuşma yapan Mustafa KALEMLİ, Sadık ŞİDE, Şükrü ER ve Kâmil TURAN önümüzdeki günlerde çalışmaya başlayacak olan bu Kurulun uyuşmazlıkların çözümünde önemli rol oynayacağını belirterek böyle bir müessesenin yararlarına değindiler.

RESMİ ARABULUCULUK SEÇİMİ TEBLİĞİ

2022 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 59 ve 65 inci maddeleri gereğince hazırlanan ve 16/6/1984 tarihli, 18433 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün 24 ücnü maddesine göre oluşturulan Seçici Kurul tarafından resmi arabulucular seçilecektir.

Görev süresi üç yıl olan İl, Bölge ve Ülke düzeyinde resmi arabuluculuk görevi yapmak isteyenlerde aşağıdaki nitelikler aranır:

- a) Türk vatandaşı olmak,
- b) Medeni ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetine sahip olmak,
- c) Taksirli suçlar dışında ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis yahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla zımme, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanmak, dolanlı iflas suçlarından biriyle kesin olarak hükümlü bulunmamak, kamu hizmetlerinden yasaklanmış olmamak,
- d) Siyasi partilerin organlarında görevli olmamak,

e) Sendika şubesi, sendika veya konfederasyonlarda Sendikalar Kanunu'na göre yöneticilik sayılan görevlerde bulunmamak,

f) Kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak. (Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklıdır.)

g) Hukuk, sosyal politika, endüstri ilişkileri, iktisat öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yüksek öğretim kurumunu bitirmiş ve işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış olmak veya diğer yüksek öğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az 10 yıl İş Hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmak.

Yukarıdaki şartları taşıyan isteklilerin, özgeçmişlerini ihtiva eden ve istenen şartları taşıdığını beyan eden dilekçelerini, resmi arabuluculuk görevini yapmak istedikleri görev alanını da (il, bölge veya ülke çapında) belirterek bu tebliğin Resmi Gazete'de yayınlandığı tarihi takibeden 30 uncu günün mesai saati sonuna kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığına başvurmaları, yapılan başvurular da postadaki gecikmelerin dikkate alınmayacağı, Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün 27'nci maddesine göre ilan olunur.

SOSYAL GÜVENLİK

Osman Nuri TEKMAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı

Kalkınma Planında İşçi Emekliliği ve Türk-İş'in görüşü Katsayı Artışı ve Yansıması

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)'nın Sosyal Güvenlik Hedefleri Bölümünde yer alan, 638 inci paragrafda :

«T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur halen kapitalizasyon finansman sistemi ile çalışması gerekli olan kuruluşlar olduğu halde, ayrılması gereken hukuki matematik karşılıkları yatırılmadığından, V. Beş Yıllık Plan dönemi sonunda söz konusu kurumların yaklaşık olarak 1983 fiyatlarıyla 400 milyar civarında, giderlerinin gelirlerinden farklı olması beklenmektedir.»

639 uncu paragrafda :

«Türkiye'de ortalama yaşam süresi 1980-1985 yılları arasında 63 yıl olduğu halde ortalama yaşlılık aylığı alma süresi 20 yıl; Avrupa'da ortalama yaşam süresi 70 ve daha yukarı yaş iken; yaşlılık aylığı alma süreleri İsviçre'de 9 yıl, Almanya'da 13, yıl, İngiltere'de 12 yıldır. Türkiye'nin erken emeklilik ve emeklilik anında emeklilik aylığına hak kazanma uygulaması yönünden gelecekte bir finansman sıkıntısı doğuracaktır.»

641 inci paragrafda :

«Sosyal güvenliğin ve sosyal güvenlikle iktisadiyat ilkesinin belli bir işgörmelik haline karşı prim ödeme yolu ile sigortalanmış olan kişilere kendi tasarruflarının karşılığı olarak, toplumda kabul gören asgari hayat standartlarının sağlanması olduğu gözönünde tutulacaktır.»

645 inci paragrafda :

«Emeklilik yaşı bütün sosyal sigorta kurumlarında erkekler için 55, kadınlar için 50 olarak yükseltilecektir.»

Hedef, ilke ve politikaları yer almıştır.

Bu paragraflardaki hedef, ilke ve politikalar üzerinde durmak gerekmektedir.

REPARTITION SİSTEMİ

● Sosyal güvenlik kurumlarında, uzun vadeli sigorta kollarında istikrarlı dönemlerde uygulanan ve her sigortalının kendi ödediği prim ile onun için işverenin ödediği primin, yönetim giderleri düşüldükten sonra kalan kısmın nemalandırılması sonucu bulunan tutarın, kendi emekli aylığını ve kendinden sonra kalan dul ve yetimlerin aylıklarını karşılaması esasına dayanan kapitalizasyon sistemi çoktan terkedilmiştir. Enflasyon dönemlerinde artık milli bir dayanışmaya dönüşen sosyal güvenlik uzun vadeli sigorta kollarında bugün çalışanların ödedikleri primler ile onlar için işverenlerinin ödediği primler toplamından yönetim giderleri ve olağanüstü dönemler için ayrılacak fonlar dışında kalan kısım ile kendilerinden önce çalışmış olanların emeklilik veya haksahiplerinin dul ve yetim aylıklarının karşılanması esasına dayanan (repartition) dağıtım sistemine geçilmiştir.

Nitekim Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımız kanunlarında belirtilen sistem kapitalizasyon olmakla beraber, gerçekte işleyen repartition dağıtım) sistemidir; zira kapitalizasyon sistemi sonucu hesaplanan ve hesaplarda görülen matematik karşılık açıkları, kurumları hiçbir şekilde etkilememektedir. Ayrıca enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde, kapitalizasyon sistemine dayanarak yapılacak hesaplama ile ödenecek emekli, dul ve yetim aylıkları, bugünkü prim oranının çok yükseltilmesine bağlıdır.

Bu nedenlerle artık işe gerçekçi yönden bakıp, hesapların biran önce repartition (dağıtım) sistemine göre yapılmasına geçilmelidir.

● Türkiye'de ortalama yaşam süresinin 63 yıl, ortalama yaşlılık aylığı alma süresinin 20 yıl olduğu da şaşırtıcıdır.

Her iki sayı da (ortalama) olduğuna göre ortalama emekli olma yaşının bu verilere göre (43) olması gerekir. Oysa Sosyal Sigortalar Kurumunun son beş yıl istatistiki verilerine baktığımızda ortalama emekli olma yaşının 1979'da (52), 1980'de (52), 1981'de (51), 1982'de (50) ve 1983'de (50) olduğu kayıtlıdır.

Biran için ortalama ömrün (63) yıl olduğunu kabul etsek bu verilere göre ortalama yaşlılık aylığı alma süresi 20 yıl olmayıp, 11-13 yıl arasında olduğu sonucu çıkar ki; bu süre, örnek verilen batı ülkeleri düzeyindedir.

Şöyleki Sosyal Sigortalar Kurumunun son beş yıl istatistiki verilerinde kadınlara 50 yaşından önce, erkeklere 55 yaşından önce emekli olanlar düşüldükten sonra yapılan hesaplama ortalama emekli olma yaşının 1979'da (60), 1980'de (60), 1981'de (60), 1982'de (59) ve 1983'de (59) olduğu bulunmaktadır. Buna görede yine biran için ortalama ömrün (63) yıl olduğunu kabul edersek bu kere ortalama yaşlılık aylığı alma süresinin 20 yıl olmayıp, 3-4 yıl arasında olduğu sonucu çıkarkı, bu süre örnek verilen batı ülkelerinin çok altındadır.

Bir üst paragrafta belirtildiği üzere ortalama yaşlılık aylığı alma süresi 11-13 yıl arasında olup, bu

süre planda verilen Avrupa standartlarına uyduğundan finansman sıkıntısı doğması beklenmemelidir.

● Prim ödeme yolu ile sigortalanmış olan kişilere kendi tasarruflarının karşılığı olarak, toplumda kabul gören asgari hayat standartlarının sağlanması prensibi de hatalı olur.

«65 yaşını doldurmamış Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun» gereğince, hiç prim ve hatta vergi ödemedi aylık bağlanan kişiler için belki asgari hayat standartlarının sağlanması düşünülebilir fakat prim ödeyen kişiler için nimet-külfet dengesi içinde bir ödeme ve bu ödemede belirlenecek bir vasat (orta) hayat standardının altına düşenler için vasat (orta) hayat standardına yükseltilmesi ilkesinin benimsenmesi yerinde olur.

● Emeklilik yaşı bütün sosyal sigorta kurumlarında erkekler için 55, kadınlar için 50 olarak yükseltilmesi hak ve insaf kurallarına uymaz.

- Deniz seviyesinden 800-850 metre derinlikte kömür çıkaran veya
- Kışın, doğunun karlı yollarını açan yahut
- 1500 derecedeki yüksek fırında çalışan bir işçinin
- Arkasını dolu kasasına dayayan, kendi nam ve hesabına çalışanla, veya
- Masası başında çalışan ve sürekli iş güvencesi bulunan bir memurla, aynı süre yaşama imkanına sahip olduğu düşünülemez. Bu nedenle de işçinin belirtilen yaş sınırlarına bağlı olarak emekliliği büyük bir haksızlık olur.

KATSAYI 41 OLUNCA,

SOSYAL YARDIM

ZAMMIYLA YENİ İŞÇİ EMEKLİ

AYLIKLARI

29 Haziran 1984 tarihli Resmî Gazete de yayınlanan Bakanlar Kurulu'nun 26.6.1984 tarih ve 84/8229 Sayılı kararının 1 inci maddesi ile, «657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan gösterge tablosundaki rakamların aylık tutarlarına çevrilmesinde 1984 mali yılının ikinci yarısı için (41) katsayısı uygulanır.» ve 2 nci maddesi ile de «3.11.1983 tarih ve 83/7335 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulan yakacak yardımı Yönetmeliği'nin 2nci maddesi (Bu Yönetmelik kapsamına giren personele derece farkı gözetilmeksizin her ay için 9.500 TL. yakacak yardımı ödenir) şeklinde değiştirilmiştir.» hükümleri getirilmiştir.

Kararnamenin 4 üncü maddesi gereğince her iki madde de 1.7.1984 tarihinde yürürlüğe girmektedir.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun, bu kanuna 2422 Sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile eklenen Ek Madde 1 hükmüne göre katsayı, Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince aylık ve gelir alanlara da 1.7.1984 tarihinden itibaren aynen uygulanacaktır.

Sosyal yardım zammı da, yine 2422 Sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile eklenen Ek Madde 5'in «5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile ek ve değişikliklerine göre bağlanan emekli, adi malûllük, vazife malûllüğü, dul ve yetim aylığı alanlara ödenen Sosyal Yardım zammında yapılacak değişiklikler, bu madde uyarınca ödenmekte olan sosyal yardım zammına aynı oranda yansıtılır.» hükmü gereğince, T.C. Emekli Sandığı Kanununa göre ödenmekte olan 7.500,00 TL. sosyal yardım zammındaki 2.000,00 TL.'lik artış % 26,67 oranında olduğundan, Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince 6.250,00 TL. olarak ödenen sosyal yardım zammı da, aynı orana göre artırılarak 1.7.1984 den itibaren $(6.250,00 + 6.250 \times \% 26,67 =) 7.917,00$ TL. olmaktadır.

Bu duruma göre, Sosyal Sigortalar Kurumu 1984 Temmuz ayı için bir aylık farkı ile bir aylık sosyal yardım zammı farkı ve 1.8.1984'de de yeni üç aylıkları ödeyecektir.

Ödenecek aylık farkınızı ve yeni aylığınızı halen yürürlükteki gösterge tablosundaki sayılar esas alınarak katsayı (1) aylık oranı (% 1) esasına göre düzenlenen tablo vasıtasıyla hesaplayabiliriz.

AYLIK FARKI

Aylığınıza esas olan derece ve kademenin tablo da bulunan karşılığının, aylık oranıyla çarpımının, aylık 1.667.— TL. sosyal yardım zammı farkı ile toplamı, aylık farkınızı verecektir.

Örneğin 7. derece 11. kademedi aylık alan ve aylık oranı % 69 olan kişinin aylık farkı, tabloda 7. derecenin 11. kademesi karşılığı 7.90 ile 69 un çarpımı sonucu 545.10 TL. ile 1.667.— TL. sosyal yardım zammı fark ile toplamı 2.212,10 TL.'dir.

YENİ AYLIKLAR

Herhangi bir kişinin yeni aylığı ise, aylığına esas olan derece ve kademenin tablodaki karşılığının aylık oranı ve yeni katsayı (41) ile çarpımına, yeni sosyal yardım zammı 7.917.— TL.'nin ilâvesi suretiyle bulunacaktır.

Örnek olarak verdiğimiz 7. derece 11. kademedi, % 69 aylık oranı ile emekli olan kişinin yeni aylığı, tablodaki 7. derece 11. kademe karşılığı 7.90'ın aylık oranı 69 ve 41 katsayısı ile çarpımı olan $7.90 \times 69 \times 41 =) 22.349,10$ dur; burada, kuruş liraya toplanıp, 22.350,— TL. liraya yükseltilir ve yeni sosyal yardım zammı ile toplandığında $(22.350,00 + 7.917,00 =) 30.267,00$ lira bulunur. Bu kişinin yeni üç aylığı da $(30.267,00 \times 3 =) 90.801,00$ liradır.

(41) katsayı ve 7.917,00 lira sosyal yardım zammına göre :

— En düşük aylık, 12. derece 1. kademenin % 70'i olduğuna göre, $(5,8 \times 70 \times 41 =)$ 16.646,00 lira, sosyal yardım zammı eklendiğinde $(16.646,00 + 7.917,00 =)$ 24.563,00 lira; üç aylık $(24.563,00 \times 3 =)$ 73.689,00 lira olacaktır.

— 1. derece 9. kademedan % 70 ile emekli olan kişinin aylığı $(10,0 \times 70 \times 41 =)$ 28.700,00 lira; sosyal yardım zammı ile $(28.700,00 + 7.917,00 =)$ 36.617,00 lira; üç aylığı ise $(36.617,00 \times 3 =)$ 109.851,00 lira olacaktır.

— 1. Derece 9. kademedan % 76 oranında emekli aylığı alan kişinin aylığı $(10,0 \times 76 \times 41 =)$ 31.160,00 lira; sosyal yardım zammı ile $(31.160,00 + 7.917,00 =)$ 39.077,00 lira, üç aylığı ise $(39.077,00 \times 3 =)$ 117.231,00 lira olacaktır.

— Sosyal Sigortalar Kanununa göre en yüksek aylık oranı % 85 olduğuna göre deen yüksek emekli aylığı, $(10,0 \times 85 \times 41 =)$ 34.850,00 lira; sosyal yardım zammı ile $(34.850,00 + 7.917,00 =)$ 42.767,00 lira olup; üç aylığı $(42.767,00 \times 3 =)$ 128.301,00 lirayı bulacaktır.

KATSAYI (1) VE AYLIK ORANI (% 1) ESASINA GÖRE KARŞILIKLAR

DERECE	K A D E M E L E R											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	9,76	9,79	9,82	9,85	9,88	9,91	9,94	9,97	10,00	—	—	—
2	9,40	9,43	9,46	9,49	9,52	9,55	9,58	9,61	9,64	9,67	9,70	9,73
3	9,04	9,07	9,10	9,13	9,16	9,19	9,22	9,25	9,28	9,31	9,34	9,37
4	8,68	8,71	8,74	8,77	8,80	8,83	8,86	8,89	8,92	8,95	8,98	9,01
5	8,32	8,35	8,38	8,41	8,44	8,47	8,50	8,53	8,56	8,59	8,62	8,65
6	7,96	7,99	8,02	8,05	8,08	8,11	8,14	8,17	8,20	8,23	8,26	8,29
7	7,60	7,63	7,66	7,69	7,72	7,75	7,78	7,81	7,84	7,87	7,90	7,93
8	7,24	7,27	7,30	7,33	7,36	7,39	7,42	7,45	7,48	7,51	7,54	7,57
9	6,88	6,91	6,94	6,97	7,00	7,03	7,06	7,09	7,12	7,15	7,18	7,21
10	6,52	6,55	6,58	6,61	6,64	6,67	6,70	6,73	6,76	6,79	6,82	6,85
11	6,16	6,19	6,22	6,25	6,28	6,31	6,34	6,37	6,40	6,43	6,46	6,49
12	5,8	5,83	5,86	5,89	5,92	5,95	5,98	6,01	6,04	6,07	6,10	6,13

ÇALIŞMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞI

1983 yılı, Türk sosyal hayatını düzenleyen kanunların bazı ehemmiyetli hükümlerinin değiştirilmesi bakımından dikkate değer bir yıl olarak sosyal hayatımıza geçecektir.

Gerçekten başta İş Kanunu olmak üzere, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında esaslı değişiklikler yapılmış ve yeni Yasama dönemine bu şekilde girilmiştir.

Biz burada bu çok mühim değişikliklerden sadece İş Kanunu ve bu Kanunun da yine sadece çalışma yaşını ve çocukları çalıştırma yasağı ile ilgili hükümleri üzerinde durmak istiyoruz.

Filhakika 1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun bazı maddelerini değiştiren 1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunun «çalışma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı» başlıklı 67'inci maddesi aynen şöyledir:

«15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına yahut öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür.

Okula gidenlerin iş saatleri, okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenir ve ders saatleri yedibuçuk saatlik çalışma süresinin içinde sayılır.» Madde nin metni bu kadardır.

Aslında tıpkı çalışma süreleri gibi, en az çalışma yaşı da yakın tarihin akışı içinde şöyle bir manzara göstermektedir:

18.10.1961 günü Torino kentinde Avrupa Konseyi

Prof. Dr. Orhan TUNA

üyesi onüç devletçe imzalanan «Avrupa sosyal haklar andlaşması» en az çalışma yaşını 15 olarak tespit etmiştir. Ancak aynı andlaşma sağlık, ahlâk ve öğrenimlerine zarar vermiyecek hafif işlerde, çocukların 15 yaşından önce de çalıştırılmalarına imkân tanımaktadır.

Diğer taraftan Milletlerarası 138 sayılı andlaşma en az çalışma yaşının okula devam mecburiyetinin sona erdiği yaştan, ancak sekinlikle 15 yaştan aşağı olamayacağını kararlaştırmış bulunmaktadır. Bununla birlikte ekonomisi ve öğrenme imkânları yeterince gelişmemiş olan üye devletler, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının görüşlerini almak suretiyle en az çalışma yaşını başangıçta 14 yaş olarak tespit edebileceklerdir. Ayrıca sözkonusu üye devletler tarafların görüşlerini aldıktan sonra, 138 sayılı andlaşmanın uygulama alanını başangıçta sınırlayabilecektir.

138 sayılı andlaşma, en az çalışma yaşını 15 yaş olarak tespit etmiş olmasına karşılık, mesleki öğretimi ihtiva eden işlerde en az ondört ve hafif işlerde en az onüç yaşındaki küçüklerin çalıştırılabilmelerine imkan tanımaktadır. Diğer taraftan ekonomisi ve öğretim imkânları yeterince gelişmemiş olan üye devletler ise, en az 12 yaşındaki küçüklerin hafif işlerde çalıştırılabilmelerine, kendi mevzuatında yer verebilecektir.

Öte yandan derli toplu ilk Türk İş Kanunu 1936 tarihli ve 3008 sayılı kanundur. Bu kanun 1936 yılında neşredilmiş ve neşri tarihinden bir sene sonra yürürlüğe girmiştir. Bu arada 1930 tarihli «Umumi Hıfzıssıha Kanunu» bir tarafa bırakıldığı takdirde, bir az önce sözkonusu edilen 1936 tarihli ve 3008 sayılı kanunun 51'inci ve bazı hükümlerindeki değişikliklerle birlikte halen yürürlükte olan 1971 tarihli ve 1475 sayılı kanunun 80 inci maddeleri istihdam münasebetleri bakımından 12 yaşı asgari yaş olarak kabul etmiş bulunuyorlardı. Nitekim sözkonusu 1475 sayılı kanunun 80 inci maddesinde «12'den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların her hangi bir işe alınmalarından önce..» demek suretile İş Kanununun kapsamına dahil her hangi bir işe girebilmek için gece işi, ağır ve tehlikeli işler birtarafı bırakıldığı takdirde, en az 12 yaşında olmak gerekmektedir.

Şimdi 1475 sayılı kanunun bazı hükümlerini değiştiren 1983 tarih ve 2869 sayılı kanunun 67 inci maddesi hükmü» 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarına devamlarına veya öğrenimden faydalanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür» demek suretile asgari çalışma yaşını 12'den 15'e çıkarmış olmakla birlikte, bu arada işaret edildiği gibi bazı istisnaları da kabul etmiş bulunmaktadır.

Buna göre söz konusu kanunun 80'inci maddesinde «13'den 18 yaşına kadar (18 dahil) çocukların her hangi bir işe alınmalarından önce, işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın sosyal sigortalar kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye tabiplerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporlarla belirtilmesi...» gerektiğine işarete, istisnaların şartlarını ve se-

bebini ifade etmiş bulunmaktadır.

Şimdi Türkiye'de gerek 1936 tarih ve 3008 sayılı, gerek 1971 tarih ve 1475 sayılı kanunlarda çocukların asgari çalışma yaşı tespit edilirken, hiç şüphesiz beş yıllık ilk öğrenim mükellefiyeti dikkate alınmıştır. Yani çocuk yedi yaşında ilk okula girecek ve beş sene-lik bir öğrenimden sonra, 12 yaşında okulunu ikmal edecek ve dilediği takdirde, şüphesiz her şeyden önce zaruretlerin gereği neticesinde belirli şartlara çalışma hayatına intisap edecektir.

Şimdi kanun koyucu asgari çalışma yaşını 15'e çıkarmış olmakla, ilköğrenim dönemi ile bu çalışma yaşı arasında esaslı bir intibaksızlık meydana gelmiş bulunmaktadır. Filhakika 12 yaşında, hatta elan bazı okullara 6 yaşındaki çocuklar kabul edildiğine göre onbir yaşında ilk okulu bitirecek çocuk, şayet fakir ailelere mensup olduğundan dolayı çalışmak ve ailesine bir gelir temin etmek mecburiyetinde ise, bu çocuk 15 yaşına kadar üç veya dört yıl bekleyecek midir? Beklemeli midir?.. Şüphesiz Türkiye'nin şartları ve icapları dolayısıyla bekleyemeyecek ve kanun hükümlerine aykırı dahi olsa, bir işe girecek, neticede kanuna karşı saygısızlık mutad hale gelecektir.

Gerçi yukarıda işaret ettiğimiz gibi, kanun koyucu bazı istisnalar kabul etmiş ve bu istisnalara göre asgari çalışma yaşı bazı kayıt ve şartlarla onüç kadar indirilmiştir. Bununla birlikte çalışmak zorunda ve durumunda olan çocuğun bu kabil istisnai işlerden birini bulamaması, diğer bir deyişle çalışacak bir «hafif iş» temin edememesi mümkündür. Bu takdirde kanunumuza göre sözkonusu çocuk onbeş yaşını ikmale kadar beklemek, yani işsiz kalmak ve dolayısıyla açlığa mahkum olmak durumu ile karşı karşıya kalacaktır.

Şimdi kanaatimize göre, sözkonusu kanunun 67'nci maddesindeki 15 yaş kaydının en kısa zamanda kaldırılmasında zaruret vardır. Bu aslında işlemez bir hükümdür. Türkiye gibi henüz teftiş teşkilatının zayıf, kolektif kendi kendine yardım mekanizmasının türlü haklı veya haksız sebeplerden dolayı kifayetsiz olduğu bir ülkede, «Kaçamak yapmağa açık» olan böyle bir hüküm, hiç değilse bugünün şartları karşısında işlemez, işletilemez, olsa olsa söylediğimiz gibi, kanunlara saygısızlığı tahrik eder.

Diğer taraftan 1973'lerden bu yana Batı'nın çok gelişmiş sanayi ülkelerinde giderek sayısını ve şiddetini arttıran işsizlik hadisesi karşısında çağıcı nüfusu azaltabilmek için, temel öğretimi sekiz yıldan dokuz, hatta on yıla çıkartmak suretiyle bir veya iki yaş grubunu çağdışı nüfusa aktarmak çalışmaları bir süredenberi başlamış bulunmaktadır. Ancak bu yapılırken temel öğrenim yaşı da, buna paralel olarak arttırılmakta, bu suretle arada bir boşluk bırakılmaktadır.

Gerçekten Batı ülkelerinde alınan bu tedbirin aslında iki ana hedefi vardır. Bunlardan biri, gençlerin daha uzun süre ve daha iyi yetişmeleri, ikincisi ise yukarıda da işaret edildiği gibi, işsizlikle mücadele, yani istihdam politikası tedbidir. Buna kısaca «aktif emek piyasası politikası» denilmektedir.

Hülasa kanunlarda değişiklik yaparken ülkedeki müesseselerin durumlarını ve realiteleri gözden uzak bulundurmamak şarttır.

(Yeni Gözlem Dergisi'nden)

İkinci İşkolları İstatistiği

Resmi Gazetede Yayınlandı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İkinci İşkolları İstatistiğini yayınladı. İstatistiğe göre, 28 işkolunda 33 sendika, kendi işkollarında toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli yüzde onluk barajı aşarak, yetki aldılar. Kara taşımacılığı işkolunda, birinci işkolları istatistikinde olduğu gibi yine hiçbir sendika yetki barajını aşamadı.

Yüzde onluk işkolu barajını aşamayıp yetki alamayan sendikaların arasında banka ve sigortacılık işkolunda TÜRK-İŞ'e bağlı BASS (yüzde 7.33) ticaret, büro eğitim ve güzel sanatlar işkolunda TÜRK-İŞ'e bağlı TEZKOOP-İŞ Sendikası (yüzde 9.76), kara taşımacılığı işkolunda TÜRK-İŞ'e bağlı TUMTIS Sendikası da (yüzde 5.29) bulunuyor.

İkinci işkolları istatistiğine göre, 28 işkolunda toplam 2 milyon 553 bin 384 işçi çalışıyor. Yine bu işçilerden 1 milyon 427 bin 271'inin ise, sendikalı olduğu ortaya çıktı.

Yüzde onluk işkolu barajı aramayan tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolunda, en çok üyeye sahip olan sendikaların arasında TÜRK-İŞ'e bağlı TARIM-İŞ (35 bin 934 üye) ile TÜRKİYE ORMAN-İŞ (21 bin 992 üye) bulunduğu tesbit edildi.

YETKİ ALAN SENDİKALAR :

İŞKOLU	YETKİLİ SENDİKA	KONFEDERASYONU	ÜYE ORANI
Madencilik	TÜRKİYE MADEN-İŞ	TÜRK-İŞ	42.86
Madencilik	GENEL MADEN-İŞ	»	47.91
Petrol Kimya ve Lastik	PETROL-İŞ	»	47.92
Gıda Sanayii	ÖZ GIDA-İŞ	HAK-İŞ	10.09
Gıda Sanayii	TEKGIDA İŞ	TÜRK-İŞ	66.80
Şeker	ŞEKER-İŞ	»	98.69
Dokuma	TEKSİF	»	50.54
Deri	TÜRKİYE DERİ-İŞ	»	30.09
Ağac	AĞAÇ-İŞ	»	27.17
Kâğıt	SELULOZ-İŞ	»	68.86
Basın	BASIN-İŞ	»	18.56
Banka ve Sigortacılık	BANK-İŞ	Bağımsız	18.74
Banka ve Sigortacılık	BASISEN	TÜRK-İŞ	45.83
Çimento, Toprak ve Cam	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ	»	37.53
Çimento, Toprak ve Cam	KRISTAL ÇİTSE-İŞ	»	10.96
Metal	TÜRK METAL-İŞ	»	25.59
Metal	ÇELİK-İŞ	Bağımsız	12.44
Metal	OTOMOBİL-İŞ	»	10.65
Gemi	DOKGEMI-İŞ	TÜRK-İŞ	60.38
İnşaat	YOL-İŞ	»	23.72
Enerji	TES-İŞ	»	85.98
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	KOOP-İŞ	»	12.91
Demiryolu Taşımacılığı	DEMİRYOL-İŞ	»	45.51
Deniz Taşımacılığı	TÜRKİYE DENİZCİLER	»	39.22
Hava Taşımacılığı	HAVA-İŞ	»	69.93
Ardıye ve Antrepoculuk	LİKAT-İŞ	»	87.17
Haberleşme	TÜRKİYE HABER-İŞ	»	30.61
Sağlık	SAĞLIK-İŞ	»	48.68
Konaklama ve Eğlence	TOLEYIS	»	10.13
Yerleri			
Milli Savunma	TÜRK HARB-İŞ	»	83.47
Gazetecilik	TGS	»	56.03
Genel İşler	BELEDİYE-İŞ	»	81.00
Genel İşler	HİZMET-İŞ	HAK-İŞ	18.73

GENEL BAŞKAN ŞEVKET YILMAZ, TÜRK-İŞ'İN 32. KURULUŞ YILDÖNÜMÜ NEDENİYLE BİR MESAJ YAYINLADI

● YILMAZ : «KAZANILMIŞ İŞÇİ HAKLARINA SAYGI GÖSTERMEYEN
HİÇBİR FAALİYET BAŞARI KAZANAMAZ.»

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, TÜRK-İŞ'in 32. Kuruluş yıldönümü nedeniyle yayınladığı mesajda, şunları söyledi :

«31 yıldan bu yana, Türk İşçisinin hizmetinde olan TÜRK-İŞ bugün 32'nci yılına basmıştır.

Ülkemize, çalışma hayatına ve işçilerimize kutlu olsun.

31 Temmuz 1952 tarihinde kurulan TÜRK-İŞ, o günden bu yana şerefli geçmişine yakışır tarzda bir davranış göstermiştir.

Toplumun her kesimi, işçisi - işvereni - hükümeti ve devletiyle kabul ve teslim etmiştir ki, TÜRK-İŞ ülkemizin en ciddi ve ağırbaşlı kuruluşlarından biridir. Konfederasyonumuz, bu özelliğine yaraşır tarzda geride bıraktığı 31 şerefli yıl içinde, unutulmayacak büyük mücadele örnekleri vermiştir. TÜRK-İŞ, işçi haklarını savunurken, çalışma barışının bozulmamasına, hür sendikacılığın yaşamasına büyük özen göstermiş ve ülke çıkarlarını daima en önde tutmuştur.

TÜRK-İŞ, şüphesiz bundan sonraki sendikal çalışmalarında da, aynı başarısı ve aynı duyarlılığı gösterecektir.

12 Eylül 1980 tarihinden sonra, parlâmenter demokrasinin yeniden ve

sağlıklı biçimde işlerliğe kavuşturulması çalışmaları sırasında TÜRK-İŞ, çağdaş, çoğulcu hür parlâmenter rejimin başsavunucularından biri olmuştur. Sendikal çalışmaların askıya alınmış olduğu geçtiğimiz dört yıl içinde TÜRK-İŞ, kendisine yönelik tutarsız eleştirilere rağmen, yaşanan o dönemin özelliği itibarıyla ne yapmak gerekli ise onu yapmış, sağduyuyu ve ülke koşullarını gözardı etmemiştir. Gerek yeni Anayasa çalışmaları sırasında, gerekse temel yasaların çıkarılmasında, sağlıklı demokrasi koşullarının bu yasalarda yer almasını temin için olağanüstü çaba gösteren TÜRK-İŞ, bu çabalarında büyük ölçüde başarı kaydetmiştir. Bu başarılarımız, ülkemizin ve çalışma barışının sağlam temellere oturtulmasında da şüphesiz önemli yer tutmaktadır.

Atatürkçülüğü şaşmaz bir ilke olarak kabul eden TÜRK-İŞ, ülke ve işçi sorunlarına ait eleştiri ve görüşlerinde objektif kalmayı, vazgeçilmez bir özellik halinde ortaya koymuştur.

Bu görüşler ileri sürülürken, bilimsel ve teknik veriler en çok itibar ettiğimiz hususlar olmuştur. Örneğin; TÜRK-İŞ çalışma hayatı ile ilgili yasaların yeniden düzenlenmesini içeren değişiklik teklifleri yanında, son 5 ay

içinde on ayrı konudaki yasa tekliflerini acil yasalaşması isteğiyle TBMM'ye sunarken, bu bilimsel ve teknik verilerle ülke koşullarını bir arada mütalâa etmiştir. Böyle olunca, isteklerimizin tartışılabilir haklılıkta bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim gerek TÜRK-İŞ/HÜKÜMET zirve toplantısında Başbakan ve Hükümet Üyelerinin TÜRK-İŞ'in isteklerine olumlu yaklaşımlar içinde bulunması, gerekse Hükümet — İşçi — İşveren ve Üniversite temsilcilerinin katıldıkları son çalışma meclisinde özellikle hükümet ve işveren temsilcilerinin işçi haklarından geriye gidilmiyeceği yolunda kesin teminat vermiş olmaları, buna en bâriz örneklerdir. Esasen, kazanılmış işçi haklarına saygı göstermeyen hiçbir faaliyete evet demeyiz ve yanında yer almayız. Yarım asır boyunca azar azar kazandığımız çağdaş işçi haklarını, bir kalemde geri veremeyiz.

TÜRK-İŞ'e rağmen, işçi haklarını ve çağdaş hür sendikacılığı zaafa uğraticı mahiyetteki bir davranışın ise, başarılı olması mümkün değildir. Bizim hizmet anlayışımız özetle budur.

TÜRK-İŞ'in varlık nedeni, milletimize ve işçimize hizmet esprisinden kaynaklanmaktadır. TÜRK-İŞ var oldukça, milletin ve işçimizin emrinde ve hizmetinde olacaktır.»

Kıdem Tazminatı Fonu İçin TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplandı

