



TÜRK-İŞ

MEVZUAT KOMİSYONUNCA HAZIRLANAN

KANUN TEKLİFLERİ

15. OCAK. 1976 - ANKARA

TÜRK-İŞ YAYINLARI NO. 97

12.12.1975

Türk-İş Genel Başkanlığına,
ANKARA

Mevzuat Komisyonu çalışma hayatımızın ihtiyaçlarına ve çeşitli sorunlarına çözüm getirmesi düşünülen yasal düzenlemelere ilişkin faaliyetlerinde bazı yasa teklifleri hazırlamış, hazırlanan bazı değişiklik tekliflerini inceleyerek görüş belirtmiş, bazı konularda ise ön-araştırma yapılmasını gerekli görmüştür.

Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulması kararlaştırılan yasa değişiklik teklifleri şunlardır:

- 1630 Sayılı Dernekler Kanununun 75 nci maddesine bir fıkra eklenmesine dair kanun teklifi,
- 5434 Sayılı Kanunla 1425 Sayılı Kanun ile eklenen 6 ncı maddenin değiştirilmesine ilişkin kanun teklifi,
- 1610 Sayılı Yasa ile değişik 1319 Sayılı Emlâk Vergisi Kanununun 4 ve 14. maddelerine birer fıkra eklenmesine dair kanun teklifi,
- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 980 Sayılı Kanunla değişik 31 nci maddesinin değiştirilmesine ve 1743 Sayılı Kanunla değiştirilen 104 ncü maddesinin değiştirilmesine dair kanun teklifi,
- 4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri hakkındaki kanunun 13 ncü maddesine bir fıkra eklenmesine ilişkin 7332 Sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılmasına dair kanun teklifi,
- 1497 Sayılı Çay-Kur Kanununun 10 uncu maddesinin değiştirilmesine dair kanun teklifi,
- 492 Sayılı Harçlar Kanununun 123 üncü maddesinin değiştirilmesine dair kanun teklifi,

./..

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Gemirbaş No: 177

Defter No: 331.8806 Kan 1976

12.12.1975

Türk-İş Genel Başkanlığına,
ANKARA

Mevzuat Komisyonu çalışma hayatımızın ihtiyaçlarına ve çeşitli sorunlarına çözüm getirmesi düşünülen yasal düzenlemelere ilişkin faaliyetlerinde bazı yasa teklifleri hazırlamış, hazırlanan bazı değişiklik tekliflerini inceleyerek görüş belirtmiş, bazı konularda ise ön-araştırma yapılmasını gerekli görmüştür.

Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulması kararlaştırılan yasa değişiklik teklifleri şunlardır:

- 1630 Sayılı Dernekler Kanununun 75 nci maddesine bir fıkra eklenmesine dair kanun teklifi,
- 5434 Sayılı Kanunla 1425 Sayılı Kanun ile eklenen 6 ncı maddenin değiştirilmesine ilişkin kanun teklifi,
- 1610 Sayılı Yasa ile değişik 1319 Sayılı Emlâk Vergisi Kanununun 4 ve 14. maddelerine birer fıkra eklenmesine dair kanun teklifi,
- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 980 Sayılı Kanunla değişik 31 nci maddesinin değiştirilmesine ve 1743 Sayılı Kanunla değiştirilen 104 ncü maddesinin değiştirilmesine dair kanun teklifi,
- 4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri hakkındaki kanunun 13 ncü maddesine bir fıkra eklenmesine ilişkin 7332 Sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılmasına dair kanun teklifi,
- 1497 Sayılı Çay-Kur Kanununun 10 uncu maddesinin değiştirilmesine dair kanun teklifi,
- 492 Sayılı Harçlar Kanununun 123 üncü maddesinin değiştirilmesine dair kanun teklifi,

./..

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Yazın:

Geriye Baş No: 1373

Tarih: 331.8806 Kan 1976

Ö N S Ö Z

Çalışma hayatıyla ilgili kanunlarda lüzumlu tadillerin, yeni madde ilaveleri ve ihtiyaç duyulan bazı konularda yeni kanunların hazırlanmasını teminen, teşekkür ettirilen Türk-İş DAİMİ MEVZUAT KOMİSYONU, bu çalışma döneminde 30 Kanun üzerinde tetkik ve çalışmalar yapmıştır.

1974-75 yasama döneminde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına 20 Kanun Teklifi verilmiş ve bunlardan bazıları TBMM. tatile kadar kesinleşemediğinden kadük olmuştur.

Çalışmasını sürdüren MEVZUAT KOMİSYONUMUZ, önce kadük olan Kanun tasarıları hakkındaki teklifleri günün değişen şartlarına göre yenileştirmiş ve takiben Konfederasyonumuza intikal ettirilen konular hakkında yeni teklif veya tadil teklifleri üzerinde çalışmalarını tamamlamıştır.

12 Aralık 1975 tarihi itibarıyla tamamlanan Kanun Teklifleri 1976 Ocak ayında TBMM. Başkanlığına (Onyedİ Kanun Teklifi bir demet halinde) sunulmuş ayrıca;

a) Kıdem tazminatıyla ilgili olarak 1927 sayılı kanundaki uygulama sıkıntısını giderici bir tadil teklifi,

b) Yurddışında çalışan işçilerimizin Türk sigorta mevzuatına göre emekli olmasının sağlanması hakkında Kanun Teklifi, bu teklifler demedine ilâve edilmiştir.

Bütün bunlardan ayrı olarak, halen 6 Teklif üzerinde Türk-İş teknik servislerince çalışmalar devam etmektedir.

Büyük bir titizlik içinde yaptığı bu çalışmalardan dolayı TÜRK-İŞ DAİMİ MEVZUAT KOMİSYONU üyelerine, tekliflerin hazırlanmasında emeği geçen personelimize teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

15 Ocak 1976

TÜRK-İŞ İCRA KURULU

KANUN TEKLİFİ

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa ek maddeler eklenmesine Dair Kanun Teklifi

Madde 1- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa aşağıdaki üç madde eklenmiştir.

Ek Madde 7- Dış ülkelerde sigortalı olarak çalışan vatandaşlarımızdan işlerinden ayrılarak yurda dönenlerden, bu kanuna göre tahsis yapılması için istekte bulunduğu tarihte veya tahsis için istekte bulunmuş olmayan sigortalılar için de ölüm tarihinde, çalıştıkları ülke kanunlarına göre kendileri malûllük veya yaşlılık aylığına hak sahipleri ölüm aylığına hak kazanamayanların, dış ülkelerde çalıştıkları sürelerle ait malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları için kesilen primleri, Sosyal Sigortalar Kurumuna ilgili ülkenin parabirimi cinsinden transfer edildiğinde, bunların dış ülkelerdeki prim ödeme gün sayıları ve bu günlere ait kazançları, hizmetler Türkiye'de geçmiş gibi nazara alınır ve ilgililer bu kanundaki haklardan yararlanırlar.

Kazançlar, primlerin Türkiye'ye transfer edildiği tarihteki kur üzerinden, değerlendirilir.

Tahsis işlemlerinde günlük kazancın ilişik süredeki üst sınırını aşan kısım hesaba katılmaz ; bu kısma ait primler ilgiliye iade edilir.

Ek Madde 8- Sosyal Güvenlik Sözleşmesi yapılmış ülkelerin, ülkemizde sigortalı olarak çalışan vatandaşlarından, işlerinden ayrılarak yurtlarına dönenlerden, ülkelerinin mevzuatına göre kendilerinin yaşlılık veya malûllük, hak sahiplerinin ölüm aylığına hak kazandıkları tarihte, bu kanuna göre malûllük, yaşlılık veya ölüm aylığına hak kazanamamaları halinde, bunların ülkemizde çalıştıkları sürece kesilen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri ilgilinin talebi halinde, yetkili sigorta mercisine transfer edilir.

Transfer edilen primler dolayısıyla, ilgililer malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından hak talep edemezler.

Ek Madde 9- Ek madde 7 ve ek madde 8 deki hükümler gereğince yapılacak prim transferinin şekil ve esasları ilgili ülkelerle yapılan Sosyal Güvenlik sözleşmelerinde tesbit olunur.

Madde 2- Bu kanun yayımı tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu kanunu Bakanlar Kurulu Yürütür.

G E R E K C E

Yurt dışında çalışan işçilerimizin yurda kesin dönüşe başladıkları şu günlerde, sosyal güvenlik sorunları artık kendini hissettirir hale gelmiş bulunmaktadır.

Sorun, çalıştıkları ülkeler koşullarına göre tanzim olunmuş sigorta kanunlarının, yurdumuz gerçeklerine göre hazırlanmış olan Sosyal Sigortalar Kanunu'nun yaşlılık ve malûllük aylığı bağlama şartlarına nazaran ağır oluşundan ileri gelmektedir.

Sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan ülkelerde çalışmış olan işçilere, oralandaki hizmetlerinin Türkiye'deki prim ödeme gün sayıları ile birleştirilerek, Türkiyedeki sigortalılık sürelerinin, tüm sigortalılıklarına göre kısmî aylık bağlanması mümkün ise de; bu şekilde bağlanan aylıklar, sigortalının asgari koşullardan dahi geçimini sağlayacak miktarlarda olmamaktadır.

Sosyal Güvenlik Sözleşmesi yapılan ülkelere Almanya, işçilerimizin ülkelerinde çalıştıkları sürelerde kendilerinden kesilen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, bazı şartlarla talepleri halinde kendilerine ödemekte ise de; bu primlerin ödenmesi ile işçilerimiz malûliyet, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanması haklarını tamamen yitirmektedirler. Bu hale rağmen yurda kesin dönüş yapan işçilerimizden büyük bir kısım bu şekilde primlerini alma yoluna gitmektedirler.

Herkese sosyal güvenlik hakkı sağlamak, Devletimizin görevleri arasında bulunduğu göre; dış ülkelerde çalışıp yurda dönen vatandaşlarımızın primlerini alarak sosyal güvenlikle tamamen mahrum kalmalarını veya primlerini almayanların asgari koşullarda dahi geçimlerini sağlayamayacak asgari aylık ile geçinme zorunda bırakılmamalarını ve insan haysiyetine yaraşır bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerine yetecek bir şekilde aylık bağlanmasını sağlamak ve ülkemiz koşullarına göre hazırlanmış Sosyal Sigortalar Kanununun malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından yararlanmalarını sağlamak amacıyla bu kanun teklifi hazırlanmıştır.

Teklif kanunlaştığı takdirde, buna paralel olarak yapılmış Sosyal Güvenlik Sözleşmelerinde gerekli değişikliklerin gerçekleştirilmesi halinde yurt dışında çalışan büyük miktardaki işçilerimiz bundan yararlanacak ve bugün içinde bulundukları "Sosyal Güvenlikten mahrum olarak, yarın ne yapacakları" endişesinden kurtulacaklar, yaşam şartlarına uygun bir sosyal güvenliğe kavuşmanın huzuruna erişeceklerdir.

Böyle bir hakkı, Sosyal Güvenlik Sözleşmesi yaptığımız ülkeler işçilerine tanımamak mütekabiliyet esasına aykırı düşeceğinden onlara da bu imkânın verilmesi teklifimizde öngörülmüştür.

1475 SAYILI İŞ KANUNUNUN 1927 SAYILI KANUNLA
DEĞİŞTİRİLMİŞ 14 NCÜ MADDESİNİN İKİ FIKRASININ
DEĞİŞTİRİLMESİNE DAİR,

KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 1475 Sayılı İş Kanununun 1927 Sayılı Kanunla değiştirilmiş 14. Maddenin on ve onbirinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Ancak, son kamu kuruluşu işverenince ödenecek kıdem tazminatına esas hizmetlerin hesabında işçinin daha önce değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerinden; bu kanunun 17 nci maddesi II. numaralı bendine göre feshedilen kısmı dikkate alınmaz.

İşçiye, evvelce T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresi için verilecek kıdem tazminatı miktarı, yaşlılık veya malûllük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun, yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz."

MADDE 2- Bu Kanun 1.2.1974 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

G E R E K Ç E

Teklifimizle;

1475 Sayılı İş Kanununun 1927 sayılı kanunla tadili sırasında 14 ncü maddede öngörülen değişiklik amacının ötesinde gelişen ve ne Hükümet Tasarısı ile hükümetin, ne aynı amaçla verilen tekliflerle milletvekilllerinin, ne de komisyonlarla Millet Meclisimizin yüce iradesi dışında meydana gelen bir aksaklığı gidermeyi amaçlamış bulunuyoruz.

Şöyle ki,

Kıdem Tazminatı ödemesinin 3008 sayılı yasa ile yasalaşmasından bu yana temel ilkelerden biri olan,

"İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya FASILALARLA yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın AYNI İŞVERENİN BİR VEYA DEĞİŞİK İŞYERLERİNDE çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikâli yahut"

hükmü hep aynen süregelmiştir. 1927 sayılı yasa ile yapılan düzenlemede de bu fıkra aynen muhafaza olunmuştur. Ayrıca bu yasa ile kıdem tazminatı ödemesinde değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerinde birleştirilmesi öngörülmüştür. Ne var ki 1927 sayılı yasanın 1 nci maddesinin onuncu fıkrası aynen,

"YUKARIDA BELİRTİLEN KAMU KURULUŞLARINDA İŞÇİNİN HİZMET AKTİNİN EVVELCE BU MADDEYE GÖRE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNİ GEREKTİRMEMEYECİK ŞEKİLDE SONA ERMESİ SURETİYLE GEÇEN HİZMET SÜRELERİ KIDEM TAZMİNATININ HESABINDA DİKKATE ALINMAZ."

hükmünü getirmiştir.

Bu hükümden hareketle 1927 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana emekliye ayrılan kamu işçileri değişik kamu işverenlerindeki hizmetleri karşılığı olan tazminata alamadıkları gibi kıdem tazminatının temel ilkesi olan, Aynı İŞVERENİN BİR veya DEĞİŞİK İŞYERLERİNDE FASILALARLA GEÇEN hizmetlerine ait tazminatları dahi alamaz olmuşlardır.

Gerçekten maddenin bu şekilde işleyeceğinden habersiz işçilerden emekli olanlar şimdi kamu işverenleriyle ihtilâfa düşmüşler, maddenin çıkardığı aksaklığı öğrenenler emekli olma arzularına rağmen soruna çözüm beklemektedirler.

Bu hal ise yüce parlamentonun iradesi dışında kazanılmış hakları ortadan kaldırmaktan başka istihdam bakımından ciddi sorunlar yaratmaktadır.

Aslında anılan fıkra ile bir kamu kuruluşundan iş kanununun 17 nci maddesi II numaralı bendinde gösterilen sebeplerle ihbar ve kıdem tazminatı ödemesi yapılmaksızın işten çıkarılan bir kimsenin tekrar aynı kamu kuruluşunda işe alınması halinde yerleşmiş yargı kararlarına göre işçinin affedildiği anlamına gelerek bu hizmeti dahi kıdem tazminatı ödemesine esas olacaktır. Ne var ki, tardedilen işçinin eski Kurumuna değil de , bir başka kamu kuruluşunda işe girmesi halinde tardedilmesi ile son bulan hizmet süresi için kıdem tazminatı ödenmeyeceğinin anlaşılması ya da maddenin bu amacı ifade etmesinin sağlanması ile aksaklığın giderilmiş olacağı kanısındayız.

Onbirinci fıkrada ise sadece onuncu fıkranın yeniden tanzimi dolayısıyla bir redaksiyon gerekli olmuştur.

- 1111 Sayılı Askerlik Kanununun 14 üncü ve 35 inci maddelerine birer fıkra eklenmesine ve 58 inci maddenin 1 inci fıkrasının değiştirilmesine dair kanun teklifi,

- 2004 Sayılı İcra İflas Kanununun 3890 Sayılı kanunla değişik 206 ncı maddesinin 4 üncü fıkrasının birinci sırasının değiştirilmesine dair kanun teklifi,

- 5682 Sayılı Pasaport Kanununun 15 inci maddesinin 4 üncü fıkrasının değiştirilmesine ve aynı kanunabir geçici madde eklenmesine ilişkin kanun teklifi,

- İşçi Yardımlaşma Kurumu (İYAK) Kanun teklifi,

- 195 Sayılı Basın İlân Kurumu teşkiline Dair Kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesine ve yeniden bazı maddeler eklenmesine dair kanun teklifi,

Mevzuat Komisyonu, Madencilik Reformu Kanun Tasarısında, Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu'nca, Millet Meclisi tarafından kabul edilen metnin (13),(23),(62),(64),(82) inci ve Ek 3 üncü maddesi ile 6309 Sayılı Maden Kanununun (90),(91),(94) ve (95) inci maddelerinde yapılması istenen değişiklikleri incelemiş, uygun bulmuştur.

Komisyon, aynı şekilde, İş Mahkemeleri Kanunu'nda yapılması öngörülen değişiklikleri inceleyerek, uygun görmüştür.

Mevzuat Komisyonu, 4841 Sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun değiştirilmesi, tarım ve orman iş kanunu ile bu kesimde çalışanların sosyal güvenliğinin sağlanması, meslekî ve teknik öğretim, çıraklık, ustalık, kalfalık konularında yapılacak düzenlemelerin, TÜRK-İŞ teknik servislerince sürdürülen araştırmanın tamamlanmasını takiben ve araştırma sonuçlarının ışığında ele alınmasını gerekli görmüştür.

Mevzuat Komisyonu, Çalışma Bakanlığınca 274 ve 275 Sayılı Yasa değişikliğine ilişkin "işçi görüşü"nün bildirilmesinin istenmesi üzerine, Bakanlığa verilecek cevapta "274 ve 275 Sayılı Yasa değişiklik önerilerinin bildirilmesi" ve yapılacak değişikliklerle "Uluslararası Çalışma Teşkilâtının (87) ve (98) sayılı sözleşmelerine uyulması gereğine"

işaret etmiş; bu yapılmıştır.

Komisyon gündeminde halen şu teklifler bulunmaktadır: 4792 Sayılı SSK Kuruluş Kanunu; 440 Sayılı Yasa değişikliği; 1163 Sayılı Kooperatifler Yasası; Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası Kurulmasına İlişkin Kanun Gücünde Karamamenin değiştirilmesine dair teklif; Kooperatifler Bankası Kanunu; Gümrük Kanunu değişikliği; Yurt dışında çalışan işçilerin Sosyal Sigortalar Yasasından ve ikili anlaşmalardan doğan sorunlarını gidermeyi amaçlayan değişiklik teklifi;

Bilgilerinize sunulur.

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ MEVZUAT KOMİSYONU

12.12.1975

Türk-İş Genel Başkanlığına
ANKARA

İYAK Yasası ile (95), (1630), (193), (4837), (1497), (492), (1111), (2004), (5682) sayılı yasalarda değişiklik yapılmasına ilişkin yasa teklifleri ve gerekçeleri ilişiktir.

Bilgilerinize sunulur.

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ MEVZUAT KOMİSYONU

İşçi Yardımlaşma Kurumu
(İYAK) Kanun Teklifi

Kuruluş

Madde 1- Karşılıklı dayanışma yolu ile üyelerine bu kanunda yazılı sosyal yardım ve hizmetleri sunmak amacı ile İşçi Yardımlaşma Kurumu kurulmuştur. Kurumun Merkezi Ankara'

İşçi Yardımlaşma Kurumu bu Kanun ile özel hukuk hükümlerine tabi olup, mali ve idari yönden muhtar tüzel kişilikte bir kuruluştur.

Bu kanunda geçen (Kurum) deyimi, İşçi Yardımlaşma Kurumu (İYAK) anlamına gelir.

Kapsam

Madde 2- Kurumun üyeleri aşağıda gösterilmiştir.

a) Bünyesinde en çok işçiyi temsil eden en üst derecedeki işçi kuruluşuna bağlı işçi teşekküllerinin üyesi olup Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı sayılanlar ve sigortalılık durumu ne olursa olsun işçilik nitelikleri kanunlara göre kesin hükme bağlanmış bulunanlar ile İşçi Yardımlaşma Kurumu personeli Kurumun zorunlu üyeleridir.

b) (a) bendinde belirtilen işçi kuruluşlarının dışında kalan diğer işçi kuruluşlarının üyeleri ile işçi niteliğini taşımakta olan diğer işçilerle yurt dışında çalışmakta olan Türk işçileri ve yaşlılık aylığından yararlanmakta olan işçiler yazılı istekte bulunurlarsa Kurumun "isteğe bağlı üyesi" olabilirler.

c) İşçi statüsünde olmayan genel kurul delegeleri de Kurumun zorunlu üyeleridir.

Üye Sayılmayanlar

Madde 3- Ordu Yardımlaşma Kurumu Memur Yardımlaşma Kurumu gibi işçi statüsünde olmayan genel kurul delegelerinden herhangi bir yardımlaşma kurumuna üye olanlar hakkında, üyelik niteliği devam ettiği sürece, bu Kanun hükümleri uygulanmaz.

Organlar

Madde 4- Kurumun organları şunlardır:

- a) Genel Kurul
- b) Yönetim Kurulu
- c) Denetim Kurulu
- d) Genel Müdürlük

Genel Kurul

Madde 5- Genel Kurul aşağıdaki şekilde teşekkül eder:

a) Bünyesinde en çok işçiyi temsil eden en üst derecedeki işçi kuruluşunun İcra Kurulu üyelerinin kendi aralarında seçecekleri üç delege,

b) Bünyesinde en çok işçiyi temsil eden en üst derecedeki işçi kuruluşuna bağlı işçi teşekküllerinden işkollarında en çok işçiyi temsil eden kuruluşlar Yönetim Kurullarınca aşağıdaki esaslara göre kendi yapıları içinden seçilen delegeler,

250 üyeden 5.000 üyeye kadar üyesi bulunan teşekküllerden	1 delege
5001 " 10.000 " " " " "	2 "
10001 " 15.000 " " " " "	3 "
15001 " 20.000 " " " " "	4 "
20001 " 25.000 " " " " "	5 "
25001 " 30.000 " " " " "	6 "
30001 " 40.000 " " " " "	7 "
40001 " 50.000 " " " " "	8 "

50.000 den yukarı üyesi bulunan teşekküller bu rakamdan her 25.000 üye için toplam delege sayılarına 1 delege daha ilâve ederler. Küsuratlar için delege temsil hakkı yoktur.

Bünyesinde en çok işçiyi temsil eden işçi kuruluşuna bağlı kuruluşların üye sayılarının tesbitinde üst kuruluşa ödenen aidat ortalama dikkate alınır.

Bünyesinde en çok işçiyi temsil eden işçi kuruluğu Çalışma Bakan-
lığınca tesbit olunur.

- c) Maliye ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarından birer delege,
- d) Her hukuk ve iktisat fakültesinden, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinden birer delege,
- e) Devlet Plânlama Teşkilâtından iki delege,
- f) Sosyal Sigortalar Kurumundan iki delege,

Genel Kurul Toplantısı

Madde 6- Genel Kurul her sene Kurum merkezinin olduğu yerde Mayıs
ayı içinde toplanır.

Normal genel kurul gündemi, Genel Kurul toplantısından en az 15
gün önce, geçen yıla ait raporlar, bilânço, kâr ve zarar cetvelleri
ile gelecek yıla ait plân ve program, Kurum yetkili organları tarafından
hazırlanarak genel kurul üyelerine ulaştırılır.

Gerekli görülürse:

- a) Genel Kurul delegelerinin en az 1/3 ü
- b) Yönetim Kurulu
- c) Denetim Kurulunun göstereceği lüzum üzerine genel kurul yöne-
tim kurulunca olağanüstü toplantıya çağrılabilir.

Olağanüstü toplantının gerekçesi en az onbeş gün önce delegelere
taahhütlü mektup ile bildirilir. Gerekçe, çağrıyı yapan kurul tarafından
hazırlanır.

Genel Kurul toplantılarında nisap delege toplam sayısının 2/3 dür.

Nisap temin edilemediği taktirde tesbit edilecek günde nisap
aranmaksızın toplanılır.

Genel Kurula Ankara dışından katılacaklara genel kurulca konulacak
esaslara göre yolluk ödenir. İşçi üyelerin ayrıca işlerinden ayrıldık-
ları günden işbaşına dönmeleri gereken güne kadar geçen iş günleri için
ilgili işyerlerinden ödenmemiş olan gündelikleri de Kurumca ödenir.

Genel Kurulun Görev ve Yetkileri

Madde 7- Genel Kurulun Görev ve Yetkileri

- a) Yönetim Kurulu üyelerini ve denetçileri ile yedeklerini 5 yıl için gizli oyla seçmek,
- b) Kurumun yıllık bilânço, kâr ve zarar hesapları ve çalışma raporu ile denetçiler tarafından düzenlenen raporları tetkik etmek ve karar vermek yönetim ve denetim kurullarına ibra etmek,
- c) Kurumun mali kaynaklarının işletilmesi ile sair hususlarla ilgili mevzularla karar vermek, mütalâa ve tekliflerde bulunmak,
- d) Genel Kurul delegeleri tarafından vaki olacak teklif ve dilekleri inceleyip karara bağlamak,
- e) Genel Müdür, Yönetim Kurulu Başkanı ve üyeleri ile denetçilerin ücretlerini tesbit etmek,
- f) Bu kanuna uygun sosyal hizmet ve yardımlara ilişkin yönetmelikler onaylamak,
- g) Genel Kurul üyelerine verilecek ücret ve yollukları tesbit etmek.

Yönetim Kurulu

Madde 8- Yönetim Kurulu

a) Yönetim Kurulu 5 yıl süre için Genel Kurul tarafından seçilen 7 asil, 7 yedek üyeden teşekkül eder. 4 asil ve 4 yedek üye, bünyesinde en çok işçiyi temsil eden en üst derecedeki işçi kuruluşunca gösterilecek iki katı aday arasından seçilir.

b) Yönetim Kurulu üyeleri kendi aralarından bir başkan ve bir başkan vekili seçerler.

c) Yönetim Kurulu haftada en az bir defa asgari 6 üye ile toplanır.

Kararlar toplantıda bulunanların çoğunluğu ile verilir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı sağlar.

d) Yönetim Kurulu toplantılarında Genel Müdür veya yetkili Genel Müdür yardımcılarında birisi mutlaka hazır bulunur. Gerekli izahatı verir. Oy hakkı yoktur.

e) Yönetim Kurulu toplantısına 3 defa mazeretsiz olarak gelemeyen yönetici müstafi sayılır. Yerine yedeklerden en çok oy alan üye başkanlıkça göreve çağırılır.

Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 9- Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri:

- a) Genel Müdürlüğe istekli en az üç aday arasından gizli oyla genel müdürü seçmek,
- b) Genel Müdürlükçe hazırlanacak bütçe ve kadroları tetkik ve tasdik etmek,
- c) Genel Müdürlükçe hazırlanacak yıllık bilânço ile kâr ve zarar hesaplarını inceleyip takdik ederek o devre içinde yapılan ve gelecek devre yapılacak işlere dair gerekçeli raporlar ile proje ve programları tanzim ederek Genel Kurula sunmak,
- d) Bu kanuna uygun sosyal hizmet ve yardımlara ilişkin yönetmelik-leri hazırlayarak Genel Kurulun tasvibine sunmak,
- e) Her 5 yılda bir Genel Müdürlükçe hazırlanacak teknik bilânço ve aktüarya raporunu tetkik ederek Genel Kurula sunmak,
- f) Kurum için fayda görülen hallerde, dava ve icra kovuşturmalara-rından sarfı nazar veya feragat etmek ve bunlara ait alacakların terkin-i hususunda karar vermek ve Kurumun leh ve aleyhindeki dava ve takipleri sulh ve tahkim yolu ile halletmek,
- g) Genel Müdürün, teklifi ile genel müdür yardımcılarını ve sair personeli tayin ve gerektiğinde azletmek, genel müdüre bu hususta yetki vermek,
- h) Kurum personeline verilecek ücret, tazminat, ikramiye ve sair özlük haklarını, Genel Müdürlüğün teklifi üzerine tesbit etmek,

ı) Kendilerine kurum adına imza yetkisi verileceklerde, bunların yetki ve derecelerini tayin ve Kurumu ilzam edecek imza sirkülerini tesbit ve usulen tescil, neşir ve ilân etmek,

i) Bu kanunda belirtilen esaslara göre; Kurum mevcutlarının işletilme şekillerini tayin etmek, Genel Müdüre bu hususta yetki vermek,

j) Genel Müdürün yokluğu halinde yerine bakacak Genel Müdür yardımcılarında birini tesbit etmek,

k) Kurumca yapılacak akidleri inceleyip karar vermek,

l) Yönetim Kurulu üyelerinden gelecek teklifleri görüşerek karara bağlamak,

m) Bu kanunda tadad edilmeyen diğer işleri Genel Kurulun tasvibi ile yapmak,

n) Gerektiğinde yetkilerinin bir kısmını Genel Müdüre devretmek.

Denetim Kurulu

Madde 10- Denetim Kurulu:

a) Denetim Kurulu üç yıl süre ile üç asil, üç yedek üyeden teşekkül eder.

b) Seçilecek denetçileri maliye, hukuk, bankacılık, sigorta ve muhasebe sahalarından birinde tecrübe sahibi olması ve yüksek tahsil yapmış olması şarttır.

c) Denetim Kurulunun bir üyesi bünyesinde en çok işçiyi temsil eden, en üst derecedeki işçi kuruluşunun göstereceği dört aday, diğer 2 üye ise Genel Kurulda işçi statüsü dışındaki delegelerin gösterecekleri iki aday arasından gizli oyla Genel Kurulca seçilir.

Yedek üyeler de asil üyelerin seçim esasına göre seçilir.

d) Denetim Kurulu kendi aralarında bir başkan seçer. Şu kadar ki, denetçilerin her biri Genel Kurula karşı görevlerinden sorumludurlar.

e) Denetim Kurulu üyeliğinde boşalma halinde (c) bendindeki seçim esası dikkate alınarak en çok oy alan yedek üye göreve çağrılır.

Denetim Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 11- Denetim Kurulunun Görev ve Yetkileri:

- a) Genel Kurul adına kurumu denetlemek,
- b) Kurumun durumu hakkında 3 er aylık devreler itibariyle özellikle emniyet, verimlilik, likidite konuları üzerinde durarak raporlar düzenlemek, bunların birer kopyasını yönetim kuruluna ve birer kopyasını da yıllık raporlarına ekliyerek Genel Kurula sunmak,
- c) Genel Kurula sunulan yıllık raporlarda, Kurumun benzeri yerli ve yabancı müesseselerle, çeşitli yönlerden karşılaştırılmasını yapmak, gidiş ve tutum üzerinde açık tekliflerde ve plân programlar hakkında açık ve karara götüren tavsiyelerde bulunmak,
- d) Denetim Kurulu üyeleri ayrı ayrı veya birlikte görev yapmaya yetkilidirler.
- e) Kurumun denetimi, Türk Ticaret Kanununun Anonim Şirketleri hakkındaki hükümlere tabiidir. Denetim Kurulu görevini bu hükümler dairesinde yapar.

Genel Müdürlük Kuruluşu

Madde 12- Genel Müdürlük Kuruluşu:

Genel Müdürlük; bir genel müdür, yeteri kadar Genel Müdür Yardımcıları ve merkez ile taşra teşkilâtından teşekkül eder.

Genel Müdürün Seçimi

Madde 13- Genel Müdür:

- a) Yönetim Kurulunca 9. maddenin (a) bendine göre gizli oyla seçilir.
- b) Genel Müdür Yardımcıları, genel müdürün teklifi ile Yönetim Kurulunca tayin edilir. Bunların maliye, iktisat, ticaret, hukuk, bankacılık, sigorta gibi konularda tecrübeli ve yüksek tahsil yapmış olmaları şarttır.
- c) Genel Müdürlüğün merkez ve taşra teşkilâtı genel müdürün teklifi ve Yönetim Kurulunun uygun görmesi ile tamamlanır.

Genel Müdürün Görevleri

Madde 14- Genel Müdürün Görevleri:

- a) Kurumun işlerini, yönetim kurulunun gözetimi altında bu kurum ve diğer mevzuat hükümlerine göre yürütmek,
- b) Kurumu temsil etmek,
- c) Kurumun yıllık bütçe ve kadrolarını, iş programı ve çalışma raporunu hazırlayarak onay için yönetim kuruluna sunmak,
- d) Her beş yılda bir teknik bilânço ve aktüarya etmek, münhal kadrolara atanacak personeli sınav ve liyakat usulüyle tesbit ederek yönetim kurulunun onayına sunmak,
- f) Kurumun personeline verilecek ücret, tazminat, ikramiye ve sair özlük haklarını gerekçeleri ile tesbit ederek yönetim kurulunun onayına arz etmek.

Kurumun Gelirleri

Madde 15- Kurumun gelirleri zorunlu üyelerle isteğe bağlı üyelerin sigorta primine esas aylık ücretlerinden kesilecek %5 oranındaki kesenekler ile Kurum mevcutlarının işletilmesinden sağlanacak gelirlerden ibarettir.

a) Kurum her türlü bağış kabul edebilir.

b) Zorunlu üyelerle, isteğe bağlı üyelerin kendilerinin veya işverenlerinin ödemeleri gereken keseneklerin, 506 sayılı Kanunda belirtilen esas ve usullere göre Kurumca nasıl tahsil edileceği, isteğe bağlı sigortalılık, keseneğe esas ücretler, günlük kazanç sınırları, kesenek belgeleri ve ölçüleme, keseneklerin ödenmesi veya ödenmemesi hallerinde yapılacak işlemler, Yönetim Kurulunca hazırlanıp Sosyal Güvenlik ve Maliye Bakanlıklarının onayından geçtikten sonra yürürlüğe girecek yönetmelikte belirtilir.

Yönetim Giderleri

Madde: 16- Kurumun genel yönetim giderleri, yıllık genel gelirlerinin %10 unu aşamaz.

Sosyal Yardımlar

Madde 17- Kurumun yapacağı yardımlar:

- a) Malûllük yardımı,
- b) Yaşlılık yardımı,
- c) Ölüm yardımı,
- d) Evlenme yardımı,

Yardımlar bir defada toptan yapılır.

Sosyal Hizmetler

Madde 18- Üyelerinin ve ailelerinin her türlü sosyal ve moral ihtiyaçlarının giderilmesi amacı ile Kurum:

- a) Tüketim maddeleri satış yerleri açabilir.
- b) Çocuk yuvaları, öğrenci yurtları, lokal ve misafirhaneler açabilir, burs verebilir,
- c) Tatil ve dinlenme kampları, spor tesisleri ve eğlence yerleri kurabilir.
- d) Yurt içi ve yurt dışı geziler düzenleyebilir.
- e) Huzur evleri kurabilir veya bu yoldaki teşebbüslere katılabilir.
- f) İşçi Mesken kredileri verebilir.

Yönetmelikler

Madde 19- 18. maddede belirtilen sosyal hizmetlerden kimlerin hangi koşullarla ne ölçüde yararlanacağı Yönetim Kurulunca hazırlanıp Genel Kurulun onayından geçtikten sonra yürürlüğe girecek Yönetmeliklerde belirtilir.

Yaşlılık Yardımı

Madde 20- En az 5 yıl müddetle Kurumda üye olarak bulunduktan sonra Sosyal Sigortalar Kanununa göre Yaşlılık Sigortasından tahsise hak kazanmış olanlar yaşlılık yardımından yararlanabilirler.

Yaşlılık yardımı, üyenin kurumda geçen ve aidat ödediği her tam hizmet yılına karşılık olarak kuruma girdiği tarihteki aylığı ile

emeklilik ve sair suretle ayrıldığı tarihe kadar gördüğü zamların bu kanuna ilişkin (1) numaralı tablodaki emsaller ile çarpımından elde edilecek miktarların toplamından ibarettir.

Aylıklarda azalma halinde, (2) numaralı tablodan yararlanılır.

Ölüm Yardımı

Madde 21- Ölüm yardımı, ölen üyenin Kuruma aidat ödediği müddet içinde ölmesi halinde üyenin hayatta iken Kuruma vereceği beyannamede gösterdiği mirasçılarına ödenir.

Ölüm yardımının hesaplanmasında son almakta olduğu aylığının tutarı nazarı itibara alınır ve bu aylığın 6 katı ölüm yardımı olarak ödenir.

Ayrıca Kuruma dahil olduğu tarihten ölüm tarihine kadar geçen müddet nazarı itibara alınarak 20.maddeye göre hesaplanacak yaşlılık yardımı da ödenir.

Malûliyet Yardımı

Madde 22- Malûliyet yardımı:

a) Tam ve daimi malûliyet; üyelerden herhangi biri ister vazife dahili ister vazife harici olsun herhangi bir kaza hastalık ve sakatlık sonucu bir işle meşgul olmak imkânından kesin olarak mahrum kaldığı sıhhi heyet raporu ile tebeyyün ettiği taktirde tam ve daimi malûl addedilir.

Tam ve daimi malûliyet yardımı 21.madde gereğince hesaplanarak ölüm yardımı gibi ödenir.

b) Kısmi malûliyet; üyelerden birisi Herhangi bir kaza dolayısıyla daimi ve fakat kısmi bir malûliyete uğradığı taktirde kısmi malûliyet yardımına hak kazanır.

Kısmi malûliyet, yardımı hesabında son olarak alınan maaş tutarının 6 misli esas alınır, bu miktardan Bakanlar Kurulunun 26.5.1972 tarih 7/4496 sayılı kararına ilişkin Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün ikinci bölümündeki işkazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli işgöremezlik hallerinin meslekte kazanma gücünü ne oranda azaltacağını tesbitine göre bulunan nisbetler dahilinde ödeme yapılır. ./..

Evlenme Yardımı

Madde 23- Evlenmedolayısıyla işlerinden ayrılan kadın üyelerin kesenekleri toplamı yazılı istekleri üzerine aynen geri verilir.

Kesenek iadesi

Madde 24- İşten ayrıldıkları halde 20, 21. ve 22. maddelerde belirtilen tahsis şartlarını yerine getirmemiş bulunan üyelerle, bu üyelerden ölenlerin hak sahiplerine, bu kanun gereğince Kuruma yatırılmış bulunan kesenekleri aynen geri verilir.

Mesken Kredisi

Madde 25- Kurum, kuruluşunu takibeden beşinci yıldan sonra mali gücünün müsaadesi nisbetinde üyelerine mesken kredisi verebilir.

Kredinin nasıl, hangi koşullar ve ölçülerde verileceği Kurum Yönetim Kurulunca hazırlanıp Çalışma Bakanlığının onayından geçtikten sonra yürürlüğe girecek olan yönetmelikte belirtilir.

İşçilere Pazaryeri

Madde 26- Kurum, beş yıllık bir program hazırlayarak açılacak tüketim maddeleri satışyerlerini tayin eder, mümkün ve faydalı olan her yerde işçilere pazaryeri açmak üzere gereken çalışmaları yapar.

3000 den az Kurum üyesinin çalıştırıldığı yerlerde pazar yeri açılamaz.

Talebe Yurtları ve Burslar

Madde 27- Kurum, üyelerinin tahsil çağındaki çocukları için yurt içi ve yurt dışı öğrenim ve staj bursları tesis etmeye, öğrenci yurtlarını açmaya ve bu sahada her türlü sosyal ihtiyaçları karşılamak için gerekli teşebbüslerde bulunmaya yetkilidir.

Kurum Fonlarının İşletilmesi

Madde 28- Yönetim Kurulu, Kurumun maksat ve gayesinin tahakkuk

ettirilmesi imkânlarının, fonların işletilmesindeki başarıyla sıkı bağlantısını gözetmek kaydıyla:

a) Menkûl ve gayrimenkûl mallar iktisabına ve her türlü senet ve tahvil satınalmaya,

b) Lüzumlu ve faydalı gördüğü takdirde, her nevi şirketleri kurmaya, kurulmuş bulunanlara iştirake, bunların hisse senetlerini veya ortaklık paylarını satınalmaya,

c) Bankalar Kanununa tâbi bir banka kurmaya,

d) Lüzumunda, Kurum alacaklarını teminen, rehin ve ipotek tesis etmeye,

Yetkilidir.

Kurum Fonlarının İşletileceği Sahalar ve İşletme Politikası

Madde 29- Kurum, fonlarını, yeterli incelemeye dayanan kararlarla verimli ve güvenli her sahada işletebilir.

a) Kurumun yatırımları kalkınma plânına uygun olarak, onbeş yıllık perspektif içerisinde beşer yıllık plânlara bağlanır. Beşer yıllık plânlar genel kurulun onayı ile tekemmül eder.

b) Yönetim Kurulu, fonların her yıl hangi alanlara, hangi sonuçları sağlamak amacı ile yatırılacağını, yıllık programlar halinde Genel Kurulun onayına sunar.

c) Kurum, fonların işletilmesinde müdebbir bir tüccar gibi hareket eder.

Ayrıca, Sosyal yardım yatırımlarının gerçekleştirilmesinde özellikle yurdun doğu bölgelerinin ekonomik kalkınması, devamlı olarak göz önünde tutulacaktır.

Bu amaçla kalkınma plânının öngördüğü alanlara yapılacak yatırımlara, Kurum ilkelerine uyduğu takdirde öncelik tanınacaktır.

d) Fonların işletilmesinde, Kurumun yalnız başına veya hükmi yahut hakiki şahıslarla işbirliği halinde bulunması her projenin icabına göre tayin edilir.

e) Kurumun kuracağı tesis ve yapacağı yatırımlardan sağlayacağı kârın %5 i oranında bir fon meslekî ve teknik eğitim alanında kullanılmak üzere, bünyesinde en çok işçiyi temsil eden, en üst derecedeki işçi kuruluşuna tahsis edilir.

Çeşitli Hükümler

Madde 30- Kurumun muafiyetleri

a) Kurum, Kurumlar vergisine tabi değildir.

b) Kuruma yapılacak bağışlar, Kurumun ne nam altında olursa olsun, üyelerine veya kanuni mirascılarına yapacağı yardımlar her çeşit vergiden muaftır.

c) Kurumun, aşağıda belirtilen işlemleri hiçbir vergi resim ve harca tabi değildir.

1- Üyelerden kesilecek kesenekler,

2- Kurum tarafından yapılan işlemler için ilgililere verilmesi veya bunlardan alınması gereken her türlü evrak ve belgeler ve bunların suretleri,

Madde 31- Tüketim kooperatiflerine uygulanan mali hükümler, Kurumun açacağı tüketim maddeleri satış yerleri için de aynen uygulanır.

Madde 32- Kurumun hesap yılı, takvim yılıdır

Madde 33- Bu kanun gereğince yapılacak ödemeler ve sağlanacak yardımlar, ödeme yapılıncaya kadar haczedilemez, başkasına devir ve temlik edilemez.

Madde 34- İşveren, Kurum için kendisine düşen yükümlerden ve sair masraflardan dolayı işçilerin ücretlerinden indirim yapamaz.

Madde 35- Bu kanun gereğince yapılacak bildirimler hakkında 7201 sayılı Tebliğ Kanunu hükümleri uygulanır.

Son Hükümler

Madde 36- Bu kanun yayımını takibeden aybaşından itibaren yürürlüğe girer.

./..

Madde 37- Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

Geçici Hükümler

Geçici Madde 1-Kurumun ilk blânço dönemi, bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren takvim yılının başına kadardır.

Geçici Madde 2- Bu kanunda belirtilen Yönetmelikler, kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç (6 ay) içinde çıkarılır.

Geçici Madde 3- İlk Genel Kurula katılacak delegeler, bünyesinde en çok işçiyi temsil eden en üst derecedeki işçi kuruluğu tarafından çağrılır.

1 Numaralı Tablo

<u>Yıl</u>	<u>Emsaller</u>	<u>Yıl</u>	<u>Emsaller</u>
1	0 525 000	21	18 752 604
2	1 076 256	22	20 215 236
3	1 655 064	23	21 750 996
4	2 262 816	24	23 363 544
5	2 900 952	25	25 056 732
6	3 571 008	26	26 834 568
7	4 274 556	27	28 701 288
8	5 013 288	28	30 661 356
9	5 788 944	29	32 719 428
10	6 603 396	30	34 880 400
11	7 458 564	31	37 149 420
12	8 356 488	32	39 531 888
13	9 299 316	33	42 033 480
14	10 289 280	34	44 660 160
15	11 328 744	35	47 418 156
16	12 420 180	36	50 314 068
17	13 566 192	37	53 354 772
18	14 769 504	38	56 547 516
19	16 032 972	39	59 899 884
20	17 359 620	40	63 419 880

2 Numaralı Tablo

YILLAR	1 liranın n devre sonundaki baliği: K^n	YILLAR	1 liranın n devre sonundaki baliği: K^n
1	1,0500 0000	25	3,3863 5494
2	1,1025 0000	26	3,5556 7269
3	1,1576 2500	27	3,7334 5632
4	1,2155 0625	28	3,9201 2914
5	2,2762 8156	29	4,1161 3560
6	1,3400 9564	30	4,3219 4238
7	1,4071 0042	31	4,5380 3949
8	1,4774 5544	32	4,7649 4147
9	1,5513 2822	33	5,0031 8854
10	1,6288 9463	34	5,2533 4797
11	1,7103 3936	35	5,5160 1537
12	1,7958 5633	36	5,7918 1614
13	1,8856 4914	37	6,0814 0694
14	1,9799 3160	38	6,3854 7729
15	2,0789 2818	39	6,7047 5115
16	2,1828 7459	40	7,0399 8871
17	2,2920 1832	41	7,3919 8815
18	2,4066 1923	42	7,7615 8756
19	2,5269 5020	43	8,1496 6693
20	2,6532 9771	44	8,5471 5028
21	2,2859 6259	45	8,9850 0779
22	2,9252 6072	46	9,4342 5818
23	3,0715 2376	47	9,9059 7109
24	3,2250 9994	48	10,4012 6965
		49	10,9213 3313
		50	11,4673 9978

GENEL GEREKÇE

Günümüzün modern toplumlarında yurttaşların geleceğini teminat altına almak amacı taşıyan sosyal güvenlik sadece sosyal sigortalar yolu ile sağlanamamaktadır. Sosyal Sigortalar dışında gelir güvenliğini tamamlayıcı nitelikte yeni sosyal yardım imkânları sağlayan kuruluşlar gittikçe önem kazanmaktadır. Bu kabil kuruluşların tek fonksiyonu sosyal güvenliği sağlamak değildir. Bunun yanı sıra üyelerinin ekonomik durumunu geliştirmek, üye ve ailelerinin her türlü sosyal ve moral ihtiyaçlarını karşılamaktır.

Öte yandan sosyal güvenlik sistemi içinde toplanacak fonlar millî gelirden tasarruf payını arttıracak ve bu fonların plân hedeflerine uygun yatırımlara yönlendirilmesi ile millî gelir artışına katkıda bulunulacaktır.

Bütün bunların yanı sıra sınıflı yatırımların gerçekleştirilmesi ile yurdumuz için büyük önem taşıyan istihdam hacmi genişletilecek, işsizlik büyük ölçüde azalacaktır.

Ayrıca kurumun elde edeceği kârdan, özellikle mesleki ve teknik eğitim alanında kullanılmak üzere ayrılacak eğitim fonu ile, modern batı toplumlarında olduğu gibi devletin eğitim harcamalarına katkıda bulunmak ve dolayısıyla yurdumuz için hayati bir önem taşıyan sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak mümkün olacaktır.

Yukarıda verdiğimiz izahattan anlaşılacağı gibi, İYAK teklifi kanunlaştırıldığında, üyelerin karşılıklı dayanışmayolu ile sosyal yardım ve hizmet olanakları artacak, istihdama ağırlık veren sınıflı yatırımlar gerçekleştirilecek, bütün yurtda ve özellikle Doğu ve Güneydoğu bölgelerimizde yaşayan halkımıza dönük tüm yatırım imkânları seferber edilecektir.

MADDE GEREKÇELERİ

I

KURULUŞ

Madde: 1- Bu madde kurumun kuruluşu ile ilgili hükümleri ihtiva etmektedir.

Kurumun ismi "İşçi Yardımlaşma Kurumu" dur. Merkezi Ankara'dır.

Amacı kanunda belirtilen sosyal yardım ve hizmetleri üyelerine sunmaktır.

İYAK malî ve idarî yönden muhtariyeti haiz olup, bunun doğal sonucu olarak, tüzel kişiliğe sahip ve özel hukuk hükümlerine tâbi bir kuruluştur.

II

KAPSAM

Madde: 2-Bu maddede Kurumun üyeleri, zorunlu ve isteğe bağlı olarak iki grup halinde düzenlenmiştir.

Bünyesinde en çok işçiyi temsil eden, en üst derecedeki işçi kuruluşuna bağlı işçi teşekküllerinin üyesi olup,

- S.S.K.'ya göre sigortalı sayılanlar
- Sigortalılık durumları ne olursa olsun kanunlara göre işçi sayılanlar ve

- İYAK personeli

Kurumun zorunlu üyeleridir.

Diğer işçi kuruluşlarının üyeleri, işçi niteliği taşımakta olan diğer işçiler, yurt dışında çalışan Türk işçileri ve yaşlılık aylığından yararlanmakta olan işçiler için isteğe bağlı üyelik kabul olunmuştur.

Bu iki grup dışında kalan, ve işçi statüsünde olmayan genel kurul delegeleri de kurumunun zorunlu üyesidirler.

III

ÜYE SAYILMIYANLAR

Madde: 3- Kanunun kapsamına giren üyeler arasında bir ayrıcalık yaratılmaması için, diğer bir yardımlaşma kurumuna üye genel kurul delegelerinin bu üyeliklerinin devamı süresince, bu kanundan yararlanamayacakları öngörülmüştür.

IV

ORGANLAR

Madde: 4- Kurumun amacını gerçekleştirmek için gerekli organlar Genel Kurul, yönetim kurulu, denetim kurulu ve genel müdürlük şeklinde tesbit edilmiştir.

V

GENEL KURUL

Madde: 5- Kurumun en üst seviyedeki organı olan genel kurulun teşekkül tarzı gösterilmiştir.

Tüm üyelerin genel kurulda toplanması mümkün olamayacağından seçim usulü ile temsil esası kabul olunmuştur.

Madde: 6- Bu maddede genel kurulun olağan ve olağanüstü toplantı usul ve zamanı, toplantı nisabı, genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilecek merciler, genel kurula Ankara dışından katılacak üyelerin yollukları konuları düzenlenmiştir.

Madde: 7- Genel Kurulun görev ve yetkilerini düzenleyen bu maddede, Genel Kurula tevdi olunan görevler bakımından kurumun en üst seviyedeki karar organı olduğu açıkça görülmektedir.

VI

YÖNETİM KURULU

Madde: 8- Yönetim Kurulunun teşekkül tarzı, başkanlık divanının kuruluş şekli, toplantı usulü, zamanı ve nisabı bu maddede düzenlenmiştir.

Haftalık toplantılarda kurum işlerinin yürütülmesi hakkında bilgi edinmek bakımından genel müdür veya yardımcısının bulunması öngörülmüştür.

Toplantılara yöneticilerin devamını sağlamak maksadıyla 3 defa mazeretsiz olarak katılmayan yöneticinin müstafi sayılacağı belirtilmiştir.

Madde: 9- Yönetim Kurulunun görev ve yetkilerini düzenleyen bu maddede kurumun bünyesi içinde işlerin yürütümü bakımından yönetim kurulunun en üst seviyedeki organ olduğu açıkça ortaya konmuş bulunmaktadır.

Kurumun hemen bütün önemli işleri, yönetim kurulunun onayı ile yürütülmektedir.

VII

DENETİM KURULU

Madde: 10- Bu maddede, Genel Kurulca seçilen denetim kurulunun teşekkül tarzı, denetçilerin, ihtisas ve tecrübe sahaları, başkanlık divanının kuruluşu düzenlenmiş ve denetçilerden her birinin genel kurula karşı görevlerinden dolayı sorumlu olacakları belirtilmiştir.

Madde: 11- Bu maddede denetim kurulunun görev ve yetkileri düzenlenmiştir.

Genel Kurul adına kurumun denetimi, özellikle emniyet likidite ve verimlilik bakımından düzenlenecek raporlarla sağlanacaktır. Üçer aylık devreler itibarıyla hazırlanacak bu raporlar dışında, kurumun daha geniş bir perspektif içinde denetimi yıllık raporlarla tenin olunacaktır.

Denetim Kurulu görevini Ticaret Kanununun Anonim Şirketler hakkındaki hükümleri dairesinde yapar.

VIII

GENEL MÜDÜRLÜK

Madde: 12- Bu maddede genel müdürlüğün kuruluşu düzenlenmiştir.

Madde: 13- Genel Müdürün seçimi, yardımcılarının tayini ve ihtisas ve tecrübe sahaları, merkez ve taşra teşkilâtının teşekkül tarzı düzenlenmiştir.

Madde: 14- Genel Müdürün görevleri kurumun işlerini yürütmek ve kurumu temsil etmektir.

Genel Müdür Kurumun işlerini yönetim kurulunun gözetimi altında ve bu kanun ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre yürütecektir.

IX

KURUMUN GELİRLERİ

Madde: 15- Kurumun gelirleri üyelerin aylıklarından kesilecek %5 keseneklerle kurum mevcutlarının işletilmesinden elde edilecek gelirler ve her türlü bağışlardan ibarettir.

Keseneklerin ödeme şekli ve usulü Yönetim Kurulunca hazırlanıp, Sosyal Güvenlik ve Maliye Bakanlıklarının onayından geçtikten sonra yürürlüğe girecek yönetmelikte belirtilecektir.

X
YÖNETİM GİDERLERİ

Madde: 16- Kurumun esas amacı olan, üyelerine sağlayacağı sosyal yardım ve hizmet olanaklarını arttırmak, istihdama ağırlık veren sınaî yatırımlara yönelebilmek için kurumun genel yönetim giderlerinin yıllık genel gelirinin %10'unu aşamıyacağı esası kabul olunmuştur.

XI
SOSYAL YARDIMLAR

Madde: 17- Kurumun yapacağı sosyal yardımlar, malûllük, yaşlılık, ölüm ve evlenme yardımı olup, bu yardımlar için bir defada ve toptan ödeme esası kabul olunmuştur.

XII
SOSYAL HİZMETLER

Madde: 18- Bu maddede üyelerin en çok ihtiyaç duydukları konularda sosyal hizmetler yapılabileceği belirtilmiştir.

Kurumun ilk kuruluş yıllarında sosyal hizmetlerin fazla geniş tutulmaması, ancak verimli sahalarda yapılacak yatırımlardan sonra, kârlılık oranı arttığı ölçüde sosyal hizmetlerin geliştirilmesi esası kabul olunmuştur.

XIII
YÖNETMELİKLER

Madde: 19- Sosyal hizmetlerden yararlanacak şahıslar ve yararlanma şartları, yönetim kurulunca hazırlanıp, Genel Kurulun onayından geçtikten sonra yürürlüğe girecek yönetmeliklerle tesbit olunacaktır.

XIV
YAŞLILIK YARDIMI

Madde: 20- Bu maddede yaşlılık yardımından faydalanma şartları gösterilmiştir. Yaşlılık yardımından faydalanabilmek için en az 5 yıl müddetle kuruma üye olmak ve Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık sigortasından tahsise hak kazanmış olmak lâzımdır. Yaşlılık yardımı, üyelik süresi zarfında üyenin kuruma girdiği tarihteki aylığı ile ayrıldığı tarihe kadar gördüğü artışlara tasarıya ekli (1) numaralı tablodaki emsallerin uygulanması suretiyle hesaplanacaktır.

Aylıklarda her hangi bir sebeple azalma olduğu takdirde tasarıya ekli (2) numaralı tablodan da yararlanılacaktır.

XV
ÖLÜM YARDIMI

Madde: 21- Kurum üyesi iken ölenlerin hayatta iken kuruma verecekleri beyannamede gösterecekleri mirasçılarına ölüm yardımı yapılır.

Ölüm yardımında belirli bir üyelik süresinin doldurulması şartı aranmamıştır.

Ölüm yardımı üyenin son almakta olduğu aylığının 6 katı olarak ödenir. Ayrıca 20.maddeye göre hesaplanacak yaşlılık yardımı da ödenir.

XVI
MALULİYET YARDIMI

Madde: 22- Bu maddede Malûliyet hali 2 şekilde mütalâa olunmuştur.

Tam ve daimî malûliyet, bir işle meşgul olmak imkânından kesin olarak mahrum kalma halidir. İster vazife dahili ister vazife harici olsun bu durumda üyeye malûliyet yardımı 21 madde gereğince hesaplanarak ölüm yardımı gibi ödenir.

Kısmî ve daimi malûliyet hâlinde de Bakanlar Kurulunun 26.5.1972 tarih 7/4496 sayılı kararına ilişkin Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün ikinci bölümündeki işkazası ve Meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik hallerinin meslekte kazanma gücünü ne oranda azaltacağına tesbitine göre bulunan nisbetler dahilinde ödeme yapılır.

XVII
EVLENME YARDIMI

Madde: 23- Bu maddede kadın üyelerin evlenerek işten ayrılmaları durumunda kurumdaki keseneklerinin yazılı istekleri üzerine geri verilmesi hali düzenlenmiştir.

XVIII
KESENEK İADESİ

Madde: 24- İşten ayrıldıkları halde bu kanuna göre sosyal yardımlardan tahsise hak kazanamayan üyelerin kuruma yatırdıkları keseneklerin geri verilmesi düzenlenmiştir.

XIX
MESKEN KREDİSİ

Madde: 25- Bu maddede üyelerin mesken sahibi olabilmelerini teminen yapılacak hizmetin esasları düzenlenmiştir.

Kurum kuruluşunun 5.yılından sonra mâlî gücünün müsaadesi nisbetinde üyelerine mesken kredisi verebilir.

Kredi miktarı ve şartları Yönetim Kurulunca hazırlanıp, Çalışma Bakanlığının onayından geçtikten sonra yürürlüğe girecek olan yönetmelikte belirtilecektir.

XX
DİĞER SOSYAL HİZMETLER

Madde: 26- Bu maddede üyelere ucuz ve kaliteli gıda ve diğer ihtiyaç maddelerini temin etmek amacıyla pazar yerleri kurulması düzenlenmiştir.

Madde: 27- Bu maddede üyelerin tahsil çağındaki çocuklarına öğrenim imkân ve kolaylığı sağlamak amacıyla öğrenci yurtları kurulması ve burslar verilmesi öngörülmüştür.

XXI
KURUM FONLARININ İŞLETİLMESİ

Madde: 28- Kurumun maksat ve gayesini gerçekleştirmek, kurum fonlarının

işletilmesindeki başarıya bağlıdır. Fonların değerlendirilmesi konusunda kuruma bazı yetkiler tanınması zorunlu görülmüş ve bu yetkiler, maddede 4 fıkra halinde sayılmıştır.

XXII

KURUM FONLARININ İŞLETİLECEĞİ SAHALAR VE İŞLETME POLİTİKASI

Madde: 29- Kurum fonlarından sosyal yardım ve hizmetler için ayrılacak meblâğ çıkartıldıktan sonra bunun dışında kalan serbest fon istihdama ağırlık veren sınıflı yatırımlara yöneltilecek bütün yurtdışı ve özellikle doğu ve güneydoğu bölgelerimizde yaşayan halkımıza dönük yatırımlara tahsis olunacaktır.

Serbest fonun kurumun bu gayesini gerçekleştirmek maksadıyla değerlendirilebilmesi için kuruma tanınan yetkiler, maddede 5 fıkra halinde düzenlenmiştir.

XXIII

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

Madde: 30- Bu maddede kurum ve üyeleri ilgilendiren vergi muafiyet ve istisnaları düzenlenmiştir. Kurumun, sosyal yardım ve hizmetler dışında kalan genel amacını gerçekleştirebilmesi sınıflı yatırımlarda bulunulması şartına bağlıdır. Bu itibarla kurumun bazı vergi muafiyet ve istisnalarından yararlandırılması zorunlu görülmüştür.

Madde: 31- Kurumun açacağı tüketim kooperatifleri bu tip kooperatiflere uygulanan malî hükümlere tâbidir.

Madde: 32- Kurumun hesap yılı, takvim yılıdır.

Madde: 33- Bu maddede üyelere bu kanun gereğince yapılan ödemelerin haciz edilemeyeceği ve başkalarına devir ve temlik edilemeyeceği düzenlenmiştir.

Madde: 34- Bu maddede işverenin kurum dolayısıyla kendisine düşen yükümlerden dolayı, işçi ücretlerinden indirim yapamayacağı düzenlenmiştir.

Madde: 35- Bu kanun gereğince yapılacak bildirimler hakkında 7201 sayılı tebliğ Kanun'u hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

XXIV

SON HÜKÜMLER

Madde: 36- Yürürlük hükmü olan bu maddede bu kanunun yayımını takip eden aybaşından itibaren yürürlüğe gireceğini belirtilmiştir.

Madde: 37- Yürütme hükmü olan bu maddede kanunun Bakanlar Kurulunca yürütüleceği belirtilmiştir.

XXV

GEÇİCİ HÜKÜMLER

Madde: 1- Kurumun ilk bilânçosunun kapsayacağı süre belirtilmiştir.

Madde: 2- Kanunda çeşitli konular düzenleyecek yönetmeliklerin, kanunun yayımı tarihinden itibaren 6 ay içinde çıkarılması öngörülmüştür.

Madde: 3- Kurumun fiilen faaliyete geçmesini temin maksadıyla ilk genel kurula katılacak delegelerin, bünyesinde en çok işçiyi temsil eden en üst derecedeki işçi kuruluştan tarafından çağrılması öngörülmüştür.

195 SAYILI (BASIN İLAN KURUMU TEŞKİLİNE DAİR KANUN) un
BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİNE VE YENİDEN BAZI
MADDELER EKLENMESİ HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

Genel Gerekçe:

195 sayılı (Basın İlan Kurumu Teşkiline Dair Kanun) 7.1.1961 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

334 Sayılı (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası) ise, 9.7.1961 tarihinde kabul ve Resmi Gazete ile 26.7.1961 tarihinde neşir ve ilân edilmiş olup, 22.4.1970 tarih ve 1254, aynı tarih ve 1255, 2.7.1971 tarih ve 1421, 2.9.1971 tarih ve 1488, 20.3.1973 tarih ve 1699, 22.4.1974 tarih ve 1801 sayılı yasalarla da bazı maddelerinde değişiklik ve eklemeler yapılmıştır.

Görülüyor ki, 195 sayılı yasanın yürürlüğe girişinden sonra Anayasa ve değişiklikleri kabul edilmiş; böylece, Anayasa ile sağlanan haklar ve gelişen toplum şartlarına 195 sayılı yasa cevap veremez biçimde kalmıştır.

Bugünkü hali ile Anayasada, basın yayın ile ilgili hükümlerde kabul edilen temel ilkeler şöyle özetlenebilir:

- 1- Basın hürdür (Md. 22/1)
- 2- Devlet, basın ve haber alma hürriyetini sağlayacak tedbirler alır. (Md.22/2)
- 3- Gazete ve dergilerin çıkarılması, yayımı, mali kaynakları ve gazetecilik mesleği ile ilgili şartlar; kanunla düzenlenir. (Md.23/2.A)
- 4- Kanun: Haber, düşünce ve kanaatlerin serbestçe yayınlanmasını engelleyici veya zorlayıcı, siyasi, iktisadi, mali ve teknik kayıtlar koyamaz. (Md.23/2.B)
- 5- Gazete ve dergiler, devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin veya bunlara bağlı kurumların araç ve gereçlerinden eşitlik esaslarına göre faydalanırlar. (Md.23/3)
- 6- Basın dışı haberleşme ve yayın araçlarından kişilerin ve siyasi partilerin faydalanma hakkının şartları ve usulleri, demokratik esaslara ve hakkaniyet ölçülerine uygun olarak kanunla düzenlenir. (Md.26/1-2)
- 7- Anayasanın koyduğu gerekler dışında kanun, halkın bu araçları haber almasını, düşünce ve kanaatlere ulaşmasını ve kamu oyunun serbestçe oluşumunu engelleyici kayıtlar koyamaz. (Md.26/1-C)
- 8- Ancak, devlet tarafından kurulan radyo ve televizyon istasyonları ile (Md.121/1), devlet tarafından kurulan veya devletten mali yardım alan haber ajanslarının tarafsızlığı esastır. (Md.121/4). Haberlerin doğruluğu ilkesi de benimsenmiştir. (Md.121/3)
- 9- Devlet, özel teşebbüsün ve milli iktisadın gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır. (Md.40/3)
- 10- Türkiye Cumhuriyeti, insan haklarına ve başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, milli, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir. (Md.2). Devlet, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, fert huzuru, sosyal adalet ve hukuk devleti ilkeleri ile bağdaşmayacak surette sınırlandıran, siyasi, iktisadi ve sosyal bütün engelleri kaldırır, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlar. (Md.10/2)

Demek oluyor ki, hak ve özgürlükleri düzenleyen kanunlar, bu arada basın ve yayınla ilgili olanları da bazı kayıtlara uygun olacaktır. Bu kayıtların anyasanın özüne ve sözüne uygunluğu gerekmektedir.

Anayasa, aslında bir bütün halinde mütalâa edilmelidir. Herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz devrilmez ve vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu vakıasının içinde (Md.10/2), Türkiye devletini, ülkesi ve milleti ile bölünmez bir bütün olarak görmemek (Md.3), mümkün değildir.

Buradaki ahengi kabul ve yürütme vecibesi, devlete olduğu kadar fertlere de yüklenmiştir. Bu gerçeklerin, basın ve yayın mensupları için de geçerli olduğu muhakkaktır.

Bu temel kuralların ışığı altında basın ve yayın mevzuatımız incelenecek olursa, Anayasal gelişmelere bu alanda uygunluk sağlanmadığı, ahenksizliğin büyük bir sorun haline geldiği sonucuna varılır. Bu sorunun ise süratle halledilmesi gerekmektedir.

Basın İlân Kurumu sorunu, çok yönlü bir gelişim içindedir. Basın mesleğinde çalışanlar ile çalıştıranlar arasında, okuyucu ile basın arasında, bilhassa geniş kitlelere kolaylıkla ve daha müessir bir şekilde hitap etme imkanına sahip basın dışı haberleşme ve yayın araçları (radyo, televizyon, sinema) ile basın araçları arasındaki ahenksizlik, güçlü basın ile güçsüz ve yok olmaya maruz kalmış Anadolu basını arasındaki dengesizlik, fert huzurunu bozucu, sosyal adalet ve hukuk devleti ilkeleri ile bağdaşmayan engeller husule getirmiş ve insanın maddi ve manevi varlığını geliştirici şartları hazırlama vecibesini yüklenmiş devletin, bu görevine titizlikle yönelmesinin zamanı gelmiştir.

Basın ve yayın mesleğinden gelen parlamenterler olarak, basın ilân kurumu yasasını incelemiş, basın kuruluşlarından gelen önerileri de değerlendirmek suretiyle yukarıda belirtilen Anayasal ilkelerin ışığı altında bir değişiklik teklifi hazırlamış bulunuyoruz.

Değişiklik teklifinin düzenlenmesinde 195 sayılı kanunun, basın mesleğine ve basın mensuplarına gerçekten büyük yarar sağlayan ve Anayasa ilkelerine uygun görülen maddeleri konulmuş, sadece aksayan ve tefsire göre değişen maddelerine açıklık getirilmiş, sosyal adalet ve hukuk devleti ilkeleri yanısıra insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi ve devletin varolma sebebi, ahenkli bir şekilde dikkate alınarak yenilikler getirilmiştir.

Bilhassa, işlemez hale gelen basın ahlâk Yasasına uyma kuralı yerine Batı demokrasilerinde yaygın, tatbik imkânı bulmuş olan bir sistem benimsenmiştir.

Diğer önerilerimiz ise şu amaçları gütmektedir:

1- Resmi kuruluşlar tarafından verilmekte olan fakat hususi reklam sayılan reklamların uygulamadaki kötü ve basın özgürlüğünü zedeleyici dağıtımını önlemek ve adil ölçüler içerisinde yeniden düzenlemek,

2- Gerçek ve tüzel kişilerin ilân ve reklam dağıtımının, demokratik ülkelerde olduğu gibi denetlenmesini sağlamak, dolayısıyla özel ilân ve reklam yoluyla basın özgürlüğüne yöneltilen tehlikeleri önlemek,

3- Radyo, televizyon ve sinemanın reklamlar konusunda basını rahatsız edici uygulamalarını önlemek, ./..

- 4- Basında çalışanlardan işsiz kalanlara sosyal güvenlik sağlamak,
- 5- Bazı işverenlerin resmi ilân ve reklamları, kendi çıkarları yönünde kullanmasını önlemek,
- 6- Asgari kadroların normal hale getirilmesini sağlayarak, basındaki istihdam sorununa - tam olmasa bile- önemli ölçüde çözüm getirmek,
- 7- Basın mesleğinde bedenen ve fikren çalışanların meslek içi eğitimlerini gerçekleştirmek için Kurumun katkısını sağlamak,
- 8- Basın mesleğinde fikren ve bedenen çalışanların kurum organlarında görev almalarını sağlamak,
- 9- Kurumun, "Basının her türlü ihtiyaçlarını temin etmek" şeklinde özetlenen görevlerinden birini bütün basın organlarına yaymak için belli nitelikteki ciddi haber ajanslarını kanun bünyesine almak,
- 10- Kurumda çalışanların işçi statüsüne geçmelerini ve genel kurulda temsillerine imkân verilmesini sağlamak,
- 11- Haber ajanslarında çalışan ve sayıları bir hayli fazla olan basın işçilerine, gazete ve dergilerde çalışanlar gibi, bugüne kadar yararlanamadıkları kredi almak, vs. gibi imkânlardan yararlanma hakkına sağlamak, TRT'nin haber ve program hizmetlerinde çalışanlara da bu hakları tanımak,
- 12- Basın ilân Kurumu bünyesinde bir dağıtım bürosu kurarak, basın ve yayın organlarına kolaylık ve süratli, yaygın ve ucuz dağıtım imkânı sağlamak.

Notu

- 1- Değişiklik yapılan madde sayısı 17.
 - 2- Eklenen madde sayısı 11
 - 3- Değişiklik yapılan maddeler:
1, 2, 5, 8, 9, 10, 12, 14, 17, 24, 34, 35, 40, 41, 42, 43, 44.
 - 4- Eklenen maddeler:
56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 ve 66.
-

MADDE GEREKÇELERİ

Madde - 1

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bu madde 2 fıkradan ibarettir ve teklifte korunmuştur. Ancak soruna açıklık kazandırmak üzere, 3.fıkra eklenmiştir. Bunlar, amaçları ortaya koymaktadır.

Gerekçe:

Basın ve yayın hayatının dünyada ve Türkiye'de geçerli 4 temel ilkesi vardır:

- 1- Basın ve yayının ilânlara ihtiyacı vardır.
- 2- İlânlar; basının ve basın dışı haberleşme ve yayın araçlarının bütün masraflarını karşılayan bir gelir kaynağı değil, fakat ciddi çalışmalara destek olacak ekonomik bir güçtür.
- 3- İşverenin de, işçinin de hakkı korunmalıdır.
- 4- İnsan haysiyeti ve fikir özgürlüğü zedelenmemelidir.

Bir müessese ne kadar vazgeçilmez olursa olsun, amacından sapıyorsa veya saptırılıyorsa, hizmette adalet sağlanamıyorsa, toplum bünyesinde bir dengesizlik ve ahenksizlik, bunların bileşkesini teşkil eden yıkıcı bir mücadele devam ediyorsa mutlak vazgeçilmezlik -kanuna rağmen- tehlikeye girer. Geçici ve satıhta tedbirlerle müesseseleri yaşatmak mümkün değildir. Çeşitli şikâyet ve eleştiriler dolayısıyla -özellikle son senelerde- Basın İlân Kurumu da gerçek fonksiyonunu yapamaz hale gelmiş ve bu yüzden varlığı tehlikeye girmiştir. Teklifimiz kanunlaştığı takdirde Basın İlân Kurumu âdil, itibarlı ve çalışanın da haklarını koruyabilecek bir kuruluş halini alacaktır. Fikir hayatı ve bunun yapıcı ve yaratıcısı basın ve yayım araçları, bir ölçüde ilânların kahredici baskısından kurtarılacaktır.

Bu madde ile iki ufka bakılmıştır:

A) Kamu kuruluşlarına ait reklâm ve tanıtma faaliyetleri: Bugün özel reklâm sayılmakta ve dağıtımı kamu kuruluşları tarafından serbestçe yapılmaktadır. Ancak kamu kuruluşlarını yönetenlerin siyasi iktidarlar tarafından tayin edilmesi sonucu, basın özgürlüğüne ters düşen uygulamalar çıkmaktadır. Genellikle siyasi iktidarla aynı görüşleri paylaşan gazeteler, kamu kuruluşlarının en büyük payını almaktadır. Basın İlân Kurumu Yönetim Kurulu yıllık faaliyet raporları incelendiğinde siyasi gelişmelere paralel olarak gazetelerin aldıkları kamu kuruluşu reklamlarının büyük ölçüde azaldığı veya çoğaldığı görülmektedir. Bu arada siyasi iktidar mensupları ile anlaşmazlığa düşen gazetelerin de tirajlarının yüksek oluşuna rağmen bu reklâmlardan çok az pay aldıkları rakamlarla sabittir. Teklifimiz, haksızlığı giderici olacaktır.

B) Gerçek ve tüzel kişilerin baskıları, gazeteler ve dergiler üzerinde fikir özgürlüğünü tehdit eden bir tehlike olarak önem kazanmıştır. Özel teşebbüs ile devlet teşebbüslerinin yanyana yaşadığı ülkelerde basının her iki fikri savunan gazete ve dergilere sahip olması tabiidir. Bazı gazete veya dergi, karma ekonomi ile kalkınmada devletçiliğe, bazı gazete ve dergi de özel teşebbüse öncelik verilmesini benimsemiş olabilir.

Bununla beraber devletçiliğe öncelik verilmesi görüşünü savunan gazete ve dergilerin özel teşebbüsün ilânlarına muhtaç olduğu da bir vaki'dir. Batı demokrasileri de bu konuyu önemle ele almış ve uygulamışlardır. Çünkü hiç bir ülkede gazeteler yalnız satış gelirleri ile yaşayamaz. İlân gelirleri azalan basın organlarının iflâsa sürüklendiği, kapanmak zorunda kaldığı veya fonksiyonunu yitirdiği çok görülmüştür. Bunu bilen gerçek ve tüzel kişilerin de yayın politikasından hoşlanmadıkları, basın organlarını mali abluka altına alarak susturmaya çalıştıkları görülmemiştir.

İngiltere ve Fransa gibi basın özgürlüğünün vatanı sayılan ülkelerde bu gibi olaylar büyük tartışma ve mücadeleye yol açmıştır. Çeşitli resmi ve yarı resmi kuruluşlar, basın özgürlüğünü kısıtlayan mali baskılara karşı çare aramış ve bulmuşlardır. Bugün başta Fransa olmak üzere, batı demokrasilerinde basın özgürlüğünün özel teşebbüs çevrelerine karşı korunarak, emek ile sermaye arasındaki demokratik dengenin bozulmasına imkân verilmediği kesinlikle bilinmektedir. Ülkemizde de bu konuda uygulamanın Basın İlân Kurumu tarafından yerine getirilmesi ve Kurum bünyesinde teşkil edilecek tarafsız bir kurulun özel ilânlarla ilgili denetim görevini gerçekleştirmesi mümkündür. Esasen Basın İlân Kurumu, bugünkü statüsü ile de özel ilân ve reklâmlar üzerinde denetleme yetkisini kullanmaktadır. Yürürlükteki Kanunun 47 ve 48'nci maddeleri hem ilânların yayınlanmasına aracılık eden prodüktörleri hem de bu ilânları yayınlayan gazeteleri kuruma bilgi vermeye mecbur tutmaktadır. Kurum kendisi tarafından verilmeyen ilân ve reklâmların hesabını ve bunların kimler tarafından verildiğini tesbit etmektedir. Prodüktörler ve gazeteler yıllık ilân bordrosu düzenlemek ve kuruma tevdi eylemekle yükümlü tutulmuşlardır. Teklifimiz bu yüzden Kuruma büyük bir külfet yüklemeyecektir.

Teklifimiz, gerek kamu kuruluşlarına gerekse gerçek ve tüzel kişilere ait reklâmların dağıtımını esaslarını da özellikleri dolayısıyla resmi ilânlardan ayrı bir statü içinde getirmektedir. Resmi ilânların basını destekleme görevi dolayısıyla dağıtım esasları yürürlükteki 34'üncü maddede yer almış bulunmaktadır. Burada beş vasıf aranmaktadır. Özel reklâm ve ilânlar için ise sadece tiraj esasının aranması şartı getirilmekte ve ilgili maddeler bu görüşe göre düzenlenmektedir. Ve hiç bir zaman özel teşebbüsün basına teslimiyeti de düşünülmemiştir. Beşyüzbin liraya kadar reklâm ödeneği ayıran gerçek ve tüzel kişilere muhtariyet tanınmış, ancak bundan sonrası için Basın İlân Kurumunun rolü düşünülmüştür. Böylece özel teşebbüs, basının usul ve teamül dışı tazyikine maruz bırakılması eylemlerinden uzak tutulmak istenilmiştir. Canlı ve müessir bir yayınla, hatta büyük tirajlı gazetelerin reklâm aracı halini alan sinema ve Radyo-Televizyonun etkisini lâyık hadde indirmek suretiyle, basının hakkını korumak, dengeyi sağlamak amacı da güdülmüştür. Duyan, düşünen ve davalarına sahip çıkan bir Anadolu basını da, ancak hakkını bulmakla güç kazanacaktır.

Madde - 2

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bu madde 2 paragraftan ibarettir. Ancak ikinci paragraf korunmuş, 1'inci paragrafta değişiklikler yapılmıştır. 1'inci paragraf 7 fıkra iken 3 ve 8'inci fıkralar ilâve edilmekle 3, 4'e; 4, 5'e; 5, 6'ya; 6, 7'ye ve 7 de 9'a gelmiştir. Bununla birlikte 1, 2, 3, 4, 6, 7'inci fıkralarda bazı değişiklikler yapılmıştır.

Gerekçe:

Kanunun 1'inci maddesinde resmi ve özel ilânlarla reklâmlar kapsama alındığı gibi bunların yayınlanmasında gazete ve dergilerle birlikte sinema ve TRT Kurumu da öngörüldüğünden, bu organlarda yayınlama aracı olmak ve denetlemek vecibesi şumul kazanmış ve 1'inci fıkra buna göre tanzim edilmiştir.

2'nci fıkroda (Kurumun idaresine iştirak eden mevkuteler) tarifi yerine (Kuruma dahil mevkuteler ve mevkute niteliğinde olup asgari kadroları bulunan haber ajansları) tarifi tercih edilmiştir.

3'üncü fıkroda (basında fikren ve bēdenen çalışanların çoğunlukta olduğu sendika tarifi, bu kanunlara paralel olarak kullanılmış ve basın işçisinin mesleğini yürütürken işsiz kalması daima muhtemel bulunduğu ve bu risk altında basın özgürlüğü bahis konusu olamayacağı için, basında dayanışmanın ciddi adımlarından biri olan işsizlik sandığının kurulması, yürütülmesi ve amacını gerçekleştirmesi, yardım şartına bağlı görülmüştür.

4'üncü fıkroda yönetmelikte tesbit edilecek iki yılı geçmemek üzere verilecek borç para, TRT haber ve program servisi ve haber ajansa mensuplarına da teşmil edilmiştir.

6'ncı fıkroda (yardım sandığı) ilkesi getirilmiş ve görev, tarifi yapılan sendikaya verilmiştir. 195 sayılı yasada (yönetmelikle tesbit edilecek basın mensupları ile bunlardan çalışamaz durumda olanlardan yardıma muhtaç bulunanlara ve ölenlerin ailelerine yardım) şeklinde muayyen bir durum gözetilmişti. Yardım Sandığının amacı yalnız bundan ibaret bulunmayacak, basın mesleğinin geleceği ve basın mensubunun hay-siyeti ve mesleğinde yaşama hakkı istikametinde ve sandık yönetmeliği esaslarında mahfuz tutulacaktır.

7'nci fıkra, maddeye açıklık kazandırıcı şekilde düzenlenmiştir.

8'inci fıkra ise basın ile okuyucu arasında dindirilemeyen bir sıkıntıyı gidermek üzere düşünülmüştür. Türkiyenin coğrafi ve ulaştırma şartları zor da olsa basını değerlendirmek, vatandaşın zamanında haber almasını sağlamak vecibesi ihmal edilemez. Zamanında okuyucusuna ulaştırılmayan gazete veya dergi ölü doğmuş gibidir. Bunun için binlerce adadan oluşan Japonya'da, bu sorun devlet eliyle halledilmiştir. Basında dağıtımı aksatmadan yürütecek bir kuruluşa ihtiyaç vardır ve bunu yurt çapında çalışan tarafsız bir dağıtım bürosu sağlayacaktır.

Madde - 5

Değişikliğin Mahiyeti:

Genel Kurulun teşekkül ve terekküp tarzına dair olan bu maddede köklü bir değişiklik düşünülmemiş, basın ve yayımı oluşturanlar iki grupta toplandığı için sıhhatli bir denge, temsil eşitliği öngörülmüştür. Bunu tevsik için bir tablo sunulmuştur.

Eski Durum

Yeni durum

1	Hükümetçe görevlendirilen	
1	Adalet	1
1	Milli Savunma	1
1	İçişleri	1
1	Maliye	1
1	Bayındırlık	-
-	Ulaştırma	1
1	Ticaret	1
-	Sanayi ve Teknoloji	1
-	Çalışma	1
7	Basın-Yayım	9
4	Sendika	16
6	Gazete ve ajans sahipleri	6
3	Gazeteci dernekleri	3
-	Anadolu basını	2
2	Prodüktör	1
-	Sinema sahipleri	1
-	TRT Kurumu	2
1	İstanbul Ticaret Odası	-
1	İstanbul Sanayi Odası	-
-	Türkiye T.ve S.Odaları	
-	ve borsaları Birliği	2
1	İstanbul Barosu	-
-	Barolar Birliği	1
1	Noterler Birliği	-
3	İstanbul Üniversitesi	-
1	Ankara Üniversitesi	-
1	Gazetecilik Enstitüsü	1

Tablonun incelenmesinden Genel Kurul üye sayısı 31 iken 44'e çıkarılmıştır.

Gerekçe:

1- Basın ve yayımla ilgili bulunmayan İstanbul Noteri, Üniversite öğretim görevlisine yer verilmemiştir.

2- Sinema ve TRT Kurumu ve özel ilân ve reklâmlar Basın İlân Kurumu kapsamına girdiğinden sinemanın 1, TRT Kurumunun 2 ve Türkiye Ticaret ve Sanayi Odaları ve Borsaları Birliğinin 2 üye ile Genel Kurulda temsili uygun görülmüştür.

3- Anadolu Basınının da 2 üye ile temsili düşünülmüştür.

4- Barolar Birliği, İstanbul Barosunu da içerdüğinden tercih edilmiştir.

5- Basındaki gelişmeleri ve Türkiye gerçeklerini daha yakından takip edecek olan Üniversite ve yüksek okula bağlı Gazetecilik Enstitüsü veya fakültesinin bir öğretim görevlisi ile temsiline fayda mülâhaza edilmiştir.

6- Basın İlân Kurumu bünyesinde bir dağıtım bürosu düşünüldüğünden Ulaştırma Bakanlığı temsilcisi, Bayındırlık Bakanlığı yerine, Ticaret ve Sanayi Bakanlığı iki ayrı bakanlık halini aldığından herbirinin temsilcisi, Basında fikren ve bedenen çalışanların sendika faaliyetleri bahis konusu bulunduğundan Çalışma Bakanlığının temsilcisine yer verilmemiştir.

7- Sanayi ve Ticaret Odaları Borsalar ile birlik vücuda getirmiş bulunmakla üst kuruluşun temsilci göndermesi uygun görülmüştür.

Genel Kurul salt çoğunlukla toplanacağından ilân veren ve nesredenlerle basın ve yayımda bedenen ve fikren çalışanların ahenkli tutumu hedef alınmıştır.

Madde - 8

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasaya göre 6 fıkradan oluşan bu maddeye 5'inci fıkra eklenmekle 5 ve 6'ncı fıkralar aynen alınmakla beraber birer numara ileri gitmiştir. 2 ve 4'üncü fıkralarda değişiklik yapılmıştır.

Gerekçe:

2 fıkroda Kurumla birlikte Kuruma bağlı kuruluşlar (İşsizlik Sandığı), (Dağıtım Bürosu) gibi bahis konusu olduğundan hesapların tetkikine ve tahsis blanşolarının müzakere ve tastikine bunlar da katılmıştır.

4'üncü fıkroda yardım miktarı en az %5 ten %8'e yükseltilmiş ve yapılacak yardım nisbetleri de açıklanmıştır.

5'inci fıkroda Özel İlân ve Reklâmları Denetleme Kurulu üyelerinin seçimi düzenlenmiş ve kurulun ahenk içinde çalışması düşünülmüştür.

Madde - 9

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasaya göre 2 fıkradan ibaret olan bu maddede 1 'inci fıkroda denetleme, kuruma bağlı kuruluşlara teşmil edilmiş, 2 fıkra korunmuştur.

Gerekçe:

Kuruma bağlı olarak (Yardım Sandığı, İşsizlik Sandığı, Dağıtım Bürosu gibi) çalışan kuruluşların da Genel Kurul adına Denetçiler tarafından denetlenmesi uygun görülmüştür.

Madde-10

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasaya göre 4 fıkradan oluşan bu maddede 3 ve 4'üncü fıkralar korunmuş, 2 fıkra kaldırılmış ve 1'inci fıkroda Yönetim Kurulu üyelerinin seçiminde değişiklik yapılmıştır.

Gerekçe:

Yönetim Kurulu üyeliğine dahafazla üye getirme mücadelesi iyi sonuçlar vermediği gibi yasanın eski biçimi, mücadeleyi körükler mahiyet arzettiğinden yapılan değişiklikle yönetim kurulu üyelerinin nereden seçileceğine açıklık getirilmiş ve her bölümden birer üye seçilme imkânı ile mücadele yolu bölümler arasında kapatılmıştır.

Prodüktörlerden yönetim kuruluna üye seçilmesi kabul edilmediğinden, seçilmekle kanunda belirtilen mahzurları giderme imkânı da sağlanamayacağından, 2.fıkra kaldırılmıştır.

Madde - 12

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasaya göre 5 fıkradan ibaret olan bu maddeye 2 yeni fıkra eklenmiştir.

Gerekçe:

Kurumun geliştirilen görevleri karşısında Genel Müdürün vasıflı ve tecrübeli olması gerekmiş, 10 yıllık hizmet yılını Gazetecilik mesleğinde geçirmesi şart kılınmıştır.

Ayrıca -Genel Müdür dahil- Kurumda ve Kuruma bağlı kuruluşlarda çalışanların hizmeti Basın-İş'ten madut bulunmakla, bu kolda çalışanlara tanınan teminat ve imkânlar tanınmıştır.

Madde - 14

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada 2 fıkradan ibaret olan bu maddeninbirinci fıkrası değiştirilmiş, 2'nci fıkrası kaldırılmıştır.

Gerekçe:

Hükümetin, kurumu denetleme yetkisi iki yönde geliştirilmiştir. Kuruma bağlı kuruluşları denetleme yetkisi tanındığı gibi (yılda en az bir defa kullanabilme imkânı, (her zaman kullanma) yolunda genişletilmiştir.

Hükümetin genel kurulda 9, yönetim kurulunda 1, denetçi 1 temsilcisi bulunduğu; Kurum çalışmalarını takip ve kontrol imkânına sahip olacağı, esasen işlerin Kanun, Yönetmelikler ve Genel Kurul kararları çerçevesinde yürütülmesinin tabii olduğu, yetki x ile sorumluluğun birlikte mütalâa edileceği, ihmal ve daha ağır bir suç karşısında sorumluluk hakkında takibat yapılmasının hukukun gereği bulunduğu, şayet bir yanlışlık varsa düzelttirmenin işin gereği olacağı, ısrarlı bir tutum halinde meseleyi yetkili kurula getirmenin mümkün bulunacağı cihetle Kurumun vesayet altında tutulurcasına bir yolda bırakılması doğru görülmemiş, şahsiyet kazandırılmak istenilmiştir.

Madde-17

Değişikliğin Mahiyeti:

195'inci yasaya göre 4 fıkradan olan bu maddenin 1, 2 ve 4'üncü fıkraları korunmuş, 3.fıkra değiştirilmiş ve 5'inci fıkra eklenmiştir.

Gerekçe:

Kuruma bağlı kuruluşların da gelişmesi sırasında bir geliri olacağından, bunlar 3'üncü fıkrayla Kurumun geliri olarak değerlendirilmiştir.

İlave edilen 5'inci fıkra ile kurumlar vergisinden kurum ve kuruma bağlı kuruluş gelirleri muaf tutulması ve ilk yıla ait tahakkuk edecek meblağın işsizlik sandığı fonuna devri esası kabul edilmiştir.

1971 mali yılında Basın İlân Kurumuna tahakkuk ettirilen kurumlar vergisi 933.589 lira idi ki, 100 milyarı aşan bütçe imkânları karşısında önemsiz kalmaktadır.

Bu meblağın işsizlik sandığına kuruluş fonu olarak devri, mali yönden devlete mühim bir şey kaybettirmeyecek, bhusus Anayasanın 48'inci maddesine göre sosyal güvenlik hakkına sahip kılınan vatandaşa karşı bu hakkı sağlamak için sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kırdurmak görevi ile yükümlenen devletin vecibesini eda etmesiimkân dahiline girecek basın sorununa sosyal ve moral yönlerinden geniş güvence gelecektir. Böylece Basın İlân Kurumu sosyal hizmetlerini eda etmede etkin olacak, geniş bir alana yayılacaktır. Basın mensubu da çalıştığı ölçüde işsiz kalma tehlikesini hissetmiyecektir.

Madde - 24

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasaya göre 2 fıkradan olan bu maddenin 2'nci fıkrası tamamen çıkarılmış ve yerine yeni fıkra konulmuş, 1'inci fıkra da korunmuştur.

Gerekçe:

Kurumun ilân ve reklâm dağıtımı ve denetimi görevi sebebiyle bir ücret alması tabiidir. Ancak yayım organlarının prodüktöre verecekleri komisyona ek olarak daha yüksek bir komisyon ücretinide kuruma vermelerinin sağlanması için limit gösterilmiştir.

Kurum bütün basınve yayım araçlarını istihdaf ettiği ve sosyal nitelikler kazandırıldığı için, sahipleri kurumun idaresine iştirak eden-etmeyen gazeteler tefrikası sakıncalı görülmüş, basın ve yayım sosyal hayatın vazgeçilmez bir bütünleyici ve bütünü kabul edilmiştir.

Madde - 34

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasaya göre 3 fıkradan oluşan bu madde metod olarak (Resmi ilân verilecek mevcutelerin vasıflarını) tayin ve tesbit etmiş, bu yetkiyi Basın İlân Kurumu Genel Kuruluna tanımıştır. Ancak yol gösterici olmak istemiştir. Kurumun şubesi bulunmayan yerlerdeki mevcutelerin vasıflarını takdir, Türkiyede yabancı dillerde yayınlanan mevcuteler ile fikir ve sanat dergilerine ilân ve reklâm verme esaslarını tesbit için hiçbir ölçü kaydetmemiş, bilâkis ölçüler dışında kalmasını arzulamış, (vasıf) aradığı yerde de ikili yol göstermiştir.

A) Kanunca aranan vasıflar

B) Uygun görülecek diğer yönlerdeki vasıflar,

Her iki halde muhtevayı tayin edici hiçbir ölçü, hiçbir rakam verilmemiş, Genel Kurulun subjektif tutuma girmesine cevaz verilmiştir. Hatta (B) bendinde uygun görülecek diğer yönlerdeki vasıf tabiri ile Hatta (B) bendinde uygun görülecek diğeryönlerdeki vasıf tabiri ile subjektif katmerleştirilmiştir. Taban tesbiti yapılmayınca keyfilik, oyunları takip etmiş ve naylon kadro esasına göre münhasıran ilân ticareti yapmak üzere yaşamaya çalışan ve topluma hiçbir katkısı bulunmayan, makascı bir basın dalı doğmakla kalmamış, ciddi basını tehdit eder bir mahiyet almıştır.

Basının sıhhati, daha doğrusu sıhhatli bir basın için, uzun tecrübelerin mahsulü bazı rakamlar kanuna konulmuştur ki, bunlar asgari ölçülerdir. Basın İlân Kurumu bunun altına girmeyecek ve fakat her zaman, basın gerçeklerine mutabık surette üstünde tesbitler yapabilecektir. Anadolu Basını için, ayrı bir madde getirilmiştir. //..

Gerekçe:

Basın İlân Kurumu Yönetmeliğinin ilk yürürlüğe giriş tarihi olan 27.10.1962 gününden bugüne kadar olan değişiklikleri incelendiğinde, Yönetim Kurulunda çoğunluğu sağlayan gazete ve dergi sahiplerinin, her fırsatta asgari kadroları ve fiili satış miktarlarını düşürme yolunu tuttukları ortaya çıkmaktadır.

Aynı değişiklik fiili satış rakamlarında da görülmektedir. 11871 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Genel Kurul kararı sabah gazeteleri için İstanbul'da 10 bin, Ankarada 7 bin, İzmirde 5 bin fiili satış şart koşturmaktadır. Akşam gazeteleri için de aynı şehirler için (İstanbul 6500, Ankara 4 bin, İzmir 2500) olarak saptanmıştır.

12690 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan kararda ise şu rakamlar yer almaktadır: (ayrım yok) Ankarada 4 bin, İstanbulda 7 bin, İzmirde 3 bin..

Bu da şu sonucu doğurmaktadır ki, doğruluğuna inanmak imkânsızdır. Gazetelerin tirajı devamlı artarken, resmi ilanlarda 22,9 milyondan 55,1 milyona çıkarken fiili satış rakamları düşürülmüştür. Bunun sonucu da bir "resmi ilân gazeteciliği" doğurmaktadır.

Yine maddedeki eksiklikler yüzünden ülkemizde, özellikle İstanbulda akşam gazeteciliği ölmek üzeredir. Anadolu veya Trakya kalıplarının akşam üzeri ertesi günün tarihi ile satışa çıkarılması büyük mahzurlar yaratmaktadır. Eski yönetmelik sabah gazetelerinin saat 04'ten, akşam gazetelerinin de 13.00 den önce satışa çıkarılamıyacağı hükmünü taşıyarak, değişiklikte bu sınırlama da kaldırılmıştır. Maddeye bu yüzden saat eklenmesi teklif edilmektedir.

Basın İlân Kurumu Yönetim Kurulu raporlarında yapılan inceleme sonucu da yukarıda belirtilen gerçekleri apaçık ortaya koymaktadır. Ankara, İzmir ve İstanbul'da yayınlanan sabah gazetelerinden ortalama tiraj ve resmi ilân durumunu temsil eden örnek gazeteler için yapılan karşılaştırma şu sonucu vermektedir:

İstanbul'daki gazetelere dağıtılan resmi ilanlar 1967 ile 1971 yılları arasında %133 artmıştır. Örnek olarak aldığımız gazetenin resmi ilân gelirindeki aynı süre içindeki artışı da yüzde 106 dır.

Yürürlükteki 34'üncü madde tesbit esaslarını Genel Kurula tanımıştır. Ancak bir taban getirmediği için işverenler sayıları çıkarlarına göre tesbit imkânı bulmuşlardır. Meselâ, 4 Haziran 1964 gün ve 11723 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış olan Genel Kurul kararında Ankara ve İstanbulda yayınlanan sabah gazeteleri için 31, İzmir'de yayınlanan sabah gazeteleri ile üç şehirde yayınlanan akşam gazeteleri için 21, günlük ticaret gazeteleri için 12, meslek gazeteleri ile Türkçeden başka dilde yayınlanan gazeteler için 4 kişilik asgari kadro tanınmıştır. Bu rakamlar 4 Eylül 1967 gün ve 12690 sayılı Resmi Gazete ile yayınlanan Genel Kurul kararında, İstanbul, Ankara ve İzmir'de yayınlanan sabah ve akşam gazeteleri için 12, Ticaret Gazeteleri için 7 olarak tesbit edilmiş, mesleki gazete ve yabancı dilde yayın yapanlar ise 4 olarak bırakılmıştır.

İlerleyen Türk siyasal gazeteciliğinin 1972 yılında, 1964 yılının Ticaret Gazetesi kadrosu ile görev yapabileceğinin kabulü imkânsızdır. Kadrolar azaltılırken, dikkate alınan husus da, Türk basınının pahalı

elemanları sayılan muharrir, mütercim, ressam gibi unsurlarının asgari kadronun dışında bırakılması olmuştur. Meselâ kamuoyuna yön veren bir gazetede, okurlarına mesleki durumlar hakkında bilgi verecek bir meslek gazetesinde veya ticari konularda aynı görevi yapacağı düşünü- lerek resmi ilân verilmesi kararlaştırılan bir ticaret gazetesinde mü- tercim, ressam bir yana muharrir çalıştırma mecburiyeti bile yoktur. Mesleki gazeteleri ile Türkçeden başka dilde yayın yapan gazetelerin asgari kadroları bile aynı düşüncelerle bakın nasıl değiştirilmiştir: İlk karardaki dağılım şöyledir: 1 yazı işleri müdürü, bir muhabir, 1 muharrir, 1 müshhîh.

Değişiklik sonucu asgari kadro şu hale dönüştürülmüştür: 1 yazı işleri müdürü, 2 muhabir, 1 müshhîh. Bu değişikliği izah etmek gayet basit- tir. Türk basınında dünya basınının tersine muhabirler en az ücreti alan ve horlanan basın mensuplarıdır. İstanbul için bir muhabirin asgari ücreti 900 lira, muharririnki ise 1150 liradır. Ayda 150 lira- lık bir asgari ücret farkı işverenleri bu yola itebilmektedir. Bu yüzden tabân tesbiti elzemdir. Çünkü kısa bir süre sonra gazete ele- mansız da çıkan fakat kamu görevi yapan bir kuruluş haline dönüştürü- lebilir.

1964 yılında örnek gazete ayda ortalama 72.518 liralık resmi ilân almış ve 21 kişilik asgari kadrosuna ayda asgari ücretlere göre 24.400 lira ücret ödemıştır. 1967 yılında asgari ücretlerdeki artış gazeteye aynı asgari kadro için ayda 2.250 lira ek külfet yükleyerek ücret toplamı 26.650 liraya yükselmiştir. Aynı yıl gazetenin aldığı ilân 67.914 lira düşmüştür. 1967 yılı sonunda asgari kadrolar Kurum Genel Kurulu tarafından 12'ye indirilmiş ve ücret toplamı da böylece yüzde 53 oranında düşürülerek 12.550 lira olmuştur.

Örnek gazetenin asgari kadrosu ve dolayısıyla ücret toplamı 12.550 olarak kalmasına rağmen gazetenin aldığı aylık ortalama resmi ilân 1970'de 114.487 lira, 1971'de de 140.424 lira olmuştur. İllere göre düzenlenen ve aşağıda sunulan çizelgelerden Ankara ve İzmirde de aynı durumun bulunduğu görülmektedir. Çizelgelerde herhangi bir yanlış yoruma yol açmaması için gazetelerin isimleri açıklanmamıştır.

İ S T A N B U L

Örnek Siyasal Sabah Gazetesi

Yıllar	Resmi İlan Geliri		Artış %	Asgari kadro tutarı (aylık)	Asgari kadro azalışı	Resmi ilan yıllık	İl toplamı artış
	Yıllık	Aylık					
1965	843.275	72.518	-	24.400	-	10.344.339	-
1966	872.475	72.706		24.400	-	11.083.111.45	
1967	814.970	67.914		26.650	+2250 %9	11.675.305	
1970	1.373.845	114.487	196	12.550	14100 %53	21.545.581	133
1971	1.685.130	140.424		12.550	-	27.210.075	

(Artış oranı 1967-1971 arasını kapsamaktadır.)

Örnek Siyasal Akşam Gazetesi

1965	721.580	60.131	-	13.550	-	-
1966	757.685	63.140		13.550	-	-
1967	762.225	63.519		15.200	+1650 %12	
1970	1.098.365	91.530	78	12.550	2650-%17	
1971	1.353.140	112.761		12.550.	-	

ÇİZELGE -1-

İSTANBUL Asgari ücretler		
İş	30.6.1964	15.6.1967
Sorumlu Müdür	1750	1950
Sekreter	1200	1350
İstihbarat Şefi	1200	1350
Muhabir	800	900
Foto Muhabiri	800	900
Yazar	1000	1125
Mütercim	1000	1125
İstihbarat Telsizcisi	1200	1350
Musahhîh	700	800

Asgari Kadrolar		
	1964	1968
Yazı İşleri Müdürü	2	1
Sekreter	2	1
İstihbarat Şefi	1	1
Muhabir	7	6
Muharrir	3	0
Mütercim	1	0
Musahhîh	3	2
Ressam	2	0
Foto Muhabiri	2	0
Ankarave İzmirde Muhabir	4	0

ÇİZELGE -2-

A N K A R A

Örnek Siyasal Sabah Gazetesi

Resmi İlan Geliri		Artış %	Asgari Kadro Tutarı (aylık)	Asgari kadro azalışı	Resmi ilan yıllık	İl topl. artış%
Yıllar	Yıllık					
1965	595.360	49.613	-	25.250	-	7.709.094.35
1966	688.660	57.388		25.250	-	8.058.905.80
1967	725.780	60.482		25.850	+600 %2	8.371.671.60
1970	1.109.550	92.463	64	12.200	13650 %52	15.193.480.-
1971	1.191.800	99.316		12.200	-	18.979.357

(Artış oranı 1967 - 1971 arasını kapsamaktadır.)

ÇİZELGE -3-

A N K A R A

Asgari ücretler

İşi	13.5.1965	13.5.1965
Sorumlu Müdür	1750	1750
Sekreter	1250	1250
İstihbarat Şefi	1250	1250
Muhabir	1000	1000
Foto Muhabiri	800	800
Yazar	1000	1000
Mütercim	1000	1000
İstihbarat telsizcisi	700	700
Musahhah	600	600

Asgari Kadrolar

	1964	1968
Yazı İşleri Müdürü	2	1
Sekreter	2	1
İstihbarat Şefi	1	1
Muhabir	7	6
Muharrir	3	0
Mütercim	1	0
Musahhah	3	2
Ressam	2	0
Foto Muhabiri	2	1
İzmir ve İstanbul'da Muhabir	4	0

ÇİZELGE -4-

Örnek Siyasal Sabah Gazetesi

İ Z M İ R

Yıllar	Resmi İlan geliri Yıllık	Aylık	Artış %	Asgari kadro tutarı (aylık)	Asgari kadro azalışı	Resmi İlan Yıllık	İl Topl. Artış
1965	486.597	40.549	-	14.150	-	2.251.984	-
1966	542.020	45.168	-	14.150	-	2.368.687	-
1967	719.976	59.998	-	16.050	+1900 %13	2.687.736.85	-
1970	698.646.50	58.221.43	-	13.950	2100- %13	4.180.007	106
1971	1.028.275	85.689	-	13.950	-	5.526.430	-

(Artış oranı 1967 - 1971 arasını kapsamaktadır.)

ÇİZELGE -5-

İ Z M İ R

Asgari Ücretler

İş	20.9.1964	22.7.1966
Sorumlu Müdür	1750	1750
Sekreter	1200	1300
İstihbarat Şefi	1200	1300
Muhabir	1000	1200
Foto Muhabiri	1000	1000
Yazar	1000	1300
Mütercim	1000	1300
İstihbarat Telsizcisi	800	800
Musahhîh - Ressam	700	700

Asgari Kadrolar

	1964	1968
Yazı İşleri Müdürü	1	1
Sekreter	1	1
İstihbarat Şefi	1	1
Muhabir	4	6
Yazar	2	0
Musahhîh	2	2
Ressam	1	0
Foto Muhabiri	1	1
İstanbul ve Ankarada Muhabir	2	0

ÇİZELGE -6-

Madde - 35

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bu madde, 1 fıkradan ibaret olup korunmuş, bu fıkrayı tamamlayıcı yönde 2'nci fıkra eklenmiştir.

Gerekçe:

Gazetelerin fiili satışlarını belirli süre içinde bildirme mecburiyeti getirilmiş, bildirilen rakamların doğruluğunu tesbit için yetkili organların haber vermeden kontrolü esası benimsenmiştir.

Madde - 40

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada 2 fıkradan ibaret olan bu maddede 1'inci fıkra ile (hususî ilân), 2'nci fıkra ile (reklâm) tarif edilmişti. Değişikle, 1'inci fıkra (reklam) tarif edilmiş ve 2'nci fıkra resmi ilân dışında kalan ve reklâm mahiyetinde bulunmayan ilânlar, (hususî ilân) sayılmıştır.

Gerekçe:

Yapılan değişiklik takdim-tehirden ibaret olmayıp reklâm aracı olarak -teknik terakkiye paralel şekilde- söz ve film de katılmış ve bunların kaynağı Radyo-Televizyon ve Sinemalar da tarifte yer almıştır.

Madde -41

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada 3 fıkradan oluşan bu maddede 1 ve 3'üncü fıkralar prodüktörlüğün çalışmasına dair kayıtlar koymuş, 2'nci fıkra da hususî ilân ve reklamları, basın ilan kurumunun doğrudan kabul edileceğini önermekte ise de, teklifimizin 6 ncı fıkrası ile serbestlik getirilmiştir. Ancak süresinde bordro vermek, fiili satış esasına en fazla %20 sapma ile riayet mecburiyetleri öngörülmüştür. 2 fıkra ise, hiç bir yasada ve eşyanın tabiatında engelleyici bir durum bulunmadığından, kaldırılmıştır. Buna mukabil 5 fıkra ile hususî ilân ve reklamların dağıtılması esasları tesbit edilmiştir.

Gerekçe:

Hususî ilân ve reklamların dağıtımını hem Basın İlân Kurumu ve hem de hususî ilân ve reklâm prodüktörleri vasıtasıyla yapılması benimsenmiştir. Ancak Kurumca (özel ilan ve reklamları denetleme kurulu) eliyle Denetim yolu seçilmiş ve fiili satışa göre dağıtım getirilmiştir. Canlı yayınla yaygın bir reklâm potansiyeline sahip sinema ile Radyo-Televizyon yayınlarına da asgari ölçülerde bir pay tanınmıştır. Satışı artırmak gibi ticari gayelerle veya birşeye veya bir fikre rağbet sağlamak gibi maddi veya manevi bir menfaat temini maksadı, reklamlarda ana unsur olduğundan, müteşebbisin hedefine ve TRT'nin yaygın ve güçlü hal alma cehdine, Yüce Meclis en güzel sonucu sunacaktır.

Madde - 42

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bu madde 2 fıkradan ibaret olup aynen muhafaza edilmiş, basına 1'inci fıkra yeniden eklendiği için ancak fıkraların numarası bir ileriye gitmiştir.

Gerekçe:

Yıllık reklam ve ilân tutarı 500 bin liradan fazla olan gerçek ve tüzel kişilerin (500 bin lira hariç) fazlası hususi ilân ve reklâmları 41'inci maddeye tabi olacak, 500 bin liraya kadar olanı (500 bin dahil) 42'nci maddeye göre istisna teşkil edip iş sahibinin bür iradesine bağlı olarak serbestçe dağıtılabilecektir. Burada miktarın azlığı, kötüye kullanma fırsatı vermeyecektir. Hiç şüphe yok ki, Basın İlân Kurumunun şubesi bulunmayan yerlerde yayınlanan (Anadolu Basını) için de bu hükümler ve diğer iki fıkra hükümleri geçerli olacaktır.

Madde-43

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasaya göre 3 fıkradan oluşan bu maddede 1 ve 2. fıkralar hususi ilân ve reklâmları veren gerçek ve tüzel kişilerin isteklerini kaale alan hükümler olup, amme düzeni açısından zorunluluk arz etmemekte, daha ziyade akit ilişkisi içinde mütalâa edilecek mahiyette görülmüş, Basın İlân Kurumu teşkiline dair kanun ise Amme Hukukundan bir parça bulunduğundan kanundan çıkarılmıştır.

Gerekçe:

3 fıkra ise zamanında yayınlama vecibesi ile mücehhez olup zaman şartı kamudan ayrılmayacak bir unsur mütalâa edildiğinden muhafaza edilmiştir.

Madde- 49

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasaya göre 6 fıkradan oluşan bu maddede bütün fıkralar korunmuş, 5 ve 6'nci fıkralarda hiçbir değişiklik yapılmamış, 1,2 ve 3 ve 4'üncü fıkralarda bazı değişiklikler sağlanmış, maddenin (c) bendine bir fıkra ile, maddeye (d) bendi eklenmiştir.

Gerekçe:

1'inci fıkroda (yahut da Basın Ahlâk Esaslarına riayet etmeyen) hükmünün hiç bir ameli faydası kalmadığından, oto-kontrol sistemi ile aynı amaç başka bir madde ile sağlanmak istendiğinden çıkarılmıştır.

Aynı fıkroda (Kamu idare ve teşekkülleri ve 42'nci maddede) anılan ortakların sorumluları hakkında kabul edilen müeyyide (29 uncu maddenin (b) bendinde anılan sorumlulara teşmil edilmekle, daha faydalı bir sonuç hedef alınmıştır.

(a) bendinde ilânın kesilme süresi (2ayı geçmeyecek bir süre) olarak gösterilmiş ise de asgari haddi tayin eden bir hüküm mevzuatımızda bulunmadığı ve bunu tayin yönetim kuruluna ait bir şey addedilmiş ise de bu durum Anayasanın 32'nci maddesinin 2.fıkrasına aykırı bulunduğu için asgari haddi bir hafta olarak tesbit zarureti hasıl olmuş, asgari had için de 3 ay, bilhassa işlemin vüs'ati ve tekerrür hali sebebiyle yerinde görülmüştür.

Aynı bent içinde (bu kanunla temin edilen menfaatlardan de aynı şekilde faydalandırılmaz) hükmü muğlak bulunduğu ve (kesilen ilânı kontenjanına eklenmez) hükmü lüzumsuz görüldüğü için metinden çıkarılmış

(Resmi ilânı kesilen gazete ve dergilerin aynı süre içinde bu kanunla temin edilen sair menfaatlerden faydalandırılmaz) hükmü eklenmiştir.

Keza aynı bende ilân kesimi, 34'üncü maddenin (c) bendi sebebiyle yapılıyorsa süre 15 günden az olmayacağı hükmü de konulmuştur.

B bendinde, prodüktörlük müessesesinin kapatılmasına müncer olacak sonuç bir (iş) değil, bir durum olduğundan bu terim kullanılmıştır.

4'üncü fıkroda (itiraz mercii) Asliye Hukuk Hakimliği gösterilmiş iken teklifte, H.U.M.K. ve Ticaret Kanunu uygulama Kanunu esaslarına göre Asliye Ticaret Mahkemesi tercih edilmiştir.

Eklenen 5'inci fıkra Genel Müdüre bir yetki tanımakta, resmi ilân olan mevkutelerin hesap ve kayıtlarının Maliye Bakanlığınca incelenmesini istemesini öngörmektedir.

(D) bendiyle yapılan ilâve ise 34'üncü maddenin (a) ve (b) bendlerine aykırı hareket eden mevkuteye yazılı ihtar ve geçen 3 aya rağmen semere alınmıyorsa resmi ilân alma hakları izale edilecek ve mevkutenin ihtarı tebellüğ ettiği tarihten itibaren resmi ilân bedellerinin ne şekilde muhafaza edileceği belirtilmiştir.

Y E N İ M A D D E L E R

Teminat Fonu
Madde - 56

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bulunmayan ve ek 1'inci madde şeklinde ele alınıp 56'ncı madde olarak numara alan maddedir.

Gerekçe:

Basında bedenen ve fikren çalışanların menfaatlerinin, bhusus alın terinin korunması, yarına güven duygusunu fert huzurunu sağlamakla görevli devletin vecibeleri arasındadır. Bu vecibeyi yerine getirmesi için, Devletin resmi ilân almağa hak kazanan mevkutelere verilecek resmi ilân bedellerinden kuruma tevdi edilmek üzere %3 oranında bir kesinti yapılması ve fonda bir milyon lira toplanınoaya kadar işleme devam edilmesi esası kabul edilmiştir. Burada müşterek sorumluluk kârıdır. Ancak sorumlu mevkutenin ilk resmi ilân bedeli tahakkukundan itibaren -belirtilen esaslara göre- fonca tahsilat yoluna gidilebilecektir.

Sendikanın Başvurması
Madde - 57

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bulunmayan ve 2'nci madde şeklinde ele alınıp 57'nci madde olarak numara alan maddedir.

Gerekçe:

Sendikaya bağlı fikir ve beden işçilerinin ücretleri noksan veya gününde ödenmez ise, o işçiyi temsil eden sendikanın Kuruma başvurusu imkânı ve meblağın kurumca ödenmesi hususu ve şekil şartları önerilmiştir.

Basın Kooperatiflerine Yardım
Madde - 58

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bulunmayan ve 3'üncü madde şeklinde ele alınıp 58'nci madde olarak numara alan maddedir.

Gerekçe:

Basın ve Yayın mesleğinde olup Kurumun amaç edindiği yardımlardan yararlanmak imkânına sahip gerek mesleki ve gerekse diğer sosyal amaçlarla kurulmuş kooperatiflere yönetim kurulu kararı ile kredi açılması benimsenmiştir.

Diğer Teminatlar ve İşsizlik Sandığına Yardım
Madde - 59

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bulunmayan ve 4'üncü madde şeklinde ele alınıp 59'uncu madde olarak numara alan maddedir.

Gerekçe:

56 ncı maddenin gerekçesi, bu madde için de geçerlidir. Ayrıca uygulama naylon kadro kullanılmasını ve yanlış baskı ve fiili satış bildirimlerinin önlenmesini sağlayacaktır.

Resmi ilân almağa hak kazanmış mevkute işverenin işsizlik sandığına her yıl belli olan net kârından %5 ini vermeye mecbur tutulması, karşılıklı dayanışmanın bir gereği görülmüştür.

Basında Oto-Kontrol

Madde - 60

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bulunmayan ve 5 inci madde şeklinde ele alınıp 60 inci madde olarak numara alan maddedir.

Gerekçe:

Gerek Basın ahlâk yasası ve basın şeref divanı işlemez hale gelmiş, basın ahlâk yasasına uyma taahhütleri gazete sütunlarında kalmıştır. Bunun için 49'uncu maddeden (Basın Ahlâk esasları) ibaresi çıkarılmış ve batı demokrasisi örneklerinde görüldüğü üzere basının kendi kendini kontrol etmesi yolu seçilmiştir.

Getirilen sistemde sonuç kesinleşmiş yargı kararına dayanmakta ise resmi ilân verilmekte ise kesilecek ve bir daha verilmeyecektir.

Din istismar edilmez kavramında dini tahkir etmek mefhumu da saklıdır.

Basın Dağıtım Bürosu

Madde - 61

Değişikliğin Mahiyeti:

195 inci yasada bulunmayan ve 6'ncı madde şeklinde ele alınıp 61 inci madde olarak numara alan maddedir.

Gerekçe:

Bu madde 2'nci maddenin 8'inci fıkrasına paralel olarak vazedilmiştir. O fıkranın gerekçesi burası için de geçerlidir.

Yardım Sandığı ve Kurumun Yardımı

Madde - 62

Değişikliğin Mahiyeti:

195 inci yasada bulunmayan ve 7'inci madde şeklinde ele alınıp 62 ncı madde olarak numara alan maddedir.

Gerekçe:

Bu madde, 2'nci maddenin 6'ncı fıkrasına paralel olarak vazedilmiştir. O fıkranın gerekçesi burası için de geçerlidir.

Anadolu Basını hakkında özel hükümler

Madde 63 -

Değişikliğin Mahiyeti:

195 inci yasada bulunmayan ve 8 inci madde şeklinde ele alınıp 63 üncü madde olarak numara alan maddedir.

Gerekçe:

Basın İlân Kurumunun amaçlarını ortaya koyan 1.maddenin gerekçesinde "duyan, düşünen ve davalarına sahip çıkan bir Anadolu Basını da, ancak hakkını bulmakla güç kazanacaktır" hükmü vardır. Tereddütsüz söyleyebiliriz ki, bu hüküm, olumlu sonuca vasıl oluncaya kadar, mahiyet ve değerinden bir şey ~~xx~~ kaybetmiyecektir.

Bu ruh ile ve Anadolu gerçekleri de dikkate alınarak madde tedvin edilmiştir. Maddenin açıkça cevap vermediği hususlarda 195 sayılı kanunun, yönetmeliklerin ve Basın İlân Kurumu Genel Kurulunun hüküm ve kararları uygulanır.

Yürürlük Tarihi

Madde - 65

Kanunu Yürütecek Makam

Madde - 66

Değişikliğin Mahiyeti:

Her kanunun yürürlük tarihi ile kanunu yürütecek makamını göstermek gerektiğinden 195 sayılı yasaya uygun olarak yayın tarihi ve Bakanlar Kurulu gösterilmiştir.

Gerekçe:

Kabul şekli, işin gereğine uygundur.

Yönetmelikler:

Madde - 64

Değişikliğin Mahiyeti:

195 sayılı yasada bulunmayan 9'uncu madde şeklinde ele alınıp 64'üncü madde olarak numara alan maddedir.

Gerekçe:

Basın İlân Kurumunun görevleri, değişiklik ve ilâvelerle genişletilmiş olup, kanun metninde ele alınan konuların detaylarına inilmemiş; kadro, çalışma şart ve şekilleri, yardım ölçüleri tasrih edilmemiştir. İşte sorunlara açıklık kazandırmak, yönetim kolaylığı sağlamak üzere yönetmelik ihdası düşünülmüştür. Gerçi 195 sayılı yasada bazı yönetmelik çıkarılması öngörülmüş ve hatta çıkarılmış ise de, değişiklik ve yenilik sebebiyle bunların da ıslahı gerekmektedir. Kanuna göre hepsi için 6 aylık bir süre tanınmış ve konuların biri veya birkaçı bir arada aynı yönetmelikle işlenmesinde bir sakınca bulunmamıştır.

1630 Sayılı Dernekler Kanununun 75 nci
Maddesine bir Fıkra Eklenmesine Dair
Kanun Teklifi

Madde 1- 1630 Sayılı Dernekler Kanununun 75 nci maddesine
aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

"274 Sayılı Sendikalar Kanununa göre kurulan meslekî
teşekküller hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz."

Madde 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

G E R E K Ç E

2.12.1972 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 1630 Sayılı Dernekler Kanunu ile 274 Sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerine göre kurulan mesleki teşekküller arasında yaratılan ilişkiyi sona erdirmek kesin bir zorunluluk halini almıştır.

Sendikaları "alelâde mesleki birer dernek" olarak görme eğilimi, ne çağdaş demokrasi anlayışına, ne sendikal hak ve özgürlüklere, ne de Anayasaya uygundur.

Çağdaş anlamda sendikalar, sadece bir mesleki örgüt değil, aynı zamanda, toplumun bütününe ilgilendiren sorunlara eğilen, çözümüne katkıda bulunan, faaliyetleri ile kamuoyunu etkileyen kuruluşlardır.

Anayasa Mahkemesinin belirttiği gibi, bu kuruluşlar, ellerinde topladıkları maddece ve madde dışı erkin, yerinde kullanılmasını sağlamak yönünden idareyi ilgilendiren ve "öteki derneklerden ayrı bir nitelik gösteren ve kamu kuruluşu niteliğindeki meslek kuruluşlarına yaklaşan, sosyal ve ekonomik alanda önemli etkileri bulunan" güçlü birer toplulukturlar.

Sendikaların demokratik toplum düzeninde kendilerinden beklenen bu fonksiyonları etkin bir şekilde icra edebilmeleri, kendilerinin devlete karşı bağımsızlıklarının sağlanması ve korunması ile mümkündür. Bu yönde, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile atılan adım 1630 Sayılı Yasa ile ciddi şekilde durdurulmak istenilmiştir. Bu uygulamanın ortadan kaldırılması gereklidir.

Öte yandan, dernekler hukuku ile sendikalar arasında bağ kurma teşebbüsü, Anayasa ilkelerine de uygun değildir. Anayasamıza göre dernek kurma hakkı kişisel bir haktır; sendika kurma hakkı ise, sosyal ve iktisadî haklardandır. Diğer bir deyişle, Anayasa, sendika kurma hakkını, dernek kurma hakkı çerçevesinden çıkarıp, özel bir şekilde ele almıştır.

Sosyal ve ekonomik anlamı ve kapsamı bulunan çağdaş demokrasi anlayışını getiren Anayasa, bu yapısı içinde, sendika kurma hakkını, dernek kurma hakkının dışında bir sosyal hak olarak belirtmiştir. Bu görüşe uygun olmayan bir yasal düzenlemenin Anayasa ilkelerine ve hedeflerine uygun olduğunu savunmak mümkün değildir.

Kaldı ki, dernekler hukuku ile sendikalar arasında bağ kurulmaması gerektiği yolundaki görüş sadece Anayasamıza özgü de değildir. Çeşitli ülkelerin Anayasaları, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Haklar Sözleşmesi de aynı ilkeyi benimsemiştir.

Sendikaların durumu kendi özel Kanununda düzenlenmelidir.

Bütün bu nedenlerle, 1630 Sayılı Kanun ile sendikalar arasında kurulan irtibat kaldırılmalıdır.

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 980 Sayılı
Kanunla Değişik 31 inci Maddesinin Değiştiril-
mesine ve 1743 Sayılı Kanunla Değiştirilen 104
üncü Maddesinin Değiştirilmesine İlişkin
Kanun Teklifi

Madde 1- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 980 Sayılı Kanunla
değişik 31 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 31- İndirim Hadleri:

Mükelleflerin günde 5, ayda 150, yılda 1.800 lirayı aşmayan
gelirleri vergiye tabi tutulmaz. Mükellef evli ise, bu miktara eş
için günde 3, ayda 90, yılda 1080 lira, çocuklardan her biri için
günde 2, ayda 60, yılda 720 lira ilâve edilir. Haftalık, aylık ve
yıllık olarak gerçek ücretlerin vergilendirilmesinde ise, özel ind-
rim olarak, asgari ücretin haftalık, aylık ve yıllık tutarları uygu-
lanır. (Haftalık ücretlerde 7 gün üzerinden indirim yapılır.) Ana
ve babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturan ve gelir
vergisine tabi bulunmayanlar, bu maddenin uygulanmasında öz çocuklar
gibi hesaba katılır. -Vergiye tabi gelirler yukarıda yazılı hadleri
aştığı taktirde, bu hadler için hesaplanan vergiler mükelleflerin
vergilerinden indirilir."

Madde 2- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 1743 Sayılı Kanunla
değişik 104 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Kanunlarına ve bunlara dayanılarak çıkarılan tüzük, kararname
ve yönetmeliklere uygun bulunmak kaydı ile, fazla çalışma karşılığı
yapılan ödemeler muhtelif ücret ödemesi sayılır."

Madde 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4- Bu Kanunun hükümlerini Maliye Bakanı yürütür.

G E R E K Ç E

(1) Gelir vergisinde "en az geçim indirimi" müessesesi, herkesin malî gücü oranında vergi ödemesini öngören "iktidar prensibi" nin ifadesidir. Bu müessese, mükelleflerin gelirlerinin, kendisinin ve ailesinin geçimini temine "yetecek" bir miktarının vergi dışında bırakılması ve bu miktarın üstünde bir şey kalıyorsa, onun vergilendirilmesi esasına dayanır. Bir diğer deyişle, en az geçim indirimi müessesesi ile Anayasa'nın 61 inci maddesinde benimsenen temel kural, "verginin malî güce göre alınması" kuralı yerleştirilmek istenilmiştir. Ne var ki, özel indirim ile desteklenmiş olmasına rağmen, ekonomik realiteler, ötedenberi, en az geçim indirimi olarak saptanmış miktarlarla bağdaşmaz durumdadır. Üstelik, bu müessese ile çalışanların objektif ölçülere göre belirlenen ve malî gücünün sınırını çizen asgari ücretleri arasında bugüne kadar kurulmak gereken bağ, henüz kurulmamıştır.

Devlet, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık onuruna yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri almakla ödevlidir. Asgari ücretler, bu ödevin yerine getirilmesinde önemli bir başlangıç teşkil ederken, aynı zamanda, mükelleflerin malî gücünün sınırını da çizmektedir. Vergilendirmede, asgari düzeyde geçinebilmek için gerekliliği saptanan bu sınırın dikkate alınmaması, malî güç ile bağdaşmayan oranlarda vergi alınması, Anayasanın 61 nci maddesine aykırılık teşkil eder.

Maddede yapılan değişiklik ile, herşeyden önce, asgari ücretlerin sosyal amaç ve hedefi korumak, Anayasanın 61 nci maddesine uygun bir düzenleme getirilmek istenilmiştir. Öte yandan, gerçek ücretlerin vergilendirilmesinde özel indirim olarak öngörülen sabit miktarlar, yetersizlikleri bir yana, değişen yaşama koşulları karşısında değerini de koruyamamaktadır. Değişen koşulları objektif olarak değerlendirerek geçimin asgari düzeyini yansıtan asgari ücretlerin özel indirim olarak benimsenmesi, ise, sağlayacağı uyum ve esneklik ile bu sakıncayı da ortadan kaldıracaktır.

(2) 1743 Sayılı Kanun ile 193 Sayılı Kanunun 104 üncü maddesinde yapılan değişiklik, fazla mesai ücretlerinin müterakki vergi sistemine **tabi** olmasını önlemeyi hedef almış iken, uygulamada, işçiler üzerindeki vergi yükünü daha da ağırlaştırıcı bir hatalı yol benimsenmiştir. Yıllık ikramiyeleri ve mutad vergi yüzdesine tabi olan ek ödenekleri % 25 in üstünde vergilendirmeyi hedef alan uygulama ciddi eşitsizliklere yol açmıştır. Örneğin; 1402 Sayılı Yasaya göre yaptırılan fazla mesailer, damga resmi dışında herhangi bir vergiye tabi kılınmaz iken, işçiler bakımından farklı uygulama yaratılmıştır. Fazla mesailerin âdil bir şekilde vergilendirilmesinin sağlanması, bunların muhtelif ücret ödemesi olarak kabulüne bağlıdır. Değişiklik, bu amacı hedef almıştır.

4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu
Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun
13. Maddesine Bir Fıkra Eklenmesine İliş-
kin 7332 Sayılı Kanunun Yürürlükten
Kaldırılmasına Dair Kanun Teklifi

Madde 1- İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkın-
daki 4837 Sayılı Kanunun 13. Maddesine (E) fıkrasının
eklenmesine dair 7332 Sayılı Kanun hükümleri yürürlük-
ten kaldırılmıştır.

Madde 2- Bu kanun hükümleri yayımı tarihinden itibaren yürür-
lüğe girer.

Madde 3- Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

G E R E K Ç E

4837 Sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 13. maddesine 7332 Sayılı Kanun ile (E) fıkrası eklenmiş ve buna göre her sene Sosyal Sigortalar Kurumu (İşçi Sigortaları) tarafından; bir sene evvelki bilumum gelirlerden yüzde yarım nisbetinde ayrılacak tahsisatın Kurum gelirlerine ithali öngörülmüştür.

7332 Sayılı Kanun 15 Haziran 1959 tarihinde yürürlüğe girmiş ve o tarihten bu yana Sosyal Sigortalar Kurumunca, İş ve İşçi Bulma Kurumuna 100 milyon lira ödemede bulunulmuştur.

Geçen zaman içersinde Kanunun sosyal bünyemize ve özellikle Anayasamıza uygun düşmediği açıkça tesbit olunmuş ve yürürlükten kaldırılması kaçınılmaz bir netice halini almıştır. Bu sonuca değişik açılardan varmak mümkündür. Şöyleki;

1- 4837 Sayılı Kanunun I. maddesine göre, yurdumuzda İş ve İşçi Bulma faaliyetlerini ve bunlarla ilgili diğer ödevleri yerine getirmek İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevidir. Kurum, Çalışma Bakanlığına bağlı, tüzel kişiliğe haiz, mali ve idari bakımdan muhtar bir devlet kurumudur.

Anayasamızın 42. maddesinde devletin çalışanları koruyacağı, çalışmayı destekleyeceği ve işsizliği önleyici tedbirler alacağı açıkça belirtilmiştir. Yani, ülkemizde çalışanlara iş bulmak, onları yetiştirerek daha yüksek ücretlerle iş sahibi olmalarını sağlamak, devletin başlıca görevidir. Bu, aynı zamanda Anayasamızda yer alan sosyal devlet esprisine uygunluğun ifadesidir.

Aynı şekilde Anayasamıza uygun olarak düzenlenen 1475 Sayılı Kanununda, İş ve İşçi Bulma ile ilgili düzenlemeler, kamu görevi olarak devlete bırakılmış ve bu görevin 4837 Sayılı Kanun ile kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumunca yapılacağı gösterilmiştir. (Madde 83)

1475 Sayılı Kanunun 84. maddesinde ise, İş ve İşçi Bulma Kurumunun bu yönlü hizmetleri bir ücret karşılığı olmaksızın yapması esası kabul edilmiştir.

Öte yandan 30/11/1949 tarih ve 5448 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma Servisi kurulması hakkındaki 88 numaralı sözleşme onanmış ve bu sözleşmenin I. maddesinde İş ve İşçi Bulma servislerinin parasız bir amme kuruluşu olacağı hükme bağlanmıştır.

Devletin asli görevlerinden olan İş ve İşçi Bulma faaliyetlerinin yapılması için gerekli masraflara Sosyal Sigortalar yolu ile de olsa cebri olarak işçileri iştirak ettirmenin hiç bir sosyal ve hukukî sebebi olamaz. Diğer umumi hizmetlerde olduğu gibi Devlet bu hizmetlerin mali kaynaklarını vergi, resim ve benzeri yollarla adil bir şekilde vatandaşlara tahmil edeceği mali yüklerle sağlamak mecburiyetindedir. Yoksa sadece işçi gelirlerinden bütün vatandaşları ilgilendiren bir hizmetin mali yükünü temin etmek yoluna gidemez. Halbuki 4837 sayılı Kanunun 7332 sayılı kanunla değişik 14. maddesi, (E) bendi ile konan hüküm, bu konudaki hizmetlerin yürütülebilmesi için gerekli mali kaynaklardan biri olarak Sosyal Sigortalar Kurumunun bütçesinden tahsil edilecek bir mülki meblâğı göstermektedir. Bu suretle muhtar bir teşekkül olan ve devlet bütçesinden hiç bir yardım görmeyen Sosyal Sigortalar Kurumundan cebren para alınmak yoluna gidilmektedir. Bu durum devletin vergi, resim ve benzeri yollar dışında herhangi bir vatandaştan kanun yolu ile para tahsiline benzemektedir.

2- Anayasamız devlet karşısında kişilere her türlü tasarruflardan masum kalması için mutlak haklar tanımıştır. Sosyal Sigortalar Kurumu da tüzel kişi olarak Anayasanın temin ettiği bu haklara sahiptir. Sosyal Sigortalar Kurumunun bir gayrimenkulünü devlet ve diğer kamu tüzel kişileri karşılığını ödemediği nasıl istimlak edemezse (Anayasa Md. 38) mamelek üzerinde Anayasanın 36 ncı maddesi ile mülkiyet hakkına da tecavüz edemez. Bu sebeple devletin asli görevlerinden olan ve masraflarını karşılaması zorunlu bulunan İş ve İşçi Bulma hizmetlerinde 7332 sayılı Kanun ile aksine hüküm getirilmesi Anayasaya aykırı bulunmaktadır. Gerçekten diğer kişiler gibi Sosyal Sigortalar Kurumunun da devlete karşı mali mükellefiyeti, Anayasanın 61 ncı maddesinde sınırlandırılan vergi ödeme yükümlülüğünden ibarettir. Bu yükümlülüğün dışında (vergi, resim, harç ve benzeri yükümler dışında) bir mali mükellefiyeti kamu giderlerini sağlamak amacı ile de olsa gerçek ve tüzel kişilere yüklemek mümkün değildir. Zira Anayasamızın 11. maddesinde hakların özüne dokunulmaması esası vazedilmiştir.

3- Aynı şekilde uygulamada 775 sayılı Gecekondu Kanununun 14. maddesi (b) bendi ile, her sene Sosyal Sigortalar Kurumundan tahsil edilecek bir meblâğın bu hizmetlerin yapımına tahsisi öngörülmüştür. Bakanlar Kurulunun 775 sayılı Kanuna dayanarak 7.9.1966 tarihli ve 6/7013 sayılı kararname ile Sosyal Sigortalar 1966 yılı için alınmasını öngördüğü 30 milyon TL.sı ile ilgili tasarrufun iptaline ilişkin dava Danıştay Dava Daireleri kurulunca kabul edilmiş ve Kanunun Anayasaya aykırı olduğu görüşü ile Anayasa mahkemesine gönderilmiştir. Anayasa Mahkemesi Kanunu Anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir. Bu da, 7332 Sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılmasını zorunlu kılmaktadır.

4- Sosyal Sigortalar Kurumu bir sosyal güvenlik müessesesidir. Devletten hiç bir yardım görmeksizin işçi niteliğinde çalışanların sosyal güvenliklerini teminat altına almaktadır. Kurumun mamelekine haksız olarak el atılması bu müessesenin istikbalini tehlikeye sokmaktan öte bir anlam taşımaz.

Böyle bir durumdan ise en çok zarar görecektir kitle prim ödeyerek bu müesseseyi ayakta tutan işçiler olacaktır. Ayrıca yukarıda belirtil-
diği üzere bütün bu hizmetleri görmeye ve masraflarını karşılamaya devlet görevli kılınmıştır. Bu bir Anayasa emridir. Batı camiasında da bu yönlü çalışmaların devlet eli ile yapıldığı bilinmektedir. Teklifimiz devletin asli görevini yerine getirmesine ve bir sosyal güvenlik müessesesinin istikbalini tehlikeye sokacak tasarruflara mani olunmasına yöneliktir.

1497 Sayılı Çay Kur Kanununun 10. maddesinin
değiştirilmesine dair Kanun Teklifi;

Madde 1- 1497 Sayılı Çay Kur Kanununun 10. maddesi ~~eski~~deki
şekilde değiştirilmiştir.

Kuruluş:

Madde 10- Çay Kurumunun Yönetim Kurulu:

- a) Genel Müdürle iki Genel Müdür Yardımcısı,
 - b) Maliye Bakanlığının inhasıyla Bakanlar Kurulu tarafından
atanan bir üye,
 - c) Gümrük ve Tekel Bakanlığının inhasıyla Bakanlar Kurulu ta-
rafından atanan bir üye,
 - d) Tarım Bakanlığının inhasıyla Bakanlar Kurulu tarafından
atanan bir üye,
 - e) Çay üreticileri Yardımlaşma Kooperatiflerinin kuracakları,
kooperatifler birliğinin kendi aralarından seçecekleri iki üye,
 - f) Türkiye Ziraat Odaları Birliğinin seçeceği bir üye,
 - g) Aynı iş Kolunda kurulu sendikalardan en fazla işçiyi temsil
eden işçi teşekkülünün idare kurulunca seçilecek bir işçi üye,
- Olmak üzere on kişiden müteşekkildir. Yönetim Kurulunun başkanı
Genel Müdürdür.

Kurum başkan ve üyelerinin nitelikleri hakkında 440 Sayılı
Kanun ve tüzüğü hükümleri uygulanır.

Genel Müdür dahil, teşekkül bünyesinden Yönetim Kuruluna katı-
lacaklarla, ilgili bakanlıklarca inha edilecek üyelerin, teşekkülün
faaliyet konularıyla ilgili çeşitli ihtisas kollarının gerektirdiği
bilgi ve tecrübeye sahip kimselerin bir kurulda toplanması esas ve
ilkesine göre;

Maliye Bakanlığınca inha edilecek üyenin ise, teşekküle tahsis olunan sermayenin en verimli şekilde işletilmesini sağlayacak malî ve iktisadî bilgi ve tecrübelerine sahip bulunması şarttır.

Genel Müdürle, teşekkül bünyesinden Yönetim Kuruluna katılacak üyeler, atanmalarındaki usule göre değiştirilebilirler. Bunların dışında kalan üyelerin hizmet süreleri üç yıl olup, sürelerini dolduranlar tekrar atanabilirler. Niteliklerini yitirenler atanmalarındaki usule göre süreleri dolmadan da değiştirilebilirler. Bunların yerlerine getirilenler değiştirilen üyenin süresini tamamlarlar.

Madde 2- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

G E R E K Ç E

Çay Kurumu, 440 Sayılı Kanuna ve anılan kanunun saklı tuttuğu hususlar dışında özel hukuk hükümlerine tabi olarak kurulmuştur.

440 Sayılı Kanun Türk Çalışma hayatına işçinin işyerinin yönetim ve denetimine katılması olanağını kazandırmıştır. İşçinin işyerinin yönetim ve denetimine katılma hakkı, günümüzde, her demokratik ülkede geniş olarak tanınmaktadır.

Yurdumuzun tarım politikasına uygun olarak çay üretimini artırmak, kalitesini islâh etmek, işlemlerini teknik esaslara göre yürütmek, iç ve dış pazar isteklerine uygun mahsul üretimi sağlamak amacıyla kurulan Çay Kurumunun yönetim kademelerinde çalışanların temsili ve yönetim sorumluluğuna katılmaları sayısız yarar sağlayacaktır.

Madde değişikliği bu esası sağlamayı hedef almış, yönetime katılacak işçi temsilcisinin seçim şekli ve seçmeye yetkili kuruluşun tayininde 440 Sayılı Yasa ile ilgili tüzük esasları benimsenmiştir.

492 Sayılı Harçlar Kanununun 123 üncü
Maddesinin Değiştirilmesine Dair Kanun
Teklifi

Madde 1- 492 Sayılı Harçlar Kanununun 123 üncü Maddesi aşağıdaki
şekilde değiştirilmiştir:

"Özel Kanunlarla harçtan muaf tutulan kişilerle, istisna
edilen işlemlerden harç alınmaz."

Madde 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

G E R E K Ç E

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 11 inci maddesi, "İş Mahkemelerinde açılan davalar tebligat ücretinden ve her türlü resim ve harçtan muaftır" hükmünü getirmiştir. Madde hükmüne göre iş davaları, (a) tebligat ücretleri, (b) resim ve (c) harçlardan bağışık tutulmuş iken 1 Kasım 1964 tarihinde yürürlüğe giren 492 sayılı Harçlar Kanunu bağışıklıktan yararlanmak için belirli bir tavanı öngörmüştür. Buna göre, İş Kanununa tabi İş Mahkemelerindeki dava ve bu mahkemelerden almış oldukları ilâmların takiplerinde harçtan muaf tutulabilmeleri için yevmiyelerin 20 lira, aylıkların ise 600 lirayı geçmemesi gerekmektedir.

Harçlar Kanunu ile yapılan bu düzenleme, iş mahkemelerinin kuruluş amaç ve ilkelerinde yerleştirilmek istenilen esaslara aykırıdır.

İş Mahkemeleri kurulmasına dair kanun tasarısının gerekçesine göre, bu kanun, "...işçinin haklarını, adalet mercilerinde çabuk, kolay ve ucuz bir surette istihsal etmesi" amacıyla çıkarılmıştır.

"Çabukluk ve kolaylık" ilkeleri yanında, "ucuzluk" ilkesi özel olarak Kanunun 11 inci maddesinde düzenlenmiştir.

Bu ilkelere bağlılık Kanunun T.B.M.Meclisindeki görüşülmesi sırasında da açıkça ortaya konmuştur. Örneğin, Adalet Komisyonu sözcüsü, bu görüşü şu sözlerle belirtmiştir. "... bu mahkemeleri tesisten maksadımız; işçilerin davalarının çabuk görülmesi ve AYNI ZAMANDA MASRAFSIZ YAPILMASI'DIR ve işçilerin himayesine matuftur..." (T.B.M.M. Tutanak Dergisi, DXVIII, C:23, T.4, B.33, 23.1.1950 Pazartesi).

Gerçekten, başta gelen amaç, işverene bağımlı ve genellikle günü gününe yaşamak zorunda olan işçiye, bir iş uyumsuzluğu çevresinde, ona karşı güçlü bir ekonomik baskı olanağına sahip işveren karşısında, mevzuattan ve sözleşmelerden doğan haklarını, özel yargı organları aracılığıyla ve genel mahkemelerdekinden daha çabuk, daha ucuz ve daha kolay bir surette alabilmek imkânını sağlamaktır.

./..

Bu amaç ve düşüncelerden hareketle yerleştirilen düzen, 492 sayılı Harçlar Kanununun sınırlayıcı hükümleri ile maalesef zedelenmiş ve ekonomik ve sosyal bir gerek olan "masrafsızlık- ucuzluk" ilkesi çığnemiştir.

Harç mükellefiyeti bir çok işçinin dava açabilme olanağını kaldırmakta, onları sarıh haklarından feragate zorlamakta, giderek kendilerine yapılan haksız muamelelere boyun eğmek tehlikesi ile karşı karşıya bırakmaktadır.

492 Sayılı Harçlar Kanununun 123 üncü maddesindeki sınırlamayı kaldırmayı hedef alan Kanun teklifi bu aksaklıkları önlemeyi; İş Mahkemeleri Kanununun 11 inci maddesindeki "masrafsızlık - ucuzluk" ilkesini uygulanabilir hale getirmeyi öngörmektedir.

1111 Sayılı Askerlik Kanununun 14 üncü ve 35 inci Maddelerine
Birer Fıkra Eklenmesine ve 58 inci Maddesinin 1 inci Fıkrasının
Değiştirilmesine Dair Kanun Teklifi

Madde 1- (1111) Sayılı Askerlik Kanununun 14 üncü Maddesine
aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

"Yurt dışında işçi olarak çalışanların ihtiyat yoklamaları
yurda kesin dönüşlerine kadar yapılmaz."

Madde 2- (1111) Sayılı Askerlik Kanununun 35 inci Maddesine
aşağıdaki (G) fıkrası eklenmiştir:

"Yurt dışında kendi adlarına öğrenim yapan öğrencilerin askere
celp ve sevk işlemleri, öğrenim yaptıkları müesseselerin Milli
Eğitim Bakanlığı tarafından tanınmış olmasına bakılmaksızın, bu
müesseselerden alacakları öğrenci belgelerinin konsolosluklarca
onanması kaydı ile ertesi yıla bırakılır."

Meslek edinmek için, meslek okullarında, atölye veya işyerlerinde
öğrenimlerini, staj, çıraklık, kalfalık ve ustalık seviyesinde
yapanlara da en çok 29 yaşını bitirinceye kadar bu fıkra hükmü
uygulanır."

Madde 3- (1111) Sayılı Askerlik Kanununun 58 inci Maddesinin
1 inci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"İhtiyat erat, seferberlik, asayiş veya talim ve manevra için
sınıf ihtiyacına göre tamamen veya kısmen çağrılırlar; şu kadar
ki, yurt dışında işçi olarak çalışanlar, seferberlik hali hariç,
sınıf ihtiyacına göre en son çağrılırlar."

Madde 4- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 5- Bu Kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

G E R E K Ç E

1111 Sayılı Askerlik Kanununun 14. Maddesine bir fıkra eklenmesine ilişkin teklif ile, yurt dışında işçi olarak çalışan yurttaşların askerlik çağı içinde yaptırmakla yükümlü oldukları ihtiyat yoklamalarını işçilerin yurda kesin olarak dönüş tarihine kadar ertelenmesi önerilmiştir.

Yurt dışındaki işçilerimiz, askerlik yükümlülükleri konusunda yurduumuzda yürürlükte bulunan kurallara yabancı ve bunlardan habersiz olan işverenler tarafından çalıştırılmaktadırlar. Yurt içinde **askerlik** yükümlülüklerinin bütün yurttaşlar tarafından bilinmesi ve özellikle süre bakımından yükümlülüklerin zamanında yerine getirilmesi olağandır. Bunun için, yurt içinde çalışanlar yoklama yaptırmak için özür iznini bir zorlukla karşılaşmadan, alabilmektedirler. Ne var ki, yabancı ülkelerde şartlar farklıdır. İhtiyat yoklamaları yaptırmak için izin veren anlayışı yabancı bir ülkede aramak ve bulmak mümkün değildir. Bunun sonucu olarak, yabancı ülkelerde çalışan işçiler ihtiyat yoklaması yaptırmak için, iş verenden ücretsiz izin almak zorunda kalmaktadırlar. Yabancı ülkelerde çalışan işçilerin küçümsenmeyecek bir maddi kayba uğramasının önlenmesi, yoklamaların kesin dönüş tarihlerine kadar ertelenmesini öneren kanun teklifinin benimsenmesi ile mümkün olacaktır. Böylece dış ülkede yoklama yapma yönünde doğan ağır iş yükünün de giderilmesi sağlanacaktır. Ayrıca, yurt dışındaki Konsolosluklardan uzak işyerlerinde çalışanların, yoklama yaptırmak için kaybedecekleri zamandan ve kadro imkânları yetersiz olan konsoloslukların iş hacminden de tasarruf edilmesi sağlanacaktır.

1111 Sayılı Askerlik Kanununun 35 inci maddesine bir fıkra eklenmesine ilişkin teklif ise, yurt dışında kendi olanakları ile öğrenim yapanlar "ki, bunların büyük bir kesimi işçi çocuklarıdır" ile meslek edinmek için öğrenim ve staj yapanların askere celp ve sevk işlemlerinin ertelenmesinde kolaylık getirmeyi amaçlamaktadır.

Bugün için, 1416 sayılı "Ecnabi memleketlere gönderilecek talebe hakkındaki kanun" hükümlerine göre öğrenimlerini yurt dışında çalışan ve sayıları 1 milyona ulaşan işçilerin öğrenim yapan çocuklarının varlığı da bir gerçektir.

Yurt dışında kendi olanakları ile öğrenim yapan bu öğrencilerin, öğretim gördükleri müesseselerin hepsinin Milli Eğitim Bakanlığınca tanındığı söylenemez. Bu gibi müesseselerde öğrenim yapanlara 1416 Sayılı Kanun hükümleri de uygulanmamaktadır.

Sunulan duruma göre öğrenimlerini yurt dışında yapanları iki kategoride düşünmek mümkündür.

(1) Öğrenimlerini 1416 Sayılı Kanuna göre yapanlar.

(2) Öğrenimlerini kendi olanakları ile yapanlar.

İkinci kategoride yer alanlar ise;

Öğrenimlerini Milli Eğitim Bakanlığınca tanınan ve tanınmayan müesseselerde yapmaktadırlar. İkinci kategoride yer alan öğrencilerin askere celp ve sevklerinin ertelenmesi için gereken işlemlerin nasıl yapılacağı konusunda, kanunlarda bir açıklık bulunmadığından ve bugün için yurt dışında bu şekilde öğrenim yapanların adedi giderek çoğaldığından soruna bir çözüm yolu bulmak zorunluluk haline gelmiştir. Bu nedenle 1 nci kategori ile 2 nci kategoride belirttiğimiz ve 2 nci kategoride de Milli Eğitim Bakanlığınca tanınan ve tanınmayan diye ayırma tabi tuttuğu müesseselerde öğrenim yapan bütün öğrencilerin işlemlerinde eşitlik ve kolaylık sağlamak üzere 1111 Sayılı Kanununun 35. maddesine bir fıkra eklenmesi düşünülmüştür. Bu teklif ile aynı zamanda, yurt içindeki uygulamaya paralel olarak, yabancı ülkelerde meslek ve sanat öğrenmek için okula gidenler ile, meslek okullarının yanı sıra öğrenimlerini atölye ve işyerlerinde staj, çıraklık, kalfalık ve ustalık seviyesinde yapanların 29 yaşını bitirinceye kadar askere celp ve sevklerinin ertelenmesi de getirilmektedir.

Böylelikle yurt dışında çalışan işçi çocuklarından meslek öğrenimi yapmak isteyenlerin de korunması düşünülmüştür.

Teklif kanunlaştığı taktirde, yurt içinde öğrenimde bulunanlarla yurt dışında öğrenimlerini yapan bütün öğrencilerin askere celp ve sevk işlemlerinde eşitlik sağlanmış olacaktır.

1111 Sayılı Askerlik Kanununun 58 inci Maddesinde yapılan değişiklik ise, seferberlik halini ayırık tutarak, asayiş, talim ve manevralarda yurt dışında çalışanların, ihtiyaç olduğunda "en son" ödevde çağrılmalarını düzenlemektedir. Bunun gerekçesi ise açıktır. Yurt içinde çalışma durumunda olan ile yabancı memleket şartlarına tabi olarak çalışan arasında ödev bakımından değil, ama hiç olmazsa çağrılma sırası bakımından yurt dışında çalışanlara bir imkân tanımanın ekonomik ve sosyal koşullara uygun olacağı düşünülmüştür.

2004 Sayılı İcra İflas Kanununun 3890 Sayılı Kanunla Değişik 206 ncı Maddesinin 4 ncü fıkrasının Birinci Sırasının değiştirilmesine dair kanun teklifi:

Madde 1- 2004 Sayılı İcra İflâs Kanununun 3890 sayılı kanunla değişik 206 ncı maddenin 4 ncü fıkrasının birinci sırası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

" B i r i n c i S ı r a "

- A- İflâsın açılmasından bir evvelki sene için hizmetçi ücretleri
- B- İflâsın açılmasından bir evvelki sene için yazıhanenin memur, kâtip ve müstahdemleriyle müessesede daimi çalışan memur ve müstahdemlerin ücretleri,
- C- İflâsın açılmasından evvelki bir sene için gündelik veya parça üzerine çalışan işçilerin gerek kanun ve gerekse toplu iş sözleşmelerinden doğan ücretleri, işyerinde ödenen sair ikramiye ve yardımları ile işyerinde hak kazanmış oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,
- D- Cenaze Masrafları,
- E- İlâma müstenit ve paylaştırmaya kadar işleyecek karı ve koca ve çocuk nafakaları."

Madde 2- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

G E R E K Ç E

19.6.1952 tarihinde yürürlüğe giren 2004 sayılı İcra İflâs Kanununun "Adi ve Rehinli Alacakların Sırası" matlabı taşıyan 206 ncı maddesi, 11.7.1940 tarih ve 3890 sayılı kanunla değiştirilmiş bulunmaktadır.

Bu değişiklikle, ilk metindeki (iflasın açılmasından evvelki üç ay içinde gündelik veya parça üzerine çalışan fabrika işçileriyle sair işçilerin ücretleri) altı aya çıkarılmak suretiyle teminata bağlanmıştır.

1940 yılının hayat şartları ve istihdam politikasıyla uygun bir hale getirilen bu hüküm, günümüzün şartlarına artık cevap veremez hale gelmiştir. Bugün işinden ayrıldığı takdirde yeni bir iş bulması çok güç olan işçi, işverenin iktisadi durumu bozulduğu takdirde ücretinin tamamını alamamakta ve çalıştığı sürenin ücret olarak karşılığından bir kısmı işverenin uhdesinde kalmaktadır. Neticede işveren iflâs edince altı ayı geçen sürelerle ait alacaklar imtiyazsız kalmaktadır. Bunun yanında, işverene senelerini vermiş bir işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan ihbar ve kıdem tazminatlarıyla, işyerinde tatbik edilen örneğin kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi ve sair sosyal yardımlarının da altıncı sıra yerine, birinci sıraya dahil edilerek teminata bağlanması gerekir. Bu şekilde bir değişiklik, işinden işverenin iflası neticesinde ayrılan işçiye yeni bir iş buluncaya kadar gerek kendisinin, gerekse aile efradının geçimini temin etme imkanını verecektir. Bu durum yürürlükte bulunan İş Kanunu ve 275 sayılı Kanun ile İcra İflâs Kanunu arasında bir uyum sağlayacaktır.

Ayrıca, yürürlükte bulunan metinde Birinci sıranın (A) bendinde hizmetçi ücretlerinden 1 senelik olan kısım teminata bağlanmış gerek yazıhanenin memur ve müstahdemleriyle kâtip, daimi çalışan memurlarla gündelik veya parça üzerine çalışan fabrika işçileriyle sair işçilerin alacakları 6 ayla sınırlandırılarak teminata bağlanmıştır.

Bu durum işkanunlarına, 274 ve 275 sayılı Kanunlara tabi olan kimseler arasında bir fark yaratmaktadır. Bu farkın giderilmesi ve Anayasanın öngördüğü eşitlik ilkesine uygun bir hale getirilmesi için sürenin 1 yıla çıkarılması ve buna tekabül eden gerek kanun ve gerekse toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine sağlanmış olan ücret ve sosyal yardımlarla işçinin işyerinde çalışması neticesinde hak kazandığı ihbar ve kıdem tazminatlarının rüçhanlı olarak ödenmesi ve birinci sıraya alınması gerekir. Değişiklik bu amacı hedef almıştır.

5682 Sayılı Pasaport Kanununun 15 inci Maddesinin
4 ncü Fıkrasının Değiştirilmesine ve aynı Kanuna
bir Geçici Madde Eklenmesine İlişkin Kanun
Teklifi

Madde (1)- 5682 sayılı Kanunun 15 nci Maddesinin (4) üncü Fıkrası
aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Umuma mahsus münferit pasaportlar", aşağıda ve 23 üncü Maddenin
son Fıkrasında yazılı ayrıcalıklar saklı kalmak şartı ile, ilgili,
aşağıda gösterilen sürelerden daha kısa süre için verilmesini istemediği
takdirde, iki yıl geçerli olmak üzere düzenlenir. Yabancı ülkelere
geçici olarak çalışmak üzere giden işçiler için düzenlenecek pasaport-
lar ise beş yıl geçerli olmak üzere düzenlenir.

Madde (2)- 5682 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Halen yabancı ülkelerde geçici olarak çalışan işçiler için düzen-
lenen pasaportların geçerlik süresi, süre sonunda, ilgili, daha kısa
süre için uzatılmasını istemediği takdirde, beş yıla kadar uzatılır."

Madde (3)- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde (4)- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

G E R E K Ç E

Yurt dışında bir milyona yakın işçimiz çalışmaktadır. Pasaportların muteberiyet süresinin en çok iki yıl ile sınırlı olması ve bu süreyi izleyen vize mükellefiyetleri, bu işçileri bir yandan işyerlerinden bu iş için izin alma zorluklarıyla karşı karşıya bırakmakta, diğer yandan küçümsenemeyecek maddi kayıplara yol açmaktadır. Üstelik bu işlemler Dışişleri Bakanlığının yabancı ülkelerdeki temsilciliklerinde büyük bir iş hacmine ve birikimine sebep olmaktadır.

Pasaportların muteberiyet süresinin kısalığı, yabancı ülkelerde çalışan işçilerimizin belli başlı şikâyet konuları arasına girmiştir. Vize ile öngörülen "kontrol" gibi amaçların ise, büyük iş hacmi karşısında gerçekleşmediği bir vakiadır. Bir çok dış temsilciliklerimizde bu işlem bir formalitenin yerine getirilmesi zorunluluğundan başka hiç bir anlam taşımamakta, yarar sağlamamaktadır.

Bu durumda, işçi pasaportlarının muteberiyet süresinin uzatılması gerçek bir ihtiyaç niteliğindedir.

Değişiklik teklifi bu görüşe dayanmaktadır.

Türk-İş Genel Başkanlığına,
ANKARA

Tarım ve Orman İş Kanunu ve bu kesimde çalışan işçilerin sosyal güvenlikleri konusunda araştırma yapılmasına ilişkin Mevzuat Komisyonu görüşü sunulmuştur.

Saygılarımızla,

Mevzuat Komisyonu

Türk-İş Genel Başkanlığına,
ANKARA

Tarım ve Orman İş Kanunu ve bu kesimde çalışan işçilerin sosyal güvenlikleri konusunda araştırma yapılmasına ilişkin Mevzuat Komisyonu görüşü sunulmuştur.

Saygılarımızla,

Mevzuat Komisyonu

sosyal yapısı, çalışma koşullarının iklimle olan sıkı bağıllılığı, ilkel tekniği ve örf ve geleneklerin önemi ve yapılacak düzenlemede dikkate alınması gereği üzerinde toplanmaktadır.

Bunlarda, genel anlamda, haklılık payı ne olursa olsun, amacın, tarım işçisinin tanımının "daraltılmasını" sağlamak olduğu sezilmektedir. Buna göre, "... tarım kesiminde çalışmak ile tarım işçisi olmak aslında ayrı ve farklı iki oluşturdur. Her tarım işçisi tarım kesiminde çalışan bir kimsedir, ancak her tarım kesiminde çalışan muhakkak tarım işçisi değildir. Toprakla uğraşan insanların üzerinde çalıştıkları toprağın maliki ile olan sosyal-ekonomik ve hukukî ilişkileri de muhakkak bir "işçi-işveren" ilişkisi değildir." Görüş giderek, tarımda "gündelikçi" olarak çalışanlar dışında kalanların özellikle "kiracılık ve ortakçılık" yapanların, tarım işçisi olarak kabul edilmesine ne ekonomik ve sosyal, ne de hukukî bir olanak bulunmadığı sonucuna varmaktadır.

Ayıklama faaliyeti bir kez başlayınca, bu defa, daha ifratçı görüşlerle "gündelikçi olarak isimlendirilen ve tarım işçisi sayılanlar" arasında da ayırım yapılması gereği, ekonomik ve sosyal koşullar, iklimle bağıllılık gibi düşüncelerle savunulmakta, "daimi işçiler ve geçici işçiler arasında sağlanacak hak ve menfaatler bakımından ciddi ayırım yapılmak gerekir" denilmektedir.

Tarım işçisinin "tanımında" olduğu gibi, "kimlerin" tarım "işvereni" sayılacağına, hangi işlerin "tarım işi" olarak kabul edileceğinden yeni yeni ayrımlarla, yapılacak yasal düzenlemenin etkinliğini azaltmak ve bu yoldan çalışanlar içinde önemli bir kesimi temel hak ve özgürlüklerinden bir süre daha yoksun bırakmak olanaksız değildir. Örneğin, "... çiftçi ailelerinden yeterli toprağı bulunanların faaliyetlerinde devamlı işveren sıfatı taşımaları mümkün ise de, yeterince toprağı bulunmayan ve bu sebeple, mevsimlere ve tarımsal ürün çeşitlerine göre, bir devrede "ortakçı", bir devrede "toprak sahibi çiftçi", bir devrede de "gündelikçi işçi" durumunda bulunanları bu kapsamdan çıkarmak gerekir. Zira bunlar, yılın bir mevsiminde tarım işvereni, bir mevsiminde tarım işçisi olmaktadır..." görüşü, bu anlayışın ürünüdür.

Yurdumuzda bugüne kadar bu alanda yapılan düzenlemeler genel olarak yukarıda sözü edilen düşünceleri aşamamıştır. Oysa tüm çalışanların ve

özellikle tarım kesiminde olanların haklarını güvenceye bağlamayı hedef alan çağdaş görüş, sun'i ayrımlar yoluyla çalışanlar arasında mevcut dengesizliği daha da ağırlaştırıcı düzenlemelere karşıdır. Özellikle Uluslararası Çalışma Teşkilâtının 1921 yılından bu yana tarımda çalışanlarla ilgili olarak kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararlar incelendiğinde kısıtlayıcı, işçiler arasında ayırım yapıcı görüşlerin reddedildiği görülmektedir. Bu durumu ve ihtiyaçları göz önüne alan Mevzuat Komisyonu, tarım ve orman iş kanunu ile tarımda çalışanların sosyal güvenliğini güvenceye bağlamayı amaçlayacak tekliflerin geniş bir araştırma yapılmasını takiben ele alınmasını kararlaştırmıştır.

Bu araştırma,

- tarım kesiminin yapısı,
- tarımda işçi-işveren ilişkileri,
- çeşitli ülkelerde tarım işçilerinin hakları ve sosyal güvenlikleri
- uluslararası yasama faaliyetleri

konularını ihtiva etmelidir.

Saygılarımızla,

Mevzuat Komisyonu

12.12.1975

Türk-İş Genel Başkanlığına,

İş Mahkemeleri Kanunu'nda yapılması öngörülen değişiklikler
Komisyonumuzca karşılaştırılmış ve değişiklikler uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize sunulur.

Türk-İş Mevzuat Komisyonu

"İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı ile Yürürlükte bulunan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun karşılaştırılması"

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 18 maddeden ibarettir. Kanun İş Mahkemelerinin, yargıçla birlikte, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan 3 kişilik kurul tarafından oluşacağını kabul etmiştir.

Anayasa Mahkemesi, yargı yetkisinin hakimler eli ile kullanılacağına ilişkin Anayasa hükmü uyarınca, İş Mahkemelerinin bu şekli ile kurulmasını öngören 5521 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin 1 nci fıkrasını iptal etmesi üzerine, Kanunun bu madde ile ilgili 3,4,5,6,12,13 ve 14 ncü maddelerinin uygulama yeri kalmamıştır. 5521 sayılı Kanunun 16,17 ve 18 nci maddelerinin "yürürlük"le ilgili olduğu gözönüne alındığında, anılan kanunun görev, yetki, yargılama usulü, karar yolu, idari mercilerce yapılan başvuruların davaya çevrilmesi, harç ve hukuk muhakemeleri Kanununa yapılan yollamaya ilişkin 1,5,7,8,10,11,15 nci maddesinin uygulanma olanağı kalmış bulunmaktadır.

5521 Sayılı Kanunun bu maddeleri, çalışma hayatının düzenli bir şekilde yürümesine, iş yerlerindeki huzur ve güvenliğin sağlanmasına yeterli olmadığı gibi, çıkan uyuşmazlıkların ve davaların kısa sürede çözülmesine ve sonuçlanmasına ilişkin yönleri göstermekten de uzaktır. Hazırlanan tasarının temel çizgileri bu sorunları ortadan kaldıracak niteliktedir.

Yeni Tasarı, İş Mahkemelerini, Asliye Hukuk Mahkemeleri niteliğinde tek hakimli düşünmüştür. Madde (1)

Tasarının 2 nci maddesi İş Mahkemelerinin görev alanını, kapsamını 5521 sayılı Kanuna göre geniş tutmuştur.

Bu suretle, bütün İş Kanunları ile, sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunlarından doğan dava ve uyuşmazlıklara, S.S.K. ile işveren ve sigortalılar arasındaki itiraz ve davalara, çıraklık sözleşmesinden doğan ve başka kanunlarla bu mahkemeye verilen dava ve işlere ve karşılık davalara iş mahkemesi bakacaktır.

2 nci madde, müstakil iş mahkemesi kurulmayan yerlerde, Asliye Hukuk mahkemelerinin, iş mahkemesi olarak başvurulmasa dahi, iş davalarına bakabileceklerini öngörmüştür. Madde Yargıtay kararları ışığında kanuni bir eksikliği gidermiştir.

İş Mahkemelerinin yetki alanını düzenleyen tasarının 4 ncü maddesi 5521 sayılı Kanunun 5 nci maddesi ile uyumludur.

Tasarının 5 nci maddesi, İş Mahkemesinin görevsizlik ve Yetkisizlik kararı vermesi halinde, iş mahkemesi kararı ile görevli kabul edilen mahkemenin bu davaya bakma zorunluluğunu öngörmüştür. Böylelikle, görev uyumsuzluklarında zaman kaybı önlenmek istenilmiştir. Ancak idari yargı veya özel mahkemeler maddeden ayırık tutulmuştur.

Tasarının 6 ncı maddesi, görevsizlik veya yetkisizlik kararı verilmesi halinde, davacıya, yargılama gideri ve vekâlet ücretinin yükletilemeyeceğine ilişkin hükmü, öngörmektedir. Yeni olan bu hükümde davaların özelliğine uygun düşmektedir.

7 nci madde, davanın açılış şekillerini düzenlemiş ve davacıya sözlü dava açma hakkı tanımıştır. Ayrıca, davanın sözlü açılması halinde hakim davanın açıklığa kavuşması için davacıya soru yöneltebilecektir. Bu maddede davanın kısa sürede sonuçlanmasını amaçlaması bakımından olumlu karşılanmalıdır.

8 nci madde, görevli idari mercilere başvurulduğunda, idari merciler (Ör.Bölge Çalışma Md.) uyumsuzluğu sonuçlandıramadıkları takdirde, evrak ve belgeleri iş mahkemelerine gönderebileceklerini öngörmüştür. 8. madde 5521 sayılı kanunun 10 uncu maddesine paralel olarak ve bu maddenin zararlı sonuçları gözönüne alınarak düzenlenmiştir.

Delillerin ibrazı zorunluluğunu düzenleyen tasarının 9 uncu maddesi ile tebligat ve cevabı öngören 10 ve 11 nci maddelerinde davanın bir celsede sonuçlandırılmasını hedef almış, dava dilekçesinde veya sözlü beyanda dayanılan delillerin belirtilmesi, elde olanların verilmesi tabii listesinin verilmesi veya ibrazı hemen mümkün olmayan delillerin getirilmesi için 7 günlük kesin süre tanınması,

Davalının, 7 gün içinde davaya cevap vermesi, delillerin eklenmesi, ilk itirazların ileri sürmesi bu maddeler içerisinde düzenlenmiştir.

Tasarının 12 nci maddesi, duruşmadan önce, hakime verdiği yetki ile resmi makam ve mercilerden gerekli bilgi kayıt ve belgelerin hakim tarafından istenebileceğini, tanıkların ilk oturumda dinlenmek üzere davet edileceğini öngörmüştür. Bu madde, duruşmadan önce hakime hazırlık yapmasını emretmektedir.

13 ncü madde, mahkemeye cevap verme zorunluğunu düzenlemiştir. Buna göre, resmi makam ve merciler, kurumlar, mahkemece istenilen hususu bildirecek veya belge ve kaydı gönderecektir. Bunlar mahkemenin gereğini kabul edilebilir nedenlerle geç yerine getirecekse zamanını bildireceklerdir. Mahkemenin gereğini yerine getirmeyen görevliler haklarında Cumhuriyet Savcılarınca kamu davası açılacaktır.

14 ncü maddede, hakimın ilk duruşma oturumunda tarafları sulhe teşvik edeceği çalışma barışının bu yolla sağlanabileceği düşüncesi ile öngörülmüştür.

15 nci madde, iş mahkemelerinde görülen dava ve işlerin ivedi işlerden sayılmasını öngörmüş bu yolla adli ara vermede de iş davalarına bakılması sağlanmıştır. Aynı madde, 5521 sayılı kanunun 7 ve 15 nci maddelerine paralel olarak, iş mahkemelerinde sözlü usulle yargılama yapılacağı ve Kanunda açık hüküm bulunmayan hallerde hukuk usulü mahkemeleri kanununun uygulanacağı öngörülmüştür.

Tasarının 16 ncı maddesi hakimın ilk duruşmayı nasıl yürüteceğini ve ilk duruşmada hangi sıra ile inceleme yapıp kararını vereceğini düzenlemiştir.

17 nci madde, Hakimın reddi isteği üzerine yapılacak işlemleri öngörmüştür.

18 nci madde, iş mahkemelerinden verilen kararların 8 gün içinde temyiz edilebileceğini, temyiz olunan kararların Yargıtayca iki ay içerisinde incelenerek karara bağlanacağını belirtmiştir.

Madde, ayrıca, mahkemelerce 2000 lirayı geçmeyen davalar hakkında verilen kararların kesin olacağını öngörmüştür. Bu fıkra 2000 lirayı geçmeyen davaları, Yargıtay denetiminin dışında tutarken, bir bakıma sürati adalete tercih etmektedir. Ancak, bu yolla yargıtayın yükü de azalmış olacak ve değeri daha yüksek davaların denetimden iyi bir şekilde geçmesi sağlanacaktır.

19 ncü madde temyiz olunan kararların yargıtayda nasıl inceleneceğini hükme bağlamaktadır. Yargıtay ilke olarak dosya üzerinden inceleme yaparak, ancak istek üzerine, 20.000 lirayı geçen davaların Yargıtay incelemesi duruşmalı olarak yapılabilir.

Duruşmalı inceleme yapılması halinde karar o gün yargıtayca tefhim olunacaktır.

Tasarı 20 nci maddesi ile, miktar ve değeri 10.000 lirayı geçen davalar için karar düzeltilmesi yolunu açmıştır.

Böylece Yargıtay hatalı kararından dönme olanağına kavuşmuştur.

21 nci madde, iş kanunlarına göre işçi yasılan kimselerle çıraklardan gündelikleri 40 veya aylıkları 1200 lirayı geçmeyenlerin açacakları davaların her türlü resim ve harçtan muaf olacağını öngörmüştür.

Bu madde, 5521 sayılı kanunda 11 nci maddesi ile "tebligat ücreti ve her türlü resim ve harçtan muaftır" şeklinde düzenlenmiş, ancak, 492 sayılı harçlar kanunu muafiyeti günde 20, ayda 600 lira aylıkla sınırlamıştı.

Yeni tasarı 20 lira günlüğü, 40, 600 lira aylığı 1200 liraya çıkarmakta buna karşın P.T.T. ye ödenecek pul (tebligat) masraflarından muafiyeti kaldırmaktadır. Bugün için tebligat masrafı 150 kuruştur.

Tasarının 22 - 23 - 24 üncü maddeleri yürürlük hükümlerine ilişkindir.

SONUÇ: Tasarı, çalışma hayatının hızlı gelişmesine uygun olarak, iş mahkemelerinin, iş davalarını kısa zamanda çözümlemesine olanak tanıyacak şekilde usul hükümleri getirmiştir.

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARISI

BİRİNCİ KISIM Genel Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM Kuruluş, görev ve yetki

BİRİNCİ AYIRIM Kuruluş ve Görev

İş Mahkemelerinin Kurulması:

Madde 1- Adalet Bakanlığınca gerekli görülen yerlerde yeteri kadar iş mahkemesi kurulur.

İş Mahkemeleri tek hakimli asliye hukuk mahkemesi niteliğindedir.

İş Mahkemesi kurulmamış yerde bu kanunun kapsamına giren dava ve işlere, o yerde Yüksek Hakimler Kurulunca görevlendirilecek asliye hukuk mahkemesi tarafından bu kanundaki esas ve usullere göre bakılır.

Fiili ve hukuki imkânsızlıklar dolayısıyla iş mahkemesinin görevini yapamadığı hallerde de üçüncü fıkra hükmü uygulanır.

İş Mahkemelerinin Görevi:

Madde 2- İş Mahkemeleri, iş kanunlarına göre işçi sayılan kimse-
lerle işveren veya işveren vekilleri arasında hizmet akdinden yahut
çalışma hayatı ile ilgili kanunlarla tanınan her türlü hak iddiaların-
dan doğan hukuk uyuşmazlıklarını çözümlemekle görevlidir.

Bu Mahkemeler:

A) Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarının uygulanmasından doğan hukuk davalarına,

B) Sosyal Sigortalar Kurumu ile işverenler veya sigortalılar yahut yerlerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara,

C) Çıraklık sözleşmesinden doğan davalara,

D) Başka kanunlarla kendilerine verilen dava ve işlere,

e) Yukarıdaki fıkra ve bentlerde gösterilen davalarla ilgili olarak açılan karşılık davalara da,

Bu kanundaki esas ve usullere göre bakarlar.

Görevsizlik kararı verilemeyecek haller:

Madde 3- Müstakıl iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde, mahkemenin hangi sıfatla bakacağı belirtilmeksizin başvurulmuş olsa dahi iş davalarına bakmakla görevli kılınan asliye hukuk mahkemesi görevsizlik kararı veremez, dava veya işe iş mahkemesi sıfatıyla bakar ve sonuçlandırır.

İKİNCİ AYRIM

Yetki

İş Mahkemelerinin yetkisi:

Madde 4- İş Mahkemelerinde açılacak her davaya, açıldığı tarihte davalının Türk Medeni Kanunu gereğince ikâmetgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, iş yeri için yetkili mahkemede debakılabilir.

Bu madde hükmüne aykırı olarak yapılan sözleşmeler geçerli değildir.

ÜÇÜNCÜ AYRIM

Ortak Hükümler

Görevsizlik ve yetkisizlik kararı:

Madde 5- İş Mahkemesi görevsizlik veya yetkisizlik kararı verdiği hallerde, görevli yahut yetkili mahkemeyi belirtir ve kararın kesinleşmesi üzerine dava dosyasını bu mahkemeye re'sen gönderir.

İş Mahkemesince verilen görevsizlik veya yetkisizlik kararına istinaden dava dosyası kendisine gönderilen mahkeme, davanın münhasıran iş mahkemesinin görevi içinde olduğundan bahisle görevsizlik veya yetkisizlik kararı veremez. Ancak, bu mahkeme davanın iş mahkemesinin görevi içerisinde olduğuna kanaat getirirse bu kanundaki esas ve usullere göre davaya bakar ve sonuçlandırır.

Birinci fıkra uyarınca dava dosyasının idari yargı mercii veya İcra ve İflâs Kanununda gösterilen merci ve mahkemeler yahut özel kanunlarla kurulmuş mahkemelerden birine gönderilmiş olması halinde yukarıki fıkra hükmü uygulanır.

Görevsizlik ve yetkisizlik kararı verildiğinde vekâlet ücreti ve diğer giderler:

./..

Madde 6- İş Mahkemelerince verilecek görevsizlik ve yetkisizlik kararlarından dolayı vekâlet ücreti ve diğer yargılama giderlerine hükmedilmez.

Davanın açılması:

Madde 7- İş Mahkemelerinedava; dilekçe ile veya davacının sözlü beyanının hakim tarafından düzenlenecek tutanağa geçirilmesi suretiyle açılır. Bu tutanağın altı, hakim, tutanak kâtibi ve davacı tarafından imza edilir.

Davanın sözlü olarak açılması halinde, davacının beyanını tesbit eden hakim dava için önemli gördüğü hususları davacıdan sorar ve alacağı cevabı da tutanağa geçirir. Tutanağın düzenlenip imzalandığı tarih davanın açılma tarihidir.

İdari mercilere başvurulması:

Madde 8- Dava konusu olabilecek hususlar hakkında iş kanunlarının uygulanmasında görevli olan idari mercilere başvurulduğunda bu merciler, kendilerine yapılan bu konudaki başvuruları 15 gün içinde sonuçlandıramadıkları takdirde bu husustaki evrak ve belgeleri görevli iş mahkemesine tevdi ve müracaatçıya görevli iş mahkemesine başvurulması gerektiği hususunu tebliğ ederler.

Bu tebliğ üzerine müracaatçı 7. madde hükümlerine göre görevli iş mahkemesine başvurabilir.

Delillerin ibrazı zorunluğu:

Madde 9-Davacı, dava dilekçesinde veya tutanağa geçirilen sözlü beyanında delillerini açıkça belirtmek, dayandığı ve elinde bulunan yazılı delilleri, tanık dinletmek istiyorsa tanıklarının listesini davalı adedinden bir fazla olmak üzere dava dilekçesine eklemek veya sözlü beyanı sırasında mahkemeye ibraz etmek zorundadır.

Davanın açılışı sırasında ibrazı mümkün olmayan delillerin getirilmesi için hakim, davacıya 7 günü geçmemek üzere mehil verebilir. Deliller bu süre içerisinde ibraz edilmediği takdirde davacının eski hâle getirme isteğinde bulunmak hakkı saklı kalmak şartıyla bu delilleri ibraz etmekten vazgeçmiş sayılmasına karar verilir. ./..

İKİNCİ BÖLÜM

Tebliğat ve Cevap

Tebliğat:

Madde 10- Davanın açılması üzerine mahkemece, tayin olunacak duruşma gününde hazır bulunmak üzere taraflara davetiye tebliğ edilir.

Davetiyeye tayin edilen duruşma gününde gelmeseler dahi, gıyap kararı tebliğ edilmeksizin, yokluklarında davaya devam olunarak karar verileceği yazılır.

Davalıya gönderilen davetiye; dava dilekçesinin veya dava sözlü olarak açılmışsa bu konuda düzenlenen tutanağın ve davacı tarafından ibraz olunan yazılı delillerle tanık listesinin birer örneği eklenir; bu davetiyeye ayrıca, tebliğ tarihinden itibaren 7 gün içerisinde ilk itirazlarını esasa cevabı ile birlikte bildirmesi ve savunmasına esas olan elindeki yazılı deliller ile tanık dinletmek istiyorsa, tanıklarının listesini cevap dilekçesine eklemesi yahut cevabını sözlü olarak vermek istediği takdirde sözlü beyanı sırasında ibraz etmesi, bu mümkün olmadığı takdirde en geç ilk duruşma oturumunda vermesinin gerektiği hususları da yazılır.

Cevap:

Madde 11- Kendisine yukarıki madde hükmüne göre tebligat yapılan davalı, tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içerisinde ilk itirazlarını ve esasa cevabını ihtiva eden cevap dilekçesini verir veya aynı süre içerisinde mahkemeye başvurarak esas hakkındaki cevabını ilk itiraz ile birlikte sözlü olarak bildirir. Cevabın sözlü olarak bildirilmesi halinde hakim, davalıdan önemli gördüğü hususları sorar ve alacağı cevabı da tutanağa geçirir ve tutanağın altı hâkim, tutanak kâtibi ve davalı tarafından imza edilir.

Davalı tarafından ileri sürülen zorunlu sebeplerin mahkemece kabulü halinde yukarıda yazılı süre ilk duruşma oturumuna kadar uzatılabilir.

Davalı cevap dilekçesinde yahut tutanağa geçirilen sözlü beyanında, bütün delillerini bildirir ve elinde bulunan yazılı delilleri ile tanık listesini cevap dilekçesine ekler veya sözlü beyanının tutanağa geçirilmesi sırasında mahkemeye ibraz eder. Bu mümkün olmadığı takdirde davalı yazılı delillerini ve tanık listesini ilk duruşma oturumunda mahkemeye ibraz etmek zorundadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Duruşma Hazırlığı, Sulha Teşvik

Duruşma Hazırlığı:

Madde 12- Dava ve cevap dilekçesinin verilmesi veya sözlü dava açıldığı takdirde, davacı ve davalının sözlü beyanlarının tesbiti zımında hakim tarafından tutanakların düzenlenmesi üzerine, resmi bir makam veya merciden herhangi bir belge yahut kaydın getirilmesi veya bilgi istenmesi gerekli görülen hallerde, mahkemekendiliğinden ilgili makam veya mercie bu hususu yazar.

Taraflarca verilen listelerde yahut sözlü beyanlarında gösterilen tanıklar da ilk duruşma oturumunda dinlenmek üzere davet edilir.

Mahkemeye cevap verme zorunluğu:

Madde 13- Mahkemece bir hususun bildirilmesi yahut bir belge veya kaydın gönderilmesi hakkındaki kamuna uygun yazıların gereğini, her resmi makam, merci ve kurum hemen yerine getirmek ve eğer kabul edilebilir sebeplerle gecikebilecekse durumu ve ne zaman yerine getirilebileceğini bildirmek zorundadır.

İlk tekit üzerine buna uymayan görevliler hakkında Cumhuriyet Savcılarınca doğrudan doğruya açılacak kamu davası üzerine, eylem daha ağır bir cezayı gerektirmiyorsa sulh ceza mahkemesince 50 liradan 100 liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.

Vali, Kaymakam ve Nahiye Müdürleri hakkında Memurin Muhakematı Kanunu, Memurin Muhakematı Kanununatabi olmayan diğer görevliler hakkında da soruşturma ve koğuşturma usulü bakımından özel kanunları hükümleri saklıdır.

Sulha Teşvik:

Madde 14- İlk duruşma oturumunda her iki taraf hazır ise hâkim tarafları veya bu konuda yetki almış vekillerini sulha teşvik eder.

Bu oturumda taraflardan birinin bulunmaması veya hazır bulunan taraflardan her ikisinin veya birinin sulh olmayı kabul etmemeleri halinde duruşmaya başlanır.

Yargılama usulü:

Madde 15- İş Mahkemelerinde görülen dava ve işler ivedi işlerden olup genel niteliği yönünden sözlü yargılama usulüne tabidir.

Bu kanunda açık hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Yargılama ve Hüküm

Duruşma ve Karar:

Madde 16- Hakim duruşmada her iki tarafı dinledikten sonra ilk itirazlar hakkında karar verir.

İlk itirazların kabule şayan olmadığına karar verilmesi halinde, esas anlaşmazlık konularını tesbit ederek, gösterilmişse tanıkları dinler ve diğer delilleri de inceleyerek soruşturmayı gerektiren başka bir yön kalmadığını görürse, tarafların davanın tümü hakkındaki son açıklamalarını da dinler ve duruşmaya son verir, gerekçeli kararını yazdırarak tefhim eder. Gerekçeli kararın hemen yazılıp tefhimi mümkün olmadığı takdirde üç gün içinde gerekçeli kararını yazdırarak taraflara tebliğe gönderir.

Karar, hakim ve tutanak kâtibi tarafından imza olunur.

İKİNCİ KISIM

Hakimin reddi

Hakimin reddi isteği üzerine yapılacak işlemler:

Madde 17- İş Mahkemesi hakimleri veya yardımcıları reddedildiği takdirde, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunundaki hükümler uygulanır.

Red isteminde bulunan dilekçesinde, red sebeplerini delilleriyle bildirmek zorundadır.

Red isteminin kabulü hakkındaki karar kesindir.

Red isteminin reddi hakkındaki karar, esas hükümle birlikte temyiz olunabilir.

Red isteminin bunu inceliyen mercide veya temyiz incelemesi sırasında Yargıtayca kabulü halinde red sebebinin doğduğu tarihten başlayarak

yapılmış olan işlemler, davaya ondan sonra bakan hakim tarafından kısmen veya tamamen iptal olunabilir. Hüküm ve nihai kararlar ise her halde iptal olunur.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Kanun Yoluna Başvurma

Kararların temyizi:

Madde 18- İş Mahkemelerinden verilen nihai kararlar aleyhine temyiz yoluna başvurulabilir. Şu kadar ki, niteliği itibariyle para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkında verilen kararlar ayrık olmak üzere miktar veya değeri 2000 lirayı geçmeyen davalar hakkında verilen kararlar kesindir.

Temyiz yoluna başvurma süresi sekiz gündür. Bu süre, karar yüze karşı verilmiş ise tefhim tarihinden, taraflardan birinin yokluğunda verilmiş ise bu taraf hakkında gerekçeli kararın tebliği tarihinden ve duruşmaya son verildikten sonra gerekçeli kararın tebliğine karar verilmişse bu kararın taraflara tebliği tarihinden başlar.

Temyiz olunan kararlar Yargıtayca iki ay içerisinde incelenerek karara bağlanır.

Yargıtayda duruşma:

Madde 19- İş Mahkemelerinden verilen nihai kararların temyizinde Yargıtay davayı dosya üzerinde inceler ve karara bağlar.

Ancak, miktar veya değeri 20.000 lirayı aşan davalarla niteliği itibariyle para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkında verilen nihai kararların temyizinde tarafların temyiz dilekçelerinde temyiz incelemesinin duruşmalı yapılmasını istemeleri halinde, Yargıtay duruşma günü tayin ederek o günde iki tarafın veya vekillerinin duruşmada bulunmasını ve bulunmazlarsa temyiz incelemesinin dosya üzerinde yapılacağını tebliğ eder.

Görev ve yetkiye ait kararların temyiz incelemesinde ve direnme kararlarının genel kurulda yapılan incelemesinde duruşma yapılmaz.

Yargıtay yukarıdaki fıkralar hükmü ile bağlı olmaksızın izahat almak üzere iki tarafı kendiliğinden de duruşmaya çağırabilir.

Madde 22- 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 5993 sayılı Kanuna 212 sayılı Kanunun 2 nci maddesi ile eklenen ek maddenin 2 nci fıkrası ve 492 sayılı Harçlar Kanununun 123 ncü maddesinin 2 nci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1- Halen görevli bulunan iş mahkemeleri yeni iş mahkemeleri kuruluncaya kadar görevlerine devam ederler.

Bu kanun hükümlerine göre iş mahkemelerinin görevi içine giren konularda bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce genem mahkemelere açılmış bulunan davalar hakkında görevsizlik kararı verilemez ve bu davalar genel hükümlere göre sonuçlandırılır.

Bu davalara ait kararların Yargıtay incelemesinde de yukarıki fıkra hükmü uygulanır.

Geçici Madde 2- Bu kanun hükümleri bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra açılacak davalarda uygulanır.

Yürürlük Tarihi:

Madde 23- Bu kanun yayımı tarihinden iki ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütecek makam:

Madde 24- Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

GENEL GEREKÇE

A) 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yeniden düzenlenmesini gerektiren nedenler:

4 Ağustos 1950 tarihinde yürürlüğe giren 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 8 Haziran 1936 tarihinde tedvir olunan 3008 sayılı İş Kanunu kapsamına dahil iş sözleşmelerinin uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların çözülmesi amacıyla hazırlanmış ve günümüze kadar uygulanagelmıştır.

a) Anayasa yönünden:

Söz konusu kanun, aynı zamanda iş mahkemelerinin kuruluşu ile ilgili hükümleri ihtiva etmekte olup, bu kanun hükümlerine göre, iş mahkemelerinin işçi ve işveren temsilcilerinin de üye sıfatıyla mahkeme heyetine iştiraki öngörülme suretiyle müctemi iş mahkemeleri kurulması yolu tercih edilmiştir.

Ancak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrası Anayasa Mahkemesinin 13 Nisan 1971 tarih ve 1970/63-68 tarihli kararı ile iptal edilmiş olduğundan, bu günkü durumda iş mahkemelerinin hakiminin yönetiminde çalışan mahkeme durumuna girmiştir. Anayasa mahkemesinin söz konusu kararı üzerine 5521 sayılı Kanunun, iş mahkemesi üyelerinin and içmesiyle ilgili 3 üncü, üyeliğe seçilme nitelikleriyle ilgili 4 üncü, üyelerin reddi ile ilgili 6 ncı, üyelerin üyelik niteliklerini yitirmesi veya görevden kaçınmaları ile ilgili 12 nci, üyelerin özürsüz mahkemeye gelmemeleri halinde verilecek disiplin cezaları ile ilgili 13 ncü ve temsilci üyelere verilecek ödeneklerle ilgili 13 ve 14 ncü maddelerinin uygulama yeri kalmamıştır. Bu suretle 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun getirdiği müftemi mahkeme sistemi ortadan kalkmış bulunmaktadır.

b) Mevzuat yönünden:

Diğer yönden, 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 1936 yılından bu tarafa yurdumuzda sınıai alanda büyük gelişmeler olmuş ve buna paralel olarak işveren müesseseler ile işçi sayısında hızlı artışlar kaydedilmiştir. Kaydedilen bu gelişmeler çalışmahayatının düzenlenmesi için yeni kanunlar çıkarılmasını gerektirmiştir.

Nitekim, hafta tatili ve genel tatil günlerinde ücret ödenmesi hakkındaki 5837, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar ~~x~~ Arasındaki Münasebetlerin Tanzimine Dair 5953, Gemi Adamları Hakkındaki 6379 Garson ve Benzeri İşçilerin Hizmet Karşılıkları Hakkında 6032, öğle dinlenmesi hakkında 6301, Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere ilâve Tediye Yapılması Hakkında 6772, Yıllık ücretli izin hakkında 7467 sayılı kanunlar ile 274 Sayılı Sendikalar Kanunu, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, bu devrede çıkarılan önemli kanunlardır.

Son olarak çıkarılan 1475 Sayılı İş Kanunu, yukarıda sayılan kanunlardan 5837, 6032 ve 7467 sayılı kanunlara ait hükümleri yeniden düzenleyerek bu kanunları yürürlükten kaldırmıştır.

Bundan başka 1475 Sayılı İş Kanununun kapsamını belirten 1 inci maddesinde, 3008 sayılı Kanunun 1 nci maddesindeki "iş akdi" deyimi yerine "hizmet akdi" deyimi kullanılmak suretiyle kanunun kapsamı genişletilmiştir.

c) İş hacmi yönünden:

Yukarıda açıklandığı üzere, ~~yur~~dumuzdaki sınai ve ekonomik alanlardaki gelişmelere paralel olarak hızlı bir gelişmekaydeden çalışma hayatı ve bu hayatın getirdiği sorunların çözülmesi için mevzuatımızda da gerekli düzenlemeler yapılmış ve yapılmaktadır. Bu alanda çıkarılan hemen her kanun iş mahkemelerine yeni iş ve görevler yüklemektedir.

Bir yandan gelişen ekonomimize paralel olarak adet itibariyle hızlı bir artış gösteren işverenlerle işçiler arasında çıkan uyuşmazlıkların aynı oranda artması, diğer yandan çalışma hayatı ile ilgili her yeni kanunun iş mahkemesine çeşitli iş ve görevler yükletmesi, iş mahkemelerinin iş hacmini büyük ölçüde artırmış olduğu halde, iş mahkemelerinin adedi, kadro yetersizliği nedeniyle cüz'i miktarda artırılabilmiştir. Ekli cetvellerin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere iş mahkemelerinin kurulduğu 1950 yılında, bu mahkemelere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamına giren 408 iş geldiği halde, 1970 yılında yeni gelen iş sayısı 50.793 e yükselmiştir. Bu miktar, bir evvelki yıldan kalan ve Yargıtaydan bozularak dönen dava dosyaları ile birlikte 99618 i bulmuştur. Buna karşılık 1950 yılında, Ankara, İstanbul ve Zonguldak'ta 3 adet müstakil iş mahkemesi mevcut iken 1970 yılında 3 ü Ankara'da 6 sı İstanbul'da, 4'ü Zonguldak'ta olmak üzere müstakil iş mahkemesi mevcudu 18 e yükseltilebilmiştir. Bundan başka, 7 ilde muhtelif Asliye Hukuk Mahkemelerine müstemiren iş davalarına bakmak yetkisi verilmiş ve bu suretle iş davalarına bakan mahkeme sayısı 25 e çıkarılmıştır. Bu durumda yeni gelen iş davalarındaki artış oranı 1950 yılına nazaran 1970 yılında % 12548, 1951 yılına nazaran % 1830 olduğu halde, iş mahkemeleri sayısındaki artış oranı % 833 de kalmıştır. Buna 1969 yılından devreden ve Yargıtayca bozularak iade olunan dosyalar da ilâve edildiği takdirde, iş mahkemelerinin bir yılda bakmak zorunda oldukları dava adedinde 1951 yılına nazaran 1970 yılında % 3120 oranında bir artış bulunmaktadır. Diğer bir hesaplama 1970 yılında iş mahkemelerinin bakmak zorunda kaldığı 99618 dava 25 iş mahkemesi arasında paylaştırıldığı takdirde her iş mahkemesine düşen dosya adedi 3984 ü yani yaklaşık olarak 4000 i bulmaktadır. Bunlardan küçük merkezlerdeki iş mahkemelerine gelen iş daha az olduğundan, Ankara, İstanbul, Zonguldak gibi büyük merkezlerdeki iş mahkemelerinin her birinin bir yılda 12000-15000 arasında dava dosyasını incelemeleri gerekmektedir.

B) İş davalarının özelliği:

İş davaları, çalışma hayatının düzenli bir şekilde yürümesi iş yerlerindeki huzur ve iş güvenliğinin sağlanması ve dolayısıyla iş yerindeki verimin artması bakımından büyük önem arz etmektedir. Bu yönleri ile iş davaları, çok seri bir şekilde çözümlenmesi, özellikle muvakkat işçiler bakımından önem arz etmektedir. Taş ocakları, inşaat, nakliyat gibi, yılın belli mevsimlerinde çalışılmasını gerektiren iş yerlerindeki işçilerden büyük bir kısmının, iş mevsiminde köylerinden gelerek belirli bir süre çalıştıktan sonra köylerine döndükleri bilinen bir husustur. Yukarıda sayılan iş kollarından birinde çalışan işçilerden, işveren ile anlaşmazlığa düşen bir veya bir grup işçinin iş mahkemesine başvurması halinde, iş mahkemelerinde mevcut davaların çokluğu sebebiyle davanın ilk duruşması başvurma tarihinden 2 veya 3 ay sonra yapılabilmektedir.

İş yerinin bulunduğu yere bir mevsim için çalışmaya gelmiş olan işçi, davanın ilk duruşması için 2 veya 3 ay gibi uzun bir süre beklemek zorunda kalmakta veya köyüne dönerek duruşma günü tekrar gelmek mecburiyetinde bulunmaktadır. Davanın bir oturumda bitirilmemesi halinde, davayı sonuçlandırabilmek için davanın görüldüğü yerde uzun süre oturmak veya bir kaç defa köyüne gidip gelmek zorunda kalmaktadır. Bunlardan her ikisi de zaman kaybına ve masrafa yol açtığından dava olunan meblağın bu masrafları karşılayacak miktarın altında kalması halinde, işçi dava açmaktan vazgeçerek köyüne dönmeyi tercih etmekte ve bu durum bir çok işçinin hakkının kaybolmasına yol açmaktadır. Her iş kolunda, iş uyuşmazlıklarının seri bir çözüm şekline bağlanmasını gerektiren özel sebepler bulunmaktadır. Geçimi iş verenden aldığı ücrete bağlı olan işçinin işverenle aralarında çıkan uyuşmazlığın en kısa zamanda çözümünü beklemesi tabii hakkı olduğu kadar, bunu sağlamak Devlete düşen en büyük görevlerden biridir.

İş davalarının çabuk sonuçlandırılması için izlenmesi gereken yol:

İş davalarının en kısa zamanda çözümlenmesinin ne derece lüzumlu olduğu hususuna yukarıda işaret olunmuştu. Burada, iş davalarının mümkün olan en kısa zamanda çözümlenmesi için alınması gereken tedbirler, hükümetçe yapılan çalışmaların konusunu teşkil etmiştir. Bu konuda alınması gerekli tedbirlerin iki yönlü olması icabetmektedir. Bunlardan birincisi, mevzuatın, iş davalarının kısa zamanda çözümlenmesini mümkün kılacak bir şekilde ıslahı, ikinci tedbir ise iş mahkemelerini, gelen iş davalarını kısa zamanda çözümlenmesine imkân verecek seviyeye ulaştırmaktır.

a) Birinci tedbir, yani mevzuatın iş davalarının en kısa zamanda çözümlenmesini mümkün kılacak bir şekilde yeniden düzenlenmesi, usul hükümlerinde yapılacak değişiklik ile mümkün olacağından, ilk olarak, yukarıda da açıklandığı gibi 3008 sayılı İş Kanununun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların çözümlenmesi amacıyla 1950 yılının ihtiyaçlarına göre hazırlanmış olup, çalışma hayatının bugünkü hızlı gelişimi karşısında yetersiz kalan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yeniden düzenlenmesi gerekmiştir.

b) Bu maksatla yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı hazırlanmış olup, söz konusu tasarının özellikleri aşağıda açıklanacaktır. Ancak, yukarıda da belirtildiği gibi, iş hacmi normalin çok üstünde bulunan iş mahkemelerinin seri çalışmasının sağlanması için sadece usul hükümlerinde yeniden düzenleme yapılması ile yetinilmesinin yeterli bir tedbir olmayacağı açıktır. Yeni usul hükümlerini uygulayacak olan iş mahkemeleri hakimlerinin iş hacimlerinin normal seviyeye indirilmesinde zaruret bulunmaktadır. Bunun için, öncelikle iş hacmi normalin üzerinde olan yerlerde tasarının 1 nci maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak Adalet Bakanlığınca yeteri kadar iş mahkemesi kurulması ve daha sonra artan iş hacmine göre yeni iş mahkemeleri açılması gerekmektedir. Bu ikinci tedbir alınmadığı takdirde usul hükümlerini yeniden düzenleyen bu tasarı kanunlaşsa bile beklenen faydanın sağlanması mümkün olmayacağı gibi, aksine mevcut iş mahkemelerinin çalışma durumu daha da müşkilât arz edecektir. Bu bakımdan lüzumlu görülen yerlerde yeteri kadar iş mahkemesi kurulmasına imkân verecek kadroların Adalet Bakanlığı emrine verilmesinde zaruret bulunmaktadır.

Bu konuda yapılan çalışmalar sonucunda, bir yandan Anayasa Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararı, diğer yandan hızlı bir gelişme arz eden çalışma hayatının doğurduğu ihtiyaçlar gözönüne alınmak ve çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümleri ve zamanımıza kadar bu alandaki uygulamalar gözden geçirilmek suretiyle yeni bir iş mahkemeleri kanunu tasarısı hazırlanmıştır.

Tasarının genel ilkeleri ve getirdiği yenilikler:

5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 2 nci maddesinin 1 nci fıkrası Anayasa Mahkemesince iptal edildiğinden, hazırlanan tasarıda bu hükme ve 5521 sayılı Kanunun bu hükümle ilgili bulunan 3,4,6,12,13 ve 14 üncü maddeleri hükümlerine yer verilmemiştir. Bu nedenle iş mahkemeleri, asliye hukuk mahkemesi niteliğinde, tek hakim tarafından yönetilen kuruluş olarak ele alınmıştır.

Tasarıda, davaların açılış şekli yeniden düzenlenmiş ve davacıya sözlü dava açmak hakkı tanınmıştır. Hakime, davanın en kısa zamanda sonuçlanması için önemli gördüğü hususlarda re'sen soruşturma yetkisi verilmiştir. Bu yetkiye dayanarak duruşma hazırlığını yapacak olan hakime ilk oturumda karar verme imkânı sağlanmıştır.

Tasarıya, davaların kısa zamanda sonuçlanmasını sağlamak amacıyla tebligat ve temyiz sürelerini kısaltıcı hükümler konulmuştur.

Tarafların duruşmanın ilk oturumunda hazır bulunmalarını sağlamak amacıyla, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunundaki basit muhakeme usulüne paralel hükümler getirilmiştir.

İş Mahkemelerinin yetkisi konusunda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunundaki ilkelere ilâveten davalının işyeri için yetkili işmahkemesinin de yetkili kılınması ilkesi kabul edilmiştir.

Bundan başka, iş mahkemelerince verilecek görevsizlik ve yetkisizlik kararları üzerine, iş mahkemesi kararında belirtilecek mahkemece görevsizlik veyayetkisizlik kararı verilmesi önlenmiş ve bu suretle selbi ihtilâf çıkması ihtimali ortadan kaldırılmıştır.

Taraflar arasında uyuşmazlık çıkması halinde gerektiğinde idari mercilere başvurabileceklerine dair 5521 sayılı Kanunun 10 ncu maddesi hükmünün uygulamada bazı faydalar sağladığı müşahade olduğundan, söz konusu hüküm tasarının 8 inci maddesine alınmak suretiyle muhafaza olunmuştur.

Duruşmanın bir celsede sonuçlandırılması hedef alındığından taraflara, dava açtığı veya davaya cevap verdiği sırada delillerini birden ibraz etmeleri zorunluğu yüklenmiştir.

Resmi makam ve mercilere iş mahkemelerince sorulan hususlara hemen cevap verme zorunluğu getirilmiş olup, bu zorunluğa uymayanlar hakkında gerekli cezai müeyyide tasarıya konulmuştur.

İş Mahkemesi hakiminin tarafları sulhe teşvik etmesinde fayda umulduğundan tasarıya bu hususta hüküm konulmuştur.

Tasarıda, duruşma ve karar konuları davanın bir celsede bitirilmesi esasına göre düzenlenmiş olup, temyiz süresi 5521 sayılı Kanunda olduğu gibi 8 gün olarak muhafaza edilmiştir.

Tasarıda, davaların açılış şekli yeniden düzenlenmiş ve davacıya sözlü dava açmak hakkı tanınmıştır. Hakime, davanın en kısa zamanda sonuçlanması için önemli gördüğü hususlarda re'sen soruşturma yetkisi verilmiştir. Bu yetkiye dayanarak duruşma hazırlığını yapacak olan hakime ilk oturumda karar verme imkânı sağlanmıştır.

Tasariya, davaların kısa zamanda sonuçlanmasını sağlamak amacıyla tebligât ve temyiz sürelerini kısaltıcı hükümler konulmuştur.

Tarafların duruşmanın ilk oturumunda hazır bulunmalarını sağlamak amacıyla, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunundaki basit muhakeme usulüne paralel hükümler getirilmiştir.

İş Mahkemelerinin yetkisi konusunda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunundaki ilkelere ilâveten davalının işyeri için yetkili işmahkemesinin de yetkili kılınması ilkesi kabul edilmiştir.

Bundan başka, iş mahkemelerince verilecek görevsizlik ve yetkisizlik kararları üzerine, iş mahkemesi kararında belirtilecek mahkemece görevsizlik veyayetkisizlik kararı verilmesi önlenmiş ve bu suretle selbi ihtilâf çıkması ihtimali ortadan kaldırılmıştır.

Taraflar arasında uyuşmazlık çıkması halinde gerektiğinde idari mercilere başvurabileceklerine dair 5521 sayılı Kanunun 10 ncu maddesi hükmünün uygulamada bazı faydalar sağladığı müşahade olduğundan, söz konusu hüküm tasarının 8 inci maddesine alınmak suretiyle muhafaza olunmuştur.

Duruşmanın bir celsede sonuçlandırılması hedef alındığından taraflara, dava açtığı veya davaya cevap verdiği sırada delillerini birden ibraz etmeleri zorunluğu yüklenmiştir.

Resmî makam ve mercilere iş mahkemelerince sorulan hususlara hemen cevap verme zorunluğu getirilmiş olup, bu zorunluğa uymayanlar hakkında gerekli cezai müeyyide tasariya konulmuştur.

İş Mahkemesi hakiminin tarafları sulhe teşvik etmesinde fayda umulduğundan tasariya bu hususta hüküm konulmuştur.

Tasarıda, duruşma ve karar konuları davanın bir celsede bitirilmesi esasına göre düzenlenmiş olup, temyiz süresi 5521 sayılı Kanunda olduğu gibi 8 gün olarak muhafaza edilmiştir.

Davaların hakimın reddi suretiyle sebepsiz yere uzatılmasının önlenmesi amacıyla, hakimın reddi halinde yapılacak işlemler **yeni** esaslara bağlanmıştır.

Paranın bu günkü iştirak kabiliyeti nazara alınarak Yargıtayın yükünün hafifletilmesi amacıyla 2000 lirayı geçmeyen davalar hakkında iş mahkemelerince kesin hüküm verilmesi ve 20.000 lirayı aşmayan davalar hakkında duruşma, 10.000 lirayı geçmeyen davalar hakkında düzeltilmesi isteğinde bulunulamaması esasları kabul edilmiştir.

Tasarıda vergi, resim ve harç muafiyeti aylık ücret esasına göre 600 liradan 1200 liraya çıkarılmıştır.

İş Mahkemelerine İntikal Eden
İş Davaları

Geçen Yıldan Yeni Bozulup

<u>Senesi</u>	<u>Kalan</u>	<u>Gelen</u>	<u>Gelen</u>	<u>Toplam</u>	<u>Çıkan</u>	<u>Devir</u>
1950		408		408	27	381
1951	381	2775	36	3192	202	2990
1952	2990	11791	100	14881	5941	8940
1953	8940	8137	724	17801	9539	8262
1954	8262	5948	624	14834	9910	4924
1955	4924	6232	452	11608	5898	5710
1956	5710	6179	605	12494	7972	4522
1957	4522	5690	474	10686	4072	6614
1958	6614	6181	305	13100	7656	5441
1959	5441	7356	418	13215	7667	5548
1960	5548	11141	219	16908	7315	9593
1961	9593	17655	824	28072	13929	14143
1962	14143	12384	858	27385	13542	13843
1963	13843	10178	839	24860	11537	13323
1964	13323	13030	675	27028	11799	15229
1965	15229	21242	1249	37720	14454	23266
1966	23266	40803	575	64644	28811	35833
1967	35833	29410	1166	66409	28689	37720
1968	37720	18853	3269	59842	31165	28677
1969	28677	26777	876	56330	8148	48182
1970	48182	50793	643	99618	46433	53185

MADDELERİN GEREKÇESİ

Madde 1- Bu maddenin birinci fıkrası ile Adalet Bakanlığına gerekli görülen yerlerde yeteri kadar iş mahkemesi kurması hususunda yetki verilmektedir. Adalet Bakanlığınca, yurdun çeşitli yargı çevrelerinde iş davalarının yoğunluğuna göre ne miktar iş mahkemesi açılması gerektiği tesbit edilerek mevcut personel mevzuatına göre gerekli kadrolar temin edildikten sonra yeteri kadar iş mahkemesi açılması öngörülmektedir.

Maddenin ikinci fıkrasıyla, iş mahkemelerinin Anayasa Mahkemesinin 13 Nisan 1971 tarih ve 1970/63-38 sayılı kararı gözönüne alınarak, iş mahkemesinin tek hakimli olması esası kabul edilmiş ve söz konusu mahkemelerin asliye hukuk mahkemesi niteliğinde bir mahkeme olduğu belirtilmiştir.

Üçüncü fıkra hükmüyle müstakil iş mahkemesi kurulmasını gerektirecek sayıda iş davası olmayan yerlerde, iş davalarına hangi mahkeme tarafından bakılacağı hususunun belirtilmesi yetkisi Yüksek Hakimler Kuruluna verilmiş ve bu mahkemenin dahi iş davalarına bu Kanundaki esas ve usullere göre bakacağı açıklanmıştır.

Maddenin dördüncü fıkrası hükmüyle, bir iş mahkemesinin herhangi bir fiili veya hukuki imkânsızlık sebebiyle görevini yapamaz duruma girmesi halinde bu mahkemenin işlerinin Yüksek Hakimler Kurulunca görevlendirilecek aynı yargı çevresindeki bir asliye hukuk mahkemesince görülmesini belirtmek üzere üçüncü fıkra hükmünün uygulanacağına işaret edilmiştir.

Madde 2- İş Mahkemelerinin görevini düzenleyen bu madde iki fıkradan oluşmuştur.

Birinci fıkra, iş mahkemelerinin görevini genel olarak belirtmektedir. Buna göre hukuk uyumazlığının:

a) İş Kanunlarına göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında hizmet akdinden,

b) Çalışma hayatı ile ilgili kanunlarla tanınan her türlü hak iddialarından,

doğmuş olması gereklidir.

1475 sayılı İş Kanununun birinci maddesinde, işçi, işveren ve işveren vekilinin tanımı yapılmış olduğuna ve 5 nci maddesinde de istisnalar

belirtildiğine göre, İş Kanunu yönünden "işçi" sayılan kimseler" deyiminin anlam ve kapsamı bellidir. Ancak fıkra, "iş kanunlarına göre işçi sayılan kimseler" deyimini yer aldığı cihetle kapsam daha geniştir ve İş Kanunu kapsamına girmemekle beraber diğer iş kanunlarına göre (Deniz İş Kanunu gibi) işçi sayılan kimseler de fıkra kapsamına girmiş olup, bunlarla işveren veya işveren vekilleri arasındaki hizmet akdinden doğan hukuk uyuşmazlıklarını çözümlemek dahi iş mahkemelerinin görevi içindedir. Burada gözönünde bulundurulması gereken diğer önemli bir husus, işçi sayılma keyfiyetinin mutlaka kanuna dayanmasıdır. Yani işçilik sıfatının dayanağı herhangi bir iş kanunu olmalıdır. Başka bir deyimle, teknik anlamda bizatihi işçi olan bir kimse, iş kanunlarından herhangi birisiyle işçi sayılmamışsa, işveren ve işveren vekili ile arasındaki hizmet aktinden doğan hukuk uyuşmazlığını iş mahkemesine getiremeyecek ve iş mahkemesi de bu uyuşmazlığı çözümlemekle görevli olmayacaktır. Bu suretle iş mahkemesinin görevine giren hukuk uyuşmazlıklarında fıkradaki hizmet akdi ölçüsü yalnızca yeterli olmayıp, "iş kanunlarına göre işçi sayılmak" unsuru ile birlikte olması gereklidir.

Hizmet aktinin, Borçlar Kanununun 10 uncu babında yer alan akit nevi olduğunu belirtmek yeterli görülmüş olup, başkaca açıklama yapılmasına gerek duyulmamıştır.

"Çalışma hayatı ile ilgili kanunlar" deyimini, bu Kanunla getirilmiş olup, amaç, iş mahkemelerinin görev alanını genişletmektir. Kalkınma ve bunun sonucunda toplum bünyesindeğişmesiyle orantılı olarak, çalışma hayatının münhasıran iş kanunlarıyla düzenlenmesi mümkün olamamakta ve bu alanın düzenlenmesi için başka kanunların da çıkarılması zorunluğu duyulmaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen bu kanunlarla işçi veya işveren lehine bir takım haklar tanınmışsa, konusu bu kanunlarla tanınan haklar olan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi de, tarafları iş kanunlarına göre işçisayılan kimseler ve işveren veya işveren vekilleri olmak kaydıyla iş mahkemelerinin görevi içine girecektir.

Maddenin ikinci fıkrası, nitelikleri itibariyle iş mahkemelerinin bakacağı davaları belirtmektedir.

(A) bendi ile, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarının uygulanmasından doğan hukuk davalarına bakacak mahkemesözü edilen kanunlarda gösterilmediği cihetle, nitelikleri itibariyle bu davalara iş mahkemelerinin bakacağı hüküm altına alınmıştır.

(B) Bendi, Sosyal Sigortalar Kanununun 134 üncü maddesine uygun hale getirilmiş ve yürürlükteki 5521 sayılı Kanunun 1/B bendindeki hükmün kapsamı işverenlerle, Sosyal Sigortalar arasındaki uyumsuzlukların da alınması suretiyle genişletilmiştir.

(C) ve (D) bentleri, yürürlükteki Kanunda bulunmayan yeni hükümler olup, bu bentlerdeki dava ve işler nitelikleri yönünden yahut başka kanunlarla iş mahkemelerince bakılması hüküm altına alınmış olması bakımından maddeye ithal edilmiştir.

(E) bendindeki hüküm de yenidir. Bu bendin uygulanmasında, bir iş davasına karşı açılan karşılık davanın, iş mahkemesinde görülebilmesi için bu dava ile asıl iş davası arasında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 205 inci maddesinde belirtildiği gibi irtikat bulunması yeterli olacak ve karşılık davanın iş davası olması aranmayacaktır. Yani iş davası ile irtibatlı olan karşılık dava, iş davası olmasa da, iş mahkemesi bu davaya dahi bakmakla görevli olacaktır. Buna mukabil, takas ve mahsup için açılan karşılık, dava, asıl iş davası ile irtibat halinde değilse, karşılık dava olarak iş mahkemesinde açılmayacaktır. Bundan başka, bir iş davası, genel mahkemelerdeki bir davaya karşı (genel mahkemelerde) karşılık ^{dava} şeklinde açılmayacaktır.

İş Mahkemelerinin görevinde miktar bakımından asgari ve azami bir sınırlama da yoktur. Bin liranın altındaki ve üstündeki bütün iş davaları iş mahkemesinde görülecektir.

Maddenin gerekçesine son verirken, maddede sözü edilen Kanunlardaki idari uyumsuzluklara (davalara) ve ceza davalarına iş mahkemelerinin bakmayacağına ve bunların iş mahkemelerinin görevi dışında bulunduğunu da belirtmekte gerek görülmüştür.

Madde 3- Birinci maddenin üçüncü fıkrasına göre, Yüksek Hakimler Kurulunca iş davalarına bakmakla görevlendirilecek olan asliye hukuk mahkemesine, merci gösterilmeksizin açılacak olan iş davası niteliğindeki davalar hakkında aynı mahkemece görevsizlik kararı verilmesi zaman kaybına sebebiyet verebileceği gibi mahkemenin işini de artıracığından bu sakıncaların önlenmesi amacıyla üçüncü madde hükmü getirilmiştir. Bu madde hükmüne göre, kendisine iş davalarına bakmak görevi verilmiş olan asliye hukuk mahkemesi, hangi sıfatla bakacağı belirtilmemiş olan başvurular iş davası niteliğinde bulunduğu takdirde bu başvurular

hakkında görevsizlik kararı veremeyecek ve davaya işmahkemesi sıfatıyla bakarak hüküm tesis edecektir. Bir yargı çevresinde birden fazla asliye hukuk mahkemesi bulunup bunlardan sadece birine iş davalarına bakmak görevi verildiği takdirde, kendisine iş davalarına bakmak görevi verilmeyen asliye hukuk mahkemelerine merci belirtilmeksizin açılacak davalardan iş davası niteliğinde olanlar hakkında görevsizlik kararı verilebileceği tabiidir.

Madde 4- Bu maddede, iş mahkemelerinin yetkisi esas itibariyle Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunun hükümlerine paralel olarak düzenlenmiş olmakla beraber, iş davalarının özelliği gözönüne alınarak, taraflara iş yeri için yetkili olan iş mahkemesinde de dava açmak hakkı tanınmıştır. Burada söz konusu edilen işyeri için yetkili iş mahkemesi, iş uyuşmazlığının çıktığı iş yerinin bulunduğu yer mahkemesidir. İş yeri kavramı 1475 sayılı İş Kanununda tarif edilmiştir. Bu tarif kapsamına giren iş yerinde çıkan uyuşmazlıklara iş yerinin bulunduğu yer iş mahkemesinde de bakılabilecektir.

Maddenin son fıkrası hükmü ile iş uyuşmazlıkları için yetki sözleşmesi yapılması kesin şekilde önlenmiş olup, birinci fıkroda belirtilenler dışındaki işmahkemelerinin yetkili kılınmasını öngören sözleşmeler geçersiz sayılacaktır.

Madde 5- Maddenin birinci fıkrasında, görevsizlik veya yetkisizlik kararı veren iş mahkemesinin dava dosyasını görevli yahut yetkili mahkemeye resen göndermesi ilkesi kabul edilmiştir. Bu fıkra hükmüne göre, görevsizlik veya yetkisizlik kararı veren işmahkemesi, görevli veya yetkili mahkemeyi kararında belirtecek ve kararın kesinleşmesi üzerine dava dosyasını kararda belirtilen görevli veya yetkili mahkemeye resen gönderecektir.

Maddenin ikinci fıkrası, işmahkemeleri ile diğer adliye mahkemeleri arasındaki selbi görev ve yetki ihtilaflarının önlenmesini esas ilke olarak ele almıştır. Uygulamada zaman kaybına yol açan görev ve yetki ihtilaflarının önlenmesi için iş mahkemelerinin görevsizlik veya yetkisizlik kararı verdiği hallerde, bu kararda görevli veya yetkili olduğu belirtilen adliye mahkemesi davanın iş davası niteliğinde olduğu kanısına varsa dahi görevsizlik ve yetkisizlik kararı veremeyecek ve davaya bu kanunda öngörülen esas ve usullere göre bakarak

kararını verecektir. Bu ilkenin bir yönü ile iş mahkemelerinin ihtisas mahkemesi niteliğine aykırılığı ileri sürülebilirse de, iş mahkemelerince verilecek görevsizlik kararlarından pek azının iş davası niteliğinde olabileceği düşünülecek olursa iş davalarının ihtisas mahkemesinde görülmesi ilkesinin önemli derecede zedelenmeyeceğinin kabulü gerekir.

Maddenin üçüncü fıkrası ikinci fıkranın istisnasını teşkil etmektedir. İkinci fıkra hükmüne göre iş mahkemelerince görevsizlik kararı verilmesi sonucu bu kararda görevli kılınacak mahkemelerden, idari mahkemelerle, tapulama mahkemesi gibi özel kanunlarla kurulmuş olan mahkemeler ve icra ve iflas kanununda gösterilen merci ve mahkemeler kuruluş gayeleri ve bakmakta oldukları dava ve işlerin özellik arzemesi nedenleriyle ikinci fıkra hükmü dışında tutulmuştur. Bu fıkra hükmü ile, sözü edilen mahkemeler iş mahkemelerinden görevsizlik kararı verilmesi sonucu kendilerine intikal eden davalar hakkında görevsizlik kararı verebileceklerdir.

Madde 6- Bu maddede, vekâlet ücreti ve mahkeme masrafına davanın esası hakkında verilen kararda hükmedileceği gözönüne alınarak, iş mahkemelerince verilecek görevsizlik ve yetkisizlik kararlarından dolayı vekâlet ücreti ile diğer yargılama giderlerine hükmedilmemesi esası kabul edilmiştir. Bu duruma göre, iş mahkemelerince verilecek görevsizlik ve yetkisizlik kararları üzerine davacı taraf aleyhine davanın bu safhasında vekâlet ücretine ve mahkeme masrafına hükmedilmeyecektir. Davanın görevli veya yetkili mahkemede bakılıp hükme bağlanması üzerine dava bu mahkemede açılmışcasına avukatlık ücreti tarifesine göre avukatlık ücreti tayin edilecektir. Mahkeme masrafı ise biraz farklı durum arzetmektedir. Davanın gerek görevsizlik kararından önceki ve gerekse sonraki safhalarında masraf yapılacağından her iki safhada yapılan masrafın hesaba dahil edilmesi gerekecektir.

Madde 7- Bu maddede iş davasının ne şekilde açılması gerektiği açıklanmakta olup, davacıya aynı zamanda sözlü dava açmak olanağı tanınmıştır.

Maddenin birinci fıkrası hükmüne göre, iş davası dilekçe ile açılabilceği gibi, davacının sözlü beyanının tutanağa geçirilmesi suretiyle de açılabilir.

İkinci fıkra, davacının sözlü beyanını tesbit eden hakime, dava için önemli gördüğü hususları (maddi ve hukuki vakıalar, deliller ve

neticesi talep gibi) davacıdan sormak ve alacağı cevapları tutanağa geçirmek yetkisini vermektedir. Bu suretle davanın açıklığa kavuşturulması ve delillerinin sıhhatli bir şekilde tesbiti mümkün olacağından davanın kısa zamanda sonuçlanması imkân dahiline girecektir. Bu fıkra hükmüne göre davanın sözlü olarak açılması halinde davacının sözlü beyanını ihtiva eden tutanağın düzenlenip imzalandığı tarih davanın açıldığı tarih olarak kabul edilmiştir.

Madde 8- 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 ncu maddesinde yer alan bu hükmün uygulamada fayda sağladığı gözönünde tutularak, bu hüküm yedinci maddedeki dava açılma şekline bağlı kalınmak suretiyle muhafaza edilmiştir. Sekizinci madde hükmüne göre, tarafların dava konusu olabilecek hususlar hakkında Bölge Çalışma Müdürlükleri, Çalışma Bakanlığı gibi iş kanunlarının uygulanması ile görevli olan idari mercilere başvurmak hakları vardır. İdari merciler kendilerine yapılan başvurmaları sonuçlandıramadıkları takdirde birtaraftan kendilerine tevdi edilen evrak ve belgeleri görevli iş mahkemelerine gönderecekler, diğer taraftan başvurana görevli iş mahkemesine başvurması hususunda tebligat yapacaklardır. Müracaatçı bu tebligat üzerine 7 nci madde hükümlerine göre iş mahkemesine baş vurarak dava açacaktır. Dava sözlü olarak açılmışsa, açılış tarihi 7 nci maddenin son fıkrası hükmüne göre müracaatçının mahkemeye başvurup, tutanağın düzenlenerek imzalandığı tarih olacaktır.

Madde 9- Bu madde hükümleri iş davalarının en kısa zamanda çözümlenmesinin sağlanması amacıyla düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrası hükmüne göre davacının dava dilekçesinde dava sözlü olarak açılmışsa sözlü beyanında delillerini açıkça belirtmesi ve o anda elinde mevcut olan yazılı delillerini ibraz etmesi ve tanık dinletecekse tanıklarının listesini davalı adedinden bir fazla olmak üzere dava dilekçesine eklemesi veya vermesi gerekmektedir.

İkinci fıkra hükmü birinci fıkranın istisnasını teşkil etmekte olup, davanın açılışı sırasında ibrazı mümkün olmayan delillerin getirilmesi için 7 günü geçmemek üzere davacıya delillerini ibrazı için yeni bir imkân tanınmıştır. Davacı delillerini bu süre içerisinde de ibraz edemediği takdirde delillerini ibraz etmekten sarfınazar etmiş sayılacaktır. Davacı delillerini bu süre içerisinde elinde olmayan sebeplerle ibraz edememişse Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümlerine göre eski hale getirme yoluna başvurabilecektir. ./..

Madde 10- Bu madde hükümleri davanın bir celsede bitirilmesi amacını gütmektedir.

Maddenin ilk iki fıkrası hükmü, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun basit yargılama usulündeki esaslara göre düzenlenmiştir. Buna ilâveten üçüncü fıkra da davalıya, davacı tarafından ibraz edilen yazılı delilleri incelemek imkânının verilmesi ve savunmasını ilk oturumda yapabilmesi için bu delillerin ve tanık listesinin davetiyeye eklenmesi hususunda hükümler konulmuştur. Buna karşı davetiyede, 7 gün içerisinde esasa cevap vermesi ve bu cevabı ile birlikte ilk itirazlarını da bildirmesi, savunmasına esas olan yazılı delillerini ve tanık dinletmek istiyorsa tanıklarının listesini cevap dilekçesine eklemesi yahut cevabını sözlü olarak vermek istediği takdirde sözlü beyanı sırasında vermesi, bu mümkün olmadığı takdirde en geç ilk duruşma oturumunda vermesi gerektiği hususlarında ihtarata yapılması öngörülmüştür.

Davalı bu ihtirata uymadığı takdirde 15 nci maddedeki atıf dolayısıyla hakkında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümlerine göre işlem yapılması gerekeceği tabiidir.

Madde 11- Bu maddede davalıya cevap dilekçesini vermesi veya savunmasını sözlü olarak yapması için 7 günlük süre tanınmıştır. Davalının cevabını sözlü olarak bildirmesi halinde hakime davalıdan önemli gördüğü hususları sormak yetkisi tanınmıştır.

Maddenin ikinci fıkrasına göre, davalının 7 günlük süre içerisinde cevap vermesinin zorunlu sebeplerle mümkün olamaması halinde, davalının bu sebepleri ileri sürerek birinci fıkra da yazılı 7 günlük sürenin uzatılmasını istemesi gerekmektedir. Davalı tarafından ileri sürülen zorunlu sebeplerin mahkemece kabulü halinde cevap süresinin ilk duruşma oturumuna kadar uzatılması öngörülmüştür.

Maddenin üçüncü fıkrasında, davalıya, cevap dilekçesinde veya tuta-nağa geçirilen sözlü beyanında bütün delillerini bildirmesi ve elinde bulunan yazılı delilleri ile tanık dinletmek istiyorsa tanıklarının bir listesini cevap dilekçesine eklemesi veya sözlü beyanı sırasında mahkemeye ibraz etmesi külfeti yüklenmiştir. Fıkranın son cümlesi ile davalıya, elinde bulunan yazılı delillerini cevap dilekçesi ile veya sözlü beyanı sırasında ibraz etmesi mümkün olmadığı takdirde ilk duruşma oturumunda ibraz etmesi imkânı verilmiştir.

Davalı cevap dilekçesini veya sözlü cevabını veya yazılı delilleri ile tanıklarının listesini yukarıda yazılı süreler içerisinde vermediği takdirde 15 nci madde hükümlerine göre Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri uyarınca işlem yapılması gerekeceği tabiidir.

Madde 12- Bu madde hükümleri ile hakime, davanın açılmasını müteakip, resmi makam veya mercilerden, gerekli bilgi, kayıt ve belgeleri istemek yetkisi verilmektedir. Hakim bu yetkisini duruşma gününden evvel kullanarak taraflarca ibrazı mümkün olmayan kayıt ve belgelerle gerekli bilgileri ilgili resmi makam ve mercilerden isteyecek ve bunların duruşmanın ilk oturumunda hazır bulunmasını sağlayacaktır.

Maddenin ikinci fıkrasına göre taraflarca tanık ikame edildiği takdirde, verilen listelerde yahut sözlü beyanlarda gösterilen tanıklar da ilk duruşma oturumunda dinlenmek üzere davet edilecektir.

Bu suretle ilk duruşma oturumunda sulh olunmadığı takdirde tarafların iddia ve savunmaları alındıktan sonra hemen delillerin incelenmesine geçilecek ve başka bir noksanlık bulunmadığı takdirde ilk celsede karar verilmesi mümkün olacaktır.

Madde 13- İş davalarının ivediliğine genel gerekçede işaret olunmuş ve yukarıdaki maddelerin iş davalarının bir celsede bitirilmesi esasına göre düzenlendiği bu maddelerin gerekçelerinde belirtilmiştir. Ancak bu kanunla getirilen davaların en kısa zamanda sonuçlandırılmasına dair hükümlerin aksaksız uygulanabilmesi ve kanundan beklenen amacın gerçekleşebilmesi resmi makam ve mercilerin iş mahkemelerince sorulan hususlara hemen cevap vermeleri ve istenilen kayıt ve belgeleri derhal göndermeleri şartına bağlı bulunmaktadır. Resmi makam ve merciler, mahkemelerin bu yoldaki isteklerini yerine getirmekte geciktikleri takdirde davaların ilk celsede sonuçlanmasının mümkün olamayacağının açıkça bilinmesi gerekir. 13 ncü madde hükmü bu zorunluluk nedeniyle düzenlenmiştir.

Bu madde hükmüne göre, her resmi makam, merci ve kurum, mahkemece istenilen kayıt ve belgeleri hemen göndermek ve istenilen bilgileri derhal vermek zorunda bulunmaktadır. Resmi, makam, merci ve kurumlar, mahkemece kabul edilebilir sebeplerle istenilen kayıt ve belgeleri göndermekte veya istenilen bilgileri vermekte gecikebilecekse, mahkemece kabul edilebilir sebeplerini göstererek, mahkemenin isteğini ne zaman yerine getirebileceğini bildirmeleri gerekmektedir.

Maddenin ikinci fıkrası bu zorunluğa uymayanlar hakkında uygulanacak müeyyideyi göstermektedir. Bu fıkra hükmüne göre, birinci fıkroda belirtilen zorunluğa uyulmaması halindemahkemeye yazılan yazı tekid edilecek, yazı ilk tekid üzerine de cevaplandırılmadığı takdirde, cevap vermeyen görevliler hakkında Cumhuriyet Savcılarınca yetkili sulh ceza mahkemesine doğrudan doğruya kamu davası açılacaktır.

Maddenin üçüncü fıkrası ile Vali, kaymakam ve nahiye müdürleri hakkında Memurin Muhakematı Kanunu hükümleri saklı tutulmuştur. Vali, kaymakam ve nahiye müdürlerinin dışında kalan Memurin Muhakemat Kanununa tabi memurlar hakkında bu madde hükmü uygulanacaktır. Memurin Muhakematı Kanununa tabi olmayan diğer görevliler hakkında koğuşturma açılması hususunda kanunlarda özel hükümler bulunduğu takdirde bu özel hükümler uygulanacaktır.

Madde 14- Çalışma alanında işverenlerle işçiler arasında devamlı barış ve huzurun sağlanması ve kamu düzeninin korunması bakımından, işverenlerle işçiler arasında çıkan uyuşmazlıkların sulh yolu ile çözülmesi en uygun hal tarzı olduğundan bu madde ile hakime ilk oturumda tarafları sulhe teşvik etmek görevi verilmiştir. Hakim duruşmanın ilk oturumunda önce tarafları sulh olmaya teşvik edecektir. 12 nci madde gereğince hakim duruşmahazırlığı yapacağından ilk duruşma oturumuna dava hakkında bilgi sahibi olarak çıkacaktır. Böyle bir bilgiye sahip olan hakim sulh teklifinde tarafların, hangi noktada uyuşmazlık halinde bulunduklarını ve hangi konuda sulh olacaklarını bildirmesi, teklifin olumlu sonuç vermesinde büyük etken olacaktır. Bu oturumda taraflardan birinin hazır bulunmaması veya hazır bulunan taraflardan her ikisinin veya birinin sulh olmayı kabul etmemesi halinde duruşmaya başlanacaktır. Bu şartın yerine getirilmesi halinde duruşmaya başlanmaması gerekecektir.

Madde 15- Bu madde ile iş mahkemelerinde görülen dava ve işlerin ivedi işlerden sayılması öngörülmüştür. Bu duruma göre iş mahkemelerinde görülen dava ve işlere adli ara vermede de bakılacaktır. Diğer taraftan iş mahkemelerinde görülen dava ve işler genel niteliği itibarıyla sözlü yargılama usulüne tabi kılındığından bu dava ve işler hakkında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun sözlü yargılama ile ilgili hükümleri öncelikle uygulanacaktır.

Maddenin ikinci fıkrası hükmüne göre, bu kanunda ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun sözlü yargılama usulünde açık hüküm bulunmayan hallerde aynı Kanunun genel hükümleri uygulanacaktır .

Madde 16- Bu maddede, duruşmaya başlandıktan, yani 14 ncü maddeye göre yapılacak sulh teşebbüsünün başarısız kalmasından sonra, hakimın her iki tarafın iddia ve savunmalarını dinlemesi, taraflarca ilk itirazlar ileri sürülmüşse önce ilk itirazlar hakkında karar vermesi, bu itirazların reddine karar vermesi halinde, iddia ve savunmalara göre esas anlaşmazlık konularını incelemesi, tanık dinlenmesi gerekiyorsa tanıkları dinlemesi ve diğer delilleri de inceleyerek soruşturmayı gerektiren başka bir yön bulunmadığı takdirde tarafların son açıklamalarını dinlemesi ve kararını ilk oturumda vermesi öngörülmektedir. Soruşturmayı gerektiren bir husus bulunduğu takdirde bu hususun tahkiki için duruşmanın başka bir güne ertelenmesi mümkün bulunmaktadır. Ancak, tahkik edilecek hususların iyice tesbiti ile noksanlıkların birden giderilmesi ve yeni tayin olunacak duruşma gününün uzak bir gün olmaması Kanunun esas maksadına uygun düşecektir.

Bu madde hükmüne göre duruşma sonuçlandığı takdirde gerekçeli kararın hemen yazılıp tefhim edilmesi, bu mümkün olmadığı takdirde üç gün içinde yazılarak her iki tarafa tebliğe gönderilmesigerekmehtir.

Madde 17- Bu maddenin birinci fıkrası, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa atıf yapmak suretiyle, red sebepleri, red için takibi gereken usul, red isteğinin incelenmesi konularında sözü edilen kanundaki hakimın reddi ile ilgili hükümlerin uygulanmasını esas ilke olarak kabul etmiştir.

İkinci fıkra hükmü ile red isteğinde bulunan tarafa, red isteğini kapsayan dilekçesinde, red sebeplerinin delilleri ile birlikte bildirilmesi zorunluğu yüklenmiştir.

Üçüncü fıkra hükmüne göre red isteminin kabulü hakkındaki karar kesin olduğu belirtilmek suretiyle Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunundaki usul benimsenmiştir.

Uygulamada, davayı uzatmak isteyen tarafın sık sık hakimın reddi yoluna başvurduğu, red talebini inceleyen hakim tarafından verilen kararları da temyiz etmek suretiyle zaman kazanmaya çalıştığı ve bu suretle temyiz hakkını kötüye kullandığı bilinen bir gerçektir. Temyiz hakkının bu şekilde kötüye kullanılmasının önlenmesi ve iş davalarının kısa zamanda sonuçlanması için dördüncü fıkra da red isteminin reddine dair kararların esas hükmü ile birlikte temyiz edilmesi ilkesi kabul edilmiştir. Bu suretle, reddedilen hakim, red isteminin mercice reddi üzerine davayabakıp sonuçlandıracaktır.

Beşinci fıkra hükmü dördüncü fıkrayı tamamlayıcı nitelikte olup, bu fıkra hükmüne göre red isteminin, bu istemi inceleyen mercide veya esasla birlikte temyiz edildikten sonra Yargıtayca kabulü halinde, reddedilen hakim tarafından red sebebinin doğduğu tarihten itibaren yapılmış olan işlemler davaya ondan sonra bakan hakim tarafından kısmen veya tamamen iptal olunabilecektir. Reddedilen hakim tarafından yapılan işlemlerden hangisinin veya hangilerinin iptal edileceği hususları, red talebinin kabulünden sonra davaya bakacak olan hakim tarafından takdir olunacaktır. Takdir hakkı kullanılırken şüphesiz esasa müessir olmayan işlemler ile ara kararları iptal edilmeyerek, bunlardan davanın esasına ve seyirine müessir olanların iptali cihetine gidilecektir. Bu fıkranın son cümlesine göre red isteminin kabulü üzerine reddedilen hakim tarafından tesis edilmiş olan hükümlerle nihai kararların iptal olunacağı kesin bir şekilde hükme bağlanmıştır.

Madde 18- Bu maddenin birinci fıkrasıyla, iş mahkemelerince tesis olunan nihai kararlar aleyhine temyiz yoluna başvurulabileceği esas ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 427 nci maddesinde kesin hükme bağlanması öngörülen 50 liralık alacak miktarı paramızın bugünkü iştirak kabiliyeti ve söz konusu Kanunun tedvini tarihine göre önemli derecede değişmiş olan ekonomik şartlar gözönüne alınarak bu maddede 2000 liraya çıkarılmıştır. Bu konuda değeri 2000 lirayı geçmeyen davaların Yargıtay denetiminden kaçırılması söz konusu edilebilirse de bu tür kararlar hakkında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 427. maddesine göre kanun yararına bozma yoluna başvurulması mümkün bulunduğundan, söz konusu kararların da Yargıtay denetiminden geçirilebileceğinin kabulü gerekir.

Maddenin ikinci fıkrasıyla, iş mahkemelerinden verilen kararların daha kısa sürede kesinleşmesinin sağlanması bakımından bu kararların temyizi 8 günlük süreye tabi tutulmuştur. Temyiz süresinin başlangıç tarihi, nihai kararın verilmiş tarzına göre değişmekte olup, kararın taraflardan birinin yüzüne karşı verilmişse yüze karşı verilen taraf bakımından tefhim tarihinden, taraflardan birinin yokluğunda verilmişse bu taraf hakkında gerekçeli kararın tebliği tarihinden, duruşmaya son verildikten sonra gerekçeli kararın tebliğine karar verilmişse bu kararın taraflara tebliğ tarihinden başlaması öngörülmüştür.

Maddenin son fıkrasında, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun temyiz olunan kararların Yargıtayca iki ay içerisinde incelenerek karara bağlanması hakkındaki hükmü, Yargıtayın yükünün bu kanunla azaltılmış olması da gözönüne alınarak muhafaza edilmiştir.

Madde 19- Maddenin birinci fıkrasıyla, iş mahkemelerinden verilen nihai kararların temyiz edilmesi halinde, Yargıtayca dosya üzerinde inceleme yapılması esas ilke olarak kabul edilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrasında ise, paramızın iştirak kabiliyeti ve değişen ekonomik şartlar gözönüne alınarak değeri 20.000 lirayı aşan davalarla niteliği para ile değerlendirilemeyen dava ve işler hakkındaki nihai kararların tarafların isteği üzerine duruşmalı olarak incelenmesi öngörülmüştür.

Üçüncü fıkrayla, görev ve yetkiye ait kararlarladirenme kararlarının genel kurulda yapılan incelenmesinde duruşma yapılmasında fayda görülmediğinden bu tür kararların temyiz incelemesinin dosya üzerinde yapılması esası kabul edilmiştir.

Dördüncü fıkra hükmü, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 438 nci maddesine paralel olarak düzenlenmiş olup, bu fıkra hükmüne göre Yargıtay lüzum gördüğü takdirde yukarıki fıkralar hükümlerine bağlı kalmaksızın yani bir davanın duruşmalı olarak incelenmesi zorunlu olmasadahi iki tarafı kendiliğinden duruşmaya çağırabilecektir.

Beşinci fıkrada duruşmalı temyiz incelemesinin nasıl yapılacağı açıklanmaktadır. Bu fıkra hükmüne göre, duruşmalı olarak yapılacak temyiz incelemesi için Yargıtayca bir duruşma günü tayin edilerek bu duruşma gününde hazır bulunmaları için taraflara davetiye çıkarılacak ve duruşmada gelen taraflar veya taraf yahut vekilleri dinlendikten sonra gerekli incelemeler yapılarak mahkemece verilen kararın onanmasına veya bozulmasına karar verilip o gün tefhim olunacaktır.

Altıncı fıkrayla, duruşma günü karar verilemeyen işlerin en çok on beş günde karara bağlanması hükmüne bağlanmıştır. Yürürlükteki Kanunda da Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa atıf suretiyle olan bu hüküm aynen muhafaza edilmiş ve Yargıtayın iş hacminin bunu mümkün kılacağı gözönüne de bulundurulmuştur.

Yedinci fıkra hükmü dahi Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 438 nci maddesine paralel olarak düzenlenmiştir.

Maddenin son fıkrasında görev ve yetkiye ait kararlar dışındaki kararlar hakkında mahkemelerce direnme kararı verilebileceği açıklanmıştır. Aynı fıkrada, direnme kararının temyizi halinde, temyiz incelemesinin Yargıtay Hukuk Genel Kurulunda yapılması öngörülmüştür.

Madde 20- Maddenin birinci fıkrası hükmüyle, miktar veyadeğeri 10.000 lirayı geçmeyen davalar için karar düzeltilmesi yoluna ~~g~~ gidilememesi esası kabul edilmiştir. Fıkranın bu esasa göre düzenlenmesinde, paramızın iştirak kabiliyeti ve Yargıtayın yükünün hafifletilmesi gibi sebepler gözönünde tutulmuştur. Aynı fıkra hükmüne göre, karar düzeltilmesi süresi Yargıtay Kararının tefhim veya tebliğ tarihinden itibaren 8 gün olarak kabul edilmiştir.

İkinci fıkrasıyla da, görev ve yetkiye ait kararlar hakkında Yargıtayca verilecek kararlara karşı karar düzeltilmesi yoluna başvurulmasında fayda görülmediğinden, söz konusu kararlara karşı karar düzeltilmesi yoluna başvurulmaması ilkesi kabul olunmuştur.

Üçüncü fıkrada karar düzeltilmesi isteminin, düzeltilmesi istenilen kararı veren Yargıtay Dairesinde incelemesi öngörülmüştür.

Son fıkra hükmüyle Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca verilen kararlara karşı karar düzeltilmesi yoluna başvurulamayacağı esası kabul olunmuştur.

Madde 21- 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 11 nci maddesinde mevcut muafiyet hükmü, 492 sayılı Harçlar Kanununun 123 ncü maddesinin 2nci fıkrasıyla değiştirilmiş bulunmaktadır. Bu muafiyet hükümleri günün ekonomik şartlarına uydurulmak suretiyle değiştirilmiş ve 492 sayılı Harçlar Kanununun 123 ncü maddesinin ikinci fıkrasındaki muafiyet hududu 20 lira gündelikten 40 liraya, 600 lira aylıktan 1200 liraya çıkarılmak suretiyle bu maddeye alınmış ve çiraklık sözleşmesinden doğan davalarda davacı olarak çiraklara da teşmil edilmiştir. Ancak, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 11 nci maddesinde mevcut tebligat masraflarından muafiyet hükmü PTT İşletmesinin ayrı bütçeli bir iktisadi devlet işletmesi olması ve tebligat masraflarının cüz'i ve taraflara fazla külfet teşkil etmeyen miktarlarda bulunması gibi sebepler karşısında bu maddeye alınmamıştır.

Madde 22- Bu maddede yürürlükten kaldırılması öngörülen kanunlar ile bazı kanun hükümleri yer almıştır.

Geçici Madde 1- Bu maddenin birinci fıkrasında, yeni iş mahkemeleri kuruluncaya kadar halen iş davalarına bakmakla görevli bulunan mahkemelerin görevlerine devam etmeleri öngörülmüştür.

Maddenin ikinci fıkrası hükmüne göre, bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce genel mahkemelere açılmış olan davalar hakkında görevsizlik kararı verilemeyecek ve bu davalara genel hükümlere göre bakılarak hüküm tesis edilecektir.

İkinci fıkrada sözü edilen davalardan Yargıtaya intikal etmiş olanları hakkında da Yargıtay daireleri görevsizlik kararı veremeyecek ve temyiz incelemelerini genel hükümlere göre yaparak karar vereceklerdir.

Geçici Madde 2- Bu madde ile bu kanun hükümlerinin, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra açılacak davalarda uygulanacağı hükme bağlanmış olup, bu kanunun yürürlüğe girmesinden önce açılmış olan davalar hakkında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

Madde 23- Bu Maddede Kanunun yayımı tarihinden iki ay sonra yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.

Madde 24- Bu maddede, Kanunun Bakanlar Kurulunca yürütüleceği belirtilmiştir.

12.12.1975

Türk-İş Genel Başkanlığına,

Madencilik Reformu Kanun Tasarısı'nda "Türkiye Maden İşçi Sandikaları Federasyonu'nca, Millet Meclisi tarafından kabul edilen metnin 13,23,62,64,82 inci ve Ek 3 üncü maddesi ile 6309 Sayılı Maden Kanununun (90), (91), (94) ve (95) inci maddelerinde yapılması istenen değişiklikler incelenmiş ve Komisyonumuzca uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize sunulur.

Türk-İş Mevzuat Komisyonu

MADENCİLİK REFORMU KANUN TASARISI

Değişiklik Yapılması İstenen Maddeler :

MADDE 13- (Ek Fıkra)

"Yabancı gerçek ve tüzel kişilerle, Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş olsa bile ortakları kısmen veya tamamen yabancı gerçek ve tüzel kişi olan şirketler, arama hakkı iktisabedemezler"

GEREKÇE : Yabancı şirketler Türk madencilik sanayiine teknik ve teknolojik herhangi bir katkıda bulunmamakta, getirdiği sermayenin daha fazlasını kâr olarak geri götürmekte olduğu geçirilen tecrübelerle saptanmıştır.

MADDE 23- (Ek Fıkralar)

" Aynı cins maden aramak için aynı anda birden fazla müracaat yapıldığı takdirde; bu müracaatlar arasında kura çekilir.

Kura isabet eden müracaata takaddüm hakkı tanınır. Diğer müracaatların durumu, kura isabet sırasına göre ayarlanır.

Bu işlemlerin uygulanma şekli ve usulü yönetmelikle düzenlenir.

Aynı anda yapılan müracaatlar arasında bu kanunun 13.maddesinin B ve C bendlerinde gösterilen kamu tüzel kişilerine ait olanlar bulunduğu takdirde bunlar tercih olunur. Kura çekilmez, kendilerine tekaddüm hakkı tanınır. Bunların birden fazla olması halinde ise işlerinden birisi Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından seçilir."

GEREKÇE: Madenciliğimizin yurt ekonomisi bakımından önemi bellidir. Bu bakımdan büyük sermaye ve tecrübe gerektiren madencilik sahasında kamu tüzel kişilerine tercih hakkı tanınmalıdır. Kamu tüzel kişileri arasında ise konuya en uygun olan tüzel kişinin seçimini en iyi ilgili bakanlık yapabilir.

MADDE 62- (Ek Fıkra)

D- Ortakları arasında gerçek veya tüzel yabancı kişibulunmayan, statüsünde taşıyana yazılı hisse senedi çıkarılacağı kaydı bulunmayan ve madencilik yapabileceği yazılı olan Limited veya Anonim şirketler.

Yabancı gerçek veya tüzel kişilerle, Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş olsa bile, ortakları kısmen veya tamamen yabancı gerçek ve tüzel kişi olan şirketler maden işletme ruhsatnamesi hakkı iktisap edemezler."

GEREKÇE: Madde 13 deki gerekçenin aynısı.

MADDE 64- A fıkrasının eski tasarısındaki şekli ile kabulü öngörülmektedir.

"Ortakları arasında gerçek veya tüzel yabancı kişi bulunmayan, statüsünde taşıyana yazılı hisse senedi kaydı bulunmayan ve madencilik yapabileceği yazılı olan limited veya anonim şirketler.

GEREKÇE: Madde 13 deki gerekçenin aynısı.

MADDE 82- Maddenin 4.fıkrasında değişiklik.

"Birinci ve Üçüncü fıkralarda sözü geçen mühendisler fenni nezaret görevini aksatmamak şartı ile en çok 5 ruhsat sahasında görev alabilirler."

GEREKÇE: Bir maden mühendisinin teknik, teknolojik koşulların ve işgüvenliği ve işçi sağlığı mevzuatının gereklerini yerine getirerek 10 işletmeği kontrol etmesi mümkün değildir.

EK MADDE 3. - Ün değiştirilmesi.

"Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan bütün kömür madenlerinin aranması ve işletilmesi, sermayelerinin tamamı devlete ait kamu iktisadi kuruluşları ile gelirleri genel bütçeden karşılanan ve kanunla kurulmuş bulunan kuruluşlara aittir. Rezerv miktarı bakımından önemsiz kömür yatakları Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulunun onayı ile özel sektöre devredilebilir."

GEREKÇE: Ülkemiz ekonomisi bakımından kömürün önemi bilinmektedir. Gerek enerji ham maddesi, gerek sanayi ihtiyaçlarının karşılanması ve gerekse teshin ve ulaştırma ihtiyaçları bakımından yurt içi kömür üretiminin süratle arttırılması gerekmektedir. Bu sanayi kolunun gerektirdiği yüksek düzeydeki yatırımı özel sektörün yapabilmesine imkân yoktur. Ayrıca, özel sektör ancak kârlı gördüğü kömür yataklarına el atmakta, rezervin az masrafla çok kâr getirecek kısmını çalışmakta, rezervlerin bir kısmını yer altında terk etmekte ve böylece süratli bir rezerv tüketimine sebebiyet vermektedir.

6309 Sayılı Maden Kanunu Değişiklik Önerisi:

MADDE 90/3 Üçüncü fıkranın değiştirilmesi

"Bu hükümlere riayetsizlik, daha ağır bir suç teşkil etmediği takdirde 1500 liradan 3000 liraya kadar para cezasını muciptir."

GEREKÇE: Aradan geçen 21 yıl içinde para değerini kaybettiğinden kanundaki ceza miktarları etkili olamamaktadır.

MADDE (91/2) İkinci fıkrada değişiklik yapılması.

"Tehlikenin büyük veya ani olması halinde vekaletin selahiyetli maden mühendisi lüzumlu talimatı, maden arama ve işletme hakkı sahibine, işyerinin tamamı veya bir kısmını derhal kapatma da dahil olmak üzere verir.

GEREKÇE: Maden sanayii diğer sanayi kolları ile mukayese edilemeyecek tehlikeleri taşımaktadır. İşçi sağlığı ve işgüvenliği bakımından beklemenin büyük felaketle sonuçlanacağı durumlarda yetkili maden mühendisi işyerinin bir kısmını veya tamamını derhal kapatma yetkisine sahip olmalıdır.

MADDE 94- Bu maddedeki para cezalarının 90.maddedeki gerekçe ile artırılması öngörülmüştür:

"Maddedeki 10 liranın 150 ve 50 liranın 750 lira olarak değiştirilmesi."

MADDE 95- Maddedeki rakamların arttırılması.

Maddedeki 200 liranın 3000 lira ve 2000 liranın 30 000 lira olarak değiştirilmesi 90.maddedeki gerekçe ile istenmiştir.

12.12.1975

Türk-İş Genel Başkanlığına,

5434 Sayılı Kanuna 1425 Sayılı Kanun ile eklenen 6 ncı maddenin değiştirilmesine ilişkin kanun teklifi Komisyonumuzca incelenmiş, uygun görülmüştür.

Bilgilerinize sunulur.

Türk-İş Mevzuat Komisyonu

5434 Sayılı Kanuna 1425 Sayılı Kanun ile eklenen 6 ncı Maddenin Değiştirilmesine ilişkin kanun teklifi;

Madde 1- 5434 Sayılı Kanuna 1425 Sayılı Kanun ile eklenen 6 ncı Madde aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ek Madde 6- Emekli, adi malûllük, vazife malûllüğü aylığı bağlanan veyahut toptan ödeme yapılan iştirakçilere, her tam fiilî hizmet yılı için, birer aylık veya ücretleri tutarında emekli ikramiyesi ödenir.

İkramiye ödenmesine esas olacak aylık veya ücretler ek 4 ncü maddede göre hesap edilir.

Emekli, âdi malûllük veya vazife malûllüğü aylığı bağlanmadan veyahut toptan ödeme yapılmadan ölen iştirakçiler için yukarıdaki esaslara göre hesaplanacak ikramiyenin tamamı, aylığa veya toptan ödemeye hak kazanan dul ve yetimlere 5434 sayılı Kanunun 68 inci maddesinde gösterilen hisseleriyle orantılı olarak ödenir.

Emekli ikramiyesi aldıktan sonra, yeniden iştirakçi durumuna girenlerin tekrar emekliye ayrılmalarında, yalnız sonradan geçen hizmetlerine karşılık yukarıdaki esaslara göre emekli ikramiyesi ödenir.

5434 sayılı Kanunun 88 ncı maddesi kapsamına girenlerin emeklilik ikramiyeleri hakkında da yukarıdaki hükümlere göre işlem yapılır.

Sandıkça, tahakkuk ettirilecek emeklilik ikramiyelerinin almadan ölenlerin, ikramiyeleri kanuni mirascılarına ödenir.

Bu madde gereğince ödenecek emekli ikramiyesi ödendikçe onayı veren kurumca, Sayıştay ve Danıştay başkanlarının ise kendi kurumlarınca yazı ile istenilmesi üzerine en çok iki ay içinde faturası karşılığında sunduğa ödenir.

Ölenlerin hak sahiplerine ödenecek emeklilik ikramiyesinin tahsili hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

Madde 2- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

GEREKÇE

5434 Sayılı Kanunun, Emekli ikramiyesi ödenmesini öngören hükmü, bu güne kadar, değişen yaşam koşullarığözönüne alınarak memur ve hizmetli yararına çeşitli zamanlarda değiştirilmiştir.

Değişen yaşama koşulları ve Emekli Sandığı kapsamında çalışanların gelir güvenliğinin sağlanması yönündeki gelişmeler, Emekli ikramiyesi ödemesinin yeniden ele alınarak, yükseltilmesini gerektirecek duruma gelmiştir.

Bugün tüm çalışanları, işçisi ve memuru ile birlikte düşünmeyi, sorunlarınabir bütün içinde yaklaşmayı, çözüm aramayı çağdaş sosyal düşünce zorunlu kılar. Çalışanlar içinde işçi kesiminin iş güvenliğini sağlayan ve birikmiş emeğini karşılayan kıdem tazminatı kurumu 1475 Sayılı Kanunun 14 ncü maddesini değiştiren 1927 Sayılı Kanun ile ele alınmış, tazminatın her yıl için en az 30 günlük ücret tutarında ödenmesini öngörerek yürürlüğe girmiştir. Emekli ikramiyesinin yükseltilmesine ilişkin bu tasarı da kıdem tazminatı değişikliğine paralel olarak hazırlanmış ve 5434 Sayılı Kanun Kapsamında çalışanlar için de her tam fiili hizmet yılı için bir aylık veya ücret tutarında ikramiye ödenmesini hükme bağlayarak çalışanlar arasında eşitliği, iş güvenliğinde verimler arasında adaleti sağlamayı amaçlamıştır. Ayrıca, madde, 30 fiili hizmet yılı şeklindeki sınırı kaldırmak sureti ile 30 yıl ile 35 yıl çalışanlar arasındaki adaletsizliği de gidermek yönünde hazırlanmıştır.

12.12.1975

Türk-İş Genel Başkanlığına,

29 Ocak 1946 gün, 4841 Sayılı "Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun"un değiştirilmesine ilişkin Yasa teklifi üzerindeki çalışmalar, şimdilik kaydıyla ve ilişik raporda belirtilen gerekçelerle ertelenmiştir.

Bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,

Mevzuat Komisyonu

Türk-İş Genel Başkanlığına,

29 Ocak 1946 gün ve 4841 Sayılı "Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun" devrini yaşamış, bazı maddelerinin değiştirilmesi yoluyla yenilenemeyecek kadar, günün ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma gelmiştir. Bu husus, Türk-İş tarafından 1966'dan bu yana belirtilmiş ve artan ihtiyaçlara uygun düzenlemelerin vakit geçirilmeksizin yapılması istenilmiştir. Ne var ki, konunun öneminin paylaşılmasına rağmen bugüne kadar olumlu bir düzenleme yapılamamıştır.

Öte yandan Sosyal Güvenlik Bakanlığının kurulması ile Çalışma hayatının düzenlenmesi ve yönetimi ödevi ikiye ayrılmıştır.

Çalışma Bakanlığı kuruluş kanunu değişikliğine ilişkin teklif, 274 ve 275 Sayılı Yasalarda yapılması gereken değişiklikleri; işçi sağlığı ve iş güvenliği konularını, tarım ve orman iş kanununa ilişkin kısa ve uzun vadeli çalışmaları, yurt dışında çalışmakta olan işçilerimizin tüm sorunlarını ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görev alanını zorunlu olarak dikkate almak durumundadır. Özellikle 274 ve 275 Sayılı Kanun değişiklikleri konusunda Komisyonumuz, şimdilik, "değişikliklerin Uluslararası Çalışma Teşkilâtının (87) ve (98) sayılı Sözleşmelerinde yer alan esaslara uygun olması gereğine" işaret etmekle yetinmiştir. Tarım ve Orman İş Kanunu konusunda ise ayrıntılı bir araştırma yapılması önerilmiştir. Öte yandan Sosyal Güvenlik Bakanlığının faaliyet alanı henüz kesin hatları ile belirlenebilmiş değildir.

Bu durumda, Komisyonumuz, özellikle 274 ve 275 Sayılı Yasalarla ilgili değişiklik önerileri ortaya çıkıncaya ve tarım ve orman iş kanununa ilişkin araştırma sonuçları alınıncaya kadar, bu konudaki çalışmanın ertelenmesini kararlaştırmıştır.

Saygılarımızla,

Mevzuat Komisyonu

12.12.1975

Türk-İş Genel Başkanlığına,

1610 Sayılı Yasa ile değişik 1319 Sayılı Emlâk Vergisi Kanununun 4 üncü ve 14 üncü maddelerine birer fıkra eklenmesine dair kanun teklifi Komisyonumuzca incelenmiş, uygun görülmüştür.

Bilgilerinize sunulur.

Türk-İş Mevzuat Komisyonu

1610 Sayılı Yasa ile Değişik 1319 Sayılı Emlâk Vergisi Kanunu'nun 4 üncü ve 14 üncü maddelerine Birer Fıkra Eklenmesine, Dair Kanun Teklifi

MADDE (1) 1610 Sayılı Yasa ile değişik 1319 Sayılı Emlâk Vergisi Kanununun 4 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

"(r) - 1317 Sayılı Yasa ile değişik 274 Sayılı Sendikalar Kanununa göre kurulan mesleki teşekküllere ait binalar."

MADDE (2) 1610 Sayılı Yasa ile değişik 1319 Sayılı Emlâk Vergisi Kanununun 14 üncü maddesinin (c) bendine aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

"(f) - 1317 Sayılı Yasa ile değişik 274 Sayılı Sendikalar Kanununa göre kurulan mesleki teşekküllere ait arazi"

MADDE (3) Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE (4) Bu kanunu Maliye Bakanı yürütür.

GEREKÇE

274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 22 nci maddesinin 4 üncü bendi ile sendika gayrimenkullerine tanınan muafiyet, 1319 Sayılı Emlâk Vergisi Kanunu'nu değiştiren 1610 Sayılı Yasa ile kaldırılmıştır.

Yasada yapılması öngörülen değişikliklerle, 1317 Sayılı Yasa ile değişik 274 Sayılı Sendikalar Kanununa göre kurulan mesleki teşekküllerin bina ve bu teşekküllere ait arazilerden, geçmişte olduğu gibi, vergi alınmaması istenilmektedir.

Sendikalar kazanç amacı güden kuruluşlar değildir; mal varlıkları, üyelerinden her ay kesilen küçük ödentilerden meydana gelmekte ve gayrimenkulleri ticarî amaç ile işletilmemektedir. Kanun koyucunun 1963 yılında 274 Sayılı Yasa ile ve sosyal devlet esprisi içinde benimsediği koruyucu tavır, 1610 Sayılı Yasa ile hiçbir haklı neden olmaksızın değiştirilmiştir. Yasa değişiklik önerisi eski halin muhafazasını amaçlamaktadır.

12.12.1975

TÜRK-İŞ Genel Başkanlığına
ANKARA

"Meslekî ve Teknik Öğrenim ve Öğretim" çalışmaları ile ilgili yasal düzenleme konusundaki Komisyon görüşü sunulmuştur.

Komisyonumuz, konu ile ilgili yasal çalışmaların esaslarının ortaya çıkması tarihine kadar, Uluslararası Çalışma Teşkilatı sözleşme ve tavsiye kararlarının incelenmesinin yerinde olacağı görüşünü benimsemiştir.

Bilgilerinize sunulur.

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ MEVZUAT KOMİSYONU

Türk-İş Genel Başkanlığına,
ANKARA

Günümüzde mesleki teknik öğretim görmüş eleman teminindeki güçlükler, Türkiye'nin hızlı şekilde kalkınması ve özellikle arzulanan hacim ve ölçüde sanayileşmesi bakımından en mühim darboğazlardan birini teşkil etmektedir. Mesleki ve teknik öğrenim görmüş insangücünü yetiştirmede çeşitli kuruluşlarca sürdürülen gayret ve çalışmaların yetersizliği, diğer taraftan bir müddetten beri çalışmak üzere dış ülkelere giden çok sayıdaki vasıflı işçinin sebep olduğu iş gücü kayıpları, söz konusu darboğazı büsbütün aşılmaz bir hale getirmiştir.

Sanayileşme hareketlerinin, istenilen seviyeye ulaştırılabilmesi, millî sanayi'nin bugünün ihtiyaçlarına ve özellikle yarının Türkiye-sine cevap verecek gelişimi göstermesi ancak ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikteki insanın plânlı ve programlı bir şekilde yetiştirilmesine bağlıdır.

Bunun için de Meslekî ve teknik öğrenim ve öğretimin, ekonominin ihtiyaçlarına ve teknolojinin gelişmelerine ayak uyduracak yapıya kavuşturulması, insangücü ihtiyaçlarına cevap verecek bir mesleki ve teknik öğretimi geliştirme plân ve programının yapılması zorunlu hale gelmiştir.

Her ne kadar kalkınma plânları, uzun dönemde, özellikle teknik insangücü ihtiyaçlarında beliren sayıca büyük açıkları, eğitim sisteminin mesleki ve teknik eğitime yönelmesi gereğini ortaya koymuş, sanayi sektörünün ihtiyaç duyduğu teknik insangücünün yetiştirilmesi sorumluluğunu meslekî ve teknik öğretim kurumlarına vermiş ve orta-öğretim çağındaki gençlerin yüzde 65'inin 1975-1996 yıllarında mesleki ve teknik eğitime yönelmesini temel politika ve ilke olarak tesbit etmişse de, makro seviyede yapılan bu plân hedeflerine bu günkü uygulama ile ulaşmanın ve sanayinin ihtiyaç duyduğu sayı ve nitelikte iş gücünün yetiştirilmesinin çok zor olacağı bilinmektedir.

Meslekî eğitimde bir zorluk da, onun hakkında pek az şeyin bilinmesinden ileri gelmektedir. Meslek eğitimi, yalnızca belirli bazı becerileri kazandırmak değildir. Meslekî eğitim, okumayanların yöneltildiği bir alan da değildir.

Meslekî ve teknik eğitim sosyal düzeni korumak ve toplumun her ferdini medeni yaşamdan payını alacak şekilde yükseltmek görevini yüklenir. Çağdaş anlamda mesleki eğitim, bir toplumda yaşayan fert için gerekli ihtiyaçların temininde bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve davranış kazandıran, ferdin çeşitli kabiliyetlerini en üst seviyede geliştirmeyi amaçlayan bir eğitim sürecidir. Esasta, mesleki eğitim, Fert-Meslek-Eğitim sürecinden oluşan üç boyutlu bir bütünlük teşkil eder. Mesleki eğitim hizmetleri bu açıdan ele alınmak gerekir.

Ayrıca modern sanayilerde, mesleki eğitime: maharet istemeyen işlerde, yarı maharet isteyen işlerde, maharet isteyen işlerde çalışacaklar ile; ustabaşlıların, teknisyenlerin, mühendis ve diğer teknik elemanların, üst kademe sevk ve idarecilerin yetiştirilmesi görevi verilmiştir.

Buna göre, temel eğitimden yüksek öğretime kadar, eğitim sistemimizin bünyesinde mesleki ve teknik öğretimin bir sistem bütünlüğü içersinde yeri ve yapısı tayin edilmelidir.

Mesleki ve teknik öğretim, kalkınma ve istihdam ihtiyaçlarına göre gelişme ve sistemleştirme plânlanması, yalnız eğitimcilerin kendi başlarına yapacakları çalışmalar ile düzenlenemez. Böyle bir plânlama, eğitimcilerin, plâncıların, işçi kuruluşlarının, işverenlerin ve sanayi kuruluşlarının birlikte yapacakları çalışma ve işbirliği sonucu gerçekleşebilir. Mesleki ve teknik öğretim, ülkenin kalkınmasında, sanayinin gelişmesinde yapılması gereken bir alt yapı yatırıdır. Bu sebeple, bu hizmetin, taraf olan bütün kurum ve kuruluşlarca birlikte plânlaması ve geliştirilmesi gerekir.

Bu durumda ülke ihtiyaçlarını giderebilecek bir mesleki ve teknik eğitim sistemi için özellikle;

-- İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını çeşitli meslek ve kademelerine göre tesbit etmek,

-- Mesleki ve teknik eğitim programlarının teknolojik gelişmelere uyumunu sağlamak ve programların etkinliği yönünden zorunlu olan meslek analizlerini hazırlamak,

- İşgücü piyasası ihtiyaçlarına dayalı istihdam öncesi ve üretimde önemli bir unsur olan insangücünün eğitim açıklarına cevap verecek, eğitim ihtiyaç araştırmaları ile istihdam içi eğitim programları hazırlamak, uygulamak ve geliştirmek için gerekli örgütü belirlemek,

- Yaygın eğitim faaliyetlerinin sonucunun değerlendirilmesi ve örgün eğitimle ilişkisinin kurulmasına yardımcı olacak eğitim standartlarını getirmek,

- Konu ile ilgili faaliyetlerde bulunan bakanlık ve kuruluşların çalışmalarını yönlendirmek ve standart sağlamak bakımından gerekli esaslar getirmek ve mevcut eğitim imkânlarından azami fayda sağlamak,

- Sanayi müesseselerinin bünyelerinde meslekî işçi eğitimi hizmetlerini organize edecek ve yürütecek birimlerin bulunmasını sağlamak,

- Üretimde üst kademe ile işçiler arasında yer alan orta kademe yöneticilerinin yetiştirilmesini sağlamak,

- Herhangi bir işi bulunmayan veya çeşitli nedenlerle işini kaybetmiş kimselere yardımcı olacak mesleki rehabilitasyon ve mesleğe yöneltme hizmetini sağlamak,

- Eğitim ile istihdam sistemi arasındaki bağıntıyı sağlayacak organizasyonu getirmek gibi konular, önem arzeden ve acil çözüm bekleyen sorunlar olarak görülmektedir.

Mesleki ve teknik eğitimin kalkınma ve istihdam yönünden geliştirilmesinde belirtilen bu ihtiyaçları giderici yasal çalışmanın hızla yapılması gereklidir.

Komisyonumuz bu konudaki çalışmaların, "Meslekî ve Teknik Yaygın Eğitim Faaliyetlerinin Koordinasyonu Kanunu", "Meslekî ve Teknik Yaygın Eğitim Kurumu Kuruluş Kanunu", "Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu" ile 3457 Sayılı "Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Meslekî Kurslar Açma Kanunu" değişikliğinin esasları belirlendikten sonra sürdürülebileceği görüşündedir.

Aynı şekilde bu konuda Uluslararası Çalışma Teşkilâtınca kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararların, özellikle "Ücretli Eğitim İzni" Sözleşmesinin incelenerek görüş tesbitinin yararlı olacağı düşünülmüştür.

Bilgilerinize sunulur.

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ MEVZUAT KOMİSYONU

