SAYI
68

TÜRK-İŞ

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

2 Anayasanın sosyal ve iktisadi haklar ve ödevler bölümünde yer alan hükümlerin mümkün mertebe kısa zamanda tam olarak uygulanması, Anayasa hükümlerinin yerme getirilmesi ve Anayasada öngörülen bütün hususların işler duruma getirilmesini gerekli sayar. Türk-İş bu hususun yerine getirilmesi için bütün gücüyle çalışmayı, iktidar ve muhalefet partilerini bu yolda çalışmaya yöneltme için etki gücünü kullanmayı ödev bilir.

3 Anayasada öngörülen prensiplerin gerçekleşmesi için göstereceği çabaların yanısıra Anayasa dışı sosyal ve ekonomik bir düzen kurulması, devletin şeklinin değiştirilmesi, Atatürk devrimlerinin ve demokrasinin tahribine yönelen her türlü akıma karşı bütün gücüyle mücadele etmek Türk-İş'in temel görevlerinin başında gelir.

4 İşçileri ve geniş halk kitlelerini sosyal ekonomik ve siyasal haklarının her türlü tahakküm içinde tamam olarak uygulanması için Türk-İş sürekli ve yoğun bir eğitim seferberliğine girişecektir. Türk-İş cehaletle mücadeleyi ve halkın kültür seviyesini yükseltmeye yardımcı olmayı görevleri arasında sayar.

5 Türk-İş, sınıf ayrılıklarının derinleşmesine ve sınıf çatışmalarına yol açabilecek sebepleri ortadan kaldırmayı amaç alan ve sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşma sağlayıcı bir politika izleyecektir.

6 Devlet kesiminde aşırı merkeziyetçilik ve siyasi müdahalelerin önlenmesi, işçilerin bütün işyerlerinde yönetime etkili olarak katılması, kârdan ve verim artışından pay almalarının sağlanması konusunda güçlüklerin bertaraf edilmesini sağlamayı, Türk-İş, ilkeleri arasında sayar.

7 Tarım işçilerini kısa zamanda Tarım İş Kanununa kavuşturmak, tarım işçilerinin çalışma şartlarının adil esaslara bağlanmasını sağlayıcı tedbirleri almak ve gerçekleştirmek, Türk-İş'in başlıca görevleri arasındadır.

8 Mümkün olduğu kadar, bütün işçilerin İş Kanunu kapsamına alınmaları; kıdem tazminatı aynen korunmak ve işverenlerce ödenmeğe devam edilmek şartiyle, işsiz kalacak işçiler için İşsizlik Sigortası kurulması ve bu hususların süratle gerçekleştirilmesi Türk-İş'çe sağlanacaktır.

9 Toprak [illegible]raklı veya dar gelirli köylünün yeterli toprak ve [illegible]m işletmeciliğine kavuşmasını sağlayıcı toprak [illegible]nında dengesizlik ve adaletsizliği [illegible]amada tarımsal verimliliği arttırıcı bir toprak [illegible]ormu yapılmasını ve bu reformun hızlı sanayileşme ve işsizliği azaltma yönünden taşıdığı önemi göz önünde tutarak, bir an önce gerçekleştirilmesi için siyasi partiler üzerinde bütün etkisini kullanmayı Türk-İş başlıca görev sayar.

10 Orman köylüsünü insan onuruna yaraşır bir yaşama seviyesine ulaştırabilmek üzere Devlet desteğinin sağlanması için gerekli çalışmaları yapmak Türk-İş'in görevleri arasındadır.

11 Yurdumuzun az gelişmiş bölgelerinin kalkınması için plân ve yıllık programlarda bu bölgelere özel yer verilmesini ve bu bölgelerde alt yapı ve sanayi yatırımlarının arttırılmasını sağlama konusunda Türk-İş kendisine düşen görevi yapacaktır.

12 Adil bir vergi reformunun süratle yapılması, özellikle yüksek kazançlı büyük çiftçilerden yeterli vergi alınması, yoksul halka yük olan dolaylı vergilerin azaltılması, vergi kaçırma yollarının kapatılması, vergi ve servet açıklamasının devlete karşı yapılması konularında Türk-İş yetkili makamlar nezdinde gerekli ve etkili teşebbüslerde bulunacaktır.

23 İLİK

TÜRKİYE
İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRK-İŞ

AYLIK DERGİ

EKİM
1968
YIL : 5
SAYI : 68

FİATI : 250 Krş.
BİR YILLIK
ABONE : 25.00 TL.

Türk-İş adına sahibi
SEYFİ DEMİRSOY

Yazı İşleri Müdürü
ÜLKÜ ARMAN

Fotoğraflar
Şehir Fotoğraf Ajansı
ADNAN HASKOKAR

Adres :
Türk-İş Genel
Merkezi
Tuna Caddesi
ANKARA
Telefon : 17 91 35

* Türk-İş Dergisi Basın Ahlâk Yasasına uyar.

* Tük-İş Basın ve Halkla Münasebetler Merkezi tarafından hazırlanan Türk-İş Dergisinin bu sayısı, Ankarada *Bilgi Basımevi*'nde dizilmiş, tertiplenmiş ve basılmış; kilişeler, Eser Klişede yapılmıştır.

SUNUŞ

Saygıdeğer
Türk-İş okuru,

Bu sayımızın kapağında, Türk-İş Yedinci Kongresinde kabul edilen 23 maddelik karar tasarısını görmektesiniz. Geçtiğimiz ay içinde toplanan Türk-İş Yönetim Kurulu toplantısında, Yedinci Kongrenin kabul ettiği 23 maddelik karar tasarısının «gittikçe büyüyen bir önem kazandığı» üzerinde görüş birliğine varılmış ve Türk-İş ilkelerinin teşkilât çalışmalarında değerlendirilmesi kararlaştırılmıştır.

Beş gün devam eden Yönetim Kurulu toplantısının haberi ile bildirisini iç sahifelerimizde geniş şekilde bulacaksınız.

*

60 ncı sayımızda birinci cildi tamamlanan «İş Hukuku» ilâvemiz, ikinci cilt olarak yeniden yayınlanmağa başlamıştır. Çalışma hayatımızın temelini teşkil eden iş hukuku ile ilgili bütün Yargıtay ve mahkeme kararları ile bu alanda isim yapmış kişilerin yazılarını okuyacağınız ilâvemizin, birinci ciltte olduğu gibi büyük bir ilgi ile karşılanacağını umuyoruz.

Dergimizin orta sahifelerinde ayrı bir forma halinde vereceğimiz ilâvemizin biriktirilerek cilt haline getirilmesinde büyük yarar olacağını hatırlatırız.

*

Asgari ücret konusu, geçtiğimiz ay içinde de önemini devam ettirdi ve çeşitli toplantılarda ele alındı. Bir önceki sayımızda verdiğimiz inceleme yazısını bu sayımızda da bulacaksınız.

*

Dr. Ekmel Zadil'in, İngiliz İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC) nun çalışmaları ve 100 ncü Kongresi hakkında geçen sayıda verdiğimiz yazısının son kısmı iç sahifelerimizde yer almaktadır. İlgi ile izleyeceğinizi umuyoruz.

Dünyadan haberler kısmında da, sendikal çalışmalar hakkında haberlerimizi okuyabilirsiniz.

*

Geçen sayımızda sunduğumuz «Kadın İşçiler» konusu, Ekonomi Bültenimizde sona ermektedir. Kadın işçilerin çeşitli sorunlarını ve ülkemizdeki uygulamalarını eleştiren yazıyı ilginç bulacağınız ümidindeyiz.

Saygılarımızla

başyazı

Yönetim Kurulu bildirisi üzerine

Türk-İş Yönetim Kurulunun 21 Ekim 1968 günü başlayan toplantısı sonunda yayınlanan bildiri, özellikle çalışma hayatımızla ilgili sorunlara ışık tutması bakımından yararlı olmuştur.

Türk-İş Yönetim Kurulu, Türkiye'nin işçiyi temsil etmek hakkına sahip tek ve en güçlü kuruluşu olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, genel kurulundan sonra gelen en yetkili organıdır ve bu niteliğiyle, aldığı kararlar, açıkladığı görüşler ayrı bir önem taşımaktadır.

Bugün artık herkesin kabul ettiği bir gerçektir ki, Türk-İş, olaylara daima serinkanlılıkla, derinliğine bakmakta ve her defasında, sonuçta haklı çıkmaktadır. Bugüne kadar, Türk-İş'in yurt ve işçi sorunları üzerinde ortaya koyduğu görüşlerin, sonunda yanlış çıktığını iddia etmek imkânsızdır.

Türk-İş'in bazı görüşleri zaman zaman birtakım çevrelerce yadırganmış, tepki ile karşılanmıştır. Ama zaman geçtikçe, o çevrelerin tepkisinin ya doğru gözlem yeteneği eksikliğinden, ya da çıkar koruma kaygısından olduğu anlaşılmıştır.

Türk-İş aynı zamanda aşırı sağ ve aşırı solun da şimşeklerini üzerinde toplayan bir kuruluştur ve İşçi Hareketi, bunun böyle olmasını olağan saymaktadır. Çünkü Türk-İş'in ana ilkeleri arasında «Türk-İş insan haklarına dayanan millî, demokratik, laik, sosyal hukuk devleti anlayışı içinde komünizm, faşizm, cehalet ve adaletsizlikle mücadele etmeyi ilk görevlerinden sayar» *hükmü de yer almaktadır. Türk-İş'in bu yolda mücadelesi, yurdumuzda bol miktarda görüldüğü üzere, sadece söylevler çerçevesinde kalmamakta, ekonomik ve sosyal gerçeklere dayandığı için en etkili mücadele olmaktadır. Bu yüzden de, aşırı sol olsun aşırı sağ olsun, Türk-İş'i, aşırı sağ ya da aşırı sol diktatoryası önünde dikilmiş bir engel saymaktadırlar.*

Türk-İş bir yandan, her türlü aşırı akımların karşısına dikilirken, öbür yandan da kalkınmanın sağlanabilmesi için yol gösterme görevini yerine getirmektedir. Kalkınmanın gerçek bir kalkınma hedefine ulaşabilmesi için sosyal adalet ilkesini ön planda tutması gerekmektedir. Bunun dışında bir kalkınma yolu, yurdun değil, belirli çevrelerin kalkınması olacaktır ve Türk-İş böyle bir kalkınma yolunun ülkemize refah değil, huzursuzluk kaynağı olacağını defalarca ilân etmiştir.

11 maddelik Yönetim Kurulu bildirisinin değindiği konulardan birçoğu, yurdumuzun ve çalışma hayatımızın en önemli sorunlarına değinmekte, çözüm yollarına ışık tutmaktadır.

Bu arada, Türk-İş Yedinci Kongresinde oybirliği ile kabul edilmiş bulunan 23 maddelik ilkeye de atıfta bulunan Yönetim Kurulu şöyle demektedir:

> Türk-İş Yönetim Kurulu, Türk-İş Yedinci Kongresinde kabul edilen ve «Türk-İş, Türk milletinin ekonomik ve sosyal sorunlarını bir bütün olarak görür. Türkiye'nin hızlı, dengeli ve adil kalkınmasını işçilerin refah, huzur ve güvenliği için şart sayar. Kalkınmanın gerçekleşmesi için bütün toplum sorunları ile yakından ilgilenmeyi görev ve amaç bilir.» hükmüyle başlayan 23 maddelik karar tasarısının gittikçe daha büyük bir önem kazandığını tesbit etmiştir.
>
> Yönetim Kurulu, bu tesbitine paralel olarak, Türk-İş ilkelerinin teşkilâtın çalışmalarında daha çok değerlendirilmesi gereğinde de görüş birliği halindedir. Yönetim Kurulu, bunun için, Türk-İş'e bağlı kuruluşların genel kurullarına sundukları çalışma raporlarının bu ilkelerin ışığında hazırlanmasını ve bütün çalışmaların bu ilkelerin gerçekleştirilmesi hedefine yönelmesini teşkilâtından istemeyi kararlaştırmıştır.
>
> Türk-İş ilkelerinin gerçekleşmesi yolunda atılacak her adım, sosyal ve ekonomik sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır.

Türk-İş Yönetim Kurulunun bu son toplantısı, bir kere daha göstermiştir ki, yurdumuzun gerçek bir kalkınmaya ulaşmasında işçilerin sadece emekleri değil, inançları ve yol gösterici tutumları en büyük rolü oynayacaktır.

Türk İşçi Hareketi bu tarihî görevinin sorumluluğunu büyük bir şerefle taşımaktadır.

Türk-İş Yönetim Kurulu toplandı

çalışmalar sonunda bir bildiri yayınlandı



Türk-İş Genel Merkezinde 21 Ekim Pazartesi günü başlayan bir toplantı, aralıksız beş gün devam ediyor ve Konfederasyonun aynı zamanda kütüphane görevi gören küçük toplantı salonu yurt ve işçi sorunlarına çözüm yolu arayanların çabalarına tanık oluyordu.

Toplantı, Türk-İş Yönetim Kurulunun olağan toplantısıydı.

Yedinci kongreden sonra ikinci toplantısını 21 - 25 Ekim tarihleri arasında yapan Türk-İş Yönetim Kurulu şu üyelerden kurulu bulunmaktadır:

ŞEVKET YILMAZ
(Teksif Sendikası)

KEMAL ÖZER
(Maden Federasyonu)

İSMAİL TOPKAR
(Petrol-İş Sendikası)



Türk-iş yönetim kurulu 21 Ekim Pazartesi günü başlayan toplantısında.

EKREM ÖZKILIÇ
(Teksif Sendikası)

MEHMET ALİ SARI
(Likat-İş Sendikası)

FERİDUN ŞAKİR ÖĞÜNÇ
(Ulaş-İş Sendikası)

MUSTAFA BAŞOĞLU
(Sağlık-İş Sendikası)

ŞERAFETTİN AKOVA
(DYF-İş Federasyonu)

HALİT MISIRLIOĞLU
(Yol-İş Federasyonu)

KAYA ÖZDEMİR
(Metal-İş Federasyonu)

SADIK ŞİDE
(Şeker-İş Sendikası)

ORHAN SORGUÇ
(Tüm Gıda-İş Sendikası)

CELAL BÜLBÜL
(Harp-İş Federasyonu)

MAHMUT YÜKSEL
(Dok Gemi-İş Sendikası)

OSMAN İPEKÇİ
(Maden Federasyonu)

MUSTAFA ULUCAN
(Basın-İş Sendikası)

MEHMET İNHANLI
(Tümtis Sendikası)

HASAN TÜRKAY
(Çimse-İş Sendikası)

BİNALİ YAĞIŞAN
(Tarım-İş Sendikası)

İBRAHİM DENİZCİER
(Müskirat Federasyonu)

ORHAN ERÇELİK
(Tes-İş Federasyonu)

MUSTAFA ŞAHİN
(Deri-İş Sendikası)

ABDULLAH BAŞTÜRK
(Genel-İş Sendikası)

OSMAN SOĞUKPINAR
(Ges-İş Sendikası)

Türk-İş İcra Kurulu da, Yönetim Kurulunun tabiî üyesi bulunmaktadır.

ELE ALINAN KONULAR

Türk-İş Yönetim Kurulu toplantısından sonra yayınlanan bildiri, toplantıda ele alınan konuları açıklamaktadır.

Türk-İş, bugün Türkiye'nin en güçlü, ve en teşkilâtlanmış kuruludur. Ancak ne kadar teşkilâtlanmış olunursa olsun, yurdumuzda daha sendikaların himayesinden yoksun, aralarında hiçbir sosyal güvenlik, iş güvenliği gibi haklara sahip olamamış tarım işçilerinin de bulunduğu büyük bir kitle vardır. Dünyanın bütün demokratik hür sendikacılığı benimsemiş ülkelerinde olduğu gibi, yurdumuzda da hedef, sanayide olsun, tarımda olsun, teşkilâtlanmamış tek bir işçi bırakmamaktır. Elbette bu bir günde ya da kısa sürede halledilecek bir iş değildir. Özellikle tarım kesiminin teşkilâtlanması, Türk İşçi Hareketinin büyük ve uzun sürecek bir çabasını gerektirecektir. Ama ne varki, bugüne kadar aşılan yol ve teşkilâtlanmada gösterilmiş olan başarı, Türk-İş'in bünyesinde sendikalaşmanın, büyük bir hızla gerçekleşme yolunda olduğunun bir delilidir.

Türk-İş bir yandan, sendikalaşmamış işçileri sendikalar bünyesinde toplamağa çalışırken, öbür yandan da aynı işkolunda kurulu teşkilâtları birleştirerek «*az sayıda sendika bünyesinde çok sayıda üyeyi toplamak*» ilkesini gerçekleştirmek için çaba sarfetmektedir.

İşte Türk-İş Yönetim Kurulunun geçen ay yapılan toplantısında ele alınan konular arasında Türk İşçi Hareketinin bu çok önemli sorunu da incelenmiş, gerekli kararlara varılmıştır.

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULUNDAN BİLDİRİLMİŞTİR



Türk-İş Yönetim Kurulu toplantısından sonra yayınlanan bildiri şöyledir:

Türk-İş Yönetim Kurulu 21 Ekim 1968 günü Ankara'da toplanmış ve gündemindeki maddeleri görüşerek karara bağlamıştır.

Türk-İş Genel Kurulundan sonra, Türk İşçi Hareketinin en yetkili organı olan Türk-İş Yönetim Kurulu, çalışma hayatımızla ilgili sorunların yanısıra, ekonomik ve sosyal konuları da görüşmüş, bunlarla ilgili olarak Türk-İş İcra Kurulu tarafından yapılmakta olan çalışmaları da gözden geçirerek, İcra Kuruluna gerekli direktifleri vermiştir.

Türk-İş Yönetim Kurulu, aşağıdaki hususların kamuoyuna duyurulmasını kararlaştırmıştır.

I

Türk-İş Yönetim Kurulu, Türk-İş Yedinci Kongresinde kabul edilen ve «Türk-İş, Türk milletinin ekonomik ve sosyal sorunlarını bir bütün olarak görür. Türkiye'nin hızlı, dengeli ve adil kalkınmasını işçilerin refah, huzur ve güvenliği için şart sayar. Kalkınmanın gerçekleşmesi için bütün toplum sorunları ile yakından ilgilenmeyi görev ve amaç bilir.» hükmüyle başlayan 23 maddelik karar tasarısının gittikçe daha büyük bir önem kazandığını tesbit etmiştir.

Yönetim kurulu bu tesbitine paralel olarak, Türk-İş ilkelerinin teşkilâtın çalışmalarında daha çok değerlendirilmesi gereğinde de görüş birliği

ÖNEMLİ KANUN TASARILARI ELE ALINMALIDIR

Çalışma hayatımızla ilgili yasalar konusu da Yönetim Kurulunun üzerinde önemle durduğu meselelerden biri olmuştur. Uzun süreden beri Meclis Komisyonlarında beklemekte olan kanun tasarı, teklif ve tadillerini inceleyen Yönetim Kurulu bunların bir an önce çıkarılması için tedbirler almıştır. Bu arada alınan bir karar uyarınca, işçi haklarının korunması için gerekli çalışmaları engelleyecek parlamento üyelerinin seçtirilmemesi için 1969 seçimlerinde çaba sarfedilecektir.

İşçilerin emeklilik yaşı, Sosyal Sigortalar Kurumu fonlarının kullanılış şekli, memur işçi ayırımı, asgari ücret konusu gibi meselelerin ele alındığı Yönetim Kurulu toplantısında, İktisadî Devlet Teşekkülleriyle ilgili 440 sayılı kanunun uygulanışı üzerinde de önemle durulmuştur.

Türk-İş Yönetim Kurulunun çalışmaları sonunda yayınlanan bildirinin ilk maddesi ise, Türk-İş Yedinci Kongresinde kabul edilmiş 23 maddelik karar tasarısının «gittikçe daha büyük bir önem kazandığını» ortaya koymuş bulunmaktadır.

Türk-İş Yönetim Kurulunun, teşkilâttan, gerçekleştirilmesi için yoğun bir çalışma yapılmasını istediği 23 ilke şunlardır:

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

halindedir. Yönetim Kurulu, bunun için, Türk-İş'e bağlı kuruluşların genel kurullarına sundukları çalışma raporlarının bu ilkelerin ışığında hazırlanması ve bütün çalışmaların bu ilkelerin gerçekleştirilmesi hedefine yönelmesini teşkilâtından istemeyi kararlaştırmıştır.

Türk-İş ilkelerinin gerçekleşmesi yolunda atılacak her adım, sosyal ve ekonomik sorunların çözümünü kolaylaştıracaktır.

2

Çalışma hayatımızla ilgili kanun tasarı, teklif ve tadilleri uzun süreden beri Meclis komisyonlarında beklemekte, bunların gerçekleşmesi için olumlu bir çalışma maalesef yapılmamaktadır.

Bu durumu göz önüne alan Türk-İş Yönetim Kurulu, başta İYAK (İşçi Yardımlaşma Kurumu) teklifi olmak üzere, Sendikalar Kanunu ve Toplu Sözleşme Grev Kanunu tadil tasarısı, emekli işçilerin aylıklarının arttırılması ve yaş hadleri ile ilgili kanunların çıkarılması için İcra Kuruluna Parlamento nezdindeki çalışmalarını hızlandırması talimatını vermiştir.

Türk-İş, bu yasaların biran önce gerçekleşmesi için gerekli çalışmaları yapacak ve yasaları engelleme gayretleri ile karşılaşması halinde, 1969 seçimlerinde bu engelleme çabası içinde bulunanların seçtirilmemesi için etkili bir çalışmaya girişilecektir.

3

Türk-İş Yönetim Kurulu, işçilerin emeklilik yaş haddi üzerinde önemle durmuş ve emeklilik yaşının, emekli olan işçinin emekliliğe esas ücretinin %70'inin emekli maaşı olarak tesbiti, fiili 25 yıl hizmet görmüş işçilerin memurlarda olduğu gibi emekliye ayrılabilme imkânlarının sağlanması şartlarına bağlı olarak 55'e indirilmesi görüşünde birleşmiştir.

Yönetim Kurulu bu çok önemli konuya adil bir çözüm yolu bulunması, işçilerin sefalete düşmelerini önleyici tedbirlerin alınması ve eski emekli işçi maaşlarının da yukarda belirtilen miktarda uygun seviyeye çıkartılması görüşündedir.

Türk-İş, bu görüşlerini uygulama alanına koymak için etkili çalışmalar yapmayı kararlaştırmıştır.

4

Sosyal Sigortalar Kurumu fonlarının, amacı dışında kullanılması, işçilerin sosyal güvenlik te-

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

3 Anayasada öngörülen prensiplerin gerçekleşmesi için göstereceği çabaların yanısıra Anayasa dışı sosyal ve ekonomik bir düzen kurulması, devletin şeklinin değiştirilmesi, Atatürk devrimlerinin ve demokrasinin tahribi amacına yönelen her türlü akıma karşı bütün gücüyle mücadele etmek Türk-İş'in temel görevlerinin başında gelir.

4 İşçileri ve geniş halk topluluklarını sosyal, ekonomik ve siyasal haklarının tam bir özgürlük içinde tamam olarak uygulanması için Türk-İş yaygın ve yoğun bir eğitim seferberliğine girişecektir. Türk-İş cehaletle mücadeleyi ve halkın kültür seviyesini yükseltmeye yardımcı olmayı görevleri arasında sayar.

5 Türk-İş, sınıf ayrılıklarının derinleşmesine ve sınıf çatışmalarına yol açabilecek sebepleri ortadan kaldırmayı amaç alan ve sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşma sağlayıcı bir politika izleyecektir.

6 Devlet kesiminde aşırı merkeziyetçilik ve siyasi müdahalelerin önlenmesi, işçilerin bütün işyerlerinde yönetime etkili olarak katılması, kârdan ve verim artışından pay almalarının sağlanması konusunda güçlüklerin bertaraf edilmesini sağlamayı, Türk-İş ilkeleri arasında sayar.



minatlarını da tehlikeye düşürecek niteliktedir.

Türk-İş Yönetim Kurulu, Devletin hiçbir katkıda bulunmadığı Sosyal Sigortalar Kurumunun, işçiler tarafından ödenmiş gelirleri üzerinde, işçilerin rızası hilâfına tasarrufta bulunulmasını haksız bir işlem saymaktadır.

Bir yandan, Sosyal Sigortalar Kurumunun elinde bulunan gayrimenkulleri değerlendirmek için yatırımlar yapması önlenirken, öbür yandan Sigorta, Yatırım Bankası tahvilleri almağa zorlanmaktadır.

Bu durum, yakın bir gelecekte Sosyal Sigortalar Kurumunu asıl görevinden uzaklaştırıp, işçinin parasını har vurup harman savuran bir kredi müessesesi haline sokacaktır.

Türk-İş Yönetim Kurulu, işçinin sağlığı ve istikbali ile oynamaya kalkışmanın çok tehlikeli bir yol olduğunu belirterek ilgilileri uyarır.

5

Türk-İş Yönetim Kurulu, teşkilâtlanma çalışmalarını gözden geçirmiş ve aynı işkolunda bulunan bütün kuruluşların birleştirilmesi için daha önce alınmış kararların uygulanması için İcra Kuruluna direktif vermiştir.

Bu arada, tütün, müskirat ve gıda işkolunda kurulu teşkilâtların, en geç üç ay içinde, birleşmeyi gerçekleştirmek amacıyle teşkil edilmiş üçüncü sendikaya katılmaları kararlaştırılmıştır. Bu karara uymayan teşkilâtın Onur Kuruluna sevkedilerek, Türk-İş bünyesi dışında bırakılması istenecektir.

6

Türk-İş Yönetim Kurulu'nun üzerinde önemle durduğu konulardan biri de memur - işçi ayırımı meselesi olmuştur.

Türk-İş Yönetim Kurulu, bu sorunun daha fazla askıda bırakılmaya tahammülü kalmadığını tesbit etmiş, Anayasamızın 46. ve 117. maddelerinin ışığında, meselenin en kısa zamanda açıklığa kavuşturulması için gerekli tedbirleri alması yolunda İcra Kuruluna talimat vermiştir.

İşçi hakları işlemez hale getirilmek için, yasaların boşluklarından yararlanılmakta, işçiler memur sayılmak istenmektedir. Türk-İş Yönetim Kurulu, bu anlayışın yanlışlığını uzun süreden beri, çeşitli zamanlarda yaptığı uyarmalarla ilgililere duyurmaya çalışmıştır. Ancak bu uyarmalara rağmen, aynı yolda devam edilmekte olması, Türk İşçi Hareketine meşru direnme hakkını kullanma yolunu açmıştır. Türk İşçileri, kanun sınırları içinde, gerekli her harekete başvurarak, haklarını koruyacaklardır.

7 Tarım işçilerini kısa zamanda Tarım İş Kanununa kavuşturmak, tarım işçilerinin çalışma şartlarının adil esaslara bağlanmasını sağlayıcı tedbirleri almak ve gerçekleştirmek, Türk-İş'in başlıca görevleri arasındadır.

8 Mümkün olduğu kadar, bütün işçilerin İş Kanunu kapsamına alınmaları; kıdem tazminatı aynen korunmak ve işverenlerce ödenmeğe devam edilmek şartıyle, işsiz kalacak işçiler için İşsizlik Sigortası kurulması ve bu hususların süratle gerçekleştirilmesi Türk-İş'çe sağlanacaktır.

9 Topraksız, az topraklı veya dar gelirli köylünün yeterli toprağı ve verimli tarım işletmeciliğine kavuşmasını sağlayıcı, toprak dağılımında dengesizlik ve adaletsizliği önleyici, aynı zamanda tarımsal verimliliği arttırıcı bir toprak ve tarım reformu yapılmasını ve bu reformun hızlı sanayileşme ve işsizliği azaltma yönünden taşıdığı önemi göz önünde tutarak, bir an önce gerçekleştirilmesi için siyasî partiler üzerinde bütün etkisini kullanmayı Türk-İş başlıca görev sayar.

10 Orman köylüsünü insan onuruna yaraşır bir yaşama seviyesine ulaştırabilmek üzere Devlet desteğinin sağlanması için gerekli çalışmaları yapmak Türk-İş'in görevleri arasındadır.

11 Yurdumuzun az gelişmiş bölgelerinin kalkınması için plân ve yıllık programlarda bu bölgelere özel yer verilmesini ve bu bölgelerde alt yapı ve sanayi yatırımlarının arttırılmasını sağlama konusunda Türk-İş kendisine düşen görevi yapacaktır.

12 Adil bir vergi reformunun süratle yapılması, özellikle yüksek kazançlı büyük çiftçilerden yeterli vergi alınması,

Yönetim Kurulu, bu kararın uygulanması için gerekli hazırlıklara girişmesini İcra Kurulundan istemiştir.

7

Son günlerin kamuoyuna da akseden en önemli ve yurdumuz için hayatî sayılabilecek konularından biri de asgari ücret meselesidir.

İş Kanununun öngördüğü şekil ve şartlarda, yurdumuzun gerçeklerine uygun, adil bir asgari ücret tesbiti için kurulan komisyonun çalışmalarının olumlu bir tempoda gitmediğini tesbit eden Türk-İş Yönetim Kurulu, ilgililerin bir kez daha uyarılmasını kararlaştırmıştır.

Asgari ücret milyonlarca işçinin insanca yaşama imkânına kavuşmasını sağlayacak şekilde ve bir an önce tesbit edilmedikçe, ne adil bir kalkınmadan, ne de Anayasamızın uygulanmakta olduğundan söz etmeye imkân vardır.

Türk-İş Yönetim Kurulu, asgari ücret konusunda basınımızda yer alan yayınlardan, kamuoyunun bu meseleye gereken önemi verdiğini ve Türk İşçi Hareketinin görüşünü onayladığını tesbit etmiştir. Kamuoyunun bu paha biçilmez desteği, Türk İşçisinin insan haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesine ulaşması için yapılan çalışmalarda Türk-İş'in gücünü daha da arttırmıştır.

Yönetim Kurulu asgari ücret komisyonu çalışmalarının süratlendirilmesi, bu konuda işçilerin sabrının taşmakta olduğunun ilgililere bildirilmesi için İcra Kuruluna görev vermiştir.

8

İktisadî Devlet Teşekküllerinin bütçelerinin Parlamentodan çıkması gecikmekte ve bu yüzden de, bu kuruluşlarda çalışan işçiler kârdan almaları gereken ikramiyelerini alamamaktadırlar. Bir yandan bu bütçelerin bir an önce kabulü, öbür yandan da İktisadî Devlet Teşekkülleri ve Müesseselerinin verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak amacıyla çıkarılmış bulunan 440 sayılı kanunun uygulanmasındaki aksaklık ve eksikliklerin giderilmesi, bu kuruluşların ulusal ekonomimize gerekli katkıda bulunmalarını sağlayacaktır. Bu görevlerin yerine getirilmesi geciktikçe, ekonomimiz o ölçüde zarara uğramaktadır.

Türk-İş Yönetim Kurulu, bu önemli konunun bir an önce ve kanunun ruhuna uygun olarak ele alınmasını yetkililerden talebeder.

Ayrıca, 440 sayılı kanunda öngörülen, işçinin yönetime katılması şartı, on binden fazla işçi çalıştıran mahdut sayıda işyerlerinde uygulanmaktadır.

yoksul halka yük olan dolaylı vergilerin azaltılması, vergi kaçırma yollarının kapatılması, vergi ve servet açıklamasının devlete karşı yapılması konularında Türk-İş yetkili makamlar nezdinde gerekli ve etkili teşebbüslerde bulunacaktır.

13 Kredi dağılımında köklü değişiklikler yapılması, dar gelirli, topraksız veya tapusuz köylülerin faizcilere muhtaç olmaktan kurtarılması, kredi dağılımında iktisadî verimliliğin esas alınması, kredi kaynakları büyük tüccar ve aracılardan çok, üretici köylülere, esnaf ve sanatkârlara, plân amaçlarına uygun yatırım yapan gerçek sanayicilere ortaklaşa yatırım yapmak isteyen halka açık anonim şirketlere yönetilmesi Türk-İş'in görevleri arasındadır.

14 Üretici, köylü ve çiftçinin kooperatifleştirilmeleri bu kooperatiflere devletin müdahalesini veya aracı ve tefecilerin sızmasını kesinlikle önleyici tedbirler alınması, ayrıca üretici kooperatiflere sınaî tesisler kurma imkânlarının sağlanması konularında Türk-İş yetkilileri zamanında uyaracak ve bu konuda gerekli çalışmaları yapacaktır.

15 Dış ticaret düzeninde gerekli değişiklikler yapılarak üretici, köylü ve çiftçilerin, sanayicilerin ve devletin kendi ithalât ve ihracatlarını kendi kuruluşları yoluyla aracısız olarak yürütmeleri için gereken tedbirlerin alınması ve bu konuda gerekli çalışmaların süratle gerçekleştirilmesinin sağlanması için Türk-İş, ilgililer nezdinde tüm ağırlığı ile gereken teşebbüsü yapacaktır.

16 Petrollerimiz ve madenlerimizin geniş ölçüde devlet eliyle işletilmesi, bu alanda özel teşebbüse, devlet yatırımının verimli



Bugün Avrupa ülkelerinde bile, on bin işçi çalıştıran işyeri fazla sayıda bulunmamaktadır. Henüz sanayileşmekte olan ülkemizde, işçinin yönetime katılması için bu şartın konulması, pratikte bu hükmü değersiz bırakmakta, uygulama imkânını kısıtlamaktadır.

Bu nedenle, işçinin yönetime katılması için gerekli işçi sayısının bine indirilmesi ve Çimento Sanayii T. A. Ş., Türkiye Petrolleri A. O., Petrol Ofisi, Şeker Şirketi, Toprak Mahsulleri Ofisi, Azot Sanayii, Et Balık Kurumu, Seka, Ereğli Demir Çelik İşletmelerinde işçinin yönetime katılması, bu kuruluşların verimlerinin artmasını da büyük ölçüde sağlayacaktır.

9

Kamu kesiminin bazı işyerlerinde, özellikle karayolları ve YSE'de çalışan işçiler, yıllardan beri ücretlerini zamanında alamamakta ve bu durum geçinmek için emeklerinin karşılığından başka hiçbir şeyleri olmayan işçiler için büyük üzüntü kaynağı olmaktadır.

Bu problemin halledileceği yolunda yetkili bakanların öteden beri söz ve teminat vermiş olmalarına rağmen, en ufak bir gelişme dahi kaydedilmemiş ve işçilere ücretleri geç verilmekte ısrar edilmiştir. İşçi hakkının baş koruyucusu olması gereken devletin, kendi işçilerinin sefalete düşmesini önleyici en ufak bir gayret bile göstermeyişi, devlete ve devlet adamlarına olan güveni sarsıcı niteliktedir.

Türk-İş Yönetim Kurulu, bugüne kadar defalarca üzerinde durduğu bu meselenin hallinde, kamu hizmetlerinin aksamaması, devletin zarara girmemesi için karşılıklı anlayışın hakim olmasını istemiş ve bu yolu tercih etmişti. Ancak, yetkililerin devlete duyulan güveni korumakta gösterdikleri lakaydi, Türk İşçi Hareketini kanunî direnme hakkını kullanmaya zorlayacak bir noktaya gelmiştir.

Türk-İş Yönetim Kurulu, bir kere daha, Bakanları, bu problemin halledileceği yolunda kamuoyu önünde verdikleri sözü tutmaya çağırır.

olamayacağı küçük madenlerimizin işletilmesi için, devlet kontrolü ve işçilerin yönetime katılmaları, kârdan ve verim artışından pay almaları şartı ile izin verilebilmesini sağlayıcı tedbirlerin alınması konusunda Türk-İş gerekli çalışmaları yapacaktır. Bu alanda, yabancı sermayeye mümkün mertebe yer verilmemesi, yurdumuzun imkânları elverdiği anda yabancı sermayenin bu alanda çalıştırılmaması amaç edinilecek ve Türk-İş bu konuda takipçilik görevini eksiksiz yerine getirecektir.

17 Yerli sermayenin başarabileceği işler için yabancı sermayenin yurda sokulmaması, yabancı sermayenin yurt dışına büyük kâr transferleri yapmasının önlenmesi, yabancı sermaye ile kurulan ortaklıklarda dünya ölçülerine uygun oranda ve millî ortaklıklardan alınanın üstünde Kurumlar Vergisi alınması konularında Türk-İş, yetkililer nezdinde gerekli çalışmaları yapacaktır. Yabancı hissedarların Türk devletine gelir vergisi ödememelerinden doğan kayıtların giderilmesi için tedbir alınmasını Türk-İş isteyecek ve bu konuda da gerekli çalışmaları yapacaktır.

18 Özel teşebbüsün Anayasa ve Plân ilke ve amaçlarına ve toplum yararına uygun işlemesi için etkili tedbirler alınmasını, kamu kesimi ile özel kesimde de plân disiplininin sağlanmasını Türk-İş ilgililerden isteyecektir.

19 Kalkınma plânlarında, belirli programlarda işsizliği azaltıcı ve lüks tüketim harcamalarını önleyici yatırımlara öncelik tanınması konularında çalışmak Türk-İş'in görevleri arasındadır.

20 Devletin sosyal konut yapımına daha çok yardımcı olması, kendi evini yapana devletçe daha fazla yardım edilmesi, arsaya para yatırarak spekülâtif kazanç yolu bulmanın önlenmesi Türk-İş'in yetkililer nezdinde isteyeceği önemli görevleri arasındadır.

21 Sağlık alanında sosyal güvenliğin süratle bütün halkı kapsar duruma getirilmesi ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınması için çalışmak Türk-İş'in görevidir.

22 Eğitimde adalet ve plân amaçlarına uygunluğun sağlanması. Köy çocuklarına parasız meslekî eğitim yollarının açılması,

10

Konya Belediyesinin sebep olduğu ve aylardan beri devam eden Konya Otobüs işçileri grevinin seyri hakkında ilgililerden bilgi alan Türk-İş Yönetim Kurulu, bu konuda kamuoyunu aydınlatmayı faydalı görmüştür.

Konya Otobüs İşçilerinin grevi, Konya Belediye Başkanının toplu sözleşme yapmamakta direnmesi yüzünden doğmuştur.

İşçinin en olağan ve Anayasa ile tanınmış hakkını dahi tanımak istemeyen bir zihniyetin yurdumuzda halâ varoluşu ve üstelik bir Belediye başkanlığı makamını işgal edişi üzerinde önemle durmak gerekmektedir.

Türkiye, Anayasamızda açık anlamını bulmuş, haklar ve görevler Anayasa ile belirlenmiş sosyal bir devlettir. Bu sosyal devletin bünyesinde görev almak şerefine erişen her yurttaş, Anayasamıza saygı duymak, onun getirdiği ilkeleri benimsemek zorundadır. Aksi takdirde Türkiye'de Anayasa düzeninden söz etmeye imkân yoktur.

11

Bazı işyerlerinde mahkûmların çalıştırılması toplu sözleşme düzeninde problemler yaratmaktadır. Bu durumun önlenmesi ve mahkûm yurttaşların sadece, cezaevleri bünyesinde kurulacak işyerlerinde çalıştırılmalarının sağlanması yetkililerden istenecektir.

Türk-İş Yönetim Kurulu bugünkü infaz sistemimizin zamanımızın anlayışına uygun bir islâh gayesine yöneltilmesi için yeniden ele alınması gereğini benimsemekte, ancak, bu yapılırken toplu sözleşme düzeninin özelliklerini de dikkate alarak, işçilerin zarara uğramaması için mahkûmlar için cezaevleri bünyesinde özel işyerleri teşkilini şart görmektedir.

üstün yetenekli bütün dar gelirli aile çocuklarının yüksek öğrenim seviyesine kadar çıkabilmeleri için devletçe gereken yardımın yapılması, varlıklı ailelerin eğitim harcamalarına katılmalarının sağlanması, işçilerin meslek eğitimleri veya yeni teknolojilere intibak edebilmeleri için işyerlerinde sürekli eğitim programlarının uygulanmasının sağlanması Türk-İş'in görevleri arasındadır.

23 Ücrette adalet ve yeknesaklığın sağlanması devlete ait işyerlerinde çeşitli ücret ödemelerinin yarattığı huzursuzluğun giderilmesi konusunda Türk-İş kendisine düşen görevi yapacak ve yetkilileri bu konuda çalışmaya teşvik edecektir.

Avustralya'ya ilk işçi kafilesi 13 Ekimde gitti

42 aile, 9 bekâr erkek ve bir bekâr kadın olmak üzere 169 kişinin bulunduğu Avustralya'ya gidecek ilk işçi kafilesi 13 Ekimde hareket etmiştir.

İşçi kafilesinin hareketinden bir gün önce, Sosyal Sigortalar Kurumunda bir toplantı yapılmış ve toplantıya, Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, Türk-İş temsilcileri, Avustralya'nın Ankara Büyükelçiliği mensupları ve kafiledeki işçiler katılmışlardır.

ÇALIŞMA BAKANI BİLGİ VERDİ

Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, Avustralya'ya işçi gönderilmesi hakkında bilgi vererek «*Avustralya'ya ilk defa işçi gönderildiğinden, bu grup titizlikle seçildi*» demiştir.

Erdem'in verdiği bilgiye göre, Avustralya'nın çok sayıda yabancı işçiye ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç, hızlı sanayileşme hareketlerinden, buna karşı Avustralya nüfusunun azlığından ileri gelmektedir. Avustralya'da halen, Avrupa'nın hemen hemen bütün ülkelerinden işçi çalışmaktadır. Bu ülkedeki İtalyanların sayısı 350 bin, Yunanlıların sayısı ise 150 bine ulaşmıştır.



* *İŞSİZLİK VE SEFALETİ ÖNLEMENİN YOLU ERKEN EMEKLİLİK DEĞİLDİR ...*
* *İŞSİZLİK VE SEFALETİN YOK EDİLMESİ İÇİN İLK ŞART SOSYAL ADALETİN SAĞLANMASIDIR ...*
* *DIŞ TİCARET, DEVLET ELİYLE YAPILMALIDIR ...*
* *ASGARÎ ÜCRET EKONOMİK ÖLÇÜLERİN DIŞINDA KUTSAL ÜCRETTİR ...*

«TÜRK İŞÇİSİ DAİMA MEMLEKET MESELELERİNE SAHİP ÇIKMIŞTIR»

Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç 12 Ekim günü Konya Yol İşçileri Sendikasının kongresinde bir konuşma yaparak, çeşitli yurt ve işçi sorunlarına değinmiştir.

Tunç'un Konya konuşması şöyledir:

«Son günlerin konularından biri de işçilerin emeklilik yaşları meselesidir. Bazı çevreler işçilerin emeklilik yaşının 55'e indirilmesi fikrini ileri sürmekte ve bunu sanki çok cazip bir şeymiş gibi işçilere empoze etmeye çalışmaktadır. Oysa, işçileri 55 yaşında emekli yapmak, onları kelimenin tam manasıyle sefaletin kucağına itmektir. Çalışırken bile, aldığı parayla geçinemeyen işçi 55 yaşında emekli olduğu vakit eline geçecek üç-beş kuruşla nasıl geçinecektir... Yapılması gereken, işçinin emeklilik yaşının sadece 55'e indirilmesi değil, sigortada 25 yılını doldurmuş bir işçinin emeklilik hakkına kavuşmasıdır. Ancak, emeklilik derken, bugünkü şartlarla emekliliği de kastetmediğimiz bilinmelidir. Emekliliğe hak kazanmış bir işçinin sefalete düşmemesi, bütün bir ömrün yorgunluğunu, köşesinde, geçim sıkıntısına düşmeden, endişesiz çıkarabilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu tedbirlerin başında, emekli olan bir işçinin, son aldığı ücretin asgari yüzde 70'ini alabilmesi, memurlara tanınan emeklilik haklarının işçilere de tanınması gelir.

İşçilerin emeklilik yaşlarını başka hiçbir tedbir almadan 55'e indirmek suretiyle, Türkiye'de işsizliğe çare bulunabileceği sanılıyorsa, bu, çok yanlış bir düşüncedir. O zaman yurdumuz sadece işsizlerle dolu bir ülke değil, aynı zamanda bir emekliler ülkesi haline gelecektir.

İŞSİZLİK VE SEFALETİ ÖNLEMENİN YOLU

İşsizliğe çare bulmanın yolu, çalışanları erken emekliye sevketmek değildir. Bunu çıkar bir çare olarak kabul etmiyoruz. İşsizliğe çare ancak, plânlı ve dengeli bir kalkınma ile bulunabilir. Bunun yollarını Türk-İş olarak daima göstermekte, işçilerin görüşlerini yetkililere açıklamaktayız.

İşsizlik sefalet doğurur. Sefalet ise kin doğurur. İşte en tehlikeli olanı da budur. Bir insanın beyninde kin tohumları yeşermeğe başladığı gün o toplum rahatsızdır, o toplum bir gün patlar. Harplerin tahribatı iktisadî olmaktan daha önemli ruhî ise, işsizliğin de tahribatı sefaletten çok zihinlerde kin doğmasına sebebiyet vermesi yönünden önem-

lidir. Bugün büyük şehirleri gecekondular sarıyor. Bu Türkiye'nin sosyal yapısında rahatsızlık alâmetidir. Bugün gecekonduların da her türlü zaruri ihtiyaçlardan mahrum ve belki de günde karnına bir dilim ekmek girip yahut girmediği münakaşa edilen insanlar yaşar. Bu insanlar Yenişehir'in içinden konforlu apartmanların önünden gelip geçiyorlar. İşte kin tohumları orada başlıyor. Demek ki, Türkiye'nin sosyal yapısını incelediğimizde bu kabil durumları ele alacağız. Ondan sonra ağzınızla kuş tutun, o kin tohumları yeşerdiği gün karşısında olduğumuz ideolojik görüşe sahip insanların ekmeğine yağ süreriz. Onun için deriz ki, sendikacılık hareketi, her türlü egoizmden uzak, kendi menfaatleri yanında o işsizlerin, o sefillerin, o açların durumunu da dikkate almak mecburiyetindedir.

Sosyal adaleti sağlıyacak bir kalkınmadan yanayız. Kalkınma felsefemiz, «önce kalkınalım, sonra sosyal adaleti sağlarız» görüşüne karşıdır.

İŞSİZLİK VE SEFALETİN YOK EDİLMESİ İÇİN İLK ŞART SOSYAL ADALETİN SAĞLANMASIDIR

KALKINABİLMEK İÇİN

Birtakım çevrelerde yayılmağa çalışılan «*Önce kalkınalım, sonra sosyal adaleti sağlarız*» tezinin sosyal adalet içinde kalkınma istediklerini belirten bazı siyasî partiler içinde de taraftar bulduğunu görmek hazindir. Siyasî partilerimizin bir yandan sosyal adalet istemesi, öte yandan sosyal adalet ilkesini geri plânlara atmağa çalışması, Türk İşçi Hareketini tümü ile karşısına alacak bir davranış şekli olur. Bu sakat görüşün hareket noktası şudur: Türkiye'de kalkınma olmadan sosyal adaleti sağlamak imkânsızdır. Daha nice yıllar sosyal adaletin asgari normlarına inilemez... Bu sakat görüş ancak bazı çevreleri daha zengin edecek, buna karşı zaten geçim sıkıntısının tam ortasında bulunan dar gelirlileri, özellikle işçi memur ve köylüleri daha da sıkıntıya düşürücektir.

Ekonomik ve sosyal kalkınmamızı yekdiğerinden ayrı olarak düşünebilmek mümkün değildir. Artan millî gelirin, yurttaşlar arasında adil ölçülerde bölüşülmesini istiyoruz. Herkes emeğinin değerini alsın istiyoruz. Çalışanlar yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli bir ücret alsın istiyoruz. Biz, ancak bu şartları gerçekleştirecek bir kalkınmayı gerçek kalkınma sayacağız. İşsizlik ve sefaletin yok edilmesi için ilk şart sosyal adaletin sağlanmasıdır.

BÖLGELER ARASINDAKİ DENGESİZLİK

Sosyal adalet sağlamanın bir yolu da bölgeler arasındaki dengesizlikleri ortadan kaldırmaktır. Maalesef, bugün yurdumuz, üç bölgeye ayrılmaktadır. Gelişmiş bölge vardır, gelişmekte olan bölge vardır ve geri kalmış, hem çok geri kalmış bölge vardır. Bölgeler arasında bu dengesizlik yüzündendir ki, yurtta sosyal adalet kolay kolay sağlanamamaktadır. Bugün özel sektör bütün yatırımlarını gelişmiş bölgelere yapmaktadır. İstanbul'dan İzmit'e kadar, yol boyu fabrikalarla dolmuştur. Buna mukabil, doğu bölgesine yatırım yapan yok denecek kadar azdır. Bu, bölgeler arasındaki adaletsizliğin artmasına yol açmaktadır. Geri kalmış bölgelerimizden, gelişmiş illerimize doğru hergün biraz daha büyüyen bir göç başlamıştır. Bu göç, şehirlerde işsiz sayısını hergün daha arttırmakta, mantar gibi çoğalan gecekondu mahallelerinin doğmasına yol açmaktadır. Buna çare bulmak devletin görevidir, hem en önemli görevlerinden biridir.

ÇARELER GÖSTERİYORUZ...

Türk-İş olarak, çareler göstermişizdir. Araştırmalar yapmış, enine boyuna incelemeler yapmış, vardığımız sonuçları yetkililere iletmişizdir. En iyi niyetlerimizle, memleketin kalkınmasında tutulacak yolun tesbitinde yetkililerle işbirliği yapmaya hazır olduğumuzu söylemişizdir. Türk-İş'in ana gayesi Türkiye'nin az gelişmişlikten kurtularak, gelişmiş bir ülke haline gelmesidir. Bütün Türk İşçileri, bu gayeyi gerçekleştirmek için çalışırlar.

Biz diyoruz ki, Devlet, özel sektörün yatırım yapmadığı bölgelere elini uzatmalı, yatırımlarını buralara teksif etmelidir. Özel sektörü geri kalmış bölgelere yatırım yapmaya özendirici tedbirler almalıdır. Az gelişmiş bölgelerden, gelişmiş bölgelere göçü durdurmak için, bu-

TÜRK-İŞ'İN ANA GAYESİ TÜRKİYENİN AZ GELİŞMİŞLİKTEN KURTULARAK GELİŞMİŞ BİR ÜLKE HALİNE GELMESİDİR.

alanda herkesi ekmeğini kazanır duruma getirmelidir. Bunun için bir toprak reformu ve bunun yanısıra tarım reformu yapılmalıdır. Bu yapılmadığı sürece, köyünde yiyecek ekmek bulamayan yurttaşımız kendine ekmek parası çıkarmak için bir umutla şehirlere akın edecektir. Şehirlerde işsiz sayısı artacak, iş bulabilmiş olanların ekmeği de tehlikeye düşecektir.

Türk-İş'in Yedinci Genel Kurulunda bu konuları enine boyuna tartışmış kararlar almışızdır. Bu kararları, durmadan yetkililere söylüyoruz. Söylemeye devam edecek, meselelerimize çare bulununcaya kadar çalışacağız. Bu bir memleket meselesidir ve Türk işçisi daima memleketin meselelerine sahip çıkmayı bilmiştir. Çünkü biz birtakım çevreler gibi, sadece kendi çıkarlarımızın peşinde koşmuyor, önce memleket diyoruz...

DIŞ TİCARET, DEVLET ELİYLE YAPILMALI

Kalkınmamızı engelleyen en büyük sebep de, dış ticaretimizin durmadan açık vermesidir. Dışardan çeşitli maddeler satın alıyoruz, çeşitli maddeler satıyoruz. Sonra bir de bakıyoruz ki, dışarıya verdiğimiz para aldığımızdan çok fazla. Bu, yıllardır böyle devam ediyor. Ve işin endişe verici yönü bu açığın her yıl artmakta oluşudur. Bu ne zamana kadar böyle devam edebilir... Hazır yiyen kesesinden yer diye bir söz vardır. Biz keseden yemeyi çoktan bitirdik, şimdi borca yiyoruz.

Devlet, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.

Anayasa
Madde 45

Dış ticarette açık vermemizin başlıca sebebi, döviz kaçakçılığıdır. Birtakım kişiler ihracat yoluyla, ithalat yoluyla yurt dışına milyonlarca liramızı kaçırıyorlar. Yıllarca önce bunun çaresini Türk - İş olarak açıklamış, kongrelerimizde kararlar alıp yetkililere sunmuştuk. Her seferinde belirli çevrelerin hücumuna uğradık. Ama doğru bildiğimiz yolu söylemekten geri kalmıyacağız. Dış ticaretin belirli ölçülerde devletleştirilmesini, bazı ana mallarımızın devlet eliyle ithal ya da ihrac edilmesini istiyoruz. Döviz kaçakçılığının önüne geçmenin tek çaresi budur. Ancak bu yolladır ki, memleketin parası bazı kişilerin zenginleşmesi uğruna çarçur edilmekten kurtulur.

ASGARÎ ÜCRET KONUSU

İşverenler ve bazı devlet kuruluşlarıyla yaptığımız, bizim için hayati bir önem taşıyan bir tartışma, hatta buna mücadele de diyebiliriz, basına aksetmiş bulunuyor. Bu, asgari ücret konusudur.

Yurdumuz bugün, kalkınma savaşının önemli bir merhalesinde bulunuyor. Gerçek kalkınmanın ana unsuru, çalışanlara gelir dağılımında yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyeti ile bağdaşan bir pay sağlamaktadır. Bugün önemle ele alınan bu konu, Türk İşçi Hareketinin savunduğu temel ilkeler arasında yer almaktadır. Türkiyede milyonlarca insanın asgari ücretten yoksun bırakılmak istenmesi, ekonomik kurallar ötesinde, kutsal bir görüşten ayrılmak demektir. Asgari ücreti, insanca yaşayabilmek için gerekli ücret olarak kabul etmek bir görev, bir kutsal davranıştır. Bu yüzdendir ki, batı ülkelerinde asgari ücret adı kutsal olarak geçer.

Yurdumuzda bugüne kadar geçerli bir ücret politikasının belirlenmemiş olması, etkilerini en vahim şekilde asgari ücretlerde hissettirmektedir. Yıllarca ücret artışları tehlikeli olarak gösterilmeye çalışılmış, tutarlı bir ücret politikasının gelir dağılımındaki adaletsizlikleri düzeltme araçlarından biri olduğu gerçeği görülmek istenmemiştir. İşverenlerin ücret artışlarının enflâsyon yaratacağı görüşü iflas etmiştir. Bunun böyle olduğunu gösteren itibarlı tek resmi belge bugüne kadar ortaya çıkarılmamıştır.

Halen ülkemizde ücretliler, batı ülkelerinden farklı olarak, milli gelirin pek az kısmını elde etmektedirler. Asgari ücretlerin tesbitinde ölçü sosyal adalet ilkeleridir. Asgari ücret ekonomik ölçülerin tamamen dışında, kutsal bir ücrettir.

İşçiye insanlık haysiyeti ile bağdaşan ve insanca yaşaması için yeterli bir ücret ödenmesi ilkesi 1961 Anayasasında da yer almıştır.

İşçilerin emeklerinin onları sefaletten kurtaracak şekilde değerlendirilmemesi halinde Türkiye'nin kalkınmakta olduğu sözleri boş lâf olmaktan öteye geçemiyecektir.

GREV ANLAYIŞIMIZ

Kalkınmanın ana hedefi sosyal adaletin sağlanmasıdır demiştim. Sosyal adaletin sağlanmasında en büyük görev devlete düşmektedir. Anayasamız bu konuda devlete büyük görevler vermiştir. Anayasamız, devlete bu görevleri verirken, kişilere de bazı haklar tanımıştır. Bu haklardan en önemlisi ise, işçilere tanınanıdır. İşçilere tanınan bu hakkın yanısıra da sendikalara büyük görevler yüklenmiştir. Bu, toplu sözleşme ve grev hakkıdır.

Biz toplu sözleşme ve grevi sosyal adaleti sağlayıcı bir unsur sayıyoruz. Toplu sözleşmelere işçilerin hayat seviyelerini düzeltmeye, millî gelirden hakları olan paylarını almalarına çalışıyoruz. Bizim bir ilkemiz vardır: biz grevi bir gaye değil bir vasıta sayarız. İşçinin hakkını alırsak, alıyorsak, anlayışla karşılıyorsak grevi aklımıza getirmeyiz bile. Ama işçinin haklarına karşı en ufak bir kıskançlık, işçinin haklarına karşı en ufak bir tecavüz görürsek de elimizdeki bütün imkânları seferber ederiz. Kanunî bütün haklarımızı kullanırız.

Bunları niçin söylüyorum?

KONYA'DAKİ GREVİMİZ

Konya'da 275 gündür bir grev devam ediyor. Tümtis sendikamız, Belediye Otobüs İşletmesinde grev yapıyor. En uzun grevlerimizden biri oldu. Bu grev niçin yapılıyor? Belediye işçinin en tabii haklarını vermekte diretti. Kanunî haklarını tanımak istemedi. Daha açıkçası toplu sözleşme düzeninin gerektirdiği anlayıştan çok uzak insanların kaprislerinin sebep olduğu bir grev bu. Bir belediye başkanının kaprisi uğruna işçilerin hak mücadelesinden yenilmiş olarak çıkmaları elbette söz konusu değildir. Grevimiz devam edecektir. Ancak bir nokta üzerinde durmak isterim. Biraz önce grev ve toplu sözleşme konusunda düşündüklerimizi açıklamıştım. Bizim bir ilkemiz daha vardır: dayanışma... İşçiler sadece kendi hak ve çıkarlarını değil, aynı zamanda arkadaşlarını da düşünürler...

Kendisi evine bir ekmek götürürken, arkadaşı götüremezse bunun ıstırabını çeker işçi. Biz de dünyanın her yerinde olduğu gibi işçilerin dayanışma ruhundan yararlanarak cevap vereceğiz bundan sonra anlayışsız işverenlere.

Tümtis'in grevi kamu kesimindedir. Kamu kesiminin böyle anlayışsız, anayasanın getirdiği düzene saygısız davranışlarda bulunması affedilemez. Belki bir işyerinde teşkilâtımız zayıf olabilir, grevi etkisiz kalmış gibi görünebilir. Ama aynı işverenin bir başka işyerinde daha kuvvetli teşkilâtımız vardır. Ve biz işçiler arasındaki dayanışmayı gösterir, burada da greve gideriz.

Bundan böyle anlayışsız, işçi hakkına saygısız işverenlere karşı tutumumuz böyle olacaktır. Toplu sözleşmelerde bunu dikkate alacak, tedbirlerimizi bu şekilde alacağız.

Bu sözlerimi Konya Belediyesi bir uyarma olarak kabul etmelidir.

MEMUR - İŞÇİ AYIRIMI

Toplu sözleşme ve grev hakkı bizim Anayasa teminatı altında bulunan vazgeçilmez hakkımızdır. Ancak son za-

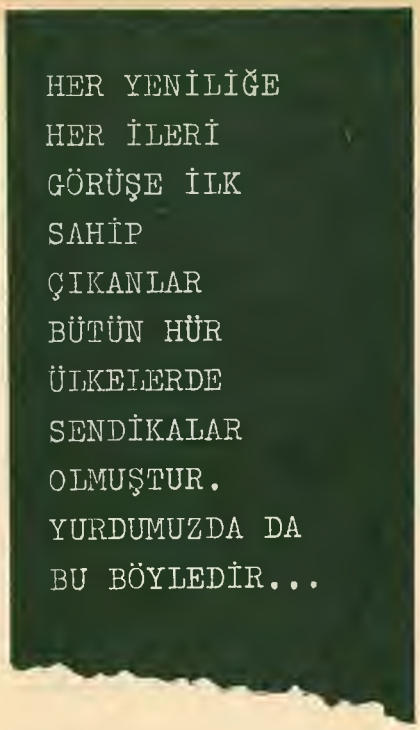
manlarda Hükümetin personel Kanununun boşluklarından yararlanarak, işçileri memur saymak ve bu suretle toplu sözleşme ve grev hakkından yoksun bırakmak eğiliminde olduğunu görüyoruz. Bu, asla müsamaha ile karşılamıyacağımız bir tutumdur. Eğer, işçi-memur ayırımı konusu açıklığa kavuşturulmaz ve işçiler memur sayılarak, toplu sözleşme yapamaz duruma getirilmek istenirse, tepkimiz tahminlerin ötesinde bir sertlikte olacaktır.

İŞÇİ ÜCRETLERİ ZAMANINDA ÖDENMELİDİR

Şimdi bir başka önemli meselemize değinmek istiyorum. Bizim için çok önemli meselelerden biridir bu. Yıllardır bu problemimizi hal için uğraşırız.

İşçiler emeklerinin karşılığı olarak aldıkları ücretlerle geçinirler. Hem nasıl geçinirler; ayın sonunu zor getirerek, bakkala, manava borçlanarak... Bunun acısını en iyi siz bilirsiniz. Bunları, size durumunuzu hatırlatmak için değil, bu gerçeği farketmiyor görünen bazı çevreleri uyarmak için söylüyorum. Zaten ayın sonunu zor getiren işçiler bir de ücretlerini alamadılar mı, aç kaldılar demektir. Bakkala, manava olan borç artacak, ev sahibi kira istemek için kapıyı aşındıracak ve işçi borçlu kalmanın acısı içinde başını önüne eğecek. Ve buna devletin işçi ücretlerini zamanında ödememesi sebep olacak... Buna kimsenin hakkı yoktur. Hele devletin hiç hakkı yoktur. O devlet ki, işçinin insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesine kavuşması için tedbir almakla görevlidir, tutup aksi davranışlarda bulunamaz. Buna hiç hakkı yoktur. Emeğin karşılığını zamanında vermek, işçinin boynunu kimse karşısında bükük bırakmamak zorundadır.

Bunu bakanlarla yaptığımız her toplantıda anlattık, ilgilerinin kapılarını aşındırdık. «Tok açm halinden anlamaz derler, siz de işçilerin ücretleri gecikince ne kadar zor durumlara düştüğünü size anlatalım» dedik. Her seferinde «*yerden göğe kadar haklısınız, durum düzeltilecek, işçilere ücretleri zamanında verilecektir*» cevabını aldık. Son olarak 26 Eylülde Bakanlarla yaptığımız toplantıda konuyu gene dile getirdik. Sayın Çalışma Bakanı bize bu konunun halledildiği yolunda kesin teminat verdi. Bu teminatın doğru çıkmasını ve yol işçilerinin artık ücretlerini zamanında almasını temenni ediyoruz.



YASAMA ORGANLARIMIZIN DURUMU

Son günlerde hepimizin dikkatini çeken bir başka önemli mesele de yasama organlarının durumudur. Gazetelerde okuyor, radyodan dinliyoruz: «Meclis dün çoğunluk olmadığı için toplanamadı» haberleri olağan haberler arasında yer aldı. Biz parlamento üyelerinin bu tutumlarını asla hoşgörü ile karşılamıyoruz. Memleket için hayatî önemi olan kanunlar yıllardır meclis komisyonlarında beklerken, çoğunluk olmadığı için meclisin toplanamaması hiçbir mazerete dayandırılamaz. Parlamenterlerimizin asıl görevleri meclis içinde yasama görevlerini yerine getirmektir. Bu durum yurttaşın yasama organlarına olan güven ve saygısının sarsılmasına sebep olmaktadır. Bu aynı zamanda demokrasiye olan güvenin de sarsılması demektir.

Türkiye hür sendikacılığı benimsemiştir. Hür sendikaların başta gelen ilkelerinden biri de demokrasiye bağlılıktır. Demokratik rejimi, ya da rejime güveni sarsıcı davranışların karşısına çıkmak sendikaların başta gelen görevlerindendir. Bu yüzden, parlamento üyelerini görevlerini ciddiyetle ele almaya çağırıyorum. Ve inanıyorum ki, bu sözlerimle bütün Türk işçilerinin düşüncelerine de tercüman olmaktayım.

İLERİ GÖRÜŞLERİ BENİMSİYORUZ

Sendikalar, demokratik rejimin savunucusudur dedim. Türk-İş Ana Tüzüğünün başta gelen maddeleri arasında, Türk işçilerinin komünizm ve faşizmin karşısında olduğu yazılıdır. Bizim bu inancımız sadece tüzük maddesinde kalmaz. Bütün davranışlarımız, bütün çalışmalarımız aynı hedefe yönelmiştir: Demokrasinin güçlenmesi, komünizm ve faşizmle mücadele. Sendikalar aynı zamanda ileri görüşlerin benimsendiği, savunulduğu yerlerdir. Her yeniliğe, her ileri görüşe ilk sahip çıkanlar bütün hür ülkelerde sendikalar olmuştur. Yurdumuzda da bu böyledir. Bu yüzden de Atatürk ilkelerinin koruyucusu olmakla övünüyoruz. Aşırı sol ve sağdan gelecek her türlü davranışın karşısında bulunmayı aslî görevlerimiz arasında sayıyoruz. Bağımsız ve hür bir Türkiye olarak kalmak için en büyük yükün Türk işçisine düştüğünü biliyor ve bu yükü seve seve taşıyoruz.

ÇANAKKALE ABİDESİ

Türkiye, bağımsızlığı uğruna toprağının her karışında şehitlerin yattığı bir ülkedir. Son yarım yüzyıl içinde bağımsızlığımız uğruna verdiğimiz şehitlerin sayısı geride kalanlardan çok fazladır. Bugün yurdumuzda hangi ev vardır ki, Balkanlarda, Birinci Cihan Savaşında İstiklâl Savaşımızda en az bir şehit vermemiş olsun. Meselâ Çanakkale'ye düşman gelip dayandığı zaman dedelerimizin gösterdiği kahramanlık, sadece bizde değil bütün dünyada hayranlık yaratmıştır. Ve ne acıdır ki, bugün Çanakkale'de bu şehitlerimizin hatırası için dikilmiş bir anıt bile yoktur. Yabancı ülkeler, Çanakkale Savaşında ölen askerleri için bir anıt dikmişlerdir de, biz kendi yurdumuzu korumak uğruna şehit düşen dedelerimiz için bir şey yapmamışız. Bu bizim için en hafif tabiriyle bir vefasızlık örneğidir. Son günlerde, Conkbayırında muhteşem bir şehitler anıtı dikilmek için teşebbüse geçilmiştir. Bu anıtla geç de olsa şehitlerimize lâyık oldukları saygıyı göstermek yolunda büyük bir adım atılmış olacaktır. İnanıyorum ki, Conkbayırmda yükselecek muhteşem şehitler abidesine Türk işçisi de maddi ve manevi katkıda bulunacaktır.»



Tarım-İş Sendikası Genel Başkanı Binali Yağışan Genel Kurulu açış konuşmasını yaparken

«Tarım İş Kanunu, varolmak ve yaşamak meselesidir»

Tarım-İş Sendikası 4 ncü Genel Kurulu toplandı

Türkiye Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası (TARIM-İŞ) nın Dördüncü Genel Kurulu 14-17 Ekim tarihleri arasında Türk-İş toplantı salonunda yapılmış, açılış konuşmasını yapan Genel Başkan Binali Yağışan «*Tarım – İş Kanunu biz tarım işçileri için var olmak ve yaşamak meselesidir*» demiştir.

Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, Tarım Bakanı Bahri Dağdaş, Uluslararası Tarım Plantasyonu İşçileri Federasyonu Genel Sekreteri Tom Bawin, işçi milletvekillerinden Tes-İş Federasyonu Başkanı Enver Turgut, Çimse-İş Başkanı Hasan Türkay, Metal-İş Federasyonu Başkanı Kaya Özdemir, Güven Partisi Genel Başkanı Turhan Feyzioğlu ve Genel Başkan vekili Ferit Melen ile diğer sendika yöneticilerinin izlediği Genel Kurul, Binali Yağışan'ın bir konuşması ile açılmıştır.

YAĞIŞAN'IN AÇIŞ KONUŞMASI

Anadolu köylüsünün ihmal edildiğinden yakınarak konuşmasına başlayan Tarım-İş Genel başkanı Binali Yağışan, tarım reformunun bir an önce gerçekleştirilmesini istemiş ve «*biz, tarım reformunu savunurken, hiç kimsenin malına ve varlığına göz dikmiş değiliz. Memleket kalkınması ve geleceği için Türkiye topraklarının mülkiyet meselesinin memlekete en yararlı şekilde halledilmesini istiyoruz*» demiş ve şunları söylemiştir:

> *Biz tarım reformunu gelir adaletsizliğini halledecek en hayırlı yol olarak istiyoruz. Atatürk'ümüz de böyle söylüyor, Anayasamız da böyle söylüyor. Toprak reformu yaparken, Devlet Üretme Çiftliklerinin hiç bir şekilde bölünmesine razı değiliz ve bu parçalanmanın her zaman karşısına dikileceğiz.*»

Yağışan, Tarım-İş Kanununun tarım işçileri için varolmak ve yaşamak meselesi olduğunu da söylemiş, Keban barajı alanında yaşayan köylülerin, Ceylanpınar ve Alpaslan Devlet Üretme Çiftliklerine yerleştirilmek istendiğini, bu durumun çiftlikteki işçilerin açıkta kalmasına yol açacağını öne sürmüş, sosyal adaletin sağlanması için 800 bin tarım işçisinin sosyal güvenliğe kavuşturulmasını istemiştir.

Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç'un kongre Başkanlığına, Sadık Şide ve Mehmet Sıngın'ın da ikinci başkanlığa seçilmesinden sonra, Güven Partisi Genel Başkanı Turhan Feyzioğlu'na söz verilmiştir.

FEYZİOĞLU'NUN KONUŞMASI

Feyzioğlu, kalkınmanın tek yolunun sanayileşme olduğunu, sanayileşmenin de tarımdan geçtiğini belirterek «*Türkiye'de çalışan nüfusun yüzde 70'i tarımdan geçiniyor, gayri safi millî hasılanın üçte ikisi tarımdan geliyor, ihracatımızın yüzde 85'ini tarım ürünleri teşkil ediyor*» demiştir.

Güven Partisi Genel Başkanı, son yıllarda Türkiye'de tarım alanının genişlediğini, ancak dönüm başına verimde bir artış olmadığını öne sürmüş, dönüm başına kullanılan gübre oranının da yeterli bir seviyeye gelmediğini söylemiştir. Feyzioğlu, tarım kredilerinin azlığından yakınarak «*Kredi dağıtımında büyük eşitsizlikler, büyük adaletsizlikler göze çarpmaktadır*» demiştir.

Feyzioğlu konuşmasını şöyle sona erdirmiştir.

> «*Biz, hür düzen içinde her şeyin hallolacağına inanıyoruz. Biz, siyasî hayata bir zindan karanlığını, iktisadî hayata bir keşmekeşi getirecek bir maceranın karşısındayız.*»

TOM BAWIN'İN KONUŞMASI

Feyzioğlu'ndan sonra Uluslararası Tarım Plântasyonu İşçileri Federasyonu Genel Sekreteri Tom Bawin konuşmuş, Tarım-İş sendikasının bugüne kadar çalışmalarını övmüş, Tarım-İş kanununun bir an önce çıkarılması gerektiğini söylemiştir. Bawin, kongrenin tarım işçileri yönünden önemli kararlar alacağını ve delegelerin işyerlerine döndükleri zaman götürecekleri şeyin, birlik, beraberlik ve sorumluluk olacağını belirtmiş, «*Tarım işçileri yakın zamana kadar unutulmuş işçilerdi. Çalışmalarınız unutulmuşluğu ortadan kaldırmaktadır.*» demiştir.

TARIM BAKANI KONUŞUYOR

Daha sonra konuşan Tarım Bakanı Bahri Dağdaş, «*Tarım-İş Kanunu Tasarısı bu dönem Meclise verilecektir*» demiş, Bakanlığın kanun çalışmaları konusunda bilgi vermiştir.

Bakan, özetle şunları söylemiştir: «*Tarım-İş Kanunu tasarısı biraz gecikmiş gibi görünüyor. Ancak konuyu memleketimizin gerçeklerine, örf ve adetlerine en uygun şekilde halletmek*

için meseleyi önemle ele almak ve gerekli çalışmaları yapmak da zaruri idi. Tarım-İş kanun tasarısı bu dönem Meclise verilecektir. Orman Kanunu Tasarısı da bitmiş ve redaksiyonu yapılmaktadır. Her iki tasarıyı da bu dönem çıkarmak kararındayız. Türkiye'de yakıt problemi halledilmemiştir. Linyit yataklarını değerlendirmedikçe, Türk çiftçisi tezek yakmak zorundadır. Üretimin temeli tohumluktur. İktidarımız bu konuya da önemle eğilmiş ve olumlu çalışmalar yapmıştır. Meksika menşeli tohumluklar büyük ümit vermektedir, iyi sonuçlar almış bulunuyoruz.»

ALİ NAİLİ ERDEM KÜRSÜDE

Tarım Bakanı Bahri Dağdaş'tan sonra kürsüye gelen Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, «*Meseleleri çok, halli güç bir işkolunun mensuplarısınız. Sizin meseleleriniz Türkiye'nin en büyük meselesidir*» demiştir.

Çalışma Bakanı yaptığı uzun konuşmasında, İşsizlik Sigortası Kanun Tasarısının Meclise bu dönem verileceğini, çalışma hayatımızı ilgilendiren diğer kanun tasarılarının da tamamlandığım belirtmiştir.

S. DEMİRSOY KONUŞUYOR

Genel Kurulun ikinci gününde bir konuşma yapan Türk-İş Başkam Seyfi Demirsoy, «... *Tecrübeler göstermiştir, genel seçim arefesinde Meclislerin mesaileri kısırlaşıyor. Oysa Türkiye'nin acil çözüm bekleyen çeşitli sorunları vardır. Türk işçisi olarak Meclislerden çalışma bekliyoruz*» demiştir.

Tarım işçilerinin çeşitli sorunlarını anlatan ve «... *tarımdaki sosyal adaletsizliğin Tarım İş Kanunu çıkarılmadan giderilemeyeceğini*» öne süren Türk-İş Başkanı, sözlerine şöyle devam etmiştir:

«... *Tarım İş Kanunu elbette bir gün çıkacaktır. Bu gün, uzak değildir. Yakında olacaktır. Hükümetler bu konuda yuvarlak laflar ediyor olabilirler; ancak Türk-İş olarak, Türk-İş topluluğu olarak, bu konuda tahammülümüzün kalmadığı bilinmelidir. Tarım İş Kanunu tasarısının Çalışma Bakanlığına intikal eden şekli, son şeklidir. Bu konuda ehliyetli yabancı sendikal çevrelerin görüşlerine müracaat edilmiş, bu tasarı öyle hazırlanmıştır. Şimdi bir an önce kanunlaşması için bekliyoruz.*»

Tarım kesimindeki milyonlarca işçinin Tarım İş Kanununun çıkarılmasını beklediğini belirten Türk-İş Başkanı;



Uluslararası Tarım Plantasyonu İşçileri Federasyonu Genel Sekreteri Tom Bawin de Tarım-İş Sendikası Genel Kurulunda bulunmuş ve konuşma yaparak, "Tarım işçileri yakın zamana kadar unutulmuş işçilerdi" demiştir. Resimde Tom Bawin konuşurken

«... *bir gün Tarım İş Kanununa ve getirdiği haklara sahip olacaksınız; ancak hakları iyi yürütmek, kuvvetli sendikaların işidir. Bazan hakların Anayasada bulunması da yeterli olmayabilir. En iyi Anayasayı hazırlayın, eğer bunun uygulanmasına nezaret edecek, Anayasayı yürütecek baskı grupları olmazsa, Hükümet edenler gözleri kör, kulakları sağır bir şekilde hareket edebilirler*» demiştir.

Konuşmasında daha sonra «*memur-işçi ayırımına ve işçiyi memur sayma çabasının yarattığı haksızlıklara*» değinen Türk-İş Başkanı, bu ayrımın sendikalara ızdırap verdiğini belirtmiş, sendikalardan «*haklıyı savunmalarını*» istemiştir.

Sendikacılık hareketinin «*özgürlüklerin ve demokrasinin bekçisi olduğunu*» da söyleyen Türk-İş Başkanı, demir perde gerisi ülkelerin durumundan örnekler vermiş, «... *Türkiye'yi bir hapishane haline getirmek isteyen gafillerle mücadele edeceklerin başında sendikacılar gelir, işçiler gelir. Sendikacılık hareketi demokrasinin, özgürlüklerin bekçisi olmakta devam edecektir.*» demiştir.

TARIM-İŞ, ALPASLAN VE CEYLANPINAR DEVLET ÜRETME ÇİFTLİKLERİNİN İSKÂN EDİLMEMESİNİ İSTİYOR...

Tarım-İş sendikasının Dördüncü Genel Kurulunun ikinci günkü çalışmaları sırasında, Keban Barajı arazisinde istimlâk edilecek köylerin, Alpaslan ve Ceylanpınar Devlet Üretme Çiftliklerinde iskân edilmeleri üzerinde görüşme açılmıştır. Bu konuda konuşma yapan delegeler, yüksek bedel karşılığı istimlâk edilecek köylerin başka şehirlere yerleştirilmesini, yıllarca bu çiftliklerde çalışanların «*perişan*» edilmemelerini istemişlerdir. Uzun görüşmelerden sonra, Genel Kurul, bu iskâna engel olunması için Cumhurbaşkanı, Başbakan ve Tarım Bakanına birer telgraf çekilmesine karar vermiştir.

ALINAN KARARLAR

Genel Kurul çalışmalarının son gününde, Tarım-İş Kanun Tasarısının, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Tarım-İş Sendikasının görüşleri alındıktan sonra Meclise sevki üzerinde görüş birliğine varan Genel Kurul, Devlet Üretme Çiftlikleri dışında kalan özel çiftliklerdeki işçilerin süratle teşkilâtlandırılması, tarım işçilerinin sigorta kapsamına alınması ve Devlet Üretme Çiftlikleri arazilerinin dağıtılmasının önlenmesi için gerekli çalışmaların yapılmasına karar vermiştir.

SEÇİMLER

Yapılan seçimler sonucunda Genel Başkanlığa Binali Yağışan, Genel Sekreterliğe Ali Rıza Nakışçı, Mali Sekreterliğe M. Yaşar Nakışçı, Eğitim ve Mevzuat Sekreterliğine İbrahim Ahi ve Teşkilâtlanma Sekreterliğine de Selahaddin Gezer getirilmiştir.



Tarım-İş Sendikası Dördüncü Genel Kurulunu izleyen delegeler...



İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu toplantısında Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem konuşurken

İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu toplandı

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun 15 inci Danışma Kurulu toplantısı 14 – 15 Ekim tarihleri arasında yapılmıştır.

Toplantıyı bir konuşma ile açan Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, istihdam sorunu üzerinde durmuş «*Türkiye'de işsizliğin sebebi tasarruf eğiliminin düşük oluşundandır. Bu itibarla, bu sorunun halli uzun zaman isteyecektir*» demiştir.

Türkiye'de işsizliğin, tarım kesiminde kullanılmayan işgücü ve gizli işsizlik, tarım dışında açık işsizlik ve verim düşüklüğü şeklinde belirdiğini açıklayan Erdem, istihdam artışı konusunda şunları söylemiştir:

«*Türkiye'de istihdam artışını tetkik edersek, durum şöyledir: 1955'ten 1962'ye kadar 1 milyon, 1963'ten 1967'ye kadar 1 milyon 215 bin 400. Toplam istihdam artışı Birinci Beş Yıllık Plana göre iki milyon yüz bin olarak öngörülmüştür. Gerçekleşen ise, 1 milyon 215 bin 400 olmuştur.*»

Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, hızla gelişen tekniğin birlikte getirdiği yeniliklerin kalkınma hamlesi içindeki Türkiye'de de çeşitli güçlükler yarattığını belirtmiş «*Makineleşme istihsalin artışını ve maliyetin düşüklüğünü sağlarken, istihdama ters yönden etkide bulunmaktadır*» demiştir.

Erdem, Türkiye'nin bir yandan büyümeğe çalıştığını, bir yandan da bu büyümeden herkesin yararlanmasını sağlayacak yolların arandığını bildirmiş ve şöyle devam etmiştir:

«*Biliyoruz ki, ekonomik kalkınma, sosyal refah için bir vasıtadır. Böylece asıl hedef, sosyal hayatın iyileştirilmesi, mükemmel kılınması ve sosyal adaletin gerçekleştirilmesidir. Türkiye gibi kalkınmasını tamamlayamamış memleketler için güçlük, bu büyümeyi yaparken, vatandaşı yaşadığı hayattan gerilere atmamak, sıkıntılara sokmamaktır.*»

Çalışma Bakanı, İşsizlik Sigortası Kanun Tasarısı hakkında da bilgi vermiş ve tasarının İş ve İşçi Bulma Kurumunca hazırlanarak bakanlığa sunulduğunu bildirmiştir.

Kurumun hazırladığı tasarıda, işsizlik sigortası için bir teşkilat kurulmasının öngörüldüğünü bildiren Çalışma Bakanı, «*Durumu Bakanlığım yakında çözümleyecektir*» demiştir.

Bakanın konuşmasından sonra Komisyon seçimleri yapılmıştır.

İKİNCİ GÜN ÇALIŞMALARI

Danışma kurulunun ikinci gününde konuşan Metal – İş Federasyonu Başkanı Kaya Özdemir, dış ülkelerde çalışan işçilerimizin tasarruflarını gereği gibi değerlendirmemesinden yakınmıştır.

Toplantının kapanış konuşmasını yapan İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürü Naki Tezel, Kurumun 1966 yılında bütün il merkezlerinde ünitelerini tamamladığını ve şimdi ilçe merkezlerinde bürolar açmak amacında olduğunu bildirmiştir.

İş ve İşçi Bulma Kurumu bütçesinin 1967 yılında 21 milyon 779 bin 885 liraya ulaştığını açıklayan Genel Müdür Naki Tezel, konuşmasına örnekler vererek devam etmiş ve «*Batı Almanya'daki İş ve İşçi Bulma Kurumunun bütçesi 10 milyar marktır. Almanya'da 1953 vatandaşa bir memur düştüğü halde Türkiye'de İş ve İşçi Bulma Kurumuna müracaat eden 25 bin 400 kişiye bir memur düşmektedir*» demiştir.

Şehirlerde yaşayan nüfusun işgücü ve istihdam seviyesi tespit ediliyor

Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanı Sabahattin Alpat, geçtiğimiz ay içinde düzenlediği basın toplantısında, şehirlerde yaşayan nüfusun işgücü durumu ve istihdam seviyesini tespit etmek amacıyla bir ankete girişildiğini açıklamıştır.

Sabahattin Alpat, üç kademede uygulanacak olan anketin iki kademesinin daha önce yapıldığını belirtmiş, «*Son kademe olan ve nüfusu iki bin ile 15 bin arasındaki şehirleri kapsayan üçüncü kademe anket uygulamasına başlandı*» demiştir.

Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanı Alpat'ın verdiği bilgiye göre, işgücü anketinin ilk kademesi Kasım 1967 'de uygulanmış ve bu ankette 50 binden yukarı olan 32 şehirde örnek 4080 aile ankete tabi tutulmuştur. Nüfusu 15 bin ile 50 bin arasındaki 25 şehri kapsayan ikinci kademe anket ise Nisan 1968 de yapılmış ve örnek 5600 aileden gerekli bilgiler toplanmıştır.

Örnekleme metoduna göre yapılan anketin dün başlayan üçüncü kademesi Kasım ayı başlarında sonuçlanacak ve Türkiye'de iki bin ve daha fazla nufuslu şehirlerde yaşayan halkın işgücü durumu tespit edilecektir.

Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanı Alpat, işsizlik durumunun tam olarak tespit edilmesi amacıyle ankete tabi tutulan kişilere birçok sorular sorulacağını belirtmiş «*Anketten alınacak sonucun gerçeklere uyması yurttaşların vereceği cevapların doğruluğuna bağlıdır. Bu bakımdan ankete tabi tutulan yurttaşların soruları doğru cevaplandırmaları gerekmektedir*» demiştir.

Sabahattin Alpat, plandaki işsizlik rakamlarının nüfus sayımından alınan sonuçlara dayandığını bildirmiş, bu bakımdan söz konsu rakamların yüzde yüz doğru kabul edilmiyeceğini belirtmiştir. Enstitü Başkanı, yılda iki defa tekrarlanacak olan bu anketler sonunda, özellikle işsizlik durumunun açık olarak ortaya çıkacağını söylemiştir.

Alpat, özellikle tarım kesiminde çalışan kırsal nufusun işgücü durumunu tespit etmek amacıyla yapılacak dördüncü kademe anket uygulamasına da 1969 yılında başlanacağını açıklamıştır.

TÜRKİYE
İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

İŞ HUKUKU

CİLT II

İŞ KANUNUNA GÖRE DENEME SÜRESİ

Yazan :
MUSTAFA ÇEMBERCİ
YARGITAY ÜYESİ

I. TANIM VE KAVRAM

İş sözleşmesinin kuruluşu ile işçi ve işveren, karşılıklı olarak, bir yandan birtakım haklara malik, öbür yandan da birtakım borç ve yükümlere maruz bulunurlar. Oysa taraflar iş sözleşmesiyle kendilerini bağlarlarken, çokluk birbirini tanımamaktadırlar. Bu nedenle sözleşmenin başarılı ve yararlı olacağı yönünden kararsızlık ve kuşku içindedirler. İsterler ki birbirlerini bir süre denedikten sonra sözleşmenin başarılı ve yararlı olmadığı kanısına vardıklarında tazminatla sorumlu tutulmaksızın onu bozabilsinler.

İşte, bu maddede öngörülen deneme şartı ile iş sözleşmesi, böyle bir ihtiyacı karşılamaktadırlar.

Deneme şartıyle iş sözleşmesinde, iş sözleşmesi kurulmuştur (–inikad etmiştir); ancak taraflar, belli bir süre içinde, akdi bozmak (–feshetmek) yetkisini saklı tutmuşlardır. Gerçekten hukukça bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğini taşıyan bu yetkinin (1) kullanılışıyla sözleşme bozulmuş olur. Şu duruma göre, anılan yetkinin kullanılma halinin gerçekleşmesi, bu nitelikteki iş sözleşmeleri yönünden, bir bozucu (–infisahî) şart teşkil eder. Hiç şüphesiz, belirli olan deneme süresi içinde anılan yetki kullanılmamış ve dolayısıyle bozucu şart gerçekleşmemişse, iş sözleşmesi devam eder; yoksa, yeni bir iş sözleşmesinin kurulması cihetine gidilemez.

Şu suretle Türk Kanun koyucusunun bozucu (-infisahî) şart nazariyesi çevresinde (2) bir düzenleme şeklini öngördüğünü kabul etmek gerekir (3). Kanaatımızca, deneme suretiyle iş sözleşmesinin kabulünü gerekli kılan nedenlere uygun düşen bu benimseyiş, maddenin yazılış şeklinden de açık olarak anlaşılmaktadır (4). Bu yön, aşağıdaki açıklamalarımızla daha iyi belirlenecektir.

II. YENİ DÜZENLEMENİN ESKİ İŞ KANUNUNDAN AYRILAN YÖNLERİ

Yeni düzenleme, Eski İş Kanunun'da karşılığı olan 12. maddedeki esaslar üzerinde inşa edilmiştir. Fakat işçi kavramına getirilen yeni anlayışa uygun olarak, eski metnin diliyle, «fikren çalışması bedenen çalışmasına müsavi veya galip olan işçiler için» gözetilen ayırım kaldırılmıştır (5). Ayrıca deneme süresinin toplu sözleşmelerle uzatılması imkânı da tanınmıştır.

III. DENEME ŞARTIYLA YAPILMIŞ İŞ SÖZLEŞMESİNİ NİTELENDİREN HUSUSLAR

Deneme şartıyla iş sözleşmesi, başlıca üç yönden, diğer iş sözleşmelerinden ayrılmaktadır; sürekli işleri hedef tutuş, bir deneme süresinin öngörülmüş bulunması ve bildirimsiz, tazminatsız sözleşmeyi bozma yetkisi.

Bu nitelikleri kapsamıyan bir iş sözleşmesi, İş Kanunu anlamında deneme şartıyla iş sözleşmesi olarak adlandırılamaz.

A—Sürekli İş

İş Kanunu anlamında deneme şartıyle sözleşme, sürekli işe ilişkin olmalıdır. Bu yön, İş Kanunu m. 8, f. 2'-nin açıklığından ve incelenen maddenin karşıt kavramından (–muhalif mefhumundan) anlaşılmaktadır. Süreksiz işlere ilişkin deneme kaydıyla akde, Borçlar Kanunu m. 342'nin de uygulama olanağı yoktur (6). O halde, Saymen'in dediği gibi, «bu hususta hükümler dairesinde hareket etmek zaruri oluyor, demektir. (Bk. m. 19, 20; K. m. 23)» (7).

B—Deneme Süresi

Anılan sözleşmeye, adını ve rengini veren unsurdur. Taraflar, bu süreyi, maddedeki sınırlar içinde serbestçe kararlaştırabilirler. Yasak olan, kanunun çizdiği sınırı aşmaktır; yoksa, bu sınırın altında bir sürenin kabulünü engelleyen bir hüküm yoktur. Ancak bu hususta işveren yararına eşitlik ilkesinin bozulması, örneğin deneme süresinin işçi yönünden beş gün, işveren yönünden ise bir ay olarak sözleşilmesi, ya da deneme hakkının sadece işverene tanınması geçerli sayılamaz. Fakat işçi yararına sürenin kararlaştırılması, Anayasa m. 41, f. 1 anlamındaki eşitlik ilkesine uygun düşeceğinden, geçerli sayılmalıdır (8).

Taraflar, sözleşmede deneme dönemini öngörmüşler fakat bunun süresini belirtmemişlerse, toplu sözleşmede bu konuda mevcut olan hükmü (Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu m. 3/3 böyle bir hüküm söz konusu değilse, c. 1'deki hükmü kabul ettikleri farzolunur (9).

Şu noktayı da eklemekte yarar vardır: Deneme süresinin başlangıcı, sözleşmenin yapıldığı tarih olmayıp, işçinin işe başladığı tarihtir (10). Zira, tarafların birbirini denemeleri sözleşmenin düzenlenmesinde değil, işe başlama durumunda söz konusudur. Nihayet işaret edelim ki taraflar, deneme süresini cümle 1 ve 2'de öngörülen sınırlar içinde kalmak şartıyle uzatabilirler (11).

1) Deneme Süresine Kanunun çizdiği sınır:

Maddenin birinci cümlesi hükmüne göre, «sürekli hizmet akitlerinde deneme süresi, en çok bir aydır.» Anılan hükmün işçiyi koruma amacı güttüğü ve buyurucu hüküm niteliği taşıdığı söz götürmez. Nitekim Yar-

gıtayın bir kararında bu yön açıkça belirtilmiştir: «Bedence çalışması fikirce çalışmasından üstün olan işçi için deneme süresinin en çok bir ay olduğu İş Kanununun 12 nci maddesinde kabul edilmiştir. Bu hüküm maddede yazılı sözlerden de açıkça anlaşılacağı üzere sınırlayıcı bir hükümdür. Deneme süresinin bir aydan fazla olarak kabulü mümkün değilse de daha az süre kabul edilebileceği bakımından hilâfı sözleşilebilen hükümlerdendir. Süre bir aydan fazla uzatılamaz. Fakat kısaltılması mümkündür ve bu süre içinde taraflar sözleşmeyi ihbarsız, tazminatsız bozabilirler» (12). Bu bakımdan kanunî deneme süresini aşan akdî hüküm geçersizdir; fakat bu geçersizlik, sözleşmenin tümünü etkilemez, sadece o hükmün yerini kanunî hüküm alır. «Zira tarafların bir tecrübe devresi geçirmeyi arzu ettikleri şüphesizdir. Bu arzuları değil, sadece tayin ettikleri müddet geçersizdir» (13). Özellikle kanunumuzun benimsediği «bozucu şart nazariyesi» böyle bir genel hukuk kuralının kabulünü zorunlu kılmaktadır. Aksi halde deneme süresini zamanla sınırlandırma ile güdülen amacın dışında bir sonuç elde edilmiş olur ki, buna cevaz verilemez. Nitekim Yasa koyucunun açık kanun hükmü şeklinde bu genel hukuk kuralını öngördüğü durumlara da rastlanmaktadır (Örneğin, bkz: TK. m. 1466).

2) Bu sınırın toplu sözleşmelerle genişletilmesi

En çok bir aydan ibaret olan deneme süresi «toplu sözleşmelerle üç aya kadar uzatılabilir» c. 2 (14). Dikkat edilmiştir ki, kanun, toplu iş sözleşmelerinden değil, toplu sözleşmelerden söz etmektedir. Toplu sözleşmeler deyimi ise, toplu iş ilişkilerinin doğurduğu bütün sözleşme çeşitlerini kapsamı içine alır (15). Buna göre, toplu iş sözleşmelerinden başka Borçlar Kanunu m. 316 ve 317'ye göre yapılmış genel sözleşmelere bu hususta konulacak hükümlerle anılan sürenin uzatılması mümkün olacak demektir. Fakat herhalde bu sözleşmelerin kapsamına girmeyen işçi ve işverenler hakkında bunların deneme süresini uzatan hükümlerin etkisi söz konusu olamaz. Nitekim eski İş Kanunu'nun yürürlüğü sırasında verilmiş bir Yargıtay kararı, bu yöne ışık tutucu niteliktedir. Bu karara göre, «umumî» mukavelename bunu akteden işçi sendikası üyelerinden gayri işçileri ilzam etmez» (16).

Toplu İş sözleşmeleri yönünden Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanunu m. 7 ve 8'in gözönünde tutulmaları gereği açıktır.

3) Sözleşmeyi bildirimsiz ve tazminatsız bozma yetkisi

Deneme süresi içinde taraflar akdi bildirimsiz ve tazminatsız (17) bozabilirler (c. 3). Sözleşmenin belirli, ya da belirsiz süreli oluşunun (18) bu konuda önemi yoktur.

a—Bozma Yetkisinin Kullanılması

İşçi veya işveren deneme süresi içinde bu yetkisini kullanmakla, bozucu (infisahî) şart gerçekleşmiş ve dolayısıyle sözleşme son bulmuş olur. Bu yetkinin kullanılmasında bir bildirim süresine uymak zorunluğu yoktur; zira, maddedeki «bildirimsiz» deyimi ile, «feshi ihbar müddetine riayet mecburiyeti bulunmadığı kastedilmiştir» (19). Fakat, «akitte taraflar bir ihbar müddeti kararlaştırmışlarsa, buna riayete mecburdurlar» (20). Bozma yetkisini kullanan taraf, bunun nedenini göstermek zorunda değildir (21); ama bir neden göstermişse, bunun haksız eylem teşkil etmemesine dikkat etmekle ödevlidir (22). Kuşku etmemek gerekir ki her hak gibi bu yetkinin de dürüstlük kurallarına uygun şekilde kullanılması gerekir (Medeni Kanun m. 2). Bu bakımdan deneme süresi içinde, deneme hakkından vazgeçtiğini gösterecek şekilde davranışlarda bulunan, örneğin, işçinin yaptığı işten hoşnut kaldığını belirten, övücü sözler söyleyen işveren, artık bu yetkisini kullanamaz.

Sözleşmenin bozulması halinde, «işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır» (c. son). Esasen böyle bir akde dayanarak çalışan kişi, İş Kanunu anlamında işçidir (23) ve dolayısıyle bu sözleşmenin elverdiği oranda bütün işçi haklarına sahiptir. Çünkü «kaideten, infisah makabline şamil olmaz» (Borçlar Kanunu m. 152, f. 2).

b—Bozma Yetkisinin Kullanılmaması

Deneme süresi geçmiş; fakat taraflar bozma yetkisini kullanmamışlarsa, bundan böyle sözleşme, iş sözleşmesinin bozulmasına ilişkin genel kurallara bağlı olarak devam eder. Ayrıca bozma yetkisinin kullanılmayacağının diğer tarafa bildirilmesi gerekmez; zira, sözleşmenin son bulması, bu yetkinin kullanılmasıyle mümkün olmaktadır. Bu itibarla, deneme süresi geçtikten sonra artık bu maddeye dayanılarak sözleşmenin bildirimsiz ve tazminatsız bozulması cihetine gidilemez. Açık olan bu yön, Yargıtayımızın birçok kararıyla dile getirilmiştir (24).

İlâve edelim ki, deneme süresi bittikten sonra, işine devam eden işçi, iş sözleşmesi deneme şartıyle yapılmamışcasına, İş Kanununun sağladığı bütün haklardan yararlanır ve İş Kanununun yüklediği bütün borçlarla sorumlu tutulur. Hakların ve borçların gerçekleşmesinde, deneme süresi gözönünde tutulur. Örneğin, yıllık ücretli izne hak kazanmak için şart olan bir yıllık süreye deneme süresi dahildir (İK. m. 49, f. 1). Kanaatımızca, kıdem tazminatının hesabında da deneme süresi gözönünde tutulmalıdır. Esasen İş Kanunu (m. 14. 1. 1'deki) «işe başladığından itibaren» sözleri dahi bu yönü başkaca doğrular.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DENEME ŞARTIYLA YAPILMIŞ OLUP OLMADIĞI YÖNÜNDEN ÇIKAN UYUŞMAZLIKLARDA İSPAT

Uygulamada, bir iş sözleşmesinin deneme şartını kapsayıp kapsamadığı yönü, geniş uyuşmazlıkların konusunu teşkil etmektedir. Bu uyuşmazlık, özellikle sözleşmede böyle bir kaydın bulunmadığı durumlarda belirmektedir. Bu nedenle kısa da olsa, bu yön üzerinde durmak yararlı olacaktır.

Bu konuda şu temel düşünceden hareket olunmalıdır: Türk hukukunda deneme süresi zorunlu değildir; taraflar, kurdukları sözleşmede böyle bir süreyi kabul edip etmemekte serbesttirler.

Şu duruma göre, aslolan, iş sözleşmesinin deneme süresi söz konusu olmaksızın yapılmasıdır; iş sözleşmesinin deneme süresi kaydıyla yapılmış olması, bir ayrık (–istisnaî) durum teşkil eder. İşçinin işe yeni girmiş olması ise, yalnız başına, deneme süresinin taraflarca öngörülmüş olduğunun delili sayılmaz (25). Bunun içindir ki, başkaca delil ve belirtiyle tanıtlanmış (–ispat edilmiş) olmadıkça, deneme süresinin varlığını iddia eden taraf, ayrık durumu ileri sürmüş olmakla, bu iddiasını ispatla yükümlü tutulmalıdır (26). Zira, kurala aykırı bir durumu iddia eden, iddiasını ispatla yükümlüdür (27).

İspat için kullanılacak deliller bakımından genel hükümler yürür. İşaret edelim ki, zincirleme devam eden iş sözleşmelerinin kapsadıkları deneme kaydı, ilk sözleşme ayrık tutulmak şartıyle, bir hüküm ifade etmez; zira, bu gibi durumlarda, sözleşme yapma durumunun kötüye kullanılması söz konusudur ve aslında, ilişkin bulunduğu sürekli işe, zaman zaman ara verilen bir tek sözleşme vardır (28). Esasen denenmiş bir işçinin, yeni bir durumun bunu gerekli kılması dışında, tekrar ve tekrar denenmesini haklı kılacak bir neden de yoktur (29).

İş Kanunumuzun «Deneme Süresi»yle ilgili hükmü şu yoldadır:

«Sürekli hizmet akitlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Ancak bu süre toplu sözleşmelerle üç aya kadar uzatılabilir.

Bu süre içinde taraflar akdi bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için ücret hakkı saklıdır».

(1) Oğuzman, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre «Hizmet» «İş» Akdinin feshi, İstanbul, 1955, sh: 26.

(2) Bu görüş ve deneme şartıyla iş sözleşmesinin niteliğine ilişkin diğer görüşler («muvakkat akit nazariyesi» ve «taliki şart nazariyesi») için bkz: Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954 sh: 441 vd: Oğuzman, sözü geçen eser, sh: 23 vd.

(3) (Bozucu şart nazariyesi), dolaylı da olsa, Yargıtayın bazı kararlarında ifade olunmuştur. Örneğin Yargıtay Ticaret Dairesinin 8. 3. 1954 gün ve 8603 E 1671 K. sayılı kararında (Erman), İş davaları ve tatbikatı Ankara, 1956. sh. 156, No. 2; Selçuki, Yeni İş Kanunu ve ilgili mevzuat, 1967, sh 132, No. 2 Başarı, Türk İş Hukuku Mevzuatı, 1967, sh: 44, No. 3) şöyle denmektedir: (Davacının tecrübe müddeti ile işe alındığında taraflar ittifak edip davacı bu müddetin üç günlük olarak kararlaştırıldığını, davalı ise evvelden tesbit edilmiyerek kanun hükmünün kabul edildiğini beyan etmiştir. Davacı üç güne mütedair iddiasını ispat edememiş olduğuna göre, İş K. Md. 12 mucibince bu müddetin bir ay olarak kabul edilmesi iktiza eder. Tecrübe müddeti içinde, taraflar tazminatla sorumlu olmaksızın akdi bozabileceklerine göre, davacı lehine tazminata karar verilmesinde isabet yoktur.) Fakat Yargıtayın bozucu şart nazariyesinden ayrılan kararlarına da rastlanmaktadır: (İş K. Md. 12 hükmüne göre, bedenî faaliyeti fikrî faaliyetine galip olan bir işte çalıştırılan işçi için tecrübe müddetinin azamî haddi bir aydan ibarettir. Böyle bir iş için angaje edilen davacı iki ay çalıştırılmış ve bu suretle tecrübe müddeti geçirilmiş olduğundan taraflar arasında normal bir iş akdinin vücut bulduğunun kabulü lâzımdır. Binaenaleyh; davacının tecrübe için istihdam edildiğine, tecrübe müddeti içinde işçinin ihbarsız çıkarılabileceğine mütedair temyiz itirazları varit değildir.) (Ermen, sözü geçen eser, sh. 156, No. 1)

(4) Saymen'e göre, «gerek Borçlar Kanunu gerek İş Kanunu tecrübe müddeti sonunda akdin «fesih» edileceğinden bahsederek, infisahî şarta işaret etmiş gibi telâkki edilebilir» (sözü geçen eser, sh: 442). Oğuzman, deneme şartıyla hizmet sözleşmesini «infisahî şarta bağlı akit telâkki» etmenin iyi bir açıklama biçimi olmadığını söyler. Ona göre, «tecrübe kaydı hizmet münasebetinin başlangıcında tarafların birbirini deneyecekleri muayyen bir zaman için müddetsiz akitlerde akdî veya kanunî fesih ihbar müddetlerini bertaraf veya tahdit eden müddetli akitlerde de fesih imkânı bahşeden bir kayıt «clause»dır (sözü geçen eser, sh: 2612). Erman ise, geçici sözleşme görüşüne eğilimlidir. Şu satırlar, bu yazara aittir: (Tecrübe şartıyla yapılan akitten maksat, bilhassa işçinin ehliyet ve kabiliyetini ölçmek, akit şartlarını tesbit etmektir. Tecrübe müsbet netice verdiği takdirde, muvakkat durum sona ererek, yeni bir akit vücut bulacaktır. (...) Bütün bu özellikler gözönünde tutulduğu takdirde, tecrübe müddeti içinde taraflar arasındaki bağlantıyı muvakkat akitten doğma bir bağlantı olarak kabul etmek lâzımdır) (sge. sh. 155).

(5) Hükümet Gerekçesi, BI. II, İş Bağıtı, m. 1313 (şimdi m. 12)ye ilişkin açıklama.

(6) Bu konuda Atabek şöyle demektedir: (İş Kanununun 8 nci maddesi süreksiz iş akitlerinde İş Kanununun 12 nci maddesi yerine Borçlar Kanununun 342 nci maddesinin tatbik edilmesinin lâzım geldiğini tasrih etmekteyse de, Borçlar Kanununun 342 nci maddesi uzun müddetle yapılan akitlerde bahse mevzu olacağından, bu atfın hiçbir kıymeti yoktur) (Atabek, İş Akdinin Feshi, İstanbul 1938, sh. 58, dipn. 8). Aynı düşüncede: Saymen, sh. 444.

(7) Saymen, sge, sh. 444.

(8) Krşz: Saymen, sge, sh. 445. Bu anlamda eşitlik için, bkz: Esen, Anayasa Mahkemesine göre Türk Anayasa Hukuku Anlayışı, Ankara 1966, sh. 69.

(9) Dipnot 3'te anılan Yargıtay Ticaret Dairesinin 8. 3. 1954 günlü kararı. Ayrıca, bkz: Atabek, sge, sh:58.

(10) Atabek, sh: 59.

(11) Atabek, sge, sh: 60.

(12) Yarg. 4 HD., 1. 4. 1963 T., 3804 E. 3249 K. -Yazarın özel karar dosyasından.

(13) Oğuzman, sge, sh: 20.

(14) Millet Meclisindeki bu hükümle ilgili eleştiriler için, bkz: Millet Meclisi Tutanak Dergisi, D:2, c:15, T: 2, B:74 (16. 3. 1967 Perşembe), sh: 254/265 vd.

(15) Bu deyim ve toplu sözleşmenin ayrıldığı kategoriler için, bkz. Mimaroğlu, sh: 6/7. Fakat hükmün takım sözleşmelerini kapsayacak şekilde yorumlanmasındaki tehlike açıktır.

(16) Yarg. TD., 15. 2. 1955 T, 592 E., 1133 K. (Erman, sge, sh: 156, No. 3).

(17) «Tecrübe müddeti içinde akdin feshi işçiye tazminat hakkı vermez.» (Yarg. TD., 13. 10. 1952 T.,... E., ... K. -TİK, sa. 6, sh: 1214/1215. No: 1763).

(18) Bu deyimler için, bkz. Çenberci, Yeni İş Kanununun 9 ncu maddesi üzerinde inceleme, II. -İBD., C: XLI, sa: 7-8, Yıl: 1967, sh: 368 vd.

(19) Oğuzman, sge, sh: 15 ve ayrıca dipn. 50.

(20) Saymen, sge, sh: 446. (21) Saymen, sge sh:445.

(22) «Nihayet akdin feshi değil de fesih tarzı bir haksız fiil teşkil ederse, bundan mutazarrır olan taraf maddî ve icabında manevi tazminat talep edebilir (BK. m. 41, 49)» (Saymen, sh: 446).

(23) Diyelim ki, deneme şartıyla iş sözleşmesine dayanarak çalışan kişi, ne çırak, ne de stajyerdir (Saymen, sge, sh: 440; Oğuzman; sge, sh:16, dipn. 53). Uyuşmazlık halinde, «tarafların aralarındaki münasebete verdikleri isme bakmaksızın, bunun hakikaten bir staj mı yoksa bir tecrübe şartıyla iş akdi veya çıraklık mukavelesi mi olduğunu tayin etmek icabeder» (Saymen, sge, sh:440).

(24) Dipn. 3'te anılan Yarg. TD'nin 8. 3. 1954 günlü kararı.

(25) Oğuzman, sge, sh: 20

(26) Aynı görüşte: Saymen, sge, sh: 443, Erman, sge, sh: 155.

(27) Bu konuda bkz.: Çenberci, Adlî İspat ve Tapulama Kanunu -AD., 1966, Sa: 10, sh: 722.

(28) Bu hususta, bkz.: Dipn. 18'de sözü edilen makale, dipn. (9) da anılan Yargıtay kararları.

(29) «(...) işe kabiliyet ve ehliyetleri evvelce anlaşılan işçilerin ertesi yıl tekrar işe alındıkları vakit yeniden devresine tabî tutulmaları caiz görülemez» (İş Dairesi Reisliği, 23. 3. 1958 T., 1241 sayılı Tebliğler ve İzahlar, sa. 123, sh: 173).

İŞÇİ NİTELİĞİNİN TESPİTİNDE GÖREVLİ MERCİ

YARGITAY HUKUK GENEL KURUL KARARI

"Çalışma Bakanlığının, bir kimsenin işçi niteliğinde olup olmadığını belirtme yetkisi 931 sayılı Yasa hükümleri ile yürürlükten kaldırılmıştır. Çalışmanın, 3008 ve 931 sayılı Yasalara göre işçi sayılıp sayılmıyacaklarını tesbite İş Mahkemeleri yetkilidir. Yarg. Hukuk Genel Kurulu, E. 967/9-507, K. 154, 20/3/1968"

Kanun No: 931, Madde 1 ve 5
Kanun No: 3008, Madde 1

YARG. 9 H. D. KARARI

Dâva, fazla çalışma parasının tahsili isteğine ilişkindir.

Dâvalı, dâvacınm İş Kanununa göre işçi olmadığını, tarım işçisi olduğunu ileri sürmüştür. Gerçekten dâvacı, dâvalı şeker fabrikası işçisi değildir. Fabrikanın çiftlik kısmında arabacılık yapmaktadır.

O halde, dâvalının savunması gözönünde tutularak dâvacının İş Kanununun 1 nci maddesinde yazılı nitelikte işçi veya aynı kanunun 2 nci maddesinde yazılı tarım işçisi olup olmadığı çalışma teşkilâtından sorulmalı ve alınacak bilgi dâvacının işçi olduğu şeklinde ise şimdiki gibi karar verilmeli, aksi takdirde dâva dilekçesi görev yönünden reddedilmelidir.

Mahkemenin bu yönü gözönünde tutmaksızın eksik soruşturma ile yazılı şekilde karar vermesi usule ve kanuna aykırıdır.

Temyiz edilen kararın gösterilen sebepten bozulmasına 2722/2811 sayı ile 3. 4. 1967 gününde karar verilmiştir.

YAR. H. G. K. KARARI

Dâvacının fazla çalışma parası isteğine karşı dâvalı vekili, 3008 sayılı İş Kanunu uyarınca dâvacının tarım işçisi olduğunu savunmuştur. 154 lira fazla çalışma parasının dâva tarihinden itibaren %5 faiziyle birlikte dâvalıdan alınmasına ilişkin hükmü, dâvalı vekili temyiz etmiş, özel dairece, dâvacının 3008 sayılı İş Kanununun birinci maddesinde belirtilen nitelikte işçi veya aynı kanunun ikinci maddesinde yazılı tarım işçisi olup olmadığının çalışma teşkilâtından sorulması gerektiği yönünden hükmü bozmuş, mahkeme bu hususu Çalışma Bakanlığından sorup tesbit ettiğinden bahisle eski hükümde direnmiştir.

Çalışma Bakanlığının 20. 7. 1964 günlü yazısında, dâvacının 3008 sayılı Kanunun değişik birinci maddesindeki tarife uygun nitelikte işçi olduğu bildirilmiştir. Bu karşılık dâvalı vekilinin savunması karşısında, dâvacının tarım işçisi olup olmadığını belirtmeğe elverişli bulunmamaktadır. 3008 sayılı kanunun 25. 1. 1950 gün ve 5518 sayılı kanunla değişen birinci maddesindeki işçi tarifi, 1966 sayılı yorum kararı ile tesbit edilen Çalışma Bakanlığının, bir kimsenin anılan maddedeki işçi niteliğinde olup olmadığını belirtme yetkisi direnme kararından sonra 12. 8. 1967 tarihinde yürürlüğe giren 28. 7. 1967 gün ve 931 sayılı İş Kanunu hükümleriyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Uyuşmazlığın çözümlenmesi için dâvacının İş Kanununun uygulanmasını gerektiren işçi niteliğinde bir kimse olup olmadığı, işyerinden sayılan fabrikaya

işçi olarak alınmış olup da yaptığı işin fabrika hizmetinin görülmesine mi, yoksa dâvalı ortaklığa ait çiftlik kadrosuna alınmış olup da gördüğü işin çiftlik hizmetlerine mi ilişkin bulunduğu etraflıca araştırılmalıdır. 931 sayılı Kanunun birinci maddesindeki işçi tarifi ile 5 nci maddedeki istisnalar üzerinde de durularak dâvacının hak talebettiği tarihte yürürlükte bulunan 3008 sayılı Kanunun birinci maddesine uygun şekilde işçi sayılıp sayılmıyacağının tesbitinden sonra sonuca göre bir karar verilmesi gerekir. O halde, özel dairenin bozma ilâmına uyulmıyarak eski hükümde direnilmesi isabetsizdir. Dâvalı vekilinin temyiz itirazının kabulü ile direnme kararı bozulmalıdır.

SONUÇ: Dâvalı vekilinin temyiz itirazının kabulüne, direnme kararının Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 429 ncu maddesi gereğince BOZULMASINA.

274 SAYILI YASADAN DOĞAN UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜM YERİ İŞ MAHKEMESİDİR

Yargıtay kararı

"274 sayılı Yasa, İş Kanununun özelliği bulunan bir bölümünden ibarettir. Bu Yasadan doğan uyuşmazlıkların çözüm yeri İş Mahkemesidir. Yarg. 9. HD, E. 8394, K. 7378."

Kanun No: 274, 5521/1, 931.

Dâvanın konusu, dâvacı işçinin, hukukî statüsü bakımından işçi sendikasına üye olabileceği ve binnetice toplu iş sözleşmesinden faydalandırılması gerektiği yönlerinin tesbiti isteğinden ibarettir.

Mahkeme, 274 sayılı Kanundan doğan uyuşmazlıkların, bu kanunda açık bir hüküm bulunması halinde iş mahkemelerince çözümlenebileceği gerekçesine dayanarak, dâva dilekçesinin görev yönünden reddine karar vermiştir.

Buna karşı dâvacı taraf, mahkeme kararının kanun ve usul hükümlerine aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

Gerçekten dâva, hukukî nitelikçe, toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmayı hedef tutan bir dâvadır. Toplu iş sözleşmesi, niteliği bakımından bir iş aktidir. 5521 sayılı Kanunun 1 nci maddesi iş aktinden veya İş Kanununa dayanan her türlü dâvalardan doğan hukuk uyuşmazlıklarının iş mahkemelerinde çözümlenmesi gerektiği hakkında bir hüküm koymuştur. İş aktinden doğan bir dâvanın iş mahkemesinden ayrı bir mercide görülmesi, 5521 sayılı Kanunun temel ilkesine uygun olmamak gerekir.

Öte yandan 274 sayılı Kanun, aslında İş Kanununun özelliği bulunan bir bölümünden ibarettir. İş Mahkemeleri, iş hukukuyla ilgili uyuşmazlıkların bu konuda özel bilgiye sahip mahkemelerde görülmesi amacıyle kurulmuştur. İş mahkemelerinin görev alanını çizen 5521 sayılı iş mahkemeleri kanununun düzenlenmesi sırasında 274 sayılı Kanunun yürürlüğe girmemiş bulunması, nitelikçe o kanunun 1 nci maddesinde söz konusu edilen yönlerden farksız olan uyuşmazlıkların, iş mahkemelerinin görevi dışında kalacağı anlamına gelmez. Zira, bir kanunun amacına göre yorumlanması zorunluğu, maddî hukuk için olduğu kadar şeklî hukuk bakımından da temel bir kuraldır. 274 sayılı Kanunun ilgili maddeleriyle tümünden çıkan anlam da bu çeşit uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğu yolundadır.

Mahkemece, bu maddî ve hukukî olayların gözönünde tutulmaması isabetsiz ve dolayısıyle dâvanın bu yönleri hedef tutan temyiz itirazları yerindedir.

SONUÇ: Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Yargıtay kararı

Kanun No: 275, Madde: 4

Dava, taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesinin 275 sayılı kanunun 4 ncü maddesine göre, bir sene uzamış olduğunun tesbiti isteğine ilişkindir.

Mahkeme, davalı sendikanın toplu sözleşmenin hitamından bir ay önce sözleşmeyi fesh edeceğine dair olan bildirisini notere tevdi etmiş olması sebebiyle davayı reddeylemiştir.

Gerçekten taraflar arasında 1. 3. 1966 tarihinden itibaren yürürlüğe giren ve iki yıl müddetli olan bir toplu iş sözleşmesi aktolunmuştur. Davalı sendika 31. 1. 1968 tarihinde notere tevdi ettiği bildiri ile yukarda söz edilen toplu iş sözleşmesini fesh edeceğini bildirmiştir. Noter bildiriyi davacı işverene 8. 2. 1968 tarihinde tebliğ eylemiştir. Bu hususlarda taraflar arasında bir uyuşmazlık yoktur. Uyuşmazlık sendika tarafından işverene toplu sözleşmenin fesh edildiğine dair

olan bildirinin notere tevdi edildiği tarih mi olacağı noktasında toplanmaktadır. 275 sayılı toplu iş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 4 ncü maddesinin 2 nci fıkrası, «süresi belli olan toplu iş sözleşmelerinde sürenin bitiminden itibaren bir ay önce taraflardan biri sözleşmeyi fesh ettiğini bildirmezse, eski sözleşme kendiliğinden bir yıl süre ile yenilenmiş sayılır» hükmünü koymuştur. Davalı sendikanın fesh iradesini davacı işverene bildirme tarihi 8. 2. 1968'dir. Gerçi notere bu bildiriyi verdiği tarihe göre, kanunen muayyen olan müddet geçmemiş ise de, tebliğ tarihine göre, süre geçmiştir. Bir irade beyanının bildirilmesi demek, o husun karşı tarafa ulaştırılması demektir. Bir irade belgesinin notere verilmiş olması, yasa bakımından bildiride bulunulmuş olması demek değildir. O halde, iki sene süreli olan toplu iş sözleşmesinin 275 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinin 2 nci fıkrasına göre, bir sene daha uzatılmış olduğunun kabulü gerekir. Mahkemenin başka bir görüşle, fesh iradesini bildiren belgenin notere tevdi tarihinin esas alınması doğru değildir. O halde, davanın kabulü gerekirken ilâmda yazılı düşünce ile davanın reddi usule ve yasaya aykırıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen kararın gösterilen sebepten BOZULMASINA.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÇAĞRISI VE YETKİNİN KULLANILMASI

Yargıtay kararı

Kanun No: 275, Madde: 12

Yargıtay C. Başsavcılığının temyizi, iki nedene dayanmaktadır: Mahkemece, işyerinin bulunduğu yerin ilân yeri olarak kabul edilmesi ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin rakip iki işçi kuruluşu tarafından birlikte kullanılması esasının kabulü. İncelemenin açıklığı yönünden her iki neden ayrı ayrı ele alınacaktır.

1) İlân yeri: Olayda yapılması öngörülen toplu iş sözleşmesi, işyeri seviyesindedir. İşyerinde kendisini toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili gören sendikanın ikametgâhı İstanbul'dadır. Ve 275 sayılı kanunun 1211 bendi gereğince gerekli ilân, işyerinin bulunduğu Adapazarı'nda yapılmıştır. Yargıtay C. Başsavcılığına göre, «kanun, söz konusu ilânın toplu iş sözleşmesinin kapsadığı işyerlerinde çıkan bir gazete ile yayınlanmasını kabul etmeğe müsait olmadığı gibi takarrür eden içtihat da bu merkezdedir. Gerçekten Dairenin önceki içtihadının bu yolda bulunduğu anlaşılmaktadır.

Anılan bendin ikinci fıkrasında, aynen «belli işyeri veya işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya kendisini yetkili gören işçi sendikası, toplu görüşmeye başlamadan en az altı iş günü önce Bölge Çalışma Müdürlüğüne yazı ile başvurarak aynı mahalde ve aynı iş kolunda kurulu diğer işçi sendikalarının adreslerini gösterir bir listeyi almaya ve bu listede yazılı sendikalara hangi işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak istediğini yazı ile bildirmeye ve bunu varsa mahallî bir gazete ile ilân etmeye mecburdur.» denmektedir. Görülüyor ki fıkra hükmünde ilân yerinin çağrıda bulunan sendikanın ikametgâhı olduğu esasını benimseyen açık, ya da üstü kapalı bir işaret mevcut değildir. Tersine, yasa koyucunun işyerinin bulunduğu mahal esasından hareket eylediği, fıkrada yer alan aynı mahalde... kurulu diğer işçi sendikalarının «ve mahalli bir gazete ile» sözlerinden belli olmaktadır. Kanunun sözünden çıkan bu anlam, özünden çıkan anlamla da başkaca doğrulanmaktadır. Hakikaten burada ilân yükümünün kabulüyle izlenen hedef, belirli bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya kendisini yetkili gören sendikanın çağrıda bulunduğunun ilgililerce bilinmesini sağlamaktır. Hiç şüphesiz, ilgililer, çokluk işyerinin bulunduğu mahalde olacaklardır. O halde, yasanın gerek sözü gerekse özü bakımından ilân yeri olarak işyerinin bulunduğu mahalli kabul etmek zorunludur.

II. Yetkinin rakip işçi kuruluşlarınca birlikte kullanılması: Biri, diğerinin çağrısı üzerine itirazda bulunan ve çağrı yetkisi üzerinde uyuşmazlık durumunda olan iki rakip sendikanın anılan yetkiyi birlikte kullanabileceklerini öngören bir kanun hükmü yoktur. Eski bir deyimle, eşyanın tabiatına aykırı bulunan böyle bir kararın uygulama olanağı da mevcut değildir. Şu duruma göre, mahkeme kararının bu kesimi, kanuna aykırıdır. Ve dolayısıyle, bu yönü hedef tutan temyiz sebebi tamamen yerindedir.

SONUÇ: Yukarda açıklanan sebeplerden dolayı temyiz sebeplerinden:

I—Birinci bende ilişkin olanının REDDİNE,

II—İkinci bende ilişkin olanının kabulüyle hükmün, hukukî neticelerine etkili olmamak üzere, yasa yararına BOZULMASINA.

ALMAN SENDİKACILARI TÜRK MADEN İŞÇİSİNİN ŞARTLARINI İNCELİYOR

Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu'nun davetlisi olarak geçtiğimiz ay içinde Türkiye'ye gelen Federal Almanya Maden İşçileri Sendikası Gençlik Teşkilâtından 11 kişilik bir heyet Ankara'da Türk-İş, Genel-İş ve Ges-İş Sendikalarını ziyaret ettikten sonra iki gün kalmak ve Türk maden işçilerinin çalışma ve yaşama şartlarını yerinde incelemek üzere Zonguldak Bölgesine hareket etmiştir.

Türk-İş Genel Merkezinde Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy ve Genel Sekreter Halil Tunç'la görüşen ve Türk Sendikacılığı hakkında bilgi alan heyet Zonguldak'tan sonra Tavşanlı, Tunçbilek madenlerini ve Bursa'yı ziyaret ederek 26 Ekim günü İstanbul'dan ayrılacaktır.

*

TÜTÜN MÜSKİRAT'IN KIRKLARELİ'NDEKİ GREVİ

Trakya, Marmara ve havalisi Müskirat Tütün Gıda ve Yardımcı İşçi Sendikası, Kırklareli Ahmet Ziya Çetintaş Un fabrikasında geçtiğimiz ay içinde greve başlamıştır.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde sonuç alınamaması yüzünden başlayan grevi Kırklareli'deki diğer sendikalar da desteklemektedir. Sendika Başkanı Rahmi Şahin, grevle ilgili olarak yaptığı açıklamada, işçi haklarının verilmesine karşı çıkan işveren, bu tutumundan dönünceye kadar greve devam edileceğini söylemiştir.

*

TES-İŞ FEDERASYONU YÖNETİM KURULU TOPLANDI

Tes-İş Federasyonu Temsilciler Meclisi, Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu geçtiğimiz ay içinde ortak bir toplantı yapmış ve daha sonra bir bildiri yayınlayarak, fabrikalarla işyerlerinin kanunsuz olarak işgal edilmesinin, işçilerin aleyhine bir durum yarattığı öne sürülerek «*bu olayların devam etmesi halinde devlet otoritesinin muhafazası yolunda girişilecek her hareketi tasvip edeceğiz*» denilmiştir.

Bildiride, çalışma hayatını ilgilendiren kanunların, Türk-İş'in görüşlerine uygun bir şekilde bir an önce çıkarılması istenmiş ve asgari ücretlerin tesbiti konusuna değinilerek şu görüşlere yer verilmiştir:

«*Asgari ücretlerin tesbiti hususunda yapılan çalışmaların, Türk-İş tarafından ileriye sürülen ve aileyi de içine alacak bir ölçü içinde sonuçlanmasını beklemekteyiz. Bu yolda üst kuruluşumuzun görüşlerini sonuna kadar desteklemekte kararlıyız.*»

*

VAHAP GÜVENÇ, AK-İŞ OLAYINI SENATOYA GETİRDİ

Kontenjan senatörü ve Teksif Sendikası Genel Sekreteri Vahap Güvenç, geçtiğimiz ay içinde Senatoda gündem dışı bir konuşma yaparak AK-İŞ olayını ve işçinin karşı karşıya bulunduğu güç durumu ortaya sermiştir.

Güvenç, fabrikanın bir yıldan beri kapalı olduğunu ve bin işçinin açıkta kaldığını söylemiş, ilgililerden gerekli hassasiyeti göstermesini istemiştir.

*

TOCİS-İŞ SENDİKASI ÇİMSE-İŞ'E KATILDI

Merkezi İzmir'de bulunan ve on işyerinde 1500 üyesi olan TOCİS-İŞ Sendikası, geçtiğimiz ay içinde Çimse-İş Sendikasının Turgutlu şubesine katılarak Çimse-İş Sendikası üyesi olmuştur.

Turgutlu'da yapılan kongrede Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Hasan Türkay ve Çimse-İş Sendikası yetkilileri hazır bulunmuşlar ve işçi sorunları ile ilgili bilgi vermişlerdir.

*

TARIM-İŞ İLE TARIM BAKANLIĞI ARASINDA SÖZLEŞME YAPILDI

Türkiye Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası ile Tarım Bakanlığı Veteriner İşleri Genel Müdürlüğü arasında yedi aydır devam eden toplu sözleşme görüşmeleri 4 Ekimde olumlu sonuçlanmış, 31 işyerini kapsayan 2 yıl süreli bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

Yeni sözleşme hakkında bugün bir açıklama yapan Tarım-İş Sendikası Başkanı Binali Yağışan şunları söylemiştir:

«*Tarım Bakanlığı Veteriner İşleri Genel Müdürlüğüne bağlı işyerlerinde çalışan tarım işçilerinin aylıkları, yeni sözleşme ile 82. 50 lira arttırılmış, yıllık izinler kıdem esasına göre 15,-20, 25 gün olarak belirlenmiştir. Bu işyerlerinde çalışan işçiler bundan böyle, 7 ay günde 9 saat, 5 ay ise 7 saat çalışacaklardır. Tarım işçilerinin çalışma saatlerinin bir esasa bağlanması, önemli bir aşama teşkil etmektedir. Bunların yanısıra yeni sözleşme ile yılda 300 lira giyim hakkı elde edilmiş, 10 lira çocuk zammı ve yeni doğan her çocuk için 200 lira ikramiye verilmesi karara bağlanmıştır. Günlük yemek parası da 300 kuruş olarak tesbit edilmiştir.*»

Binali Yağışan, yeni sözleşmeyle, şube idareci ve temsilcilerine yılda 10 gün ücretli işçi eğitim seminerlerine katılma izni elde edildiğini, ulusal ve dini bayramlarda çalıştırılmaları halinde, işçiye çift yevmiye ödenmesinin de kabul ettirildiğini sözlerine eklemiştir.

*

METAL-İŞ FEDERASYONUNUN YAPTIĞI SÖZLEŞME

12356 işçi adına Makine Kimya Endüstrisi Kurumu ile sözleşme yapan Metal-İş Federasyonu, 1 Ağustos tarihinde yürürlüğe girmek üzere işçi ücretlerinden yüzde 17 oranında zam elde etmiş, yeni ücret sisteminin de 1 Mayıs 1968 den itibaren uygulanmasını sağlamıştır. Yeni sözleşme ile asgari ücret saatte 225 kuruşa, yevmiye olarak da 20, 40 liraya yükseltilmiş ve böylece Türk-İş'in amaç edindiği asgari ücret oranı geçekleştirilmiştir. Sözleşme, sosyal yardımlar ve kıdem tazminatı konusunda da ileri hükümler getirmiştir.

*

TES-İŞ FEDERASYONUNUN SÖZLEŞMESİ

Türkiye Enerji, Su, Gaz ve DSİ İşçi Sendikaları Federasyonu (TES-İŞ) ile Köy İşleri Bakanlığı Yol, Su ve Elektrik Genel Müdürlüğü arasında yapılan 3'üncü dönem toplu iş sözleşmesi ile yevmiyelere birinci yıl 2, ikinci yıl da 2 olmak üzere 4 lira zam elde edilmiş, yemek ücreti 5 liraya çıkarılmış, seyyar görevli personelin İl hudutları içinde yüzde 20 arazi tazminatı, İl dışına çıktıkları takdirde ayrıca harcırah ödenmesi sağlanmıştır.

1 Mart 1968'den itibaren yürürlüğe giren sözleşme ile kıdem tazminatının hesaplanmasında 5 gün eklenmesi ve ağır araç zammının 6 lira olması kabul edilmiştir.

ÇİMSE-İŞ SENDİKASI YUNUS ÇİMENTO FABRİKASI İLE SÖZLEŞME YAPTI

Türkiye Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (ÇİMSE - İŞ) Anadolu Çimentoları A. Ş. Yunus Fabrikası ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde işçilerin saat ücretlerine birinci yıl 65, ikinci yıl da 20 kuruş zam elde etmiştir.

Sözleşme, işçilere yılda 600 saatlik ücret tutarında ikramiye verilmesini ve günde 350 kuruşluk yemek ücreti ödenmesini sağlamış, kıdem tazminatında da önemli artışlar getirerek 10 yıllık işçilere 75 günlük ücretleri tutarında kıdem ikramiyesi verilmesini de kabul etmiştir.

*

DERİ-İŞ SENDİKASI YEŞİL KUNDURA FABRİKASI İLE SÖZLEŞME YAPTI

Deri - İş Sendikası, İstanbul'da Londra asfaltında kurulu Yeşil Kundura fabrikası ile geçtiğimiz ay içinde toplu iş sözleşmesi yapmıştır.

200 işçinin ücretleri, bugüne kadar uygulanan kök saat ücretten 6 liraya çıkarılmış, asgari ücret 17 lira olarak kabul edilmiştir. İşveren, her yıl 31 yevmiye tutarında ikramiye verilmesini de kabul etmiş, bir çift ayakkabı, bir takım elbise, 10 lira çocuk zammı ve diğer sosyal yardımlar da sözleşme ile alınmıştır.

*

LİKAT-İŞ SENDİKASI DENİZCİLİK BANKASI İLE ANLAŞTI

Likat - İş Sendikası, geçtiğimiz ay içinde Denizcilik Bankası ile toplu iş sözleşmesi konusunda anlaşmaya varmıştır.

Denizcilik Bankasında çalışan 3500 personeli kapsayan sözleşmeyle çalışanların aylıklarına 125 ilâ 150 lira arasında zam yapılmıştır. İşçiye ödenmekte olan 75 kuruş yemek zammı da 225 kuruşa çıkarılmıştır.

Toplu sözleşme, Denizcilik Bankasını 8 milyon liralık bir mali yük altına sokmaktadır.

*

TEZ BÜRO-İŞ SENDİKASI KIZILAYLA ANLAŞTI

Uzun bir süredir devam eden Tez Büro - İş Sendikası ile Kızılay Genel Müdürlüğü arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmeleri Ekim ayı başlarında olumlu sonuçlanmıştır.

Kızılay'da çalışan 130 işçi adına imzalanan sözleşme ile ikramiye ve sosyal yardımlar sağlanmış, ücretlerde de taban yükseltilmiştir.

*

TES-İŞ FEDERASYONU, İLLER BANKASI İLE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALADI

Tes - İş Federasyonu, iller Bankası Genel Müdürlüğü ile 24 Ekim'de toplu iş sözleşmesi imzalamış ve sendikalı işçilere günde 8 liranın üzerinde zam sağlamıştır.

Günlük ücretlere seyyanen yapılan 4 lira zammın yanında, yemek ücretleri de 2 lira yükseltilmiş, ayrıca mahrumiyet zammı ödenekleri 2 lira arttırılmıştır.

İzin sürelerinde de artış sağlayan toplu iş sözleşmesi gereğince, işçilere 180 lira yakacak, 200 lira da doğum yardımı ödenecektir.

İş güvenliği ve çalışma sartları ile ilgili çeşitli hükümlerin yer aldığı toplu iş sözleşmesi iki yıl sürelidir.

*

TÜRK OTOMOTİV ENDÜSTRİLERİ FABRİKASINDA İŞÇİLERE YENİ HAKLAR SAĞLANDI

Çayırova'da kurulu Türk Otomotiv Endüstrileri Anonim Şirketi ile Türkiye Metal—İş Sendikası arasındaki Toplu İş Sözleşmesi 9 Ekim'de işçi ve işveren temsilcilerinin hazır bulunduğu törenle imzalanmıştır.

Toplu İş Sözleşmesi ile, İş Kanununda yüzde 50 olan fazla mesai ücretleri yüzde 60'a çıkarılmış ve ihbar tazminatı arttırılmıştır. Ayrıca 163 kuruş olan asgari ücret toplu iş sözleşmesi ile 210 kuruşa yükseltilmiş ve bütün personele saatte eşit olarak 25 kuruş zam yapılmıştır. Şirket kârının yüzde 10'u tutarında işçiye temettü ikramiyesi verilmesi ve işine zamanında gelen işçiye prim ödenmesi de kabul edilmiştir.

1000 işçinin yararlandığı toplu sözleşme sosyal yardımlar konusunda da ileri hükümler getirmiştir.

*

GENEL-İŞ SENDİKASI AFŞİN BELEDİYESİ İLE ANLAŞTI

Bir süredir devam etmekte olan toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sonucu Genel - İş Sendikası Gaziantep Şubesi Afşin Belediyesi ile anlaşma yapmış ve 7 lira olan asgari ücret 12.50 liraya çıkarılmıştır.

Çeşitli işkollarında görevli bulunan işçiler adına yapılan sözleşme ile işçiler 5 - 6 lira arasında ücret zammı sağlamışlar, sosyal yardımlardan da yararlanmışlardır.

*

PETROL-İŞ BORAKS VE ASİTBORİK FABRİKASI İLE SÖZLEŞME YAPTI

Petrol - İş Sendikası Bandırmada Kurulu Boraks ve Asitborik fabrikalarında çalışan işçiler adına geçtiğimiz ay içinde toplu iş sözleşmesi imzalamıştır.

Ücret zammı sağlayan yeni sözleşme iş güvenliği konusunda da ileri hükümler getirmiştir. Anlaşmaya göre işçiler günde 400 kuruş ücret zammı almış, sosyal yardımlarda da çocuk parası arttırılmış, gece pirimi ve ek ödemeler de sağlanmıştır.

*

ÇİMSE-İŞ SENDİKASI BEŞ İŞ YERİ İLE SÖZLEŞME İMZALADI

Çimse - İş Sendikası, İstanbulda kurulu bulunan Sümerbank Yıldız Porselen fabrikası, Zeytinburnu Çimento fabrikası, Yalınkartallar Zımpara fabrikası, Değirmentaşı fabrikası ile Bartın Kalker fabrikalarında çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalamıştır.

Yeni sözleşmelerle işçilere yeni ücret artışı ve sosyal haklar sağlanmıştır.

ÇİMSE - İŞ SENDİKASI ECZACIBAŞI İLE SÖZLEŞME İMZALADI

Türkiye Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (ÇİMSE - İŞ ile Nejat Ferit Eczacıbaşı firması arasında bir süreden beri devam etmekte olan toplu iş sözleşmesi görüşmesi geçtiğimiz ay içinde olumlu sonuçlanmış ve 800 işçi ücret artışı ve yeni sosyal haklar elde etmiştir

İki yıl süreli sözleşme ile işçilerin saat ücretlerine seyyanen, parçabaşı esasına göre çalışan akort tarifelerine de 80 er kuruş zam yapılmış, bütün işçilere verilmekte olan bir maaş tutarındaki ikramiye de iki maaşa çıkarılmıştır. Sosyal yardımlar konusunda da ileri hükümler getiren sözleşme kademeli olarak 1000, 1500 ve 2000 lira teşvik ikramiyesi verilmesini kabul etmiştir. Sözleşme yemek ücretlerini 2 liradan 3 liraya yükseltmiş, asgarî ücret 16 lira olarak tespit edilmiştir.

DÜNYADAN HABERLER

ICFTU PERU'DAKİ DARBEYİ TAKBİH ETTİ ...

Peru'da yapılan hükümet darbesi üzerine bir bildiri yayınlayan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Güney Amerika Bölgesel Teşkilâtı Genel Sekreteri Arturo Jauregui, cuntadan «**sendikal hak ve özgürlüklere karşı saygılı olunmasını**» istemiştir. Öte yandan ICFTU Genel Sekreteri Harm Buiter de bir bildiri yayınlamış Uluslararası Hür Sendikacılık Hareketinin Peru İşçi Sendikaları Konfederasyonunun bağımsızlığı ile yakından ilgilendiğini belirterek, cuntadan genel seçimlerin yapılacağı tarihi belirlemesini istemiştir.



PROTESTO YÜRÜYÜŞÜ — Amerikan Havayolları Şirketi ile Ulaştırma İşçileri Sendikası arasında geçen Mayıs başlayan toplu sözleşme görüşmelerinin sonuçlanması ve grev ihtimalinin artması üzerine Ulaştırma Sendikası üyesi işçiler Washington Ulusal Hava Alanında bir protesto yürüyüşü düzenlemişlerdir. Resimde protestocu işçiler yürürlerken.

JAPONYA'DA KAMU KESİMİNDE GENEL GREV

Japonya'da kamu kesiminde çalışan personelin ücretlerinin yüzde 8 oranında arttırılmasının hükümetçe reddedilmesi üzerine, Kamu İşçileri Ortak Mücadele Konseyi devlet memurlarını genel greve çağırmıştır.

25 Eylül'de Tokyo'da hükümetin tutumunu protesto etmek amacıyla yapılan bir gösteri yürüyüşünde alınan genel grev kararı 8 ekim günü 91 şehirde uygulanmıştır. Ulaştırma ve Belediye işçilerinin 18-19 saatleri arasında uyguladıkları grev, sadece Tokyo'da 330 tranvay ile 684 otobüsün yolda kalmasına sebep olmuş, şehir trafiği aksamıştır.

İSPANYA'DA 8000 İŞÇİ GREV HALİNDE

Faşist Franko rejiminin işçi hak ve özgürlüklerini ayaklar altına alan baskısına ve uygulanan gayri insani cezalara rağmen, geçtiğimiz ay içinde 8000 maden işçisi Kuzey İspanya'da Asturias mevkiinde greve başlamıştır. Mieres bölgesindeki iki ocakta çalışan işçilerin önemli bir kısmının iş kazasında ölen bir işçinin cenaze törenine katılmaları sonucu, çalışma saatlerinde işi terk etmeleri nedeniyle işlerine son verilmesini protesto eden ve yeniden işe alınıncaya kadar greve devam edeceklerini açıklayan grevcileri, Hür Sendikacılık Hareketi bütün imkânları ile desteklemektedir.

İNGİLİZ SENDİKACILARI ALMANYA'DA «CO-DETERMINATION» İNCELEYECEKLER

İşçinin işyeri yönetim ve denetimine katılması hakkının geniş bir uygulama alanı bulduğu İngiltere'de sendikacılar bu konunun Almanya'da incelenmesini kararlaştırmışlardır.

Ünlü sendikacı Leslie Cannon başkanlığında İngiliz İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC) nin yüksek dereceli memurlarından kurulu bir heyet bu amaçla geçtiğimiz ay içinde Almanya'ya gitmiş, Ruhr Bölgesindeki madencilik ve Çelik tesislerinde incelemelerine başlamıştır. İngiliz sendikacılarının inceleme gezisi beş gün sürmüştür.

AMERİKA'DA ÖĞRETMENLER GREVİ DEVAM EDİYOR

New-york'ta işten çıkarılan 83 öğretmenin işe yeniden alınmaması üzerine Birleşik Öğretmenler Federasyonu 53 bin üyesi ile bir ay içinde üçüncü defadır greve gitmek zorunda kalmıştır.

Öğretmenler Federasyonunun yaptığı açıklamada, «**Grev gözcülüğünü yapmaktansa öğretmeyi tercih ederiz, fakat ne yazık ki, bu defa bir tercih imkânı ile dahi karşı karşıya değiliz. Grev işverenin direnmesi karşısında kaçınılmaz olmuştur.**» denmektedir.

ÇEKOSLOVAKYA'DA İŞÇİ KONSEYLERİ KALDIRILDI

Çekoslovakya hükümetinin 25 Ekim 1968 tarihli bir kararnamesi ile Haziran 1968'den beri işyeri seviyesinde kurulmuş olan «**İşçi Konsey**»leri kaldırılmıştır.

Kararnamede «**İşçi Konseyleri kurulmasına ilişkin denemenin başarılı olmadığı, bu bakımdan geniş bir uygulamaya gidilmesinin gereksiz kabul edildiği**» bildirilmiştir.

TUC 100

İNGİLİZ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

7

DR. EKMEL ZADİL

İngiliz İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC), geçtiğimiz aylar içinde, İngilterede düzenlediği törenlerle yüzüncü yılını kutladı. Bu törenlere katılan Dr. Ekmel Zadil, geçen sayımızda yayınladığımız ilk yazısında İngiliz İşçi Hareketinin yapısı ve tarihi hakkında bilgi vermiş, TUC kongresinin nasıl başladığını belirtmişti. Dr. Zadil aşağıda sunduğumuz yazısıyla TUC'un yüzüncü yıl kongresinin çalışmalarını anlatıyor.

Müteakiben gündemin 7. maddesi olan dilekler komitesi raporunun görüşülmesine geçildi.

Bu konu, genellikle sendika kademeleri arasındaki işbirliği, çalışma ahengini yansıttığı için çok ilgi çekicidir ve yurdumuzda uygulanmamaktadır.

Merkez yönetim kurulu organlarından olan bu komitenin görevleri:

a) Yıl içinde alt kademe teşkilâtından gelen ve genel merkezden havale edilen teklif, temenni ve raporları incelemek,

b) Konu ve mahiyet itibarıyle benzerliği olanları tasnif etmek,

c) Daha önce görüşülüp karara bağlanmış veya kanun, tüzük ve teamüle aykırı olanları ayıklamak,

d) Genel kurulda görüşülmesi veya kongre gündemine alınması gerekenleri ayırmak,

e) Genel merkezin tetkikine sunulacak olanlarla, yine genel merkezce ilgili makamlar nezdinde takip ve intaç edilecek olanlarını ayırmak ve hangi konunun hangi makamda hangi nedenlerle müdafaa edileceği hakkında mütalâasını bildirmek,

f) Muameleye konulmayan dileklerin nedenlerini, bir önceki yıldan devreden veya yıl içinde ele alman konuların hangi safhada bulunduğunu kongre gündemine alınmak üzere tesbit ve tasnif etmektir.

Hatırladığıma göre, son bir sene içinde bu komiteye 100 küsur teklif havale edilmiş, komite bunlardan yalnız 23'ünü kongre gündemine almıştır. Yıllık faaliyet raporu gibi, bu komitenin raporu da matbu olarak delegelere önceden dağıtılmış bulunuyordu.

Bu organın faaliyetleri, kongrenin bir parlamento ciddiyetiyle çalışmasını, konuların gereksiz tekrarlamalardan tatbik kaabiliyeti olmayan pürüzlerden ayıklanmasını, uzun ve lüzumsuz konuşmalarla vakit geçirilmesini önlemektedir. Şahsen yurdumuzda da bu yola gidilmesini candan temenni ederim.

Öğleden sonraki ikinci oturum:

8. Faaliyet raporu hakkında görüşmeler.

Yukarıda bahsedilen dilekler komisyonunun başkanı, faaliyet raporunun görüşülmesinde uygulanacak usul ve bazı konuların diğerlerinden önce veya sonra konuşulacağı gibi hususları umumi heyete açıkladı. Bu arada bir teklif hakkında söz alacak birinci hatibin 10 dakika, aynı konuda konuşacak ikinci hatibin 7 dakika, diğer konuşmacıların 5 er dakika konuşabileceklerini ve delegelerin bir teklif hakkında 1 defadan fazla söz alamayacağını hatırlattı.

Faaliyet raporu gündeminde 449 madde ve sendikalardan gelen gündeme alınabilecek nitelikte olan 90 teklif vardı. Bu 449 madde 12 fasılda toplanmıştı. Fasıl başlıkları:

(Giriş, Sendikalar arasında münasebetler, Sendika Organizasyonu, Sosyal Sigortalar ve Yardım, Uluslararası faaliyetler, Eğitim, İstihsal ve Sınaî gelişme, Ekonomi Politikası, Basın ve Neşriyat, Müteferrik Konular, Yıl içinde ölenleri anma, Genel Merkez üyelerinin katıldıkları toplantılar hakkında bilgi.)

Bu fasıllara ait müzakerelere sırasıyla ve kısaca temas edelim.

1. Genel mütalâaları ihtiva eden giriş konuşması dinlendikten sonra,

2. Sendikalar arasındaki münasebetleri 17 madde halinde sunmakta olan 2. fasla geçildi. Bu faslın müzakeresinden anlıyoruz ki; İngiliz sendikaları (kendi kendine yardım) prensibine bağlı bulunmakta, bütün iç mesele ve ihtilaflarını kendi bünyesinde halletmekte, hükümet mekanizmasının müdahalesine meydan vermeden maruf tabiriyle kendi göbeğini kendi kesmektedir.

Örneğin; Sendikalar arasında çıkabilecek yetki ihtilâfları, (A) sendikasına dahil işçilerin, aslında (B) sendikasına kayıtlı olması gerektiği gibi anlaşmazlıklar, bizde olduğu gibi, Bölge Çalışma Müdürlüğünden

Bakanlığa, Bakanlıktan Mahkemelere, Mahkemelerden Temyize, Temyizden tekrar Mahkemelere sürüklenip gitmez. T. U. C. nin Genel Merkezince seçilmiş bir kurul tarafından incelenip karara bağlanır, bu karar Genel Kurula arzedilir. Genel Kurulun tasvibiyle hükme bağlanmış olur ve hüküm mutlaktır.

Son kongrede genel kurula arzedilen 15 ihtilâftan birisi 7 diğeri 700 işçinin hangi sendikalara dahil olacağı hakkında idi. Bu 15 hadise Genel Kurul raporunda 28 sahife tutmakta ve Genel Merkezce bulunan hal çareleri mucip sebepleriyle ve hiçbir tereddüde mahal bırakmıyacak bir açıklıkla genel kurula arzedilmektedir.

Başkan, fasıllar içinde her konuya ait gündem maddesinin yalnız numarasını okuyor, aleyhte söz alan olmayınca da bu madde teklif gereğince karara bağlanmış oluyordu.

Sendikalar için gerek malî ve gerekse güç bakımından hayatî olan bu konular görüşülür ve seri halinde çekişmesiz karara bağlanırsa gayri ihtiyari yurdumuzdaki durumu düşünüyorum.

En büyük sendikalarımızdan birinde 4 yıldan beri devam eden, hiç aralıksız, Bölge Çalışma Müdürlüğünü, Bakanlığı, Mahkemeleri ve Temyizi meşgul eden ve en kötüsü, temsil ettikleri meslek ailesine bir arada pek faydalı hizmetler ifa edecek olan değerli sendika idarecilerinin birbirlerine yersiz ithamlar savuran düşmanlar haline getiren ve yurdun çeşitli bölgelerinde çeşitli sendikalarda yaygınlaşan ihtilâfları hatırlıyor ve üzülüyordum.

Vakıa, İngiltere'de toplum hayatı her safhası ile kanunlara bağlanmış değildir. Orada, umumî prensipler içinde, çok defa kanun yerine gelenekler yürümektedir. Fakat, bunun yanında her topluluğun ve elbette sendikaların kendi reyleriyle yürürlüğe koydukları tüzüklere bir açık kapı aranmaksızın saygı ile riayet edilir.

Bunun tatbikatını son kongre esnasında ibret ve hayretle müşahede etmiş bulunuyoruz. Fikir münakaşası yapılıyor fakat, en küçük ölçüde dahi şahsiyata girilmiyor, kendi reyleriyle seçilen idarecilerinin her konuyu bütün şumulü ile ve tamamen tarafsız olarak inceledikten sonra umumi heyete sunduğuna mutlak iman edilerek bu sunuluş şekline kendi aleyhlerinde de olsa saygı gösteriliyor.

3. 72 maddeyi ihtiva eden bu fasılda, bazı sendikaların birleştirilmesi konusu da vardır. Müzakere sonunda yukarıda da belirtildiği üzere, 19 meslek gurubunda tasnif edilen sendikalar 20 meslek gurubuna ayrılmış ve 168 sendika 160'a indirilmiştir.

Yine bu fasılda genel merkezin 35 üyesinin kademe bağlantıları belirtiliyor ve ortalama 266.000 sendika üyesinin bir genel merkez üyesi seçtiği açıklanıyordu.

Bu 35 kişilik heyet 20 meslek gurubundan, fakat, her meslek gurubunun üye sayısına göre ve 266.000 üye için bir olmak üzere seçildiği anlaşılıyordu. Örneğin; 1.600.000 üyeli taşıt meslek gurubu ile mühendisler, genel hizmetler, maden işçileri üçer, 200–400 bin üyeli meslek grupları ikişer, daha az üyeli olan diğerleri birer üye seçeceklerdir.

Yine bu fasılda kongrede ilk defa uzun müzakere ve tartışmalara yol açan, (yabancı işletmelerin sendikalara karşı tutumu) konusu vardı.

Yurdumuzda da aktüel olan bu konuyu merakla izledik.

Teklifi mühendisler ve teknisyenler sendikası getirmişti ve özeti şöyleydi: Yabancı firmalar ve özellikle Amerikan işletmeleri, sendikaların işletme içindeki fonksiyonlarını tanımak istemiyorlardı. İngiltere'de Amerikan sermayesiyle kurulan veya sermaye hakimiyeti Amerikan kapitalistlerinin eline geçmiş olan müesseselerde işverenler, 1 asırdan beri İngiltere'de işverenlerle sendikalar arasında gittikçe gelişerek gelenekleşen işbirliği, karşılıklı yardım ve anlayış zihniyetini bir türlü kavrayamıyorlardı. Bu yüzden, anlaşmazlık ve grevlerin çoğunluğu bu müesseselerde doğuyordu.

Uzun, sert ve heyecanlı görüşmelerden sonra genel merkezin hükümet nezdinde ciddi teşebbüslerde bulunarak bu aksaklığı gidermesi karara bağlandı. Bu teşebbüsler şu şekilde formüle edildi.

(Yabancı firmalar, İngiltere'de müesses sendika - işveren münasebetlerine aynen riayet etmeyi peşinen kabul ve taahhüt etmedikçe bu firmalara İngiltere'de çalışma müsaadesi verilmemesi.)

Ayrıca, hükümetten iş alacak müteahhitlerin Genel Hizmetler Sendikası tarafından toplu sözleşmelerle kabul edilen ücret ve sosyal haklara riayeti peşinen kabul etmeleri aksi takdirde bu firmalara iş verilmemesi..

Yine bu fasılda tartışmalı geçen konulardan biri de, yaz saatinin kış aylarında da uygulanması idi.

Bir ara, yurdumuzda da (günün meselesi haline gelmiş olan yaz saati, bizdeki aynı mucip sebeplere dayanılarak tenkit edildi ve kış aylarında Greenwich saat ayarının uygulanması için hükümet nezdinde tazyikte bulunulması karara bağlandı.

Üçüncü tartışmalı konu; aynı işi yapan kadın ve erkeklerin eşit ücret almaları teklifi idi.

Bir banka memuru, hükümetin, aynı işi yapan ve aynı sorumluluğu taşıyan personeli erkek - kadın ayırımına tâbi tutmasını 300 sene önceki kafayı taşımalarına yükledi. Bir hanım delege de, aynı işi yapan erkeklerden %30 noksan ücret aldıklarını, her ay haklarının %30'unun çalındığını ileri sürdü ve (bütün çalışanlar işverenlerin esiridir, kadınlar da esirlerin esiridir. Ne yazık ki, hâlâ, parlamentoda örümcek kafalılar bulunuyor) iddiasında bulundu.

90 maddeyi ihtiva eden bu fasıldan yalnız bu üç madde üzerinde görüşme yapılmış, diğerleri tartışılmadan aynen kabul edilmiştir.

4. Sosyal Sigortalarla ilgili ve 43 maddeyi ihtiva eden bu bölümde emeklilik yaşının 55'e indirilmesi ve iş kazalarının azalması için tedbir alınması da yer almıştır. Emeklilik yaşı için genel merkez 55 yerine 58 yaş üzerinden teşebbüse geçilmesini teklif etmiş ve onaylanmıştır.

İş kazalarına gelince, verilen bilgiye göre:

Yılda 304.000 iş kazası olmakta idi. 24.000.000 çalışan nüfusa göre nisbet %1'in üstünde ve çok fazla görülüyor, ciddî tedbirler alınması isteniyordu.

Yurdumuzdaki durumu hatırlayınca burkuldum. Memleketimizde son iş kazası rakkamı 122.000'dir. Ve oran %8'e yaklaşmaktadır.

5. Müzakeresiz karara bağlanan ve (Muhtelif Sendika Kolejleri Eğitim Çalışmaları, yaz okulları, bir haftalık gençlik okulları, üniversite ve diğer eğitim kurullarıyla temaslar) konularını ihtiva eden bu fasıldaki maddeler müzakeresiz kabul edildi.

6. Milletlerarası faaliyetleri kapsayan bu fasılda (Milletlerarası Hür Sendikalar Birliği, Avrupa İktisadî İşbirliği, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı, Ortak Pazar dışında kalan ülkeler ve yabancı sendikalarla yapılan temaslar) izah edilmiş ve

a) Sovyet Rusya'dan da bir delegasyon davet edildiği halde Çekoslovakya'nın işgali hadisesi üzerine bu davetin geri alındığı,

b) Yunanistan'daki askerî Cunta rejiminin takbih edilmesi, Orta Doğu'da sulhun korunması için enerjik tedbirler alınması, Arap-İsrail çatışmalarının önlenmesi, Vietnam'dan Amerikalıların çekilmesi,

c) Türk-Rum cemaatlerinin müşterek teklifi olarak; Kıbrıs'ın nükleer silâhlardan korunması,

d) Silâhsızlanma çabalarına önem verilmesi,

e) Irk ayırımının sebep olduğu huzursuzlukların giderilmesi,

Bütün bu konularda hükümetle sıkı temasta bulunularak mümkün olan baskının sürdürülmesi teklifleri kabul edilmiştir.

7–8. İstihsal-Sınaî gelişme ve ekonomi politikası konularını kapsayan bu bölüm uzun tartışmalarla kongrenin 3 gününü almış ve yabancı misafirler tarafından da dikkat ve ilgiyle izlenmiştir. Devletin ekonomik politikası ile ilgili olan bu konu hakkındaki izlenim ve görüşlerimiz 4. bölümde sunulacaktır.

9. Basın ve Yayın: T. U. C. 'nin 1 yıl içinde 48. 000 bülten yayınladığını zikretmek bu konudaki faaliyetlerin genişliğini izaha yetecektir kanısındayız.

10. Müteferrik konular:

Bu fasılda, hükümetçe hazırlanmakta olan yeni kanunlar hakkında bilgi verilmekte ve ayrıca;

a) Eski başbakan ve İşçi Partisi Lideri Attlee için yapılacak abideye yaklaşık olarak 15 milyon liralık tahsisat ayrıldığı,

b) 1969 kongresinin 1–5 Eylül tarihleri arasında Plymouth şehrinde yapılmasının öngörüldüğü bildirilmiş ve teklifler aynen kabul edilmiştir.

11. Sene içinde ölen sendikacıların kimlikleri belirtilerek 1 dakikalık saygı duruşu yapılmış ve böylece gündem sona erdiğinden seçimlere geçilmiştir.

Seçimler:

T. U. C. önceki yıllarda aldığı bir kararla, başkanın her sene ve yalnız 1 yıl için seçilmesini ve tekrar seçilmenin caiz olmadığını kabul etmişti.

Başkan genel idare kurulundaki en kıdemli kişi olacaktır.

Genel sekreter, genel merkezce, aşağı yukarı kaydı hayat şartıyle seçilmekte olduğuna göre, idarede insiyatif genel sekreterde toplanmakta, başkan ise temsili bir sıfatı haiz bulunmaktadır.

Toplantılarda başkanın yanında, kendisinden son-

raki en kıdemli genel merkez üyesi yer almakta, diğerleri de genel merkeze geliş sırasına göre oturmaktadırlar. Bir bakıma, bu üyelerden örneğin, 10 ncu sıradaki 10 yıl sonraki başkan adayı sayılmaktadır (bittabi, mevkiini 10 yıl muhafaza edebilmek ve ömrü vefa etmek kaydıyle).

Bu usul, İngiltere'de öylesine rayına oturmuş bulunmaktadır ki; bir başkanlık ihtirası ve çekişmesi yaratılmaksızın, bu makamın şerefi bütün genel merkez üyelerine açık bırakılmakta ve her başkan saygı görmektedir.

Genel sekreterin değişmezliğini arzetmiştik. Diğer üyelikler için her meslek gurubu yukarda arzedildiği üzere üye sayısı oranlarına göre genel merkeze göndereceği üye namzetlerini her üyelik yeri için bir veya daha fazla aday seçerek isimlerini genel merkeze ve dolayısıyle Genel Kurula bildirmektedir.

İki üye verebilecek bir sendika 2 aday teklif etmişse, bunlar otomatikman seçilmiş olmakta, 2 yerine 3 veya daha fazla aday göstermişse, bunlardan 2'si genel kurulca seçilmektedir. 1968 kongresinde 20 meslek gurubundan 14'ü, seçilecek üye kadar aday göstermiş ve böylece kendi adaylarını münhasıran kendisi seçmiş bulunuyordu.

Seçimler, salonda ve müzakereler esnasında yapılmamaktadır. Salonun dışında münasip bir mahalle sandık konuluyor, yukarda bahsettiğimiz seçim ve denetleme komitelerini teşkil eden 13 üyenin nezareti altında delegeler, herhangi bir vesile ile salondan çıktıkları sırada reylerini de kullanıyorlar.

Gündemin son maddesine gelindiği sırada, bu komite seçim sonuçlarını da almış ve başkana sunmuş bulunuyordu.

Başkanın tebliği hiçbir mütalâa beyan edilmeksizin alkışlarla kabul edildi.

Bu vesile ile ilgi çekici bulduğum bir hususu da belirtmek isterim:

Genel merkez üyeliği ve diğer organların seçimlerinde bütün delegeler değil, delegeler adma sendika başkanları oy kullanmaktadır. Bu oy, sendika üyesi sayısına çarpılarak hesap edilmektedir. Şöyle ki: Genel Hizmetliler Sendikası başkanının parmak kaldırması 1.500.000 oy ederken, Musevî fırın işçileri sendikası başkanınınki sadece 12 oy itibar edilmektedir.

Oylama neticeleri (şu takrir 7.332.000 oyla, bir diğeri 6.500.000 oyla kabul edilmiştir.) tarzında ilân ediliyor.

T. U. C. bu sistemden memnundur. İhtimal, bu sistem (az ve kuvvetli sendika) prensibinin yerleşmesine de amil olmaktadır.

IV

T. U. C. VE İŞÇİ PARTİSİ

Daha önce de belirtildiği üzere, İngiltere'de 1824 yılında kurulmuş olan sendikalar 1868 de en büyük organı olan T. U. C.'yi kurmuşlardır.

100 yıllık devamlı bir gelişme içinde fonksiyonlarının gerektirdiği bütün organlarını kurmuş, bu arada ekonomi politikası komitesi gibi devamlı, istihdam ve istihsal konularında olduğu gibi gerektikçe, özel komisyonlar kurabilecek geniş bir yetişmiş personel kadrosuna sahip olmuştur.

T. U. C. faaliyet raporunun ağırlık merkezini iktisadî politika konularının teşkil ettiğini belirtmiştik. Bu konu;

1. İstihsal ve sınaî gelişme,
2. Ekonomi politikası guruplarına ayrılmıştır.

İstihsal ve Sınaî Gelişme

Bu konuda özellikle bölgesel inkişaflar ile yakıt ve enerji politikası üzerinde durulmuş, yukarıda arzettiğimiz gibi münhasıran bu konuyu derinliğine incelemek hükümet ve çeşitli makamlarla temasları yürütmek için özel bir komisyon kurulmuştur. Bu çalışmalar 3 konuda toplandı.

a) İşgücünün daha iyi değerlendirilmesi (çalışanlardan azami istifade).

b) Küçük işletmelerle verimliliği arttırma gayesiyle sıkı işbirliği,

c) İşletmelerle toplu pazarlık konusunda müşterek çalışmalar yapılması ve verimliliği sağlamak üzere aynı tip işletmelerde yeknesaklık sağlanması.

Bu etüd ve çalışmalar birçok işletmelerce benimsenmiş ve işbirliği sağlanmıştır. Bu arada C. B. İ (İngiltere İşverenler Konfederasyonu) ile de anlaşmaya varılmış, bu müşterek çalışmaların toplu sözleşme müzakerelerinde daha realist hareket edilmesi sağlanmıştır.

Yakıt politikası çalışmalarında ise durum şöyledir:

Bir kısım enerji ve yakıt işletmeleri fiziyone (birleşmeye) gitmektedirler. Nitekim kongre sıralarında,

İngiltere'nin en büyük iki elektrik işletmesinin birleşme müzakerelerinin son safhaya geldiği ve bunun tahakkuku halinde Avrupanın en güçlü elektrik tesisatının meydana geleceği belirtildi.

Sendikalarca önemli olan bu birleşme sonunda işletmelerin bir işçi tensikatına gidip gitmiyeceği konusudur. En küçük ölçüde dahi tensikatın karşısındadırlar. T. U. C.'nin en hassas olduğu konu işsizliğin artmakta olmasıdır.

EKONOMİ POLİTİKASINA GELİNCE:

Ekonomi politikası bilhassa bu yıl özel bir önem taşımaktadır. Sene içinde sterlin devalüe edildi. Bilindiği gibi 18 Kasım 1967'de Başbakan Wilson İngiliz lirasının devalüe edilmesi zorunluğunu dünyaya ilân etmişti.

T. U. C. bu konuyu başlangıçtanberi hükümetle sıkı bir temas halinde izlemekte idi. En yetkili üyelerden kurulan 13 kişilik ekonomi komitesi ve bu komiteye işçi partisinden katılan 3 parlamenter üye devamlı olarak durumu incelemiş ve neticede bir devalüasyon zaruretini kabul etmişler. Bu komite daha 1967 Eylül'ünde yani 99. T. U. C. kongresinden hemen bir hafta sonra Başbakan ve diğer ilgili bakanları ziyaret ederek, kongrenin ekonomik tutum hakkmdaki görüşlerini bildirmiş, bilhassa artmakta devam eden işsizlik ile yükseltilen elektrik fiatları üzerinde durmuştur.

Deflâsyonun bizzat hükümetin önceden yaptığı tahminini aştığını bu sebeple ekonomiyi harekete getirecek acele tedbirler alınmasını başbakandan istemişlerdir.

Başbakan, işsizliğin tahminlerden fazla olduğunu kabul etmemiş, hükümetin kara yolları inşaatı programı (hatırlanacağı üzere Hitler de ilk iktidara geçtiği senelerde işsizliği önlemek için autobahn inşaatına hız vermişti) doklar ile gemi inşaat sanayiinin düzenlenmesi için büyük tahsisat ayrıldığını, bu maksatla tekmil kaynakları harekete geçirdiklerini, bu tedbirlerin işsizliğin önlenmesini sağlayacağım bildirmişti. Yine başbakana göre, millî sanayi yatırımlarında da artışlar kaydedilmiş banka kredileri yeniden tanzim edilerek perakende satışlar arttırılmış, mesken inşaatı ve büyük taahhüt işleri gelişmiş, sosyal sigorta ivezleri yükseltilmiştir. Hükümet ayrıca, mahallî idare ve belediyelerden kamu hizmetleri yatırımlarını arttırmalarını da talep etmiştir.

Yakıt ve enerji fiatlarındaki yükselişlere gelince; başbakan bu zamdan vazgeçildiği takdirde bütçede 100. 000. 000 sterlin bir açık olacağını bildirmişti.

T. U. C. idarecileri bunu takdir etmekle beraber, halktan, çalışan zümrelerden ücret artışı talebinde bulunmamaları milli menfaatler için fedakârlık yapmaları talep edilirken, diğer gurupların fiatları diledikleri gibi arttırmakta serbest bırakıldığı fikri verilmemelidir, aksi halde böyle bir kanaaatin yerleşmesi tekmil gelir politikasını altüst edeceği hükümete bildirilmiştir. Hükümetle T. U. C idarecileri kısa vadeli ekonomik gelişme seviyesi hakkında ayrı kanaatte bulunmakla beraber uzun vadeli hedef ve metodlar üzerinde görüşlerinin yakınlaştığını tesbit etmişlerdir.

T. U. C özellikle işsizliğin artışındaki endişe verici oran üzerinde hükümeti devamlı olarak ikaz etmiştir. Neticede detaya mütaallik görüş ayrılığının yanıbaşında bir zecri tedbire gidilmesi hususunda zimni bir mutabakat olduğu anlaşılmıştır.

Bu anlaşmaya saik olan realite, bütçenin 5 senedenberi açıkla kapatıldığı, 967 bütçe açığının 200, 000, 000 sterlin (6 milyar lira) olduğu zecri tedbire gidilmezse 1969 da artışın daha da yükseleceğinin anlaşılmış olmasıdır. Hükümet başka çare kalmadığından istemiyerek devalüasyona gitmiştir.

Devalüasyon elbette ıstırapsız olmayacaktır. Bundan zarar görenler bulunacaktır. Istırap bilhassa iç piyasada hissedilecektir. Tek çare ihracatın artırılması ithalatta ise tasarrufa gidilmesidir.

T. U. C hükümetten kendilerinden ücret artışı istenmemesinden başka neler talep edileceğini sterlinin cari rezerf rölü değişmediğine göre devalüasyonun devamlı bir gelişme için kifayet edip etmiyeceğini sormuştur. Hükümetin görüşü şudur. Yüksek verimlilik politikası sayesinde ihracat imkanları artacak ve bu, hayat standardı yükselişini meydana getirecektir.

T. U. C yüksek verimliliğin ancak tam istihdam ile birlikte gerçekleşmesi gerektiğini, hükümetin deflâsyonist tedbirlerinin bunu sağlayacağına kani olmadıklarını açıkça ifade etmişlerdir.

Bu buhranın kongredeki aksi aşağı yukarı şöyle olmuştur.

Fedakârlık zaruri bir hal almıştır. Ancak, bu zarurete çalışanlar kadar işverenlerin de katlanması gerekir.

Hükümet, kendi içlerinden doğmuş olmanın verdiği cesaretle fedakârlığı yalnız işçilerden istemektedir. Yapılan hesaplara göre verimlilik bir sene zarfında % 5 artmıştır.

Ayni süre içinde istihsal artışı %3 tür. Bu, istihdamın %2 azaldığını gösterir. Kaba bir misalle izah edelim:

100 işçi bir ay zarfında 100 ünite istihsal ediyor. Verimliliğin %5 artmasıyla aynı işçiler 105 ünite istihsal etmiş olurlar Ancak, talep 103, istihsal 105 ise işveren 103 ün karşılanmasına gidecek, bunu temine de 98 işçi kifayet edeceğinden 2 işçi açıkta kalacaktır ve kalmaktadır. Nitekim, halen yarım milyonu bulan işsiz sayısının kış aylarında 700 000 e yükseleceği sendikalarca tahmin edilmektedir.

Bilhassa yabancı firmalar, Amerikan sermayesi çalışmalarını verimliliğin artırılması esası üzerine yaptıklarından işsizlik önlenemeyecektir.

Bu konuda çok sert münakaşalar cereyan etti,sert tenkitler ortaya atıldı. Misal vermiş olmak için bu tenkitlerden bazılarını buraya alıyorum:

Bir delege «Nasıl oluyor da Hükümet fedakârlığı sadece bizlerden istiyor? Bize ücret artışına gitmeyin der, buna mukabil işverenin gelirleri artmaya devam eder. Müterakki gelir vergisini bir türlü uygulayamaz. Büyük ümitlerle ve en iyi dileklerle iktidara getirdiğimiz Partimiz ne yapıyor? Gayet basit: hergün daha kötüye giden bir iktisadî politika takip ediyor. Bize ise aman zam istemeyin, grev hakkınızı kullanmayın, diyor. Muhafazakârlar bile bizden böyle fedakârlıklar istemeğe cüret edemezdi. Bize dayanarak bizi ezmek istiyorlar. Olmaz böyle şey. Bunları kaderleriyle başbaşa bırakalım, toptan işçi partisinden çekilelim» diyecek kadar ileri gitti.

Meşhur sendikacılardan Briginshaw: «Biz hükümetin avucu içinde değiliz ve olmamalıyız. Hükümet TUC liderlerini nezaketle kabul edip, güler yüzle görüşüp, dostça sırtlarını okşadıktan sonra bildiğini okuyamamalı.»

Diğer bir delege: «Bizden nasıl itimat bekliyebilirsiniz. Sizler ki kendinize, icraatınıza bizzat kendinizin itimadı yok.»

Bu minval üzere devam eden sert münakaşalarda bilhassa sol kanat temsilcileri diye bilinen en büyük iki sendika olan Taşıt Sendikası başkanı Frank Cousins Mühendislik ve Dökümhaneler Sendikası başkanı Scanlon en ileri gidenlerdendi. Bu arada ücret ve gelirler politikası ile ilgili önemli iki teklif Kongreye sunuldu. Birinci teklif, Genel Merkez üyelerinden Peel tarafından yapılan «voluntary wage policy», yani ihtiyari ücret politikası takibi idi. Müzakerelerden anladığıma göre voluntary wage policy'den maksat şudur: sendikalar kendi irade ve ihtiyarları ile hareket serbestisini muhafaza etsinler. Gerekirse Hükümetle işverenlerle veya Gelirleri Tanzim Kurulu ile karşılıklı müzakerelerle ücret artışları tesbit edilsin. Gerekiyorsa ücretleri dondurma kararına bu müşterek müzakereler sonunda varılsın. Yani, bugünkü durum bir kanuna veya kanun gereğince ücreti dondurma yetkisi veren bu Kurula gidilmeden, kanun işlemeden devam etsin.

Bu teklifin geri alınması için Genel Merkez ısrar etti. İsimlerini daha önce saydığımız üç ünlü sendika temsilcileri teklifin geri alınmasını istediler. Hattâ bunlardan Cousins aslında teklifin gündemde kalmasına memnun olacağını, böylece sendikasının aleyhte oy kullanma imkânı kazanacağını, ancak genel merkez aleyhtarı rolünü oynamak istemediğinden geri alınmasını talep ettiğini bildirdi. Peel ise geri alınmasının gerek şahsı, gerek sendikası, gerekse de TUC'nin prestijini kırma olacağını beyanla teklifinde ısrar etti. Neticede teklif 4, 232. 000 aleyhte oya karşı 4, 266, 000 oyla, yani 34, 000 gibi çok küçük farkla kabul edildi. Esas teklif Frank Cousins'in teklifiydi. Ücret dondurmalarını öngören Hükümet tatbikatının, yani açık bir deyimle, Hükümetin ücret politikasının reddi hakkında idi. Genel sekreter Woodcock'un aleyhteki gayretine rağmen teklif büyük bir taraftar toplamıştı. Esasen üç büyük sendika kendisini desteklediklerinden daha ilk günden teklifin kabul edileceği anlaşılmıştı. Genel sekreter Woodcock böyle bir karar almadan da Hükümet politikasının

değiştirilmesi için gayret edileceğini, resmen Hükümete yani kendi siyasi kollarına cephe almış duruma düşmenin sakıncaları üzerinde duruyor, memleket içi ve dıştaki rakiplere kasıtlı şekilde yanlış tefsirlere gidilmesi üzerinde duruyordu. Woodcock Hükümetle mücadeleden bir fayda ummamaktadır. Hükümet ve sendikalar birlikte çalışmak zorundadırlar.

Cousins taraftarları aksi kanaatte idiler. Onlara göre Hükümet yanlış yolda olduğunu anlamalıdır. Bu politikanın Partiyle aralarını iyice açacağını, işçi teşkilâtlarının üyelerine ve çalışanlara daha iyi yaşama şartları sağlamakla görevli taraf olduklarını Hükümet idrak etmelidir. Fiyatlar devamlı artmaktadır. İşsizlik çoğalıyor. Fakat Hükümet bir çare bulamıyor: Neticede teklif 7, 800, 000 gibi kahır bir ekseriyetle kabul edildi.

Her sene kongreye Başbakan dahil hemen bütün Hükümet üyeleri katılıp konuşma yaparken bu sene, hem de 100 ncü yılı olmasına rağmen, bu menfi hava sebebiyle olacak, bir tanesi müstesna hiç birisi katılmamıştı. Çalışma bakanı Barbara Castle misafir sıfatıyle hazır bulunmuş kendisine söz verilmemiş, hattâ son günkü büyük ziyafette şeref masası yerine diğer delegeler arasında sessizce oturmuştur.

Kongreye katılan ve hâlâ Miss Jenny Lee ismini muhafaza eden İşçi Partisi sol kanat lideri müteveffa Bevan'ın dul eşiydi. Hükümet içinde fakat Hükümetin iktisadî politikasına muarız olan Bayan Lee millî eğitim bakanı sıfatıyle değil, İşçi Partisi temsilcisi olarak konuştuğunu ifade ile şöyle demiştir: «Sizleri muhalefette iken sosyalist arkadaşlar Hükümet üyesi olduktan sonra ideal ve inançlarından uzaklaşmış kafalarını kaybetmiş, beyinleri yıkanmaya mahkûm göstermeğe çalışanlara karşı mücadeleye davet ederim. Bu tesir yaratılmaya çalışılıyor. Biz yollarını kaybetmiş ideallerine ihanet eden kimseler değiliz. Söylenenler saçmadır. Hadiseler çok daha ciddî ve temelde yatmaktadır. Mesele şudur: garip bir dünyada yaşamaktayız. Birbirinden korkak iki büyük kudret, iki ayrı kutup dünya hadiselerine müessir olmaktadır. Amerika ve Sovyet Rusya... Amerika, Rusya'dan, Rusya ise Amerika'dan korkmakta. Her ikisi de Kızıl Çin'den korkuyor. Bunların korkuları, çılgın hadiselere sebebiyet vermektedir. Bunun neticesi olarak sizler, hepimiz, memleketimiz ve bütün insanlık bunun ızdıraplarına katlanmak zorunda kalıyor. Bu totalitarizm heveslerinin Vietnam ve Çekoslovakya hadiseleri en taze misalleridir. Fakat daha nice trajediler oynandı, gerek müfrit sağdan, gerekse müfrit soldan.

Bizler bir sosyalist Britanya, müstakil, mağrur bir Britanya'yı yaratmaya çalışıyoruz. Sadece ücret ile bağlı olduğumuz fikrini yaratmıyalım. Tatlı rüyalarımızın kirlenmesine müsaade etmiyelim».

Bu sözlerde birçok hakikatlerin mündemiç olduğu açıkça görülüyor.

V. NETİCE:

TUC oturmuş, son derecede disiplinli çalışan bir organizasyondur. İdarecilere itimat tamdır. Genel politikayı en üst organ yürütmekte ise de kuvvet aşağıdan gelmektedir. Asıl güç mahalli sendikalarla adetleri 175, 000'i bulan ve fahri çalışan sendika temsilcilerindedir. Kuvvetli tarafları karşılıklı saygı ve itimat ile disiplinli çalışmalarıdır. Zaif tarafları ise geleneklere bağlılıkları neticesi dağınıklıktan kurtulamamış olmalarıdır.

Memleket realitelerine uymayı bilmekte, aşırı uçlardan sakınmaktadırlar. Son olarak şunu belirteyim ki, milletlerarası sermaye piyasası burada da hakiki söz sahibi haline gelmektedir ve bu güç görünmeyen bir kuvvet halinde tazyikini hissettirmektedir. Görünmiyen bu gizli kuvvet (yani milletlerarası sermaye piyasasının tazyiki) iş başındaki sosyalist Hükümeti müşkül duruma düşürmekte, seçmenlerinin itimadını sarsmakta ve oy kaybına sebebiyet vermektedir. Hükümetin seçmenlerinin arzusuna daha uygun sosyalist tedbirler uygulamak teşebbüsleri, İngiliz ekonomisini büyük sarsıntılara götürebilecektir. Bu görünmiyen kuvvet dilediği zaman İngiliz lirasını kıymetten düşürebilmektedir ve nedense bu nevi talihsizlikler hep İşçi Partisi iktidarda bulunduğu zamanlara rastlamaktadır.

EKONOMİ BÜLTENİ

KADIN İŞÇİLER

EKONOMİ BÜLTENİMİZİN GEÇEN SAYISINDA VERDİĞİMİZ "KADIN İŞÇİLER" KONUSUNDAKİ YAZIMIZI BU SAYIMIZDA "ÜLKEMİZDE KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR" BÖLÜMÜ İLE SONA ERDİRİYORUZ.

ÜLKEMİZDE KADIN İŞÇİLERE TANINAN HAKLAR

Bugün ülkemizde sosyal politikayı yöneten kanunlarda, tüzüklerde işçilere tanınmış olan bütün haklardan kadın işçiler de eşit oranda yararlanırlar. Bunlara ek olarak kadınlara, bünyevî özelliklerinden ötürü sosyal ve ahlakî gerekçelerle bazı özel haklar tanınmış ve kadınları koruma yoluna gidilmiştir. Bunun dayanağı Anayasadır. Anayasının 43. maddesi «kimse yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılamaz.» ve «çocuklar, gençler ve kadınlar çalışma şartları bakımından olarak korunur» denmekle sosyal politika sahasında çıkacak kanunların bu kapsam içine alınmasını garanti etmiştir.

a) 931 Sayılı İş Kanunu ve Kadın İşçilerin Durumu:

3008 sayılı kanunun yerine geçerli olmak üzere 28. 7. 1967-de kabul edilip 12. 8. 1967'de yürürlüğe girmiş bulunan 931 sayılı İş Kanunu çalışanların hak ve sorumluluklarını düzenlemiş ve kadınlarla ilişkin özel maddeler getirmiştir. 931 sayılı kanun erkeklerin aynı işte kadınlardan daha fazla ücret almalarını yasaklamıştır. Nitekim İş Kanununun 26. maddesinin son fıkrasında «Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz» denilmektedir.

Diğer yönden iş kanununda kadınlar gerek bünyevî özelikleri, gerekse iş dışı sorumlulukları yüzünden bazı maddelerle korunmuştur. 68. madde «maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışacak işçilerle 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmaları» yasaklanmıştır.

İş Kanununun «gece çalıştırma yasağı» maddesi kadınların gece çalıştırılmamasını öngörmüştür. Bu madde şöyledir: «Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır. Şu kadar ki, işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına, Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ile Sanayi Bakanlığının müştereken hazırlıyacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilebilir». Gece çalışması bakımından alınmış olan bu koruyucu tedbirler daha önce de belirtildiği gibi sağlık nedenleriyle ve sosyal gerekçelerle alınmıştır. Gerçekten de gece çalışmaya kadınlar

KADIN İŞÇİLER

bedenî güç bakımından dayanıklı değildir. Kaldı ki, iş hayatına ek olarak aile işi zorunlulukları kadının geceleri evinden uzak kalmamasını gerektirir. Aksi uygulanış İş Kanununun 100. maddesine aykırıdır. Ancak kadınlara bu alanda tanınan eşitlik sanayi işleriyle sınırlıdır. Bu maddenin 2. fıkrasında açıkça görülebileceği gibi sanayi işlerinde kadınlar belli şartlarla çalıştırılabilir.

Kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaması, çalışma şartları bakımından kadına tanınan haklardandır. Ancak kadınları, ağır ve tehlikeli işlerin bazılarında çalıştırılabilmesi için İş Kanununun 78. maddesi gereğince Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarının birer tüzük hazırlamaları gerekmektedir.

Kadın işçilere tanınan diğer önemli haklardan birisi de analık durumunun korunmasıdır. Şunu belirtmek gerekir ki, kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasını yasaklamak ve ana olmaları halinde koruma dışında İş Kanunu, kadınları fiilen ana olmaları halinde doğumdan önce ve sonra bazı tedbirler almak ve haklar tanımak suretiyle de korumuştur. İş Kanununun 70. maddesi «kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak bu süreler işçinin sağlık durumunun ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.» denmekte ve işçi anayı korumaktadır. Şüphesiz, kadının fiilen çalışamadığı bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında İş Kanununun 70. maddesi gereğince çalışılmış gibi sayılır. Gebe ve emzikli kadınları koruyan bir diğer madde bir tüzük çıkarılması gerektiren 81. maddedir. Bu madde şöyledir:

«Gebe veya emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmamalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Çalışma, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları tarafından birlikte düzenlenerek bir tüzükte gösterilir.»

Görülüyor ki kadın işçiler hem İş Kanununda yer alan hükümle, hem de İş Kanununa ilişkin çıkarılan tüzüklerle korunmuştur.

b) 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Karşısında Kadın İşçilerin Durumu

Ülkemizde çalışanların hak ve menfaatleri ile sorumluluklarını düzenliyen ana kanunlardan birisi de 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunudur. Çalışanların sosyal güvenlikleri 1964 yılına kadar 4772 sayılı iş kazalarıyle meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunu, 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ve 6900 sayılı Malûliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu ile düzenlenmekteydi. 17. 7. 1964 tarihinde kabul edilen Sosyal Sigortalar Kanunu bütün bu kanunları yürürlükten kaldırmış ve bu kanunlardaki hükümleri geliştirerek kendi içinde toplamıştır.

Sosyal Sigortalar Kanununda kadın ve erkek işçilerin tüm sosyal güvenlikleri düzenlenmiş, ayrıca kadın işçiler için «analık hali» ile ilgili özel hükümler yer almıştır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun analık sigortası bakımından eski kanuna göre farklılıkları şöyle özetlenebilir:

a) Eski kanuna göre sigortalıların Kurum sağlık tesislerinde veya sözleşmeli hastahanelerde doğan çocukları için, gereği halinde bir sağlık yardımı yapılması mümkün değildi.
Sosyal Sigortalar Kanununun 45. maddesi ile bu sakınca giderilmiş ve yeni doğan çocuklara gerekli durumlarda sağlık yardımı yapılması kabul edilmiştir.
b) Eski kanun doğum yardımını doğum sırasında yapılan sağlık yardımlarıyle gerekli ilâç ve sağlık gereçlerinin sağlanması için, yargıya bağladığı halde 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 45. maddesi doğumdan sonra da gerekli sağlık yardımlarını ve ilâç ve sağlık gereçlerini de kabul etmiştir.
c) Eski kanun sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinde sadece gereken muayenenin yapılmasını kabul etmiş iken 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 43. madde ile gebelik muayenesinin yaptırılmasına ek olarak gerekli sağlık yardımlarının da sağlanacağını öngörmüştür.
d) Sosyal Sigortalar Kanunu birden fazla çocuk doğması halinde maktu doğum yardımının her çocuk sayısına göre bir kat daha arttırılacağını hükme bağlamış, diğer taraftan doğum yardımı parası alabilmek için doğumun Kuruma bildirilmesi zorunluğunu 3 ay olarak düzenlemiştir. Bu süre eski kanunda 50 gündü.

1. 3. 1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun doğrudan doğruya sigortalı kadın işçiyle veya sigortalı erkeğin karısı ile ilişkin hükümleri şunlardır:

Kanunun IV. bölümünde incelenen analık sigortası ile ilgili 43. madde sağlanan yardımlar başlığını taşımakta olup aşağıdaki gibidir.

Madde 43 — Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin si-

KADIN İŞÇİLER

gortalı olmayan karısının analığı halinde aşağıda yazılı yardımlar sağlanır.

A) Gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,

B) Doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,

C) Emzirme yardım parası verilmesi,

D) Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi,

E) Analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi.

Görüldüğü gibi 506 sayılı kanunun 43. maddesi çalışan kadının doğumdan evvelki ve sonraki durumunun kontrolü ve doğum anındaki güvenliğinin sağlanması gerekli sağlık yardımlarının yapılması için sigorta sağlık tesislerinde hizmet ve araç yardımında bulunulmayı öngördüğü gibi ve doğumdan önce ve sonra işe devam edilemiyen günler için sigorta fonlarından ödenek verilmesini kabul etmiştir.

Sosyal Sigortalar Kanununun 44. maddesi gebelik halinde muayene ve tedavinin ne şekilde ve kimler tarafından yapılacağını ayrıca iş göremezlik ödeneğinde hangi halde indirim yapılacağını düzenlemektedir. Bu madde şu şekildedir:

Madde 44—Gebelik muayenesi ve gerekli görülecek tedavi Kurumca önceden belli edilen hekim veya ebeler tarafından yapılır. Sigortalı, gebeliğin altıncı ayı sonuna kadar gebelik muayenesi yaptırmaz yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği muayene ve tedavilere devam etmezse bu yüzden ileri gelecek işgöremezlik hallerinde verilecek ödeneklerin %50'yi geçmemek üzere bir kısmı Kurumca düşürülebilir.

Sigortalı, Kurumca gösterilen hekim ve ebelerden dilediğini seçebilir. Şu kadar ki, seçtikten sonra doğum oluncaya kadar hekim veya ebesini değiştiremez.

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin karısının doğum anında doğumdan sonraki sağlık yardımlarının sigorta sağlık tesislerinde veya sigortalının evinde yapılmasını ve sağlık tesislerinde kalınan süre zarfında her türlü yardımın sağlanacağını 506 sayılı Kanunun 45. maddesi hükme bağlamıştır. Bu madde şu şekildedir:

Madde 45—Doğum yardımı, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğurması halinde, doğum sırasında ve doğumdan sonra gerekli sağlık yardımlarıyle ilâçların ve sağlık malzemesinin sağlanmasıdır.

Bu yardım, gebenin evvelce seçtiği ebe, o yoksa Kurumca tayin ve tesbit edilen ebelerden biri tarafından evde veya sağlık tesislerinde yapılır. Gerekirse doğum sırasında yetkili bir uzman hekim bulundurulabileceği gibi, hekim veya ebenin lüzum göstereceği hallerde doğum, sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı bir sağlık müessesesine yatırılmak suretiyle yaptırılır.

Kuruma ait sağlık tesisleriyle 123 ncü madde gereğince sözleşme yapılmış olan tesislerde doğum yapan sigortalı kadınla sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının, doğan çocukları için sağlık tesisinde kaldıkları müddetçe yapılmasına lüzum görülen sağlık yardımlarına ait masraflar ilgililerden istenmez.

Maktu gebelik ve doğum yardımlarının düzenlendiği 46. madde ise şu şekildedir:

Madde 46— 44 ve 45 nci maddelerde gösterilen sağlık yardımlarının Kurumca doğrudan doğruya yapılmasına imkân görülmeyen yer veya hallerde gebelik ve doğum sağlık yardımı yerine Çalışma Bakanlığınca onanacak ve önceden bildirilecek tarifeye göre maktu para yardımı yapılır. Birden fazla çocuk doğarsa, maktu doğum yardımı her çocuk sayısına göre bir kat daha arttırılır.

Ancak;

A) Gebelik yardım parası alabilmek için, gebelik halinin hekim veya diplomalı ebeden alınacak bir belge ile ve doğumdan önce Kuruma bildirilmesi,

B) Doğum yardım parası alabilmek için doğumun üç ay içinde Kuruma bildirilmesi ve hekim veya diplomalı ebeden alınacak doğum kâğıdı yahut onanmış nüfus kayıt örneği ile belgelenmesi, Şarttır.

Emzirme yardımı ise 47. maddede düzenlenmiştir.

Madde 47—Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması dolayısıyle sigortalı erkeğe, çocuğun ölü doğmaması şartıyle Çalışma Bakanlığınca onanacak tarifeye göre her çocuk için bir emzirme yardımı yapılır.

Sosyal Sigortalar Kanununun Analık yardımlarından yararlanma şartları 48. maddede düzenlenmiştir.

Bu madde şöyledir:

Madde 48— Analık sağlık yardımları ile emzirme yardımlarından veyahut maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilmek için:

A) Sigortalı kadın için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün Analık sigortası primi ödenmiş olması,

B) Sigortalı erkek için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün Analık Sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş bulunması, Şarttır.

KADIN İŞÇİLER

Sigortalı kadının doğum sebebiyle işinden kaldığı günler için kendisine ödenek verilmesi ve bu ödenekten hangi hallerde yoksun kalacağı kanunun 49. ve 50 nci maddelerinde hükme bağlanmıştır.

Bu maddeler aşağıdaki gibidir:

Madde 49— Kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde doğumdan önceki ve sonraki 6 şar haftalık sürede çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Bu ödenek hiçbir şekilde kesilmez.

Madde 50—Kurumca sağlanacak olan doğum yardımlarından haklı ve makul sebep olmaksızın yararlanmayı reddeden yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği tedbirleri almaması yüzünden hastalandığı veya hastalığının arttığı mütehassıs hekim raporu ile tesbit edilen sigortalı kadınlara geçici iş göremezlik ödeneğinin %50'si verilmez.

Nihayet Sosyal Sigortalar Kanununun 51. maddesi kadınlarla ilgili müstakil son hükmü ile kadın işçi ile sigortalı erkeğin karısının, sigortalılık niteliği yitirildikten ne kadar sonraya kadar doğumla ilgili sağlık yardımlarından faydalanacağı açıklamaktadır.

51. madde şu şekildedir:

Madde 51—2 nci maddede belirtilen sigortalılık niteliğini yitirenler, bu niteliğin yitirilişinden başlamak üzere 300 gün içinde çocukları doğarsa, sigortalı kadın, veya karısı analık sigortası yardımından yararlanacak sigortalı erkek için doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması şartıyle bu kanunda yazılı analık sağlık ve emzirme yardımlarından veya 46 ncı maddede yazılı maktu para yardımından yararlanırlar.

506 sayılı kanun kadınla ilgili müstakil hüküm olmamakla beraber kadını ilgilendiren diğer hükümleri ise kadının emeklilik yaşını gösteren 60. maddenin a fıkrası ile 64. maddenin a fıkrasıdır.

Diğer taraftan kanunun 73. maddesinin c fıkrası analık sigortası primini düzenlemekte ve sigortalının kazancının %1'i oranında olan bu primin işverence verileceğini öngörmektedir.

Çalışan kadınların evlenme halinde verdikleri primin değerlendirilmesi ile ilgili bir diğer madde 506 sayılı kanunun çıkmasından iki yıl sonra çıkan 899 sayılı kanunun 3. maddesidir.

13. 7. 1967 tarih ve 899 sayılı bu kanunun 3. maddesi aşağıda gösterildiği şekildedir:

Madde 3—Evlenme dolayısıyle işlerinden ayrılan kadın sigortalılara kendileri ve işverenleri tarafından 5417, 6900 ve 506 sayılı kanunlara göre ödenen malullük yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin yarısı, yazılı talepleri üzerine, toptan ödeme şeklinde verilir.

İşten ayrıldıkları tarihten itibaren bir sene içinde evlenmiş veya evlendikleri tarihten itibaren bir sene içinde işinden ayrılmış olan kadın sigortalılar, evlenme dolayısıyle işten ayrılmış sayılırlar.

Evlenmeleri dolayısıyle toptan ödemeden faydalanmış bulunan kadın sigortalılardan 506 sayılı kanuna uygun bir işe girenler, kendilerine verilen primleri aldıkları tarihten itibaren %5 faizi ile Sosyal Sigortalar Kurumuna iade ettikleri takdirde sigortaya tabi eski hizmetleri 506 sayılı kanunun uygulanmasında dikkate alınır. Toptan ödeme şeklinde aldıkları primleri Sosyal Sigortalar Kurumuna iade etmeyenlerin sigortalılık süreleri, 506 sayılı kanuna uygun işlere yeniden girdikleri tarihten başlar.

Diğer taraftan 899 sayılı kanunun geçici 21. maddesi 1. 3. 1965 tarihi ile bu kanunun yürürlüğe girdiği 24 Temmuz 1967 tarihi arasındaki sürede evlenmeleri dolayısıyle işlerinden ayrılmış bulunan kadın sigortalılara, istek anında 899 sayılı kanunun 3. maddesinde belirtilen esaslar içinde işlem yapılacağını öngörmektedir.

KADIN İŞÇİLERİN SORUNLARI

Aile sorumluluğu yüklenmiş kadın işçilerin istihdam sorunları bugün bütün dünyayı ilgilendirmekte olup bu sorunlar gerek az gelişmiş gerekse gelişmiş ülkeler tarafından paylaşılmaktadır. Ekonomik ve sosyal yapının gelişmekte olduğu ülkelerde kadın işçilerin ekonomik ve sosyal statülerin yükseltilmesi için alınacak tedbirlerle kadınların kalkınma vetiresine daha sıkı ve etkili bir şekilde girmesi çeşitli ülkelerce ve uluslararası Çalışma Teşkilâtınca kabul edilmiştir.

Gelişmekte olan ülkelerde kadın işçilerin ihtiyaç ve sorunları kapsamlı ve acildir. Bu ihtiyaç ve sorunlar siyasî, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmaları bazı ülkelerde farklı olmakta ve hattâ bir ülkenin içindeki bölgelerde dahi farklılık göstermektedir.

Kadın işçilerin, iş dünyasındaki statülerini yükseltmek ve aile ve iş hayatlarını beraber yürütebilmelerini sağlamak maksadıyla halledilmesi gereken sorun ve ihtiyaçlar şu şekilde sıralanabilir:

1—Gelişmekte olan ülkelerde göze çarpan ihtiyaç kız ve kadınların daha çok ve daha iyi öğrenim görmesidir. Sorun,

KADIN İŞÇİLER

(gerek kırsal, gerekse şehirsel bölgelerde) öğrenim kolaylıklarına, bu kolaylıklardan kızların eşit derecede faydalanmalarını sağlamada ve kızları ve ailelerini bu kolaylıklardan faydalanmaları için teşvik etmede pratik çareler bulmaktır. Diğer taraftan yetişkin kadınlarımızın okuma yazma kampanyaları elzemdir.

2—Öğrenimle ilgili ve eşit derecede önemli olan bir ihtiyaç da kız ve kadınların her seviyede daha çok ve daha iyi meslekî teknik ve serbest meslek eğitimi görmelidir. Sorun, eğitim fırsat ve kolaylıklarını ulusal kalkınmanın ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde genişletilmesi. kız ve kadınların mevcut kolaylıklardan faydalanmalarının artırılması ile bunlardan kızların ilerde önlerine çıkacak yeni iş fırsatlarından daha iyi bir şekilde faydalanmaları için tedbirlerin alınmasıdır.

3—Diğer bir ihtiyaç ise bilhassa tarım dışı sektörlerde kız ve kadınların istihdam olanakları sınırlarının genişletilmesi ve kadının işçi olarak potansiyeli ve kalkınma vetiresindeki öneminin herkesce daha iyi takdir edilmesinin teşvikidir. Sorun, kalkınmanın planlama ve uygulaması çerçevesinde kadınların istihdamının şuurlu olarak geliştirilmesi, genel olarak veya özellikle endüstri ve mesleklerde kadınların istihdamına karşı duran sosyal tavrın düzeltilmesi ve kadınlarca iş hayatının bir parçası olmaları için diğer geleneksel engellerin yıkılması için araçların bulunmasıdır.

4—Diğer bir temel ihtiyaç, gelişmekte olan ülkelerde kız ve kadınların kendilerine uygun bir işte istihdam edilmeleri ve mevcut istihdam olanaklarından en iyi şekilde faydalanmaları için yardımcı olmaktır. Sorun, kız ve kadınlar için ülkede onların özel ihtiyaçlarına cevap verecek ve ülkenin kültürel yapısına uygun ve meslekî kabiliyetlerinden en çok faydalanmaları için teşvik edecek meslekî rehberlik, istişare, ve iş bulma yardımında uygun çarelerin geliştirilmesidir.

5—Birçok gelişmekte olan ülkelerde kadınlara karşı istihdam, meslek, ücret ve diğer hususlardaki ayrıcalıkların ortadan kaldırılarak fırsat ve muamele eşitliğinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Sorun, fark gözetmeyen bir siyaset ve uygulamanın ve halk oyunun bu amaçlara yönelmesinin sağlanması için kullanılan araçların geliştirilmesidir.

6—Gelişmekte olan bazı ülkelerde analığın korunması, iş güvenliği, iş sağlığı ve kadın işçilerin refahı gibi konuları kapsayan sosyal himaye yapısınca, özellikle bu konuların dışında kalan veya konuları tamamen kapsamadığı sektörlerde, tamamlanmasına, bu sahalarda sosyal kanunların tatbikinin genişletilmesi ve iyileştirilmesine ve yaşamanın sistematik olarak gözden geçirilmesine ihtiyaç vardır. Sorun, heryerdeki gibi, kadın işçilere ihtiyaçlarına göre ve istihdam olanaklarını zedelemeden sosyal himayenin genişletilmesinde gerekli olan kalifiye personel, idari araçlar ve finansman kaynaklarının sağlanmasıdır.

7—Tarım, küçük el sanatları, pazarlar gibi sahalarda kendi hesabına çalışan kadınların durumlarını geliştirmek için özel tedbirlere ihtiyaç vardır. Sorun, bu gibi işlerde çalışan kadınları sömürülmekten (meselâ kooperatifler yoluyla) korunması ve çalışma koşullarında nezarette bulunulması için tedbirlerin alınmasıdır.

8—Kırsal bölgelerdeki kadınların ki, bu gelişmekte olan ülkelerde kadınların büyük bir oranını teşkil eder, statülerinin özel gayretlerle yükseltilmesine ihtiyaç vardır. Sorun, bu bölgelerde yaşayan kadınlara ulaşmak, örneğin, okuma-yazma kampanyaları, kırsal bölgeleri geliştirme programları dahilinde çalışan kadınları kalkındırma uzmanları ve diğer tedbirler gibi kadınlarca kazanç olanaklarının geliştirilmesidir.

9—Son olarak gelişmekte olan ülkelerde kadınların ekonomik ve sosyal statüleri için gittikçe artan bir şekilde ilerletilmesini sağlamak üzere geniş bir ilerleme çabasına ihtiyaç vardır. Sorun, ulusal kalkınmanın değişen ihtiyaçlarına amaçları dahilinde cevap vermeyi mümkün kılan iş aradığı ve bulduğu ekonomik ve sosyal ortamın değişmesi için çareler bulmak ve kadınlara yöneltilen çeşitli isteklere mümkün olan oranda katkıda bulunmaktır.

Böylece görülüyor ki, bütün işçileri kapsayan program ve projelerin hazırlanış ve uygulanmasında kadın işçilerin ihtiyaçlarına daha fazla önem vermek ve ikinci olarak kadınların eğitim ve öğretimle ilerlemelerini öngören program ve projelerin geliştirilip uygulamasına öncelik tanımak, işçi olarak statülerini yükseltmek istihdam ve mesleklere tam girebilmek ve bu hususlarda adil muamele görmek ve gebelik ve annelik durumlarının yarattığı özel ihtiyaçlarını karşılamak gerekmektedir.

SONUÇ:

Bugün dünyadaki uygulamaya eşit olarak ülkemizde de kadınlar tutucu görüşlerin dışına çıkmakta ve büyük şehirlerde olduğu gibi küçük şehirlerde ve kasabalarda da iş hayatında önemli yer tutmaktadırlar.

Ülkemizde kadınları istihdam hayatına iten 1914 harbi olmuş ve bu tarihten sonra çıkarılan kanunlar kadınların iş

KADIN İŞÇİLER

hayatında yer almasını kolaylaştırmıştır. Sosyal hayatın ilerlemesine paralel olarak kadınlar bugün erkekler gibi hususi kanunlarda konulan bazı istisnalar dışında her işkolunda yer alabilmekte ve almaktadırlar.

İş Kanunu kapsamına giren işçi sayısının tarihsel gelişim itibariyle kompozisyonu kadın işçilerin 30 yıllık bir devrede %100'den fazla bir artış kaydettiğini gösterir.

İŞ KANUNLARININ KAPSAMINA GİREN İŞÇİ SAYISI
(1937—1965)

Yıllar	Kadın İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
1937	—	180
1947	51	289
1950	65	374
1955	79	605
1960	93	839
1961	99	882
1962	101	918
1963	100	990
1964	105	1047
1965	110	1094

Sonuç olarak diyebiliriz ki, Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğundan itibaren olduğu gibi son Anayasamızda da yerini bulan kadın-erkek eşitliği prensibi, kadınların ülkemizde ekonomik ve sosyal hayat içinde aktif olarak yer almalarını sağlamıştır. Diğer yönden sosyal politika ile ilgili mevzuat kadınlar için geniş himaye tedbirleri kapsayarak kadınların çalışma hayatına kolaylıkla atılmalarını öngörmüştür.

Sanayileşmeye ağırlık veren İkinci Beş Yıllık Plan devrinde aktif kadın nüfusunun süratle artacağı ve kadınların büyük çapta sınaî işletmelerde istihdam edileceği göz önüne alınarak, işçi kuruluşlarının önümüzdeki yıllarda kadınlar için çalışma şartlarını daha da kolaylaştıracak koruyucu tedbirlerinin alınması ve çalışma kolaylıklarının artırılması üzerinde önemle durmaları gerekmektedir.

Türk-İş uluslararası kuruluşların çalışmalarını yakından izlemekte ve toplantılarına katılmaktadır. Bu toplantılardan alman kararların uygulanması için de çaba gösteren Türk-İş, üye kuruluşlarına bu konudaki çalışmaları için doküman ve eleman bakımından destek olmaktadır.

Avustralya'ya ilk Türk işçi kafilesi gitti...

Resimlerle Olaylar





Türkiye ile Avustralya hükümetlerinin yaptıkları anlaşma gereğince, Avustralya'da çalışacak ilk Türk işçi kafilesi geçtiğimiz ayın başlarında yurdumuzdan ayrılmıştır. Bu münasebetle Sosyal Sigortalar Kurumu salonunda bir toplantı yapılmış ve işçiler uğurlanmıştır. Törende Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy ve Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem birer konuşma yapmışlardır. Resimlerde Avustralya'ya gidecek işçi kafilesinden bir grup ve toplantıya katılan işçi liderleri (yukarıda) ile Demirsoy bir işçiye hatıra verirken



İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu 14 Ekim'de toplanmış ve çalışma hayatımızı ilgilendiren konuları görüşmüştür. Toplantıda Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem bir konuşma yaparak, her geçen yıl işsizliğin önüne geçildiğini söylemiştir. Resimde Danışma Kurulunu izleyen Genel Müdür Naki Tezel ve yardımcıları görülmektedir.



Tarım-İş Sendikası Dördüncü Genel Kurulu, Ekim ayı ortalarında Türk-İş salonunda yapılmıştır. Tarım ve Çalışma Bakanları ile Türk-İş İcra Kurulu üyeleri ve Güven Partisi Genel Başkanının katıldığı toplantı üç gün devam etmiş ve tarım işçilerinin sorunları ele alınmıştır. Resimde Genel Kurulu izleyen konuklar görülüyor.

TÜRK-İŞ 7. KONGRESİNDE OYBİRLİĞİYLE KABUL EDİLEN 23 MADDELİK KARAR TASARISI GİTTİKÇE DAHA BÜYÜK BİR ÖNEM KAZANMAKTADIR

13 Kredi dağılımında köklü değişiklikler yapılması, dar gelirli, topraksız veya tapusuz köylülerin faizcilere muhtaç olmaktan kurtarılması, kredi dağılımında iktisadi verimliliğin esas alınması, kredi kaynakları büyük tüccar ve aracılardan çok, üretici köylülere, esnaf ve sanatkârlara, plân amaçlarına uygun yatırım yapan gerçek sanayicilere ortaklaşa yatırım yapmak isteyen halka açık anonim şirketlere yönetilmesi Türk-İş'in görevleri arasındadır.

14 Uretici, köylü ve çiftçinin kooperatifleştirilmeleri bu kooperatiflere devletin müdahalesini veya aracı ve tefecilerin sızmasını kesinlikle önleyici tedbirler alınması, ayrıca üretici kooperatiflere sınai tesisler kurma imkânlarının sağlanması konularında Türk-İş yetkilileri zamanında uyaracak ve bu konuda gerekli çalışmaları yapacaktır.

15 Dış ticaret düzeninde gerekli değişiklikler yapılarak üretici, köylü ve çiftçilerin, sanayicilerin ve devletin kendi ithalât ve ihracatlarını kendi kuruluşları yoluyla aracısız olarak yürütmeleri için gereken tedbirlerin alınması ve bu konuda gerekli çalışmaların süratle gerçekleştirilmesinin sağlanması için Türk-İş ilgililer nezdinde tüm ağırlığı ile gereken teşebbüsü yapacaktır.

16 Petrollerimiz ve madenlerimizin genis ölcüde devlet eliyle işletilmesi, bu alanda özel teşebbüse, devlet yatırımının verimli olamıyacağı küçük madenlerimizin işletilmesi için. devlet kontrolü ve işçilerin yönetime katılmaları, kârdan ve verim artışından pay almaları şartı ile izin verilebilmesini sağlayıcı tedbirlerin alınması konusunda Türk-İş gerekli çalışmaları yapacaktır. Bu alanda, yabancı sermayeye mümkün mertebe yer verilmemesi, yurdumuzun imkânları elverdiği anda yabancı sermayenin bu alanda çalıştırılmaması amaç edinilecek ve Türk-İş bu konuda takipçilik görevini eksiksiz yerine getirecektir.

17 Yerli sermayenin başarabileceği işler için yabancı sermayenin yurda sokulmaması, yabancı sermayenin yurt dışına büyük kâr transferleri yapmasının önlenmesi, yabancı sermaye ile kurulan ortaklıklarda dünya ölçülerine uygun oranda ve milli ortaklıklardan alınanın üstünde Kurumde gerekli çalışmaları yapacaktır. Yabancı hissedarların Türk devletine gelir vergisi ödememelerinden doğan kayıtların giderilmesi için tedbir alınmasını Türk-İş isteyecek ve bu konuda da gerekli çalışmaları yapacaktır.

18 Özel teşebbüsün Anayasa ve Plân ilke ve amaçlarına ve toplum yararına uygun işlemesi için etkili tedbirler alınmasını, kamu kesimi ile özel kesimde de plân disiplininin sağlanmasını Türk-İş ilgililerden isteyecektir.

19 Kalkınma plânlarında, belirli programlarda işsizliği azaltıcı ve lüks tüketim harcamalarını önleyici yatırımlara öncelik tanınması konularında çalışmak Türk-İş'in görevleri arasındadır.

20 Devletin sosyal konut yapımına daha çok yardımcı olması, kendi evini kendi yapana devletçe daha fazla yardım edilmesi, arsaya para yatırarak spekülâtif kazanç yolu bulmanın önlenmesi Türk-İş'in yetkililer nezdinde isteyeceği önemli görevleri arasındadır.

21 Sağlık alanında sosyal güvenliğin süratle bütün halkı kapsar duruma getirilmesi ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınması için çalışmak Türk-İş'in görevidir.

22 Eğitimde adalet ve plân amaçlarına uygunluğun sağlanması. Köy çocuklarına parasız mesleki eğitim yollarının açılması, üstün yetenekli bütün dar gelirli aile çocuklarının yüksek öğrenim seviyesine kadar çıkabilmeleri için devletçe gereken yardımın yapılması, varlıklı ailelerin eğitim harcamalarına katılmalarının sağlanması, işçilerin meslek eğitimleri veya yeni teknolojilere intibak edebilmeleri için işyerlerinde sürekli eğitim programlarının uygulanmasının sağlanması Türk-İş'in görevleri arasındadır.

23 Ücrette adalet ve yeknesaklığın sağlanması devlete ait işyerlerinde çeşitli ücret ödemelerinin yarattığı huzursuzluğun giderilmesi konusunda Türk-İş kendisine düsen görevi yapacak ve yetkilileri bu konuda çalışmaya teş-