

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

**Avrupa Ülkeleri
Sosyal Politika
Uygulamasına Ait
Örnekler**

**Avrupa Konseyi
Sosyal Komisyonu Raporu**

TÜRK - İŞ YAYINLARI NO: 118

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

(TÜRK-İŞ)

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

AVRUPA KONSEYİ
SOSYAL POLİTİKA HABER BÜLTENİ

Avrupa Konseyi Sosyal Komisyonu 20. Oturumunda bu "Sosyal Politika Haber Bülteni" ni kabul etmiştir. Bülten yılda bir veya iki kez yayınlanmakta ve üye ülkelerde sosyal politika konusundaki son gelişmeleri yansıtmaktadır. Ükelere göre hazırlanmış olan bu çevirinin sonunda ayrıca konulara göre de bir fihrist verilmiştir.

Teskilâtımızın yararlanması dileğiyle bir iç yayın halinde sunulmuştur.

TÜRK-İŞ
İCRA KURULU

Aralık-1977

ANKARA

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....
Demirbaş No: 7799
Tasnif No: 361.61 Avc. 19

331
AVR
1977
5799

Ö N S Ö Z

=====

Çağımızda Sosyal Yardım, Sosyal Güvenlik ve Sosyal refah uygulamaları çok büyük önem taşımaktadır. Ülkelerin kalkınmışlığında ölçü, sosyal güvenliğin ne derecede yaygınlaştığı ve ne derecede uygulandığı ile ilgilidir.

Ülkemizde yıllar boyu sosyal güvenliğe duyulan gereksinme giderek artmakta ve geçtiğimiz yıllara göre daha büyük önem taşır hale gelmektedir.

Ancak,bütün çabalara rağmen sosyal yardım, sosyal güvenlik ve sosyal refah hizmetlerinin yeterli seviyeye geldiğini iddia etmek maalesef halâ mümkün değildir.

Bu sebeple TÜRK-İŞ Topluluğu, sosyal güvenlik uygulamasının yaygınlaştırılması için devamlı gayret içinde olmuş ve mücadele vermiştir. Bu mücadele bugün de devam etmektedir. Sosyal güvenlik uygulamasının ülke çapında yaygınlaştırılmasına kadar da devam edecektir.

Bu önemli görevde rehber olacak bilgileri kapsayan 118 No.lu yayınımızı, Sendikacılarımızın faydalanmasına sunarız.

Aralık - 1977

Saygılarımızla

TÜRK-İŞ İCRA KURULU

İ Ç İ N D E K İ L E R

		Sayfa No
AVUSTURYA	- Sınaî ilişkiler	6
	- Hastalık Sırasında Ücret	6
	- İşçi Sağlığı	7
	- İş Denetimi ve İş Müfettişleri	8
	- Uluslararası Sözleşme ve Anlaşmalar	8
	- Ceza Hukuku, Suçların Önlenmesi ve Hukukî yardım.	9
	- Konut ve Kira Sorunları	11
	- Analık Sigortası	11
	- Aile Plânlaması	12
	- Sakatlar ve Akıl Hastalarına Yardım	12
	- Yoksulların Sorunu	13
	- Yaşlıların Sorunu	13
	- Gençlik Sorunları	14
	- Yabancılar Sorunu	14
	- Sosyal Sorunlar	14
BELÇİKA	- Ücretli Yıllık İzin	15
	- Ulusal Konut Politikası	15
	- Sosyal Yardımlar	15
	- Aile Sorunları	16
	- Akıl Hastaları ve Sakatlar	16
	- Aile Yardımları	17
	- Yaşlılar Sorunu	17
	- Genel Sosyal Güvenlik	17
	- Hastalık Sigortası	
	- Emeklilik	
DANİMARKA	- Sosyal Yardımlar	19
FEDERAL ALMANYA	- Genç İşçilerin Korunması	20
	- Sakat İşçiler	20
	- İşçinin İşyeri Yönetimine İştiraki	21
	- Emekli Yardım Sandıkları	22
	- Yabancı İşçiler ve Konut Sorunu	23
	- İşsizliğe Karşı Önlemler	23
	- Genç İşçilerin İstihdam Sorunu	24
	- Yarım gün İstihdam	24

	<u>Sayfa No</u>
- Çalışma Hayatının Düzenlenmesi	24
- Eğitim Sorunu	25
- Göçmen Sorunu	26
- Yardımların Birleştirilmesi	26
- Aile Hukuku	27
- Uyuşturucu Maddeler ve Alkol	28
- Sosyal Yardımlar	29
- Sağlık Kuruluşlarına Yardım	30
- Aile Politikası	30
- Akıl Hastaları ve Sakatlara Yardım	30
- Aile Yardımları	31
- Yaşlılar Sorunu	31
- Gençlik Sorunları	32
- Harp Malûllerine Yardım	32
- Kaza Sigortası	32
- Emeklilik Ödenekleri	33
- Kamu Sağlığı	33
- Çocuk Aldırma	34
FRANSA	
- Yabancı İşçiler ve Meslekî Eğitim	35
- Kaçak Yabancı İşçiler	35
- Yabancı İşçiler ve Çalışma İzinleri	36
- İşsizliğe Karşı Önlemler	36
- İş Güvenliği ve İş Kazaları	38
- Çalışma Koşulları	
- İş Müfettişleri	39
- Cezaî Hükümler	40
- Sosyal Sigortalar	40
- Tarım İşçilerinin Sorunları	41
- İşçi ve İşveren İşbirliği	41
- Meslekî Eğitim	41
- Konut Sorunu	42
- İşyeri Konut Komiteleri	42
- Yeniden Yerleştirme	42
- Sosyal Yardımlar	43
- Sakat ve Akıl Hastası Çocuklara Yardım	44
- Çocuk Yardımı	44
- Yurt Dışındaki Fransızlar ve Sosyal Sigorta	44
- Maden İşkolunda Sosyal Sigortalar	45
- Emeklilik Yaşı	46
- AET ile İlişkiler	47

HOLLANDA	- Sosyal Politika	48
	- Genç İşçiler ve İşsizlik	48
	- Sakatlar Sorunu	48
	- İşçilerin Korunması	49
	- İşçinin İşyeri Yönetimine İştiraki	49
	- Ücretler	49
	- Asgarî Ücretler	50
	- İşgücü Piyasası	50
	- İşsizliğe Karşı Önlemler	50
	- İş Güvenliği ve Çalışma Koşulları	51
	- Sermaye Birikimi	51
	- Ulusal Konut Politikası	52
	- Harp Malûllerine Yardım	52
	- Sosyal Yardımlar	52
	- Akıl Hastaları ve Sakatlar	53
	- Yaşlılar Sorunu	53
	- Çocuk Kreşleri	53
	- Göçmen Sorunu	54
İSVEÇ	- Ulusal Sigorta	55
	- Aile Yardımları	55
	- Çocuk Bakımı	56
	- İş Kazası Sigortası	57
İSVİÇRE	- İşgücü Piyasası	58
	- Çalışma Saatleri	58
	- Meslekî Eğitim	58
	- İşsizlik Sigortası	58
İTALYA	- Genç İşçiler Sorunu	60
	- İşsizliğe karşı Önlemler	60
	- Medeni Yasa	61
	- Aile Hukuku	61
	- Sosyal Yardımlar	61
	- Aile Yardımları	61
	- Emeklilik Sorunu	61
	- Kamu Sağlığı	62
İRLANDA	- Genç İşçiler Sorunu	63
	- Kadın İşçiler	63
	- İşçinin Yönetime İştiraki	64
	- İşsizliğe Karşı Önlemler	64

	<u>Sayfa No</u>
- Tarım İskolunda Meslekî Eğitim	65
- Aile Hukuku	65
- Sosyal Sigortalar	66
NORVEÇ	
- Sosyal Araştırma	67
- Göçmen Sorunu	67
- Genç İşçiler Sorunu	68
- Yaşlılar Sorunu	68
- İşten Çıkarma	69
- İşçinin Yönetime İştiraki	69
- Çalışma Saatleri	70
- İş Kazası Sigortası	70
- İş Müfettişleri	70
- Alkolikler Sorunu	70
- Sakat Gençler Sorunu	71
- Sosyal Yardımlar	71
- Yaşlılar Sorunu	71

AVUSTURYA

Sınai İlişkiler

14.Aralık.1973 Tarih ve 22/1974 Sayılı Resmî Gazete ile yayımlanarak yürürlüğe giren "Temel Çalışma Koşulları Yasası" (Arbeitsverfassung) kanunu ile gerçek toplu iş ilişkilerinde ve gerekse işyerinin ortak yönetimiyle ilgili temel koşullar düzenlenmektedir.

Yasanın birinci bölümünde, toplu iş sözleşmeleri, tüzük ve yönetmelikler, asgarî ücretler ve çıraqlara ödenecek ücretler gibi sınai ilişkilerin toplulukla yürütülen hususları yeni hükümlere bağlanmaktadır.

İkinci bölümde ise, işyerlerinin yönetimi ile ilgili olarak işçilerin katılmalarını düzenleyen hükümler bulunmaktadır. İşyerlerinde yönetime katılacak işçi temsilcilerinin seçimi ve bu temsilcilere yönetme, müdahale etme ve bilgi elde etmede yasal haklar getirilmektedir. Buna göre işçilere, işyerinin sosyal, ekonomik ve personel yönetiminde etkin bir şekilde katılma olanağı sağlanmaktadır. Ayrıca sendika temsilcilerinin yasal statülerini belirten özel bir bölüm de yasada yer almaktadır. Bu kısmın sonunda, genç işçilerin temsil edilmeleri ile özellikler gösteren işyerlerinin durumlarını kapsıyan hükümler bulunmaktadır.

Üçüncü bölüm, uzlaştırma kurullarının kuruluşu ve yetkilerine ait hükümler getirmektedir. Ayrıca bir Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nun kurulmasını öngören bu hükümlere göre, işyerlerine şikâyetlerin barışçı yollardan çözülmesi için "Şikâyet Komiteleri" oluşturulmaktadır. İşyeri iç tüzüklerinin uygulamasından çıkan şikâyetlerin de halledildiği bu komiteler, getirilen yenilikler arasındadır.

Yasanın dördüncü bölümünde ise, son hükümler ile bazı geçici maddeler yer almaktadır.

Hastalık Sırasında Ücret

26.Haziran.1974 Tarihli Federal Yasa, hastalık, kaza, iş kazası veya meslek hastalığı gibi nedenlerle ortaya çıkan geçici iş görememezlik durumlarında, işçilere ücret ödenmeğe devam edileceğini

belirli hükümlere bağlamaktadır. Daha önceden yürürlüğe konulan bazı özel kanunların kapsamı dışında bırakılan tüm çalışanlara uygulanacak bu Yasa, aynı zamanda mavi yakalı işçilerin yasal statülerini, beyaz yakalı işçilerin seviyesine çıkarmaktadır.

Özellikle hastalık sırasında ücret ödenmesine devam edileceği, konusundaki hükümleri ile büyük bir yenilik getiren bu Yasa gereğince, bir işyerinde 15 gün süre ile çalışmak şartı ile geçici olarak hastalık nedeniyle iş göremez durumda olan işçilere 4 hafta süre ile aldıkları ücret ödenecektir. Yasa ücret ödeme süresini kıdeme bağlamakta ve 5 yıl çalışanlara 6 hafta, 15 yıl çalışanlara 8 hafta ve 25 yıl çalışanlara 10 hafta süre ile normal ücretlerinin ödenmesini öngörmektedir.

İş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle geçici olarak işgöremezlik sırasında, kıdeme bakılmaksızın 10 hafta süre ile ücret ödenmesi hükmüne bağlanmış bulunmaktadır. Ayrıca bu Yasa ile tüm çalışanların "Beyaz Yakalı İşçiler Yasası" na uyumlulukları sağlanmış ve Sosyal Sigortalar Kurumu ile mahkemeler gibi diğer yetkili organlarca, Ruh Sağlığı Kliniklerinde belirli bir süre kalmaları uygun görülenlerin ücretlerinin de ödenmesine devam edileceği belirlenmiştir.

Yasa, henedenle olursa olsun, geçici olarak iş göremez durumda olan işçilere belirli bir süre daha, normal ücretlerinin ödenmesi ilkesini kabul etmekle büyük bir yenilik getirmiştir. Çalışanlar ise, geçici bir işgörememezlik durumlarını, anında ve inandırıcı olarak işverene bildirmekle yükümlü kılınmışlardır. Bu bildiri zorunluğuna uymayan işçilere ücret ödemesi yapılmıyacağı da, Yasanın cezai hükmü olmaktadır.

İşçi Sağlığı

İşyerlerinde sigara içmeyen işçileri, sigara içilmenin yarattığı sakıncalı ortamda koruma konusunda geçmiş yıllarda yapılan bir araştırma sonuçlarına dayanan Avusturya İşçi Odaları, alınacak önlemleri saptamak üzere çalışmalara başlamıştır.

İşçi Odaları Birliği, işverenlerin işçi sağlığını korumakla yükümlü oldukları ilkesinden hareketle, sigara içilmesinden meydana gelen sakıncalı durumun, işin yapıldığı yerin alan olarak büyüklüğüne, havalandırma sisteminin etkinliğine ve sigara içenlerin

sayısına bağılı olduğuna karar vermiştir. Bu kararın ışığı altında ilk olarak, sigara içen ve içmeyen işçilerin beraberce çalıştıkları işyerlerine, havalandırma sistemlerinin daha etkin bir duruma getirilmeleri karar altına alınmış ve bu durum bir genelge ile iş Müfettişlerine iletilmiştir.

İş Denetimi ve İş Müfettişleri

1974 Yılı Mart ayında, "İş Denetimi ve İş Müfettişleri Yasası" Federal Resmî Gazete de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile, işyerlerinin denetiminin kapsamı, denetim usulleri ile iş müfettişlerinin çalışmaları, görev ve yetkileri yeni esaslara bağlanmıştır. Yeni Yasa, 1956 Yılında yürürlüğe giren İş Denetimi Yasasını büyük ölçüde tadil etmiş ve ayrıca 1.Ocak.1973'te yürürlüğe giren İşçilerin Korunması Yasası'nın çalışma hayatına getirdiği yeni önlem ve koşulların denetimini hukukî esaslara bağlamıştır.

Yasa gereğince Resmi Hastahanelerde dahil olmak üzere tüm kamu iktisadi kuruluşları ve müesseseleri, denetim altına alınmıştır. Eski yasa, bu tür yerleri iş müfettişlerinin denetimi dışında bırakmış idi. Yasa ayrıca denetimde kullanılan çeşitli formları daha pratik bir hale getirerek, her yıl işçi sağlığı, meslek hastalıkları ve iş kazaları gibi denetim dallarında, yıllık raporlar hazırlanıp yayınlanmasını hükme bağlamıştır.

Uluslararası Sözleşme Ve Anlaşmalar

Avusturya Hükümeti, aşağıdaki uluslararası veya ikili sözleşme ve anlaşmaları onaylıyarak yürürlüğe koymuştur:

1. 1.Haziran 1973 Tarihinde Avusturya Cumhuriyeti ile Avrupa Nükleer Araştırma Kuruluşu (CERN) arasında imzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 217/1974 Sayılı Federal Resmî Gazetede yayımlanarak, 3.Mayıs.1974 Tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konmuştur. Buna göre uluslararası bir kuruluş olan CEPN'de çalışanların hastalık, emeklilik ve işsizlik sigortaları hükme bağlanmakta ve bu kuruluştan ayrılan Avusturya yurttaşlarının, Avusturya Sosyal Güvenlik sisteminin çeşitli dallarına uyumlulukları sağlanmaktadır.

2. 7.Ağustos.1973 Tarihinde Avusturya Cumhuriyeti ile Uluslararası Atom Enerjisi Kuruluşu arasında imzalanan Sosyal Güvenlik

sözleşmesi, 330/1974 Sayılı Federal Resmî Gazete de yayımlanarak 1.Temmuz.1974 Tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konmaktadır. Genel Merkezi Avusturya'da olan bu Uluslararası kuruluştaki çalışanların sosyal güvenliklerini düzenleyen bu sözleşme, daha önce 1958 ve 1959 Yıllarında imzalanan iki sözleşmenin yerine geçerli olmak üzere ve Genel Merkezi Avusturya'da bulunan Birleşmiş Milletler Uluslararası Kalkınma Kuruluşu (UNIDO) ile imzalanan sözleşmeye uyumluk sağlamak amacıyla akdedilmiştir.

3. 28.Kasım.1973 Tarihinde Avusturya Cumhuriyeti ile İsrail Devleti arasında imzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 6/1975 Sayılı Federal Resmî Gazetede yayımlanarak 1.Ocak.1975 Tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konmuştur. Bu sözleşme ile kendi işinde çalışanlarda dahil olmak üzere analık, kaza, emeklilik ve işsizlik sigortası dallarında hükümler getirilmektedir. Ayrıca çocuk zamları da sözleşme hükümleri içine alınmıştır.
4. 7.Mart.1974 Tarihinde Avusturya Cumhuriyeti ile Hollanda Kralığı arasında imzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 754/1974 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak 1.Ocak.1975 Tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe konmuştur. Bu sözleşme ile hastalık, sağlık, emeklilik ve işsizlik sigortası dallarında hükümler getirilmekte, çocuk zamları sözleşme kapsamı içine alınmaktadır.
5. 15.Kasım.1967 Tarihinde Avusturya Cumhuriyeti ile İsviçre arasında imzalanmış olan Sosyal Güvenlik Sözleşmesine ek olarak akdedilen Sözleşme, 1.Temmuz.1974 Tarihinden itibaren yürürlüğe konmuştur. Ek Sözleşme, Ana Sözleşmenin ulusal yasalara uyumluluğunu sağlamakta ve ikili olarak imzalanmış bulunan son bazı sözleşmelerle getirilen esasları standart hale getirmektedir.

Ceza Hukuku ve

Toplumun Korunması, Suçların Önlenmesi ve Hukukî Yardım

Avusturya Parlamentosu, 8.Kasım.1973 Tarihinde "Hukukî Yardım Yasası"nı kabul etmiştir. Hukuk Muhakemeleri Usulü Yasası gereğince daha önceleri mahkemeler tarafından sanıklar için bedelsiz olarak avukat atama yetkisini Baro'lara tanıyan bu yeni yasa, bazı acil hallerde, sanığın kabul etmesi şartı ile, mahkemelere bedelsiz avukat tanıma yetkisi vermektedir.

Herhangi bir davada, sanığın mali durumunun yetersizliği göz önüne alınarak, gereği gibi savunma yapılabilmesi için ücretsiz olarak avukat atama usulünü çok basitleştiren bu yasa, adaletin yerine getirilmesi bakımından büyük bir yeni adım olarak kabul edilmektedir.

Diğer taraftan Avusturya Parlamentosu, 23.Ocak.1974 Tarihinde kabul ettiği bir Yasa ile, Ceza Hukukuna birçok yenilikler getirmiştir. Buna göre, Yasadaki cezai hükümler hafifletilmiş, buna karşılık suçların önlenmesi ile ilgili hükümler kuvvetlendirilmiştir. Akli dengesiz suçluların tedavisi, suç işlemeyi alışkanlık haline getirmiş sabıkalıların topluma yeniden kazandırılması ile uyuşturucu maddelerin etkisi altında suç işleyenlerin, bu tür kötü alışkanlıklarından arındırılmaları yolunda Yasa birçok yeni uygulama getirmektedir.

Mahkemeler bu tür suçluları tedavi için gerekli sağlık kuruluşlarına gönderilmelerine karar verebilmekte ve cezalarına sayılacak bu süre en çok iki sene olabilmektedir. Alkoliklerinde bu kanun kapsamı altına alındıklarını burada belirtmekte yarar vardır.

Kısa süreli hapis cezalarının, mahkumun ekonomik ve sosyal durumu göz önüne alınarak para cezasına çevrilmesi de, getirilen esaslar arasındadır. Altı aya kadar olan hapis cezaları, günde 20 ile 3000 Avusturya Şilini (Yaklaşık günde 40 ile 6000 TL) arasında para cezasına çevrilmektedir. Suç işlemenin devamlılığını önleme bakımından da yeni uygulamalar getirilmiştir. İki yıla kadar olan hükümler tecil edilebilmektedir. Ayrıca hapis cezalarının yarısının tamamlanması ve bazı koşulların yerine getirilmesi halinde, hükümlü şartlı olarak serbest bırakılmaktadır.

Genç suçlular için rehberlik müessesesi genişletilmiş ve geliştirilmiştir. Eskiden kontrol görevi yapan bu rehberlerin, genç suçlulara yardımcı olmalarını sağlayıcı hükümler Yasada yer almıştır.

Avusturya ceza hukukunda büyük bir adım olarak nitelendirilen bu yasanın temel ilkesinin, suçu önleme olduğu, uluslararası alanda kabul edilmiş bir gerçek olmaktadır.

Ulusal Konut ve Kira Sorunu ile Sosyal Yönlere

12. Temmuz. 1974 Tarihinde Avusturya Parlamentosu, Kira Yasası'nı değiştiren hükümleri kabul ederek uygulamaya koymuştur. 409/1974 Sayılı Federal Resmî Gazetede yayımlanan bu tadil Yasasının getirdiği başlıca değişiklikler şu şekilde özetlenebilir:

1. Bir mal sahibinin, herhangi bir nedenle, kiraya verdiği mülkünü yıkmaya kararı alır ve bu nedenle kiracılarını evlerinden çıkar-
mağa kalkarsa, kiracılarına başka bir yer göstermek ve temin etmekle yükümlü olmaktadır. Mal sahibinin yer gösterememesi halinde, uygun bir tazminatı kiracıya vermesi de getirilen hükümler arasındadır.
2. Yönetim masraflarının, kiranın belirli bir oranını geçemeyeceği hükmü getirilmiştir. Kiralar ise "Konut ve Kira Yasası" gereğince saptanmaktadır.
3. Kira artışları nedeniyle, kiracıların evlerinden çıkmalarını ve alıştıkları sosyal çevreden uzaklaşmalarının doğuracağı sakıncaları önlemek için, "Kira Yardımı" esası getirilmiştir. Bu durumda olan kiracıların başvurusu üzerine, Maliye Müfettişlerince yapılan inceleme sonucu, karar verilen kira yardımı doğrudan doğruya mal sahibine ödenmektedir.

Ana-Cocuk Sağlığı ve Analık Sigortası

1974 Yılından beri Avusturya'da, ana ve çocuk sağlığı için yeni bir uygulama yapılmaktadır. Buna göre, analık sigortasına bağlı olan hamile kadınlar için yeni bir "Ana-Cocuk Ortak Sağlık Karnesi" verilmekte, ve bu sağlık karnesinde daha önceden belirlenmiş sağlık kontrolünün yapılması halinde, Analık Sigortası bir prim ödemektedir.

Kendisi ile bebeklerini bu sağlık kontrolünden geçirenlere Sigorta, 16.000 Avusturya şilini, (Yaklaşık 32.000 TL,) ödemede bulunmaktadır. Eşit iki taksitte yapılan bu ödemenin ilk taksidi çocuk 1 yaşına gelince, ikinci taksidi ise okul çağına gelince yapılmaktadır. Ayrıca Karneye, hamilelik sırasındaki tedavi de dahil olmak üzere, ana ile çocuğa ait tüm sağlık kontrolü sonuçları kaydedilmektedir, ve bu şekilde ilerisi için çok önemli bir sağlık dosyası elde edilmektedir.

6.Mart.1974 ile 12.Haziran.1974 Tarihlerinde yürürlüğe konan iki tadilat ile Analık Sigortası Kanununa getirilen yukarıdaki yeniliklerin yanısıra, teknolojik gelişmeler ve otomasyonun yarattığı yeni çalışma koşullarının, hamile işçiler üzerindeki etkisi de, yasal hüküm altına alınmıştır. Hamile kadın işçilerin hamileliklerinin birinci ayından başlayarak ulaşım işkollarında çalışmaları yasaklanmıştır. Ayrıca hamileliğin altıncı ayından başlayarak, parça başına veya benzeri şekilde kadınların çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bazı özel durumlarda, hamile kadın işçinin fiziki durumu göz önüne alınarak, bu süre daha da indirilebilmektedir.

Doğumdan önce ve sonra verilen hamilelik izin de, 6 haftadan 8 haftaya çıkarılmıştır. Erken doğum veya birden fazla doğum (örneğin ikiz veya üçüz gibi) sonu izin süresi de 12 haftaya çıkarılmıştır.

Yasa, hamilelik durumunun işverene ve Çalışma Müdürlüklerine bildirilmesini zorunlu kılmaktadır. Müdürlükler, İş Müfettişleri kanalıyla, Yasa hükümlerine uyumu denetlemektedirler.

Aile Plânlaması

1.Ocak.1975 Tarihinde yürürlüğe giren yeni Avusturya Ceza Yasası na göre, hamileliğin ilk üç ayında çocuğun alınması artık suç sayılmamaktadır. Federal Hükümetin aldığı bir karar ile, aile plânlaması konusunda gerekli bilgi vermek ve gereğince sosyal ve hukukî konularda yardımcı olmak üzere Avusturya'nın her kentinde "Aile Plânlaması Merkezleri" kurulmaktadır. Bu merkezlerde kadın ve doğum hastalıkları doktorları, sosyal uzmanlar ve hukukçular başvuranlara ücretsiz olarak hizmet etmektedirler. Başvurular gizli tutulmaktadır.

Sakatlar ve Akıl Hastalarına Yardım

Sakat çocuklar ve aileleri için Avusturyada terapi programları, ilk kez 1974 Yılında Styria Eyaletinde düzenlenmiştir. İki hafta süreli bu programa 343 sakat çocuk ve ailesi katılmış ve terapi sonucu bunlardan 30 adedi, acil vak'a olarak kabul edilmiştir. Program sonucu seçilen 14 çocuk ve aileleri, yoğun bir psikolojik eğitim ve tedavi görmüşlerdir. Ayrıca haftada üç kez grup terapisi yapılmıştır. Sakatların topluma kazandırılmasını amaçlayan bu programda, ayrıca özel beden eğitimi ve yüzme ile çalıştırma uygulaması da yapılmıştır.

6.Mart.1974 ile 12.Haziran.1974 Tarihlerinde yürürlüğe konan iki tadilat ile Analık Sigortası Kanununa getirilen yukarıdaki yeniliklerin yanısıra, teknolojik gelişmeler ve otomasyonun yarattığı yeni çalışma koşullarının, hamile işçiler üzerindeki etkisi de, yasal hüküm altına alınmıştır. Hamile kadın işçilerin hamileliklerinin birinci ayından başlayarak ulaşım işkollarında çalışmaları yasaklanmıştır. Ayrıca hamileliğin altıncı ayından başlayarak, parça başına veya benzeri şekilde kadınların çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bazı özel durumlarda, hamile kadın işçinin fiziki durumu göz önüne alınarak, bu süre daha da indirilebilmektedir.

Doğundan önce ve sonra verilen hamilelik izin de, 6 haftadan 8 haftaya çıkarılmıştır. Erken doğum veya birden fazla doğum (örneğin ikiz veya üçüz gibi) sonu izin süresi de 12 haftaya çıkarılmıştır.

Yasa, hamilelik durumunun işverene ve Çalışma Müdürlüklerine bildirilmesini zorunlu kılmaktadır. Müdürlükler, İş Müfettişleri kanalıyla, Yasa hükümlerine uyumu denetlemektedirler.

Aile Plânlaması

1.Ocak.1975 Tarihinde yürürlüğe giren yeni Avusturya Ceza Yasası na göre, hamileliğin ilk üç ayında çocuğun alınması artık suç sayılmamaktadır. Federal Hükümetin aldığı bir karar ile, aile plânlaması konusunda gerekli bilgi vermek ve gereğince sosyal ve hukukî konularda yardımcı olmak üzere Avusturya'nın her kentinde "Aile Plânlaması Merkezleri" kurulmaktadır. Bu merkezlerde kadın ve doğum hastalıkları doktorları, sosyal uzmanlar ve hukukçular başvuranlara ücretsiz olarak hizmet etmektedirler. Başvurular gizli tutulmaktadır.

Sakatlar ve Akıl Hastalarına Yardım

Sakat çocuklar ve aileleri için Avusturyada terapi programları, ilk kez 1974 Yılında Styria Eyaletinde düzenlenmiştir. İki hafta süreli bu programa 343 sakat çocuk ve ailesi katılmış ve terapi sonucu bunlardan 30 adedi, acil vak'a olarak kabul edilmiştir. Program sonucu seçilen 14 çocuk ve aileleri, yoğun bir psikolojik eğitim ve tedavi görmüşlerdir. Ayrıca haftada üç kez grup terapisi yapılmıştır. Sakatların topluma kazandırılmasını amaçlayan bu programda, ayrıca özel beden eğitimi ve yüzme ile çalıştırma uygulaması da yapılmıştır.

Son yıllarda Avusturya Sosyal Yardım Komisyonu ve yerel yönetim organları, akıl hastaları ve sakatlara yapılabilecek yardımları saptamak amacıyla geniş bir araştırma yapmağa başlamışlardır. Uzmanlardan kurulu bir araştırma grubu tarafından yapılan bu çalışmalarla bu tür sakatlar için uygulanacak rehabilitasyon programları ile sosyal yardımlar saptanacaktır. Ayrıca bu alanda tüm kamu ve özel kuruluşların çalışmalarının bir araya getirilmesi de öngörülmüştür. Akıl hastaları ve sakatların topluma kazandırılması ve çalışma hayatına girmeleri yükümlülüğü Federal Eyalet yönetiminin sorumluluğuna bırakılmıştır. Yerel yönetim ise, bu kişiler için sosyal hizmetleri sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Yerel yönetim, sakatlara uygun ulaşım sistemleri geliştirmek ve konut sağlamak çalışmalarında kısa devrede başarı kazanmıştır.

Yoksulların Sorunu

Avusturya İşçi Odaları, Viyana Belediyesi ile ortaklaşa, başkent ve çevresinde yoksulluğu araştırmağa başlamışlardır. "Avusturya'da Yoksulluk" Projesini, üç ayrı çalışma grubu yürütmektedir. Bu gruplardan biri, yayın yolu ile sorunu kamuya duyurmak çalışmalarını tamamlamış ve "Viyana'da Yoksulluk" ile "Refahın Kara Gölgesi" isimli iki yayın hazırlıyarak geniş çapta dağıtmıştır.

İkinci grup ise, yoksul bölgelerin ekonomik sorunları ile bu bölge halkının çalışma hayatındaki yerini saptıyan bir araştırmayı tamamlamıştır. Üçüncü grup ise, yoksulların sosyo-psikolojik ve sosyo-sağlık durumlarını saptama çalışmalarını sürdürmektedir. Bütün bu çalışmaların tamamlanmasından sonra, yoksullara ne gibi yardım yapılacağı ve sorunun ne şekilde çözümleneceği belirlenecektir.

Yaşlıların Sorunları

Avusturya Yerel Yönetim Birliği, Avusturya Sosyal Sorunlar Komisyonu ve Şehircilik Araştırma Enstitüsü ile ortaklaşa, yaşlılara yardımcı olmak üzere bir döküman hazırlamıştır.

Avusturya'da yaşlılara sağlanan tüm hizmetleri, örneğin huzur evleri emekliler dernek ve klüpleri, yaşlılar için iç ve dış turistik geziler, hemşirelik hizmetleri ve diğer sosyal olanakları belirliyen bu döküman ücretsiz olarak dağıtılmaktadır.

Buna göre Avusturya da 35.024 Yatak kapasiteli 399 Yaşlılar Huzur Evi bulunmaktadır. Bu evlerin 258'i kamu ve 141'i özel kesime aittir. Ayrıca Avusturya'da 250 Emekliler Derneği ve klübü bulunmaktadır. 86 Adet Yaşlılar Sosyal Hizmet ve Danışma Merkezi, ücretsiz olarak çalışmalar yapmakta, Viyana, İnsbruck, Salzburg gibi büyük kentlerle, bazı küçük yerleşme merkezlerinde, evlerinde oturan yaşlılara yemek servisi yapılmaktadır.

Gençlik Sorunları

Gençlerin topluma karşı gösterdikleri reaksiyonları incelemek üzere Viyana Gençlik Sorunları Komisyonu, Viyana Derin Psikoloji Çalışma Grubu ile ortaklaşa bir pilot proje uygulamaktadır.

Bu projeye göre pedagog ve psikologların gözetim ve yönetimi altında, sorunlu gençler gruplar halinde ele alınmakta ve topluma uyumlulukları için çalışılmaktadır. Psikolojik analiz yöntemleri ile gençler kendi sorunlarının nedenlerini araştırmakta ve bu sorunlara çözüm yolları aramaktadır. 1972 Temmuzundan beri uygulanmakta olan pilot projenin sonuçları değerlendirilerek, bir yıl için daha geniş uygulamalara geçilecektir.

Yabancılar ve Sosyal Sorunları

İşçi ve işveren kuruluşlarının desteği ile kurulan "Ekonomik ve Sosyal Araştırma Grubu", Avusturya'da bulunan yabancı işçilerin sorununu ve özellikle Avusturya toplumunun bu yabancılar konusunda tutum ve görüşlerini saptamak amacıyla çalışmalar yapmaktadır. Yabancı işçilerin Avusturya sosyal ve ekonomik hayatına uyumluluklarını sağlamak amacıyla yapılan bu çalışlarda ilk olarak, yabancı işçiler arasında bu uyumu engelleyen sosyal ve psikolojik nedenler ele alınmıştır. Yabancı işçilere karşı Avusturya toplumunun görüş ve tutumları örnekleme yolu ile saptanırken, yabancı işçilerin yoğun olduğu yerleşme merkezlerinde bu kişilerin özel yaşama ve eğlenme durumları araştırılmaktadır. Ayrıca yabancı işçi çalıştıran işverenler ile bu tür işyerlerindeki Avusturyalı işçilerle periyodik görüşmeler yapılmakta, yabancıların sosyal uyumlulukları hakiki hayattan alınan örneklerin derinliğine incelenmesi ile saptanmaktadır.

Bu araştırmaların şu ana kadar elde edilen sonuçları ve özellikle Avusturya'da bulunan yabancı işçilerin ekonomik ve sosyal uyumluluk sorunları, son yıllarda yayınlanan "Yabancı İşçiler-Ekonomik ve Sosyal Sorunlar" isimli bir kitapta yayınlanmıştır.

BELÇİKA

Ücretli Yıllık İzin

28.Mart.1975 Tarihinde kabul edilen ve 8.Nisan.1975 Tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konan bir Yasa gereğince, yıllık ücretli izinler 24 gün olarak uygulanmaya başlanılmıştır. Bu yasa, Ulusal Çalışma Meclisinde, yıllık ücretli izinlerin 4 haftaya çıkarılması yolunda alınan kararın uygulamasında ilk adım olarak kabul edilmektedir.

Ulusal Konut Politikası

Gelir Vergisi Yasası'nın bazı maddelerini tadil ederek, inşaat ruhsatları ile ipotek karşılığı konut kredisi uygulamasında yeni hükümler getiren 26.Temmuz.1977 Yasası, aynı zamanda enflasyona karşı bazı önlemler de getirmiştir.

Yasa, gayrimenkul mallar da dahil olmak üzere tüm gelirlerin vergiden muaf tutulan miktarlarını arttırmak, tasarrufu teşvik etmektedir. Ayrıca, ipotek karşılığı verilen konut kredilerini kısıtlamakta, inşaat ve parselasyon ruhsatlarının verilmesini daha zor koşullara bağlamaktadır. Ancak sosyal konutlar Yasanın getirdiği bu kısıtlayıcı hükümlerin kapsamı dışında bırakılmıştır.

Diğer taraftan 10.Nisan.1975 Tarihinde yürürlüğe giren "Konut Kira Yasası", kira artışlarını tüketim malları indekslerine dayalı bir ulusal formüle bağlamıştır. 1 Nisan - 31.Aralık.1976 Tarihleri arasında, tüm konut kiralarının Kasım 1975 Seviyesinde donduran bu Yasa ayrıca 3 ve daha fazla çocuklu aileler için ailenin tüm gelirine bağlı olarak gerektiğinde kira yardımı yapılmasını da öngörmektedir.

Ekonomik bunalım içinde olan ülkede milli konut sorununu çözümlemek için pre-fabrika inşaat teknikleri üzerinde araştırmalar yapılmaktadır. İmar ve İskan Bakanlığı Konut Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen bu araştırmalar, gelirlerine bakılmaksızın herkese bir konut sağlamayı amaçlamaktadır.

Sosyal Yardım Merkezleri

Sosyal Yardım Merkezleri özel ve kamu kuruluşları olarak ikiye ayrılmaktadır. 24.Mayıs.1976 Tarihli Kraliyet kararı ile, özel

kuruluşlarda tam zamanlı sosyal yardım uzmanlarının çalıştırılmasını sağlamak amacıyla bu tür kuruluşlara mali yardım yapılması öngörülmektedir. Buna göre çalıştırılan her uzman için 225.000 Belçika Frangı (Yaklaşık 120.000 TL.) ödenmektedir.

Kısaca CAS olarak bilinen kamu sosyal yardım merkezleri ise, her başvurana hizmet etme esası ile çalışmakta ve yerel organlar ile sıkı bir işbirliği içinde uygulama yapmaktadırlar. Yardımlar mali, sosyal, tıbbî veya psikolojik olabilmektedir.

Aile Sorunları

1975 Yılı, aile ve demografik politikanın bölgelere göre ayarlanmasını getirmiştir. 1 Ağustos.1974 Tarihli "Sosyal Refah Politikası Yasası" gereğince 8.Ocak.1975 Tarihinde yürürlüğe konan bir tüzük ile ülke Flamanlar, Valonlar ve Brüksel olmak üzere üç bölgeye ayrılmıştır. Her bölge, ulusal yasalar ve tüzükleri uygulamakta, veya bunların yerine belirli usuller çerçevesinde kendi bölgelerinde uygulanmak üzere "Bölgesel Tüzükler" çıkarmakta serbest bırakılmışlardır.

Her üç bölgede de Aile ve Evlilik Danışma Merkezleri kurulmuş ve burada çalışanlara devlet yardım etmeğe başlamıştır. Bu merkezler evlilik öncesi de dahil olmak başvuran ailelere sosyal konularda yardımcı olmaktadır. Diğer taraftan Yasa, bu merkezleri, yaşlıların sorunları ile de ilgilenmekle yükümlü kılmıştır.

Akıl Hastaları ve Sakatlar Sorunu

Sakatlar ile akıl hastalarına yapılan mali ödemeler büyük ölçüde geliştirilmiş ve kapsamı genişletilmiştir. Tüm sakatlar için Asgarî Geçim Yasası ile yeni bir ödeme sistemi getirilmiştir. Buna göre ödemeler iki kısımda yapılmaktadır. Bunların birincisi tüm sakat ve akıl hastalarına yapılan ödemedir. İkincisi ise, sakatlığın veya akıl hastalığının derecesine göre yapılan ek ödemedir. Ek ödemelerin tavanı ise yılda 140.000 Belçika Frangı (Yaklaşık 75.000 TL.) olarak dondurulmuştur.

Diğer taraftan, ek ödemeden yararlanabilmek için akli denge bozukluk oranı da %100 den, %65'e indirilerek kapsamı genişletilmiştir.

Aile Yardımları

Değişik nedenlerle ailelere yapılan mali yardımlar yeniden düzenlenmiştir.

Ulusal Sosyal Rehabilitasyon Kurumu tarafından denetlenen bir program çerçevesinde eğitim görmekte olan sakat veya akli dengesi bozuk çocuklar için, ailelere yapılan mali yardımlar 1.000 Belçika Frangı arttırılmıştır. Çocuk 21 Yaşına gelinceye kadar yapılan bu ödeme 1 Eylül tarihi itibarıyla 4.633.25 Belçika Frangı (Yaklaşık 2.500TL) olmaktadır.

Üniversitede okuyan çocuklar için ailelerine yapılmakta olan yardımın kapsamı genişletilmiştir. Ayrıca yetimlere yapılmakta olan ödemelerdeki aksaklıklar kaldırılarak Yasa zamanın şartlarına uydurulmuş ve tüm yetimlerin bu ödemeden yararlanmaları sağlanmıştır. Diğer taraftan çalışan kadınların kendi çocuklarını yetiştirmelerine olanak tanıyacak yeni bir sistem geliştirilmektedir. Yakında bu sistemden yararlanma koşulları ile kadınlara yapılacak ödeme şekli saptanacak ve uygulamaya geçilecektir.

Yaşlılara Yapılan Ödemeler

Asgarî Geçim Yasası hükümleri ile sakat ve akıl hastalarına yapılan ödemeler ile, yaşlılara yapılan ödemeler arasındaki farklılık kaldırılmış ve tüm yaşlılara belirli bir gelir garanti edilmiştir.

Genel Sosyal Güvenlik

Genel olarak sosyal güvenlik sisteminde bazı yenilikler getirilmiştir. İşsizlik sigortasından ödenek almakta olanların, meslekî eğitim kurslarına gitmeleri kaydıyla, kurs süresince Sosyal Sigortalara bağlılıklarının devam etmesi hükmüne bağlanmıştır.

Diğer taraftan çeşitli sağlık ve tedavi kurumlarında çalışan doktorlarında Sosyal Sigortalara bağlanmaları koşullarına açıklık getirilerek kapsamı genişletilmiştir.

Sigorta dallarında getirilen diğer değişiklikler şunlardır:

Hastalık Sigortası primleri 20.Aralık.1974 Tarihinden itibaren işçiler için %1.8, işverenler için %3.7 olarak saptanmış ve prim ödemede tavan ücret sistemi kaldırılmıştır. Aşır hastalıklarda, nekahat devresi için yapılmakta olan %60 ödeme, %79'a çıkarılmıştır.

Diğer taraftan trafik kazası sonucu hastanede tedavi gören sigortalıların artan masraflarını karşılamak amacıyla, Zorunlu Trafik Sigortası poliçelerine ödenen primler %3 arttırılmıştır.

Emeklilik Sigortası esaslarında da bazı değişiklikler yapılmıştır. 64 Yaşına gelenler diledikleri takdirde, hiç bir emeklilik kesintisi olmadan erken emekliye ayrılabilir. Madencilik işkolunda çalışanlarda uyumluluk sağlanarak 25 yıl prim ödemiş yer altı ve yer üstü madencilere emeklilik hakkı tanınmıştır.

Sigortalı işçilerin ara verdikleri sürelerin borçlanma yolu ile emekliliklerinden sayılmaları, askerlik ile sivil savunma hizmetlerinde geçen sürelerin emeklilik işlemlerinde geçerli sayılması getirilen yenilikler arasındadır.

Çalışan kadınların doğum yapmaları halinde özel bir hüküm getirilmiş ve kendi çocuğunu yetiştirmek için işten ayrılan bu tür işçilerin indirimli prim ödemeleri şartıyla sigortalılıklarının devamı hükme bağlanmıştır.

Boşanan kadınların, kocalarının sigortalı olmaları nedeniyle emeklilikten yararlanmaları hükmü, büyük bir yenilik olarak getirilmiştir. Buna göre 60 yaşına geldiklerinde boşanmış kadınlar, kendileri prim ödemiş gibi kocalarının sigortalı olmasından yararlanarak emekli olabileceklerdir. Bazı özel durumlarda bu yaş haddi 55'e indirilmekte ve bu tür emeklilikten yararlanacak kadınlardan hiç bir ödeme alınmamaktadır. Diğer taraftan, kocası tarafından yapılacak herhangi bir nafaka ödemesinin, bu emeklilik ödemesine hiçbir tesiri olmayacaktır.

DANİMARKA

Sosyal Yardımlar

Danimarka'da "Sosyal Yardım Yasası" 1.Nisan.1976 Tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yeni Yasa, çocuk ve gençlerin bakımı, analık merkezleri, rehabilitasyon, Sakatlar ve Yaşlılar ile sosyal yardımlar konusunda değişik 6 yasanın yerini almıştır.

Yeni yasa sosyal müesseselerin işleyişleri, kapsamaları ve kuruluşları ile ilgili hükümlerin yanısıra, yapılacak mali ve diğer yardımları, ve gerekli hallerde ailelerin rızası olmasa bile çocukların alınarak müesseselerce yetiştirilmeleri esaslarını getirmektedir. Yasanın getirdiği dört yeni ilke şu şekilde özetlenebilir;

1. İdari açıdan tüm sosyal yardım isteklerinin tek yere yapılması. Başvurular gizli tutulacak ve Belediye Sosyal Merkezlerine yapılacaktır.
2. İlke olarak, aynı ihtiyaçlara, bu ihtiyaçlarına nedenlerine bakılmaksızın aynı şekilde ödeme ve yardım yapılmasının sağlanması.
3. Sosyal yardım müesseselerinin kuruluş ve işletilmeleriyle ilgili olarak da bir ayırım getirilmiştir. Çocuk kreşleri, yaşlılar evleri ile sakat rehabilitasyon merkezleri gibi devamlılık arz eden kuruluşların sorumluluk ve yükümlülükleri yerel idarelere verilmiştir. İl idareleri ise özel tedavi işlemlerini yerine getirmektedir. Bazı özel tedavi kuruluşları ise doğrudan doğruya hükümet tarafından yürütülmektedir.
4. Mali konularda ise, yerel idareler ile hükümetin masrafları eşit olarak bölüşmeleri ilkesi getirilmiştir.

FEDERAL ALMANYA

Genç İşçilerin Korunması

Federal Hükümet genç işçilerin çalışma hayatında korunmalarını öngören bir yasa tasarısını Meclislere sunmuştur. Bu tasarıya göre 15 Yaşından küçüklerin istihdamı yasaklanmakta, genç işçilerin haftada 5 Gün 40 saat çalışmaları öngörülmektedir. Ayrıca saat 20.00 ile saat 06.00 arasında genç işçilerin her türlü işte çalışmalarını yasaklayan hükümler getirilmiştir.

Diğer taraftan genç işçilerin yıllık ücretli izinleri de yeni esaslara bağlanmıştır. 15 yaşındaki işçilerin izinleri 24 Günden 30 Güne; 16 Yaşındaki işçilerin izinleri 27 Güne; ve 17 Yaşındaki işçilerin izinleri 25 Güne çıkarılmıştır. Federal Almanya'da kanunî yaş olan 18'den sonra yıllık izin 24 Gündür. Yasa ayrıca genç işçiler için özel sağlık kuralları da getirmektedir. Meclislerdeki ilk görüşmesinde çok olumlu karşılanan bu tasarının yakın bir gelecekte yasalaşması beklenmektedir.

Sakat İşçiler

1.Mayıs.1974 Tarihinden itibaren bir işe müracaat eden, sakat işçilere öncelik tanınması uygulamaya girmiştir. 15 ve daha fazla sayıda işçi alacak özel ve kamu kuruluşlarında sakat işçilere %6 oranında bir imkân tanınmıştır. Buna uymayan işverenler doldurmadıkları her sakat işçi pozisyonu için ayda 100 Mark (Yaklaşık 1.000 TL) sakat işçilere yardım fonuna ödeme yapmakla yükümlüdür. Diğer taraftan yasa sakatlığın nedenlerine bakmaksızın tüm sakat işçilere teşmil edilmiştir. Yasa gereğince ruhî ve psikolojik nedenlerde dahil olmak üzere kazanma güçlerinin %50'sini kaybeden kişiler sakat sayılmaktadır. Bazı özel durumlarda kazanma güçlerinin %30'unu kaybedenlere de yasa hükümleri uygulanmaktadır.

Sakat işçilerin çalışmalarında gerekli özel araç ve gereçler işverenler tarafından sağlanmaktadır. Ayrıca bu tür işçilerin normal veya ekonomik nedenlerle işten çıkartılmalarında çalışma kurullarının onayına bağlanmıştır. Bu onay verilmeden işverenler sakat işçi çıkartamazlar. Diğer taraftan bütün sakat işçilere yılda 6 gün daha fazla ücretli izin verilmektedir. Sakat işçilere yardım fonu, bu tür işçi çalıştırmayı kabul eden fakat gerekli araç ve gereçleri sağlamakta güçlük çeken işverenlere yardım yapılmasını da öngörmektedir.

İşçinin İşyeri

Yönetimine İştiraki

Federal hükümet, bütün hisseli şirketler ile kooperatiflerin yönetim kurullarının eşit sayıda işveren ve işçi temsilcilerinden meydana gelmesi yolunda bir yasa hazırlamıştı. İşçi temsilcileri ise, o işyerinde bulunan değişik meslek dallarının orantılı olarak temsil edilmesi, ilkesine bağlanmıştır. 2.000 işçiden fazla çalıştıran yerlerde bu kurullara 2-3 Temsilci sendikalar tarafından atanmaktadır. Sendika temsilcilerinin o işyerinde çalışma zorunluğu kaldırılmıştır.

Yasanın getirdiği önemli ilkeleri şu şekilde özetliyebiliriz:

1- Kapsam:

Yasa kapsam bakımından genişletilerek hisse ile sermayesini sağlayan her türlü özel ve tüzel şirketlere teşmil edilmiştir. Bu arada aynı holding şirkete bağlı tüm müessese ve kuruluşlarda yasa kapsamı altına alınmıştır. Ancak kuruluş amaçları dinî, siyasî, eğitim veya güzel sanatlar olan kuruluşlarda yasa uygulanmayacaktır. Diğer taraftan kömür, demir ve çelik işkollarında işçinin yönetime katkısını sağlayan 1951 ve 1956 Tarihli yasa hükümleri kapsam dışı bırakılmıştır.

2.000 işçiden daha az kişi çalıştıran şirketlerin yönetim kurullarının 3/1'nin işçilerden meydana gelmesi, konusundaki 1952 Yılında çıkarılan yasa hükümleri saklı kalmaktadır.

2- Kurulların Teşkili:

Yönetime iştirak yasası hisse senedi sahibi olan işverenler ile işçilerin kurullarda ne şekilde temsil edileceklerini esasa bağlamıştır. Ana ilke olarak yarısının işçi temsilcilerinden meydana geleceği kabul edilen bu kurullar 10.000 işçi çalıştıran yerlerde 12; 10.000 ile 20.000 işçi çalıştıran yerlerde 16; ve 20.000'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 20; olmaktadır. Yasa bu kurulların alacağı oybirliği kararıyla teşkilinin sayıca daha da arttırılacağını öngörmektedir.

Kurulların 16 Kişi veya daha az olması halinde işçi sendikaları 2 temsilci atamaktadır. Kurul sayısının 16'dan daha fazla olduğu yerlerde Sendikaların 3 Kişilik kontenjanı bulunmaktadır.

3- İşçi Temsilcilerinin Seçimi:

Yönetim Kurullarında görev alacak işçi ve sendika temsilcilerinin doğrudan doğruya veya delege sistemi ile seçimle saptanmaları

kanun hükmü olmaktadır. 8.000 işçiye kadar seçimler doğrudan doğruya yapılmaktadır. Ancak bu işyerinde çalışanların 20/1'nin yazılı müracaatı ile seçimler delege sistemi ile yapılabilmiştir.

8.000'den daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde genel olarak seçimler delege usulü ile yapılmaktadır. Ancak işçilerin 20/1 nin yazılı başvurusu ile bu seçimler doğrudan doğruya yapılabilmektedir.

Yönetim Kurullarına seçilecek işçi temsilcileri o işyerindeki değişik meslek dallarını yansıtır bir şekilde olmaktadır. Bu nedenle değişik meslek dalları kendi temsilcilerini seçmektedirler. Adaylar ise, seçilecek her kurul üyesi için asgarî 100 işçi tarafından gösterilmektedir.

Delege usulü seçim yapılan işyerlerinde her 60 işçi için bir delege seçilmektedir. Bu delegeler, her kurul üyeliği için asgarî 100 işçinin gösterdiği adaylar arasından seçim yapabilmektedir.

4- Yönetim Kurulu Başkanlığı;

Kurul Başkanı ve Başkan Vekili 2/3 Çoğunlukla seçilmektedir. Ancak karşıt görüşlerin doğması sonucu bu çoğunluk sağlanamazsa, başkan işverenlerce başkan vekili ise işçilerce seçilmektedir. Kurul toplantıları sırasında alınacak kararlarda çoğunluk yeterli olmaktadır. Karar konusunda oyların eşit olması halinde gizli oyla 2'nci bir oylama yapılması yasa hükmüdür. Bu oylamada da sonuç eşit olursa, Kurul başkanının katıldığı taraf kazanmaktadır.

5- İşyerinin her türlü sevk ve idaresinden sorumlu olacak komite üyeleri ise kurulun 2/3 Çoğunluğu ile atanmaktadır. 1956 Yılında yayınlanan Kanun gereğince Çalışma Müdürlükleri sevk ve idare komitesine bir üye ile katılmaktadır.

Yardım ve Emekli Sandıkları

Genel Sosyal Sigorta sistemi dışında işyerlerinde uygulanan yardım ve emeklilik sandıkları 19.Aralık.1974 Tarihinde yürürlüğe konan bir yasa ile yeniden düzenlenmiştir. Bu yasa ile işverenlere işyerlerinde bir sandık kurma yükümlülüğü getirilmemiştir. Ancak Genel Sosyal Sigorta Emeklilik Uygulanmasından önce kurulmuş bulunan sandıkların çalışmaları ve işverenler tarafından taahhüt edilmiş ödeneklerin işçiye intikalini düzenlemektedir.

Yabancı İşçiler ve Mesken Sorunu

1.Nisan.1975 Tarihinden itibaren Federal Hükümet aldığı bir karar-
la yoğun yerleşme bölgelerine yabancı işçilerin girmelerini kısıt-
lamıştı. Belirli bir bölge içinde bulunan nüfusun %12'den fazlası-
nın yabancı olamayacağını öngören bu kararın uygulama yetkisi eya-
letlere verilmiştir. Ancak aşağıdaki koşullara uyanlar kararın kısıt-
laması dışında bırakılmışlardır.

- AET Ülkesi işçileri ile aileleri,
- Alman yurttaşları ile evli yabancılar,
- İkili anlaşmalar gereğince Almanya da oturma izni gerekli ol-
mayan ülke yurttaşları. Bu ülkeler Avusturya, İsviçre, Lişten-
şany ve Amerika Birleşik Devletleri olmaktadır.
- Almanya'ya vize ve oturma izni ile giren yabancı işçiler,
- Süresiz çalışma veya oturma izni verilmiş olan yabancı işçiler,
- Çalışma veya oturma hakkı elde etmiş olan yabancı işçiler,
- Almanya'ya resmî olarak kabul edilmiş, göçmenler.
- Hiçbir milliyeti olmayan kişiler.

İşsizliğe Karşı Savaş

12.Aralık.1974 Tarihinde Federal Hükümet istihdamı arttırıcı bazı
işgücü piyasası önlemleri getirmiştir. Buna göre ekonomik neden-
lerle işçi çıkarması gerekli işverenlere, istihdamı arttırmak
için bir yardım yapılmaktadır. İşçi ücretlerinin %60'ı ve 6 Aylık
tutarı peşinen işverenlere ödenmektedir. Diğer taraftan başka bir
bölgede iş bulan işsizlere evlerini ve ailelerini nakletmek için
bir ödeme yapılmaktadır. İşsizlerin meslekî eğitim kurslarına ka-
tılmaları halinde kendilerine normal işsizlik sigortası ödeneği-
ne ek bir ödeme yapılmaktadır. Bu ödeme kursun ilk üç ayı için
ayda 300 Mark (Yaklaşık 2.500.-TL.) olmakta. Ve diğer her ay için
100 Mark ek ödenek verilmektedir. Ancak piyasa ek ödeneklerin ta-
vanını 600 Mark olarak dondurmıştır. İşsizlerin evli olmaları ha-
linde yukarıdaki ödeneklere ek olarak kendilerine her ay 100 Mark
ödenmektedir.

İşsizlerin almakta oldukları bütün bu ödenekler Federal bütçeden
karşılanmaktadır. Ayrıca bu ödemeler Federal işsizlik istatistik-
lerinin ortalamasının üzerine çıkan bölgelere öncelikle uygulan-
maktadır.

Diğer taraftan ülke içindeki ekonomik istikrarı sağlamak üzere
kisa vade de işsizlere ve ailelerine yapılan yardımlar artırılmış-
tır.

1974-1975 Yılları içinde işsizliğin artması ve kısa vadeli çalışmak isteyenlerin işgücü piyasasına katılmaları ile Federal işsizlik sigortası fonları tüketilmiştir. Bu nedenle 1975 Yılından itibaren Federal bütçeden bu fona tahsisat ayrılmıştır. Fonun yeniden işlerlik kazanabilmesi için 1.Ocak.1976 Tarihinden itibaren işçiler ile işverenler tarafından ödenen işsizlik sigortası primi %1 ile %1,5 oranında artırılmıştır. Ayrıca 1976 Ekonomik raporu göz önüne alınarak Federal Çalışma Bakanı başkanlığında eyalet Çalışma Bakanları ile Uzmanlardan kurulu bir komite emrine 200 Milyon Mark tahsis edilmiştir. Bu fonun yarısı istihdam yaratıcı çalışmalara harcanacaktır. 80 Milyon Mark genç işçilerin meslekî eğitimi için, 20 Milyon Mark ise sakat işçilerin istihdamı için ayrılmıştır.

Genç İşçilerin İstihdam Sorunu

Ekonomik bunalımının özellikle genç işçiler arasında görülmesi, Federal hükümeti bu konuda bazı teşvik edici unsurlar getirmeye zorunlu kılmıştır. Buna göre işsiz olan genç işçileri işe alarak meslekî eğitim kursları açan işverenlere fondan mali yardım yapılmaktadır. Bu fondan genç işçi ücretlerinin %60'ı karşılanmakta ve meslekî eğitim kursları açan işverenlere ücretlerin %90'ına kadar bir ödeme yapılmaktadır. Diğer taraftan Milli Eğitim ve Teknoloji Bakanlığı bütçesinden sağlanan 35 Milyon Mark ile genç işçiler Alman ekonomisinin gelecekte ihtiyaç duyacağı meslek dallarında şimdiden eğitilmektedir.

Yarım Gün İstihdam

Diğer taraftan her geçen gün yarım-gün çalışmak isteyenlerin sayısında olan artışı göz önüne alan hükümet eyalet ve yerel idarelerle işbirliği yaparak kamu sektöründe yeni istihdam sahaları açma yoluna gitmiştir.

Çalışma Hayatının Düzenlenmesi

1.Mayıs.1976 Tarihi Federal Almanya'nın Sosyal Politikasına büyük yenilik getiren üç ayrı Yasanın yürürlüğe girmesi bakımından önem taşımaktadır. Bu yasalar şunlardır:

- 1- Genç işçilerin korunması yasası, bu konuda bölüm başında ayrıntılı bilgi verilmiştir.

.../.

2- İşyeri ve Çalışma Koşulları Yasası.

Bu yasa ile gelecekte fabrikalar, atölyeler, bürolar, dükkân ve mağazaların daha modern şekilde teşkili hükme bağlanmıştır. Yeni yapılacak işyerlerinde temiz hava üniteleri, ısıtma tesisleri belirlendiği gibi işyerlerinin hacimleri de asgarî esaslara bağlanmıştır. Örneğin, 100 m² olan bir işyerinin tavan yüksekliği asgarî 2.75 m olacaktır.

Tozlu işyerlerinde bu tozların giderilmesi gerekli olmaktadır. İşyerlerinin ışıklandırılması ile tabanlarının ne şekilde olacağı konusunda hükümler vardır. Örneğin, ışıklandırılmanın göze zarar olmaması ile tabanın kaygan olmayan maddelerden yapılması zorunlu getirilmiştir. Yasanın getirdiği yeniliklerden biri de işyerlerindeki azamî gürültü hadlerinin tespit edilmesidir. Diğer taraftan ilk kez işyerlerinde sigara içenler ile içmeyenler arasında kendi arzularına uygun çalışma koşullarının getirilmesi hükme bağlanmıştır.

3- İşyeri Sağlık ve Güvenlik Yasası:

İşyerlerini daha güvenli bir hale getirmek ve özellikle işçileri sağlık açısından korumak için eski kanun tadil edilmiş ve birçok yeni hükümler getirilmiştir. Özellikle inşaat ve açık madencilik işkollarında sağlık ile ilgili yeni hükümleri getiren bu yasa diğer 2 yasa ile birlikte bir bütün olarak Alman Sosyal Politika-sında büyük bir adım sayılmaktadır.

Eğitim Sorunu

1969 Yılında yürürlüğe giren eğitim ve istihdamı teşvik yasası uygulamasından elde edilen tecrübelerle dayanılarak özellikle eğitim konusu işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre 1.Ocak.1976 Tarihinde çıkarılan bir yasa ile tadil edilmiştir. Yasanın yeniliklerini şu şekilde özetliyoruz:

- Yasa hükümlerinden yararlanabilmek için, işçilerin en az 3 yıl iş tecrübesi zorunlu kılınmaktadır. Teknik seviyede üst eğitim görmek isteyen işçiler için bu süre 6 yıl olarak saptanmıştır.
- İşgücü politikası nedeniyle eğitim görmeleri zorunlu olan kişiler, Örneğin; işsizlik sigortasından ödenek alanlar veya vasıfsız işçiler, normal ücretlerinin %80'ini alarak meslekî eğitim kurslarına gitmektedirler. Kendi arzusu ile bu kurslara giden diğer işçiler ise, eğitim süresince ücretlerinin %58'ini almaktadır.
- Şimdiye kadar hiç çalışmamış olan meslek sahibi işçiler ekonomik nedenlerle çalışma zorunluğunda kalırlarsa kısa devreli yenileme kurslarına tabii tutularak işyerlerine gönderilmektedir.

Bu şekilde Federal Fondan kursalanan mali yardım ile meslekî eğitime giren kişilerle en az 3 Yıl çalışma zorunluluğu olmaktadır. Bu süreyi doldurmadan erval çalışmaya terk eden kişiler belirlî bir oranda yardımlarına yagulan ödenekleri iade etmektedirler.

Ekonomik bunalımın hissedilmesi sonucu 1.Mart.1976 Tarihinde bu Yasa şu şekilde değiştirilmiştir:

- 18-25 Yaş grupları arasında bulunan genç işçilere, ekonominin geleceği bakımından yeni meslek dallarında eğitim görmeleri şartı ile aynı oranda ödeme yapılmaktadır.
- Polonya ile imzalanan göçmen anlaşması nedeniyle Federal Almanya'ya gelen Alman asıllı Polonyalılara açılan lisan kursları sırasında aynı oranda ödeme yapılacağı hükme bağlanmıştır.
- 25 Yaşından yukarı olan ve işsizlik sigortasına bağlı bulunan işçilere başka bir meslek dalında iş bulunmasını sağlamak amacıyla yapılacak meslekî eğitim kurslarında indirimli oranda ödeme yapılması hükme bağlanmıştır.

Polonyalı Göçmenler

1975 Ekim ayında Polonya ile imzalanan göçmen anlaşması gereğince 1976 ile 1979 Yılları arasında 30.000 Alman asıllı Federal Almanya'ya göç edecektir. Bu göçmenlerin sosyal ve ekonomik hayata uyumluluklarının sağlanması için Almanca bilmeleri şart olmaktadır. Bugüne kadar Almanya'da sadece işçiler için açılan lisan kursları bundan sonra eş ve çocuklar içinde açılacaktır. Lisan kurslarının 1980 Yılına kadar Alman bütçesine 700 Milyon marklık bir külfet yükleyeceği hesaplanmıştır. Kursa devam eden göçmenler 1 Yıl süre ile ücretlerinin %80'ini bu fondan alacaklardır.

Yardımların Birleştirilmesi Yasası

1.Ekim.1974 Tarihinden itibaren yürürlüğe giren bir yasa değişik kuruluşlar tarafından verilmekte olan rehabilitasyon ve işgörememezlik ödeneklerin birleştirilmesini öngörmektedir. Buna göre nedenlerin bakılmaksızın aynı oranda işgöremez oranlara aynı ödeme yapılacaktır. Bu yasa altında yapılacak olan yardımları şu şekilde özetliyebiliriz:

- Tıbbî ve meslekî Rehabilitasyon ödenekleri aynı seviyeye çıkarılmıştır.
- Değişik kuruluşların hastalık ödenekleri aynı seviyeye getirilmiştir.

- Hastalık ödenekleri normal ücretlerinin %80'ine çıkarılmıştır. Ayrıca işçiler için hangi nedenle olursa olsun işgörememezlik halinde yapılacak ödemelerin normal ücretlerinin %80'i olması hükmüne bağlanmıştır.
- Rehabilitasyon süresi işçilerin kıdemine ve Sosyal Sigorta süresine eklenecektir.
- Aynı şekilde değişik kuruluşlardan emeklilik ödeneği alanların durumu bir seviyeye getirilmiştir.

Diğer taraftan bütün sakatlar için, kendilerine uygulanan programların yazıldığı birer dosya tutulmaktadır. Yasanın bir hükmüne göre Yardımların Birleştirilmesi esaslı uzun vadeli programlar açısından geriye doğru işlemektedir. 1.Ocak.1974 Tarihinden önce başlamış bulunan programlarda bu yasanın kapsamı altına girmektedir.

Aile Hukuku

1975 Aralık ayında Alman Parlamentosu Medeni Kanunun evlilik ve aile bölümlerini tadil eden yasayı kabul etmiştir. Bu tadilat ile evlilik müessesesi içinde kadınlara eşit bir statü getirilmiş ve ayrıca toplum içinde kadının durumu geliştirilmiştir. Diğer taraftan değişen yeni sosyal ve ekonomik koşullara göre boşanma düzenlenmiştir. Boşanmada bazı zorluklar ortadan kaldırılmış ve evliliğin işlemediği durumlarda eşlerin hemen ayrılmaları ilkesi getirilmiştir. Diğer taraftan nafaka konusunda düzenlenmiş ve ayrılan eşlerden ekonomik olarak daha kuvvetli olan tarafın, diğerine bir geçim yardımı yapması hükmüne bağlanmıştır.

Bu gelişmelere paralel olarak aile hukuku içinde vesayet müessesesi değiştirilmiştir. Ebeveynler ile çocuklar arasındaki ilişkileri modern önlemlere bağlayan bu yasa her iki tarafında yasal haklarını korumaktadır. Vesayet konusunda aklî dengesinde bozukluk olmayan çocuklarla danışma ilkesi getirilmiştir. Eğitim, meslek ve okuma konusunda çocukların eğilimlerine önem verilmesi gerekmektedir. Yasada ayrıca çocukların zor koşullarda korunmalarını öngören hükümler vardır. Mahkemeler vesayet konusunda öncelikle çocuğun çıkarlarını göz önüne alacaklardır.

1.Ocak.1977 Tarihinden itibaren evlât edinme yeni usullere bağlanmıştır. Bu esasları şu şekilde özetliyebiliriz:

- Gençlik yardım merkezleri ile, evlât edinme konusunda hizmet gören özel kuruluşların gerek personel ve gerekse çalışmaları düzenlenmektedir.
- Eyaletlerde bütün bu servisleri denetliyecek merkezî kuruluşlar oluşturulmuştur.
- Evlât edinme konusunda, Ebeveynler ile çocukların hakları ayrı ayrı korunmakta ve problemlî çocukların bir yuva bulmaları konusunda özel hükümler getirilmektedir.

Yasa gereğince evlât edinilen çocuk aile içinde her türlü hakka sahip olmaktadır. Diğer bir deyişle evlât edinilen bir çocuk ile hakiki çocuklar arasında bulunan bütün farklılıklar kaldırılmıştır. Evlât edinme Mahkeme kararı ile tescil edilmektedir. Bu şekilde yabancı çocuklar evlât edinildikten sonra Alman yurttaşı olmaktadır. Bebekler 6 Haftalıktan sonra evlât edinilebilmektedir. Diğer taraftan evlât edinilenin çıkarları açısından ve çok özel durumlarda Mahkeme kararı ile bu işlem iptâl edilebilmektedir.

Uyusturucu Maddeler ve Alkolikler ile Savaş

Federal Hükümet 1970 Yılında uyusturucu madde ile alkoliklere karşı kabul ettiği programı 1975 Yılında yeniden düzenlemiştir. Bu düzenleme özellikle gençler arasında bu kötü alışkanlıkların artması sonucu, gerekli olmuştur. Program 4 Ana ilke etrafında toplanabilir. Buna Göre;

- Alkollü maddelerin satışı kısıtlanmıştır,
- Alkollü maddelerin reklamı yeni kısıtlı usullere bağlanmıştır,
- Özellikle gençler arasında olmak üzere, alkol ile uyusturucu maddelerin tehlikeleri konusunda geniş bir kampanya açılmıştır,
- Alkolükler ile uyusturucu madde kullananların tedavisi için bir pilot proje uygulanmaya başlanmıştır. Bu proje aynı zamanda önleme çalışmalarında kapsamaktadır.

Alaşkanlık yapmayan bazı hafif uyusturucu madde kullananların sayısında bir artış görüldüğü gibi, ağır madde kullananlarında sayısı gittikçe artmaktadır. Özellikle eroin kullananlar ile alkol ile müstereken alınan bazı hap kullananların sayısı tehlikeli boyutlara ulaşmıştır. Pilot proje çerçevesinde Almanya içinde 62 Adet merkez kurulmuştur. Bu merkezler 1975 Yılı içinde 5 Milyon mark bu konuda harcamıştır.

Alkol ile uyuşturucu maddeler konusunda açılan kampanya aynı zamanda sigarayı da kapsamaktadır. İlaç alımı ile eczanelerin çalışma usulleri daha iyi denetlenmeye başlanmış ve reçetesiz ilaç satımı yasaklanmıştır. Bu konuda alınan önlemlerin kısa vadede olumlu neticeleri görünmesine rağmen sorunun Federal Almanya'da henüz çözülmediğini belirtmek isteriz.

Sosyal Yardımlar

Sosyal konulardaki karmaşık yasalara açıklık getirmek ve değişik uygulamaları bir araya toplamak amacıyla hazırlanan yeni sosyal yasanın bir çok hükmü 1.Ocak.1976 Tarihinden itibaren yürürlüğe konmuştur.

Bu yasaya göre Almanya'daki herkese sosyal konularda ücretsiz bilgi verilecek ve yol gösterilecektir. Sosyal yardım konusunda gerek duyan herkese bu yardımın yapılması kabul edilmiştir. Yardımların verilmesinin gecikmesi halinde geçmiş ödemeler %4 faizle ödenecektir. Yasanın bu hükmü 1.Ocak.1978 Tarihinde yürürlüğe girecektir.

Sosyal yasa bu sahada yapılacak bütün yardımları kapsamaktadır. Eğitimin geliştirilmesi, işsizliğin ortadan kaldırılması ile herkese geçinebileceği bir gelir seviyesinin sağlanması yasanın ana ilkeleri arasında olmaktadır. Sakatlar, kaza ve emeklilik sistemleri, malûllere yardım ile konut yardımı, çocuk yardımı ve gençlere yapılan sosyal yardımlar bu yasa ile açıklığa kavuşturulmuştur. İdari açıdan çok karışık olan başvuru ve inceleme konuları basitleştirilerek zamanın şartlarına uydurulmuştur.

Sosyal yardımlar konusunda getirilen yeni uygulamaları şu şekilde özetliyebiliriz:

- Hamilelik veya kısırlaştırma, hastalık sigortası kapsamı içine alınmıştır.
- Aile Plânlaması konusunda doktorun uygun gördüğü doğum kontrolü araçları, sigorta kapsamı içine alınmıştır.
- Genel sağlık ödemeleri ayda 180 Mark'tan 200 Mark'a çıkarılmıştır.
- Genel geçim yardımı artan hayat pahalılığı göz önüne alınarak artırılmıştır.
- Eski hükümlüler ile evsiz yoksulların toplum içine uyumlu olarak, katılmalarını sağlamak amacıyla araştırmalara başlanmıştır.

.../.

Sağlık Kuruluşlarına Yardım

Gittikçe artan sağlık hizmetlerini karşılayacak hastahane ve sağlık kuruluşlarının sağlanması amacıyla Federal Hükümet eyaletlere malî yardımda bulunmaya başlamıştır. Bu yardımlar eyaletler arasında nüfusları ile orantılı olarak dağıtılmaktadır.

Aile Politikası

Aile politikası konusunda çok önemli olan maddî durumun yanısıra ailenin sosyal durumu ile fertlerin yaşama şartlarını da göz önüne alma ilkesi benimsenmiştir. Son yıllara kadar ailelere yapılan değişik yardımlar ile maddî durumlarının düzeltilmesinde büyük adımlar atılmıştır. Son yıl içinde aile fertlerine eğitim veya meslekî eğitim için de yardım yapılması kararlaştırılmıştır.

Federal hükümet ailenin bir sosyal ünite olduğunu kabul etmektedir. Bu açıdan hareketle değişik, sosyal sınıflar arasındaki farklılığı ortadan kaldırmak ve herkese eşit imkân tanımak için çalışmalar yapılmaktadır. Federal Hükümet evlilik müessesesinin işlerliğini sağlamak amacıyla danışma büroları açmaktadır. Diğer taraftan ailelerin boş zamanlarını değerlendirme ile eğlence zamanları da genel politika çerçevesinde ele alınmaktadır. Ceza Kanunun çocuk aldırma ile ilgili maddesinin yumuşatılmasından sonra Federal Hükümet aile plânlama konusunda 53 Ayrı projeye 5 Milyon Mark'lık bir yardımda bulunmuştur. Bu projelerin sonucuna göre değişik yasaların tâdili yapılacaktır.

Akıl Hastaları ve Sakatlara Yardım

Toplum içindeki değişik sakatlara ve özellikle çocuklar ile gençlere yardımda bulunmak için değişik programlar uygulanmaktadır. Bunların arasında ortapedik ve teknik gereçlerin geliştirilmesi ile sakatların topluma uydurulması projelerine öncelik tanınmaktadır.

1975 Yılında sakat çocuklara yardım konusunda gerekli modern araçların geliştirilmesi için bir araştırma projesi uygulanmaya başlanmıştır. Bu araştırmaların sonucu geliştirilen araçların sakatlara büyük ölçüde yardımcı olduğu görülmüştür. Ruhî dengesizlik konusunda yapılan araştırmalar ile bu dengesizliğin nedenleri saptanmakta ve ilerisi için önlemler alınmaktadır. Sakatlara tıbbî, sosyal, psikolojik ve eğitici yardımlar yapılmaktadır. Özellikle sakatların

topluma uyumluğunu sağlamak için 1975 Yılı Eylül ayından itibaren Televizyon reklamlarına başlanmış ve hazırlanan özel proşürler geniş bir şekilde dağıtılmıştır.

Aile Yardımları

1.Ocak.1975 Tarihinde, Gelir Vergisi Kanununda yapılan değişiklikler yürürlüğe girmiş ve bu nedenle aile yardımları yeni bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bu düzenleme sonucu Gelir Vergisinin daha adil olarak uygulanması sağlanmış ve özellikle dar ve orta gelirliilerin 13.000 Milyon Mark daha fazla ellerine geçmesi, az vergilendirme ile sağlanmıştır. Bu uygulamanın sonucu aile yardımlarında da artış görülmektedir.

Eski uygulama kaldırılarak bütün aileler için tek tip yardım esası kabul edilmiştir. Bu şekilde sosyal adalet ilkelerine uygun bir ödeme yapılmaktadır.

Çocuk yardımları da yeniden düzenlenerek ilk çocuk için ayda 50 Mark, 2'nci çocuk için 70 Mark ve bundan sonraki her çocuk için 130 Mark esası getirilmiştir.

Aile yardımları konusunda yapılan harcamaları şu şekilde belirtmek isteriz:

1969 Yılında: 675 Milyon Mark ödeme yapılmış ve 5 Milyon çocuk için yardım ödenmişken 1976 Yılında 18 Milyon çocuk yardımı ödemesi yapılmış ve 14.200 Milyon mark ödenmiştir.

Yaşlılara Yapılan Yardımlar

Federal Almanya'da yaşlılara hizmet ve yardım kamu katkısıyla yürütülmektedir. Yapılan yardımlar aynı zamanda yaşlı kuşakların toplum içindeki yerini yükseltmek amacına yöneliktir. Bu konuda açılan yoğun bir kampanya ile topluma yaşlıların sorunları anlatılmakta, ayrıca yaşlılara sunulan hizmetler belirlenmektedir. 1976 Yılı içinde yaşlılar için 14 Milyon mark harcanmıştır. Bu yardımların 11 Milyon markı yaşlılara çeşitli hizmetler sağlayan kuruluşlara verilmiştir.

Eyaletler ile yerel idareler yaşlılara yaptıkları yardımlarda özellikle o kişinin isteklerini göz önüne almaktadır. Bu sahada emekliler evleri, huzur evleri veya yaşlılar evleri gibi kuruluşlar 1974 Yılından itibaren devletin denetimi altına alınmıştır.

Diğer taraftan 1973 Yılında kurulan Alman Yaşlılık Merkezi sorunlar konusunda devamlı araştırma yapmakta ve çözüm yolları getirmektedir.

Gençlik Politikası

Federal hükümet, gençlerin eğitim ve öğrenimine öncelik tanıyan bir politika uygulamaktadır. Ana okullarından, okul dışı sorunlara kadar gençlere gerekli sosyal ve ekonomik yardımların yapılması ilkesi kabul edilmiştir. Buna göre gençlere eğitim ve öğrenim için yardım yapılır, toplum çalışmalarına katılmaları sağlanmakta, ayrıca çeşitli tehlikelere karşı korunmaları için çalışmalar yapılmaktadır. Konunun çok yönlü olması işlerin Federal hükümet tarafından yürütülmesini gerekli kılmaktadır. Bu alanda 1976 Yılında Federal hükümet 147 Milyon mark harcamıştır. Bu harcamanın 56 Milyon markı Almanya içinde bulunan yabancı gençlere harcanmıştır.

1976 Yılında Federal Almanya'ya başta Polonya, Romanya ve Sovyetler Birliği olmak üzere, değişik ülkelerden 100.000 genç göçmen gelmiştir. Genç göçmenlere gerekli sosyal, eğitim ve meslekî konularda yardım için 52 Milyon mark harcanmıştır. Ayrıca 7 Milyon mark harcanarak Almanya içinde 110 Adet genç işçiler merkezi kurulmuştur.

Harp Malûllerine Yardım

Federal Almanya harp nedenleriyle yardım ihtiyacında olanlara 1. Temmuz.1973 Yılından beri değişik bir uygulama getirmiştir. Öncelikle eski yardımlar %12 oranında artırılmış ve bir yasa değişikliği ile bu yardımların kapsamı genişletilmiştir.

Bugün için Yasalar altında suç kabul edilecek şekilde, başkaları tarafından yararlananlarda harp malûlleri gibi yardım almaktadır. Ayrıca yaşlı harp malûllerine emeklilik aylığı bağlanması, kabul edilmiştir.

Kaza Sigortası

1975 Yılında yapılan bir araştırma iş kazaları, işe gidiş-geliş sırasındaki kazalar ile meslek hastalıklarında %15 bir azalma olduğunu saptamıştır. Buna göre 1974 Yılında Almanya'da 986.118 iş kazası meydana gelirken 1975 Yılında bu rakam 836.995'e düşmüştür. İşe gidiş geliş sırasındaki kaza sayısı ise 95.000'den 83.000'e düşmüştür.

.../.

iş kazalarının sanayii sektöründe azalması %17 olurken Tarım Sektöründe %0,4 olmuştur. Diğer taraftan araştırma sonucu kamu sektöründen özel sektöre oranla daha az iş kazası olduğunu göstermektedir.

Emeklilik Ödeneklerinde Artış

Federal Almanya 1.Temmuz.1976 Tarihinden itibaren değişik türdeki emeklilik ödeneklerine %11 oranında bir artış getirmiştir. Bu artıştan 8 Milyon emekli işçi, 3 Milyon emekli memur, 2 Milyon emekli harp malûlü ile yaklaşık 1 Milyon maden emeklisi yararlanacaktır.

Kadının Toplum İçindeki Yeri

Federal Hükümet toplum içinde kadın ile erkek eşitliğini sağlamak amacıyla büyük bir çaba göstermektedir. Bu konuda değişik yasa tairirleri ile hukukî açıdan eşitlik sağlanırken, hakiki hayatta kadının toplum içindeki eşit yerini alması için çalışmalar yapılmaktadır. Bu konudaki çalışmaları şu şekilde sıralıyabiliriz:

- Medenî Kanun Reformu: Evlilik, boşanma ve aile hukukunda yapılan değişiklikler;
- Kadınlar için Sosyal Sigorta uygulamasındaki değişiklikler,
- Eşlerinin aldığı değişik ödemelerin, kadınlara intikali,
- Sakat çocuğu bulunan kadınlara yapılan yardımlardaki artış,
- Aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi,
- Çocuklu kadın işçilerin mesleki eğitimi için, özel hükümler,
- Çocuklu kadın işçiler için kreşler,
- İşsiz kadınlar için özel meslekî kurslar.

Federal Anayasa Mahkemesinin verdiği bir karara uyarak Federal Hükümet 1984 Yılına kadar, kadınlar için ayrı bir sosyal sigorta sistemi oluşturmaya öncelik vermektedir. Bu alanda yaşlılık sigortası, aile plânlaması, evlilik müessesesi konusunda getirilen yenilikler ilk adım olarak kabul edilmektedir. Federal hükümet 1972 Yılında kadınların toplum içindeki yerini sağlama çalışmalarına 1 Milyon mark harcarken, 1976 Yılında 3 Milyon mark harcamada bulunmuştur.

Kamu Sağlığı

Kamu sağlığı konusunda, eğitimin yeri büyüktür. Zira yasalar veya Tüzükler ile sağlanamamış ve çözümlenememiş birçok kamu sağlığı sorunu genel eğitim yolu ile çözümlenebilir.

Beslenme, kozmetik, önleyici muayene, boş zamanların değerlendirilmesi, ruhî sağlık gibi konularda sonuç ancak eğitim ile sağlanabilir.

Kamu sağlığı konusunda Batı Almanya'da 1972 Yılında 5 Milyon mark harcanmıştır. 1976 Yılında bu harcamanın 14 Milyon marka çıkması konuya verilen önemi gösterir.

Beslenme ve Gıda konusunda kurulan Alman Beslenme Cemiyeti yaptığı araştırmalar sonucunu bir kitap halinde yayınlamıştır. Buna göre özellikle Alman gençleri eksik veya yanlış beslenmektedir. 1975 Yılından itibaren Federal hükümet beslenme konusunda bu cemiyetin çalışmalarını desteklemeye başlamış ve 1 Milyon marklık bir yardımda bulunmuştur. Diğer taraftan toplu kamu sağlığı kuruluşları için 1977 Yılında Federal Hükümet 4 Milyon marklık bir fon tahsis etmiştir.

ocuk Aldırma

Alman Ceza Yasasının kürtaj ile ilgili maddelerini değiştiren yasa, 21.Haziran.1976 Tarihinde yürürlüğe girmiştir. Buna göre bazı koşullar altında ocuk aldırma artık suç sayılmamaktadır. Bu koşullar hamileliğin ananın sağlığını bedeni ve ruhi olarak tehdit etmesi, ırza geçme sonucu kadının hamile kalması, ile doğacak çocuğun bedenen veya ruhen sakat olacağının saptanmasıdır.

Yapılan değişikliklere göre ocuk aldırmadan evvel hamile kadın ile tıbbi ve sosyal bir danışma yapılması gerekli olmaktadır. Bu danışma sırasında hamile kadına kendisinin ve doğacak çocuğunun hukuki, sosyal ve ekonomik yardımları anlatılmaktadır. Doktor raporu ile saptanan durumlarda ve kliniklerde ocuk aldırılmaktadır.

Danışma işlemi ve muayene ücretsiz sağlanmaktadır. Yapılan değişiklik ile ocuk aldırma, sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

FRANSA

Yabancı İşçiler ve Mesleki Eğitim

Fransa Çalışma Bakanlığı, 15.Kasım.1976 Tarihinde 11-182 Sayı ile yayınladığı bir genelge ile,meslekî eğitim kurslarına giden yabancı işçilerin durumunu yeni bir statüye bağlamıştır. Bu genelge, Fransa'da hukukî bir şekilde bulunan yabancıların, meslekî eğitim kurslarına gitmelerini teşvik ve kolaylaştırmak için hazırlanmıştır.

Ayrıca, ailelerin birleştirilmesi ilkesine göre Fransa'ya gelmiş bulunan 16 Yaşından daha yukarı gençlere geçici çalışma izni verilmesi kararlaştırılmıştır. Bu gençlere daha önceleri, ancak ailelerinin veya kendilerinin belirli bir süre Fransa'da oturmaları koşulu ile çalışma izni veriliyordu. Altı ay geçerli olarak verilen ve yenilenebilen bu izinler, iş bulunması halinde sürekli çalışma iznine çevrilmektedir.

Kaçak Yabancı İşçiler

10.Temmuz.1976 Tarihinde yürürlüğe konan 76-621 Sayılı yasa, kaçak yabancı işçilerin çalıştırılmalarını önleyici yeni koşullar getirmiştir. Yabancı işçileri Fransa'ya kaçak olarak sokanlara verilen cezalar arttırılmıştır. 2 Aydan 2 Yıla kadar hapis cezasıyla birlikte 2000-20.000 Fransız Frangı (Yaklaşık 1 Frank 4.-TL.) para cezası getirilmiştir. Kaçak işçilerin büyük bir çoğunluğunun karayolu ile getirildikleri göz önüne alınarak, sürücünün ehliyetinin iptâl edilmesi, araca el konulması gibi hükümler getirilmiştir. Bu arada, Uluslararası Seyahat Acentelerinin bu tür işlere karışması halinde, geçici veya sürekli olarak ruhsatlarının iptâl edilebileceği de ceza maddeleri arasında yer almaktadır.

Yasa ilk kez işverenlere de cezai hükümler getirmiştir. Fransız şirketlerinin yabancı işçileri işe alarak, Fransa dışındaki işyerlerinde çalıştırmaları yasaklanmıştır. Ayrıca kaçak işçi çalıştıran işverenlere, bu işçiye ödedikleri saat ücreti taban olmak üzere para cezası uygulanacaktır. Bu ceza parası doğrudan doğruya, yabancı işçilerin sorunları ile ilgilenen Ulusal Göçmen Kurumuna ödenecektir.

Alınan önlemler, izinsiz çalışan tüm yabancı işçileri kapsamaktadır.

Yabancı İşçiler için Yeni Çalışma İzinleri

21.Kasım.1975 Tarihli 75-1088 Sayılı Genelge, yabancı işçilere verilen çalışma izinlerini yeniden düzenliyerek daha basit bir uygulama getirmiştir. Buna göre üç tür çalışma izni verilmektedir:

- "A" Çalışma Karnesi 1 yıl süreli ve belirli bir meslek için belirli bir bölgede geçerli olmak üzere verilmektedir.
- "B" Çalışma Karnesi, bir yıl süre ile "A" Karnesi kullanan yabancı işçilere aynı koşullarla, fakat 3 Yıl süreli olarak verilmektedir.
- "C" Çalışma Karnesi ise, "A" ve "B" Karnelerini kullanan işçilere 10 Yıl süre ile tüm ülke için ve bütün meslekleri kapsıyan bir biçimde verilmektedir. Diğer bir deyişle, Fransa'da 4 Yıl çalışan yabancı işçiler, "C" karnesi alabilmektedir.

Genelgeye göre aşağıdaki koşullarda, "C" Çalışma Karnesi hemen verilmektedir.

- Fransa'da 10 Yıl süre ile oturanlara,
- AET Üyesi bir ülkenin yurttaşına veya eşine,
- Anne veya babasından en az birisinin 4 yıldır Fransa'da oturması şartıyla, son üç yılının ikisini Fransa'da bir okulda eğitim görerek geçiren yabancı gençlere,
- Son üç yılını Fransa'da oturarak geçirdiğini kanıtlayan göçmen veya hiçbir milliyeti olmayan kişilere,
- Fransa'da oturması koşulu ile Fransız tabiyetinde bir çocuğu olan kişilere.

Bu arada mevsimlik çalışma izinleri verilmesi esası da getirilmiştir. Fransa'ya gelen öğrenciler ile güzel sanatlar dalında geçici çalışan kişilere özel mevsimlik çalışma izni verilmektedir.

İşsizliğe Karşı Savaş

Son yıllar içinde Fransa, işsizliğe karşı bazı önlemleri getirmiştir. Bu önlemleri şu şekilde özetliyebiliriz:

- 1- 27 Aralık 1975 Yasasına göre çıkarılan 25.Kasım.1976 Tarih ve 76-1065 Sayılı bir tüzük ile, ekonomik nedenlerle kapanacak olan

işyerlerinde işçiye ödenecek tazminat saptanmaktadır. Her şeyden önce, ekonomik nedenlerle kapanacak olan işyerlerinin, bu konuda Mahkemelerden bir karar alması gerekmektedir. Bu hüküm, geçmişte işyerlerinin kapanması ile ilgili bazı istismaları önlemek için alınmıştır. Yasa, işçilere verilmesi gereken ödenekleri garanti altına almakta ve bir de tavan getirmektedir. Buna göre işçilere, "İşsizlik Sigortası" keseneklerinin hesaplanmasında kullanılan aylık tavan ücretinin en çok 13 Katı ödenebilecektir. Bu tavan ücret 1976 Yılı için 12.640 Fransız Frangı (Yaklaşık 50.000 TL.) olarak saptanmıştır.

2-3.Ocak.1975 Tarihli "İstihdam Yasası", son ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında İş Yasasında meydana gelen boşlukları doldurmak ve özellikle çalışanlara iş garantisi vermek için çıkarılmıştır. Yasa bu arada başka işlere geçmek isteyen veya zorunlu olan işçilere yardımı da öngörmektedir.

Yasa ayrıca, toplu iş sözleşmeleri ile getirilen bu tür hükümlerin uygulanmasını sağlayıcı hükümler getirmiştir. Kapsam bakımından çok geniş tutulan yasa, tarım, sanayi ve ticaret dallarındaki tüm kamu ve özel kuruluşlar ile hizmet gören bütün kuruluşlar ve dernekleri içine almaktadır. Buna göre, ekonomik nedenlerle bir ay içinde 10 işçinin çıkarılması, "Toplu işten çıkarma" kabul edilmekte ve Yasanın koruyucu hükümleri uygulanmaktadır.

İşçi çıkarmayı zorunlu gören işveren, işçi temsilcilerine bu durumu yazılı olarak bildirme ve temsilcilerle görüşme ve danışma yapmağa zorunlu kılınmıştır. Özellikle işçi çıkarmanın teknik, ekonomik ve mali nedenleri ile, işçi temsilcilerinin isteyecekleri diğer bütün ilgili bilgileri işverenin sağlayacağını hükme bağlayan bu yasa ayrıca işverenin, işten çıkaracağı işçilere diğer işlere nasıl aktaracağı konusunda bir plan getirmesini de öngörmektedir.

Bir tek işçinin çıkarılmasının bile Çalışma Müdürlüklerinin onayına bağlı bir hükme göre, işverenin başvurusundan sonra 30 gün içinde karar verilmesi gerekli olmaktadır. İş Müfettişleri, yapılan her başvuruyu incelemekte ve bu arada işçi ile işveren kesimleri ile temaslar yaparak onların görüşlerini almaktadır. Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra birçok sendika, toplu iş sözleşmeleri ile bekleme süresini daha da arttırmışlardır. Sürenin dolmasından evvel veya onay yapılmadan işleme konan işten çıkarmalar ise suç sayılmaktadır.

.../.

İşçi temsilcileri ile danışmalarda bulunulmadan yapılan işlemlerde aynı hükme göre cezalandırılması Yasa içinde yer almaktadır. Bu ceza her işçi için 1000 ile 3000 Fransız Frangı (Yaklaşık 4.000-12.000 TL) olarak saptanmıştır. İşçilerin İş Yasası altındaki kanunî tazminat alacakları saklı kalmaktadır. Diğer taraftan Borçlar Yasasına göre bu kabil bir işleme tabi tutulan işçiler, zarar ve ziyan için mahkemeler yolu ile ayrı bir tazminat da alabilmektedirler.

Yasa, işverenin çalıştırdığı işçiler ile daha iyi ilişkiler oluşturmalarını sağlamak ve acele verilen kararlar ile işçi çıkarılmasını önlemek amacıyla sosyal hükümler de getirmiştir. Bu hükümler arasında, işçi çıkaracak işverenlerin bu işçilerin başka işlere geçmelerini sağlayacak bir plân yapmaları zorunluğu getirilmiştir. Ayrıca her işyeri, bir yıl evvelki istihdam bilânçosu ile gelecek yıllara ait istihdam plânını Çalışma Müdürlüklerine vermektedirler. Bu şekilde de, Çalışma Bakanlığı ülke çapında istihdam konusunda bilgi sahibi olmakta ve özellikle işten çıkarılanların başka işyerlerine kaydırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. İşgücü piyasasını izlemek bakımından her işverenin, işçi alıs ve çıkarmalarının, işlemten sonra 7 gün içinde çalışma Müdürlüklerine tescil ettirmeleri gerekmektedir.

İş Güvenliği ve İş Kazalarının Önlenmesi

6.Aralık.1976 Tarihli bir Yasa, işyerlerinde yapılacak reformlar ile çalışma koşullarının geliştirilmesi konularında birçok yeni hükümler getirmiştir. Yasanın getirdiği yenilikler ve uygulamaları şu şekilde özetleyebiliriz:

Eğitim İş güvenliğinin sağlanmasında ve kazaların önlenmesinde önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Bu eğitim yeni işe girenler ile iş veya meslek dalı değiştirenler için zorunlu olmaktadır. Ayrıca işyerinden herhangi bir nedenle 21 Günden fazla ayrı kalan işçilerin de, gerekli hallerde kısa süreli güvenlik eğitiminden geçirilmesi hükmü vardır. Eğitimin mali yükünü işverenler karşılamakta, uygulama ise işçi ve işveren temsilcilerinden kurulu bir komite tarafından yapılmaktadır.

Çalışma Koşullarında yapılacak değişikliklerin, güvenlik ve kazaların önlenmesinde olumlu etki ve katkısı olacağı saptanmış bulunmaktadır. Ulusal düzeyde yapılan toplu sözleşmeler ile sendikalar,

tehlikeli, sağlığı etkileyici ve monoton olan işler için daha iyi çalışma koşulları ve ek ödemeler sağlamış bulunmaktadır. Diğer taraftan işçilerin güvenlik ve sağlıklarını etkiledikleri saptanan işyerlerinde ve özellikle montaj sanayiinde, iş akışının hızı yavaşlatılmakta ve vardiya değişimi sırasında meydana gelecek kazalar önlenmektedir. Ayrıca kişisel olarak işçinin yaşı, genel sağlık durumu ve fiziki yapısı göz önüne alınarak işyeri doktorları tarafından tavsiye edilecek özel koşullara, işverenin uyma zorunluğu getirilmiştir.

Güvenlik konusunda çeşitli sanayii üretim makinası imal eden ve satanlara bazı yeni yükümlölükler getirilmiştir. Buna göre makinaları yapan veya satanların, bu makinaları gerekli emniyet ve koruyucu araçlarla donatmaları ve işlemlerin en emniyetli ne şekilde yapılabileceğini açıkça belirlemeleri gerekecektir. Genel Güvenlik Standartlarına uymayan makinaların, imal ve satışı Çalışma Bakanlığınca yasak edilebilmektedir. Diğer taraftan sınai, ticari veya tarım için işyeri inşaatlarında uygulanması gerekli güvenlik koşulları da tesbit edilmiştir. Müteahhitlerin yükümlölüğünde olan bu koşullar çalışanların sağlık ve güvenlikleri için getirilmiştir. Büyük inşaatlarda, müteahhit firma, mal sahibi firma ve çalışanların temsilcilerinden kurulu bir "Güvenlik Komitesi" nin kurulması ve bu komite kanalıyla koşulların uygulanması vadenetimi yapılması da, yeni hükümler arasındadır.

İş Müfettişlerine Yeni Yetkiler

Yeni yasa iş müfettişlerine kendi görevlerini yerine getirmede ve çalışma hayatını denetlemede, yeni yetkiler getirmiştir. İş güvenliği ve işçi sağlığı açısından değişen zamanın şartlarına uydurulan yasa getirdiği yeni hükümler ile iş müfettişlerine düşen görevleri artırmıştır. Buna göre, iş yerlerinin işçi giriş ve çıkışlarını tescil etmeleri zorunluğu işgücü piyasası hareketlerinin bir rapor halinde anında iş müfettişlerine intikâl etmesini sağlamaktadır.

Diğer taraftan iş kazalarının çoğunluğunun, iş güvenliği ve iş kazalarını önleme Tüzüklerindeki yer alan hükümlere göre önlenemeyeceği uygulamadan bilinmektedir. Bu nedenle iş müfettişlerinin yaptıkları denetim sırasında iş yerlerinde gördükleri tehlikeli durumları gidermek için yeni yetkiler ile techiz edilmeleri gerekli olmuştur.

Böyle bir durumda müfettişler işyerinin en yetkili kişisinin dik-kâtini çekmekte ve tehlikeli durumun giderilmesi için bir süre ta-nımaktadır. Bu süre sonunda gerekli önlemlerin alınmamış olması ha-linde, müfettiş çalışma müdürlüklerine rapor vermekte ve işveren yasada öngörülen şekilde cezalandırılmaktadır.

Cezalar..

İş güvenliği ve iş kazalarının önlenmesinde yasanın getirdiği ceza-lar büyük rol oynamaktadır. Bu yasa ile "İş Kanunu" ve "Ceza Kanunu" nun bazı hükümleri bir arada uygulanabilmektedir. İş yerinde bir kaza olması halinde ceza mahkemeleri şahısları hüküm giymelerine karar verebilmektedir. İş kazalarını önleme, işverenin sorumluluğu altında olmaktadır. Bu yasa gereğince işverene ayrıca kazanın mey-dana gelmesinden dolayı bir ceza verilebilmektedir. Kazanın ölüm ile veya daimi sakatlık ile sonuçlanması halinde, mahkemeler ayrı-ca bir tazminata hükmetmektedirler.

Ceza Kanunun iş kazalarına uygulanması işverenler açısından da olumlu karşılanmıştır. Zira, kaza işçinin hatasından meydana geldi-yse mahkemeler bunu saptamakta ve işverenler mahkeme kararlarına uy-maktadırlar. Ancak, Kanunun tümü hakkında işveren kuruluşların Ana-yasa Mahkemesine yapmış olduğu başvuru red edilmiştir.

İş yerlerinde meydana gelen bazı kazaların nedenlerinin kullanılan makine veya işin yürütümü olduğunu göz önüne alan bu yasa, işveren-lere işin yürütümü veya makinalarını değiştirmesi yolunda bildiride bulunabilmektedir. Böyle bir bildiri sonucu işveren hazırlıyacağı yeni plânı Çalışma Müdürlüklerine vermektedir. Yapılan bildiriye işverenlerin gerekli olumlu cevabı vermemesi halinde, Çalışma Müdür-lükleri Mahkeme Kararları ile işverenlerden bu amaç için belirli bir paranın kesilmesini sağlamaktadır.

Son olarak Mahkemeler, iş güvenliği ve iş kazalarının önlenmesinde bazı uzmanların çalıştırılmalarına karar verebilmektedir.

Sosyal Sigorta Kanununda Yapılan Değişiklikler

Kazaların önlenmesinde, Sosyal Sigortalar Yasasında yapılan bazı değişiklikler yardımcı unsur olarak getirilmiştir. İş kazalarının devamlı şekilde meydana geldiği işyerlerine yapılan bildirilerden

sonra bir gelişme olmazsa, Sosyal Sigortalarca ayrı bir prim kesilmesi uygulanmaktadır. Diğer taraftan, meslek hastalıklarının kapsamı genişletilmiş ve bu tür hastalıkların sık sık görüldüğü işyerlerinde, işverenlere daha yüksek bir prim kesintisi uygulaması getirilmiştir. Genel Sağlık Yasasında yapılan bir değişiklik ile, özel doktorlar kendilerine intikâl eden, iş kazaları ve meslek hastalıklarını yetkili organlara bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır.

Ayrıca işyerlerinde aynı tür kazaların önlenmesini sağlamak amacıyla, her kazanın incelenmesi ve nedenlerinin bulunması için bir komisyon kanallıyla soruşturma yapılmakta ve hazırlanan rapor iş müfettişliklerine gönderilmektedir.

Tarım İşçilerinin Durumu

İşçi Sağlığı ve İş Kazalarının önlenmesi ile ilgili hükümler Tarım işçilerini de kapsamaktadır. Ancak tarım sektöründe çalışanlar çalıştıkları sürece bu yasanın hükümlerinden yararlanabilmektedirler.

İşçi-İşveren İş Birliği

İşçi sağlığı ile güvenliğini ilgilendiren konularda işçi-işveren işbirliğini bu yasa öngörmektedir. İşyerlerinde kurulan "Güvenlik ve Sağlık Komiteleri" o işyerindeki koruyucu önlemlerin alınmasından sorumlu kılınmıştır. Eskiden sadece sanayii sektöründe olan bu komiteler yeni yasa ile inşaat, kamu iktisadî kuruluşları ve maden işkoluna teşmil edilmiştir. Tehlikeli işyerlerinde bu komiteler gerektiği hallerde geçici veya sürekli olarak uzman kullanabilmektedir. Ulusal seviyede hükümet-işçi-işveren işbirliğinin merkezî bir organca yürütülmesi de yasa hükümleri arasındadır. Buna göre "İş Kazalarını Önleme ve İşçi Sağlığı Yüksek Konseyi" kurulmuştur. Çalışma Bakanlığına bağlı olarak çalışan bu kuruluş işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda araştırmalar yapmakta, ayrıca yasanın ulusal alanda uygulanmasını izlemektedir.

Meslekî Eğitim

26.Ağustos.1975 Tarihli ve 4310 Sayılı "Aile ve Sosyal Yardım Yasası" hükümleri tadil edilmiştir. Özellikle sakat işçilerin yeniden çalışma hayatına kazandırılmasıyla, ekonomik nedenlerle işten çıkarılanların yeni meslek dallarında eğitilmelerini sağlamak amacıyla yapılan bu değişiklikler, işverenlere bazı malî yükümlülükler getirmiştir. 1.Ocak.1977 Tarihinden itibaren uygulanmasına geçilen bu yükümlere

göre, meslekî eğitim için her meslek dalında işçinin bir günlük maaş-
liyeti hesaplanmakta ve bunun meslek dallarına göre belirli bir kıs-
mı işverenlerce karşılanmaktadır.

Konut Sorunu ve Konut Yardımı

Ulusal Konut Yasası zamanın şartlarına uydurulmuştur. Yapılan de-
ğişiklikler herşeyden önce sosyal konutların inşaa edilmesini teşvik
edici hükümler getirmiştir. Bu arada mevcut konutların yaşama şart-
larının daha da iyileştirilmesi için devletin kiracılara bazı şart-
larla yardımda bulunması hükme bağlanmıştır.

Belirli bir gelir seviyesinde bulunan kiracılara devlet uzun vadeli
sosyal konut kredisi açmaktadır. Bu kredinin mümkün olmadığı yerler-
de kiracılara belirli bir oranda yıllık konut yardımı yapılmaktadır.
Vilâyetlerde kurulan komiteler kanalıyla sosyal konutlar için arsa
alımına başlanmıştır. Önümüzdeki yıllarda konut inşaatına geçilecek-
tir. Bu konutlardan kimlerin ne şekilde yararlanacağı yayınlanacak
bir tüzük ile belirlenecektir.

İşyeri Konut Komiteleri

31.Mayıs.1976 Tarihinde yürürlüğe konan bir Yasa gereğince işçilere
sosyal konut sağlanması veya konut temini ile kirada oturanlara ge-
rekli yardımların yapılması için işyerlerinde "İşçi Konut Komiteleri"
kurulması zorunlu kılınmıştır. Yasa gereğince en az 300 işçi çalış-
tıran işyerlerinde kurulan bu komiteler 3 kişi olmakta ve gittikçe
artarak 2.000 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 6 kişiden
meydana gelmektedir.

Komiteler ulusal konut yasası altında o işyerlerinde çalışan işçile-
re konut temini için arsa almak, malî imkân sağlamak ve inşaat yaptır-
makla görevli kılınmıştır. Devlet değişik bankalar aracılığıyla ve iş-
verenin teminatı karşılığı bu komitelere inşaat kredisi sağlamakta-
dır.

Yeniden Yerleştirme

27.Haziran.1973 Tarihinde yürürlüğe konan bir Yasa, inşaat veya sağ-
lık nedenleri ile oturulmaya elverişli olmayan binaların yetkili ku-
rulların incelemesinden sonra kapatılabileceğini hükme bağlamıştır.
Buna göre bu tür binaların onarılması için mal sahiplerine bir süre
tanınmakta ve süre sonuna kadar bu konuda işleme başlanılmamış

binalar kapatılmaktaydı. Uygulamada eski binaların sahiplerinin bu uyarıya dikkât etmedikleri ve kapatılan binalardan çıkartılan kiracıların başka yerlerde ev bulmalarının çok zor olduğu anlaşılmıştır.

Bunun üzerine 13.Temmuz.1976 Tarihinde Fransız Parlementosu 76-632 Sayılı bir Yasa ile eski Kanunu tadil etmiştir. Yeni Yasaya göre oturmaya elverişli olmayan binaların sahipleri tarafından onarılmaması halinde yetkili organlar bu binaları devir almakta ve gerekli onarımlarını yaparak sosyal konutlar olarak eski kiracılarına kiraya vermektedir. Arzu eden kiracılar binanın onarım masraflarına belirli ölçüde katkıda bulunmakta ve borçlanma yolu ile o kata sahip olabilmektedir.

Binayı onarmak istediğini bunun için gerekli malî imkâna sahip olmadığını iyi niyetle belli eden mal sahipleri, onarım masraflarının %15'ini sağladıkları takdirde yasa gereğince kendilerine uzun vadeli kredi temin edilmektedir. Bu şekilde onarılmış binalarda kiralar alınan kredi ile karşılıyacak biçimde saptanmaktadır.

Sosyal Yardım Merkezleri

15.Haziran.1976 Tarihinde yayınlanan bir genelge ile sosyal yardım merkezlerine yeni bir yön verilmiştir. Bu genelge özellikle sosyal yardım kapsamı ve uygulamasını genişletmiştir. Yasaya göre aşağıdaki gruplar sosyal yardımdan yararlanabilecektir:

- Belirli bir düzeyde geçim temin edemiyen kişiler,
- Hapishanelerden çıkan eski hükümlüler,
- Fuhuşa teşviki önlemek için bu merkezlere getirilen genç kızlar,
- Toplumu redetmiş, bunalımlı kişiler,
- Sosyal veya mediko-sosyal kurumlarda belirli bir süre tedavi gördükten sonra ihraç edilen kişiler,
- Evsiz ve işsiz olan kişiler,
- Yurtdışından dönen, evsiz ve işsiz kişiler,
- Fransa'ya resmen göçmen olarak kabul edilmiş kişiler,
- Açık hapishanelerde bulunan hükümlüler.

Sosyal Yardım Merkezleri aynı zamanda geçici konut temininde de büyük ilerlemeler kaydetmiştir. Bu merkezlerde eğitici, sosyal, kültürel ve psikolojik yardımlar sağlanmakta, ayrıca uyuşturucu madde ve alkoliklere özel uzmanlar kanalıyla gerekli girişimler verilmektedir. Merkezler aynı zamanda meslekî rehabilitasyon unsurları olarakta görev yapmaktadır.

Bu merkezlere kabul edilmek sosyal komitenin kararı ile olmaktadır. Merkezlerden yardım alanların durumları uygun ise belirli bir malî katkıda bulunmakta ancak diğerlerine ücretsiz olarak sağlanmaktadır. Bu merkezlerin sağladığı konut ve gıda imkânlarından en çok 6 Ay yararlanılabileceği hükme bağlanmıştır.

Ruhî ve Bedenî Sakat Çocuklara Yardım

1.Temmuz.1975Tarihinde yürürlüğe konan 75-534 Sayılı genelge ile ruhî veya bedenî sakat çocuklar için ailelerine yardım yapılması hükme bağlanmıştır. Getirilen yenilikler arasında bu çocukların eğitim görmeleri halinde ek bir yardımın yapılması hükme bağlanmıştır. Yasanın kapsamını genişletmek bakımından özel eğitim kuruluşlarında rehabilitasyon gören çocukların masraflarının %80'i karşılanmakta, ayrıca aynı ödeme evde bulunan ve özel bakım isteyen sakat çocuklar için ailelerine ödenmektedir.

Çocuk Yardımı

9.Temmuz.1976 Tarihinde yürürlüğe konan 76-617 Sayılı genelge çocuk yardımı konusunda bazı yeni uygulamalar getirmiştir. Buna göre dul, yetim ve evlilik dışı doğan çocukların asgarî hadde geçimlerini sağlamak üzere yeni bir ödenek öngörülmektedir. Bu ödenekten geliri olmayan boşanmış erkek ve kadınlar ile geçici süre işsiz kalması nedeni ile çocuklarının bakımını karşılayamayan aileler ve evlilik dışı doğum yapan anneler yararlanabilmektedir.

Yetimler için bunların bakımı ve eğitimini yükümlenen kişilere, akrabalık bağı aranmaksızın aynı yardım yapılmaktadır. Ancak yetimlerin yetiştirilmesini sağlayan tüzel kuruluşlar bu yardım kapsamı dışında bırakılmıştır. Diğer taraftan yardımı alabilmek için Fransa topraklarında oturma zorunluluğu vardır.

Yurtdışında Çalışan Fransızlar için Sosyal Sigorta

31.Aralık.1976 Tarihinde yürürlüğe konan 76-1287 Sayılı yasa ve bu yasaya bağlı olarak çıkarılan tüzükler ile yurtdışında çalışan Fransız yurttaşlarına belirli ölçüde sosyal sigorta hakkı tanınmıştır.

Yasaya göre yurtdışına giden Fransız yurttaşları isteğe bağlı olarak sağlık, analık, iş görememezlik ve iş kazalarına karşı kendilerini

sigorta ettirebilmektedir. Bu kişilerin sigortaya ödeyecekleri primleri çalıştıkları işverenlerden alacakları ücrete göre oranlı olarak saptanmaktadır. Yasanın emeklilik konusunda bir sigorta imkânı getirmediğini belirtmek isteriz.

Maden İşkolunda
Sosyal Sigorta

23.Kasım.1976 Tarihinde yürürlüğe giren 76-1071 Sayılı Yasa, 27.Kasım.1946 Tarihli 46-2769 Sayılı "Maden İşkolunda Sosyal Sigorta" Yasasını büyük ölçüde tadil ederek, bir çok yenilik getirmiştir. Bu yenilikleri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Maden işkolundan normal veya hastalık nedeniyle emekliye ayrılanlara çocuk yardımı yapılması,
- Kaza veya hastalık nedeniyle iş göremez madencilerin 3 çocuklu olması halinde ek bir ödenek almaları,
- Eskiden 16 yaşına kadar verilmekte olan çocuk yardımı, çocuğun okula gitmesi şartı ile 20 yaşına kadar verilmesi,
- Madende çalışan işçilerin eşlerinin hamile olmaları halinde, kendilerine günlük bir ek ödeme yapılmaktadır, bu ödeme doğumdan 45 Gün evvel ve sonra uygulanmaktadır.
- Maden işçilerinin işgöremez duruma gelmesinden sonra eşine yapılan ek ödeme için süre dört yıldan iki yıla indirilmiştir.
- Sağlık, Analık ve Ölüm Sigortasından yararlanmada madencilerin işsiz kaldığı ve işsizlik sigortasından ödeme aldığı süreler kıdemlerinden sayılacaktır.
- Maden işkolunda işgörememezlik ödeneğine hak kazananların diğer değişik kuruluşlardan, örneğin askerî kuruluşlardan aldıkları harp ödenekleri gibi,aldıkları ödeneklere bakılmaksızın ödeme yapılması esası getirilmiştir.
- Maden işçisinin eş ve çocuklarına teşmil edilmiş olan, hastalık sigortası, bu işçinin ölümü halinde en az 2 yıl madenlerde çalışmış olması şartıyla devam edecektir.

Bu yasa ile getirilen yeniliklerden maden işkolunda 769.728 Kişi yararlanmaktadır. Bunlardan 120.919 Kişi çalışanların bakmakla yükümlü olduğu çocuklar olmaktadır. Maden işçilerinin bakmakla yükümlü olduğu eş, anne ve babalarının sayısı ise 253.658; iş göremez maden işçisi ise 9.598 olmaktadır. İş göremez maden işçilerinin bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı ise 14.907 olmaktadır. Ayrıca yapılan son tespitlere göre maden işkolunda emeklilik sigortasından

230.160 Kişi yararlanmakta ve sayıları 140.486 olan emeklilerin bakmakla yükümlü olduğu kişi için yeni uygulama sağlanmaktadır.

Emeklilik Yasının İndirilmesi

1975 ve 1976 Yıllarında getirilen yeni Yasa ve Tüzükler sonucu 1. Temmuz 1976 Tarihinden itibaren bazı işçiler ile kadın işçilerin emeklilik yaş hadlerinde indirimler yapılmıştır. Buna göre eskiden 65 olan vasıfsız işçi emeklilik yaş haddi 60 yaşına indirilmiştir. Ancak vasıfsız işçilerin 60 yaşında emekli olabilmeleri için aşağıdaki koşullardan birine uymaları gereklidir.

- 42 Yıl Sigortalı olmak şartı,
- Emekliliğe hak kazanmadan evvelki 15 yıl içinde asgarî 5 Yıl süre ile aşağıdaki işlerden birinde devamlı çalışmaları:
 1. Özellikle demir, çelik, kimya ile sentetik elyaf üreten işyerlerinde vardiya usulü ile çalışmış olmak,
 2. Özellikle büyük kamyon şoförlerinin çalıştığı gibi, vardiye usulü ile görev yapan, ancak hafta tatilinden yararlanan kişiler,
 3. İleri otomasyon tekniği ile ve işin sür'atının daha önceden ayarlandığı montaj sanayiinde çalışanlar,
 4. Yaptıkları iş nedeniyle devamlı olarak yüksek fırınların ısısına maruz kalan kişiler, (demir, çelik yüksek fırınları ile metal işko-lu ve cam fabrikalarında çalışanlar gibi)
 5. Doğal şartlara devamlı olarak tabii olan işçiler (Gemi inşaatında veya Dalgıçlık yapanlar gibi)

Yukarıda belirlenen şartlara uygunlukları saptanan işçilerin erken emeklilikleri bu yasa ile sağlanmış olmaktadır. Diğer taraftan yasa kadın işçiler için bazı özel erken emeklilik olanakları getirmektedir. Buna göre 3 veya daha fazla çocuklu kadın işçiler aşağıdaki koşullara uymak şartıyla erken emekli olabilmektedirler:

- 30 Yıl süre ile sigortalı olmak,
- Emeklilik için başvuru tarihinden geriye doğru, 15 yıl içinde 5 Yıl süre ile devamlı ağır bir işte çalışmış olmak.

Diğer taraftan emeklilik ödeneklerinde de artışlar getirilmiştir. Bu artış %5 ile %25 arasında değişmektedir. Bu değişiklikten tüm emeklilerin yararlandığını belirtmek isteriz. Yasanın diğer bir hük-müne göre erken emekli olmak isteyenlerin, başka iş yerlerinde

alışmaları da yasaklanmaktadır. 1 Temmuz 1976 Tarihi itibariyle erken emeklilik hükümlerinden 60.000 Vasıfsız işçi ile 15.000 Kadın işçi yararlanmıştır.

AET lkelerinde Doktorların Serbest Dolaşımı

AET lkeleri arasında dktrlerin serbest dolaşımı ve özel muayene yeri açma kuralına uyumluluk sağlamak için 20.Aralık.1976 Tarihinde bir genelge yayınlanmıştır. Bu genelge ile AET yesi ülkelerinin dktrları Fransa'da serbestçe özel muayene yerleri açabilmektedir. Tüzük ayrıca diğer ülke dktrlarının diploma, ihtisas ve mesleklerini yürütmede uyacakları koşulları belirlemektedir.

HOLLANDA

Sosyal Politika

1976 Yılında Hollanda'da başlayan evlilik dışı yaşamın araştırılmasına devam edilmektedir. Hollanda Aile İlişkileri Konseyi tarafından yapılar araştırmaların sonucu, bu alanda uygulanacak politika tesbit edilecektir.

Ayrıca nüfus araştırmaları için bir program kabul edilmiştir. Bu programın ana hatları şu şekilde belirlenmiştir:

- Temel nüfus bilgilerinin elde edilmesi ve bu konudaki istatistiklerin düzenlenmesi ile, uygulanacak politika için gerekli ilmi temelin oluşturulması,
- Kontrol dışı nüfus artışının ve alınacak önlemlerin saptanması,
- Nüfus artışının sosyal ve ekonomik etkenlerinin saptanarak ileriye ait çalışmalarının plânlanması,
- Çeşitli etnik grupların yaşama koşullarının saptanması.

Değer taraftan temel sosyal hakların Anayasa hükmü haline getirilmesi için hazırlanan Anayasa tadil teklifi Meclislere sunulmuştur. Buna göre istihdam ve çalışma hürriyeti, işçilerin yasal olarak korunması, işçinin işyeri yönetimine katılması, topluma sosyal güvenlik hakkı ve gelir dağılımı gibi konular Anayasa teminatı altına alınacaktır.

Genç İşçiler ve İşsizlik Sorunu

Genç işçiler için değişik Bakanlıklar tarafından uygulanan politikanın birleştirilmesi yolunda çalışmalar sürdürülmektedir. İlk olarak 1975 Yılında uygulanmaya başlanan 23 Yaşından küçük genç işçilere özel işsizlik ödenmesi, süresiz olarak uzatılmıştır. Kamu kesimi ile sosyal ve kültürel kuruluşlarda çalışan genç işçiler ile meslekî eğitim görenleri kapsıyan bu yardım, özel bir fondan karşılanmaktadır.

Sakatların İstihdamı

Sakatların istihdamı ve topluma üretici olarak kazandırılmaları yolunda yapılan çalışmalarda ilk somut sonuçlar, sendikalar tarafından toplu iş sözleşmeleri ile elde edilmiştir. Bazı işkollarında, yarı sakat işçilerin istihdamı için sözleşmelere özel hükümler getirilmiştir.

İşçilerin Korunması

Ekonomik bunalımın getirdiği işten çıkarmaya karşı alınan önlemler arasında, üç aylık süre içinde 20 ve daha fazla işçi çıkarmayı plânlayan işyerlerinin, hükümet ile işçi sendikalarına bildiride bulunmaları yasal hüküm haline getirilmiştir. Bu şekilde hükümet ile sendikalar, işten çıkarılacaklar konusunda ekonomik ve sosyal önlemler alma zamanı elde etmektedir. Yasal değişiklik, AET'nin bu konudaki kararından sonra yapılmıştır.

Bazı şartlar altında işten çıkarma kesinlikle yasaklanmaktadır. Buna göre hamile kadın işçilerin, doğumdan sonra 1 Yıl süre dahil olmak üzere çıkarılmaları yasaklanmıştır. Hastalık, geçici işgöremezlik ve askerlik hizmeti nedeniyle işten çıkarılma da yasak hükümler arasındadır.

Diğer taraftan, işten ayrılmak isteyen işçilerin, Çalışma Müdürlüklerinden onay almaları zorunluğu kaldırılmıştır. Ancak işverenler için onay zorunluğu devam etmektedir.

İşçinin İşyeri Yönetimine İştiraki

İşçinin işyeri yönetimine katkısını sağlayan Ortak Verimlilik Komitelerinin oluşturulması ve yetkilerini düzenleyen Yasa, 1975 Yılında tadil edilmiştir. Yapılan değişiklikler arasında şunları sıralayabiliriz:

- Komite Başkanlığının işveren temsilcilerinden olması zorunluğu kaldırılmıştır. Başkan, komite üyeleri tarafından seçilecektir.
- Komitelere, işyerinin ana ekonomik kararlarında söz hakkı verilmiştir. Bundan böyle birleşme, kapatma, işyerinin başka yere nakli ile reorganizasyon gibi konularda, komiteler söz sahibi olacaktır.
- Sosyal konularda işverenin, komitenin onayını alması koşulu getirilmiştir. Emeklilik, kardan pay, tasarruflar, çalışma saatleri, ücretli tatiller ve bunların düzenlenmesi ve prim ile ikramiyeler gibi konularda komiteler söz sahibi kılınmaktadır. Ancak, toplu iş sözleşmeleri ile bu konular karara bağlanmıssa, komitelerin müdahale yetkisi kalkmaktadır.
- Ortak Verimlilik Komitelerinin çalışmalarının, yıllık raporlar halinde yayınlanması da, getirilen hükümler arasındadır.

Ücretler

3.Aralık.1975 Tarihinde, tüm ücretler ile çalışma koşullarını donduran kararname, 6 Ay süre ile yürürlüğe girmiştir. Ancak, ücret

konusunda bir anlaşma zemini bulmak için alınmış olan bu karar, sorunu çözölememiştir. Sendikalar, İşverenler ve Hükümet arasındaki görüşmeler çıkmaza girmişve sonucunda, tüm çalışanlar için ayda 30 Hollanda Florini (Yaklaşık 300 TL.) bir artış tanınmıştır.

Dondurmanın süresinin dolmasından sonra, ücret artışları serbest pazarlığa bırakılmıştır.

Asgarî Ücretler

Ortalama ücrete oranlı olarak asgarî ücretin ayarlanması yolundaki yasa hükmü gereğince 1.Temmuz.1975 Tarihinde asgarî ücretler %5,4 artarak ayda brüt 1344.20 Hollanda Florini olmuştur. (Yaklaşık 1 Hollanda Florini 10 TL. olmaktadır) Asgarî ücretler 1.Ocak.1976'dan geçerli olmak üzere %7,1 daha artırılarak ayda brüt 1440.40 Florin olmuştur.

1976 Yılında Hükümet ücret ve fiyat artışlarını aynı seviyede tutmak için büyük çaba harcamıştır. Bu nedenle, asgarî ücret artırılarak, ortalama ücret seviyesine çıkarılmış ve ücret artışları kontrol altına alınmıştır. 1.Temmuz.1976 Tarihinde, asgarî ücretler ancak ortalama ücretler kadar, ayda 30 Florin artırılmıştır.

Yasada yapılan bir değişiklik ile asgarî ücretlerin her altı ayda bir ayarlanması öngörülmüştür.

İşgücü Piyasası

1975 Yılında Hollanda'da ulusal seviyede işgücü piyasası araştırmaları yapılmaya başlanmıştır. Piyasada alınacak önlemleri saptamak amacıyla yürütölen bu araştırma Hollanda Ulusal Ekonomi Enstitüsü ile Üniversitelerarası Sosyal İlimler Enstitüsü tarafından ortaklaşa yürütölmektedir.

İşsizliğe Karşı Savaş

İşsizliğe karşı Hollanda Hükümeti, orta vadeli perspektifler ile dalgalanmaları giderme yolunu seçmiştir. Bu nedenle, işsizliğin nedenleri ile sonucunu giderici programlar, aynı anda uygulanmıştır.

Alınan önlemleri şu şekilde özetliyebiliriz:

- İşçi maliyetini düşürücü önlemler alınmıştır.
- Sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinde istihdamı aynı seviyede tutucu ve yeni iş olanakları sağlayıcı projelere yardım.

- Yapı ve inşaat işkolundaki işsizlik karşı teşvik sisteminin uygulanması.
- İşgücü piyasasında, arz ve talep dengesinin sağlanması.
- Meslekî eğitim, gençler, sakat ve yaşlılara yardım edilmesi ile işe yerleştirme hizmetlerinin geliştirilmesi.

Şu şekilde geliştirilen programlara yapılan malî yardımlar ise şöyle olmuştur.

- 1974 Acil istihdam Yardımı	600 Milyon Florin
- 1974 Ek Ödenekleri	3.500 Milyon Florin
- 20.Şubat.1975 Tarihli Kararname	600 Milyon Florin
- 1975 Acil İstihdam Yardımı	1.000 Milyon Florin
- 1976 Teşvik Programı Finansmanı	3.000 Milyon Florin

Özellikle ek istihdam ve teşvik programları ile 1975 Yılında ilk altı ayda 8.000, ikinci altı ayda 18.000 Kişiye iş sağlanmıştır.

Güvenlik ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi

Son yıllar içinde Hollanda, işyerlerinde güvenlik, sağlık ve meslek hastalıkları konusunda bazı yenilikler getirmiştir. Bu yenilikler şunlardır:

- 1.Ağustos.1976 Tarihinden geçerli olmak üzere fırın ve pasta imalâthaneleri de, güvenlik ve meslek hastalıkları kapsamına alınmıştır.
- Deniz ve kara petrol tankerlerinin güvenliği için önlemler getirilmiştir.
- İnşaat işkolundaki çeşitli vinç ve kaldıraçların ancak yetişmiş ehliyetli operatörler tarafından kullanılması zorunluğu getirilmiştir.
- Tarım işkolunda traktörlerin kapalı bir şoför mahalli olması zorunlu kılınmıştır. Diğer bazı tarım araçlarının da, emniyet önlemleri geliştirilerek yeni bir tüzüğe bağlanmıştır.
- 12.Ocak.1976 Tarihinden itibaren sultone-propane bileşiğinin kullanılması, taşınması ve satılması yasaklanmıştır.

Çalışma koşullarının geliştirilmesi için Sosyal İşler Bakanlığı bazı yeni önlemler getirmiştir. Bu önlemler şunlardır:

- Gürültülü, nemli, havasız, ve teshin sistemi bozuk olan yerlerde bunları giderici önlemlerin alınması.

- Monoton işler ile, işçinin şahsi hiç bir katkısı olmayan montaj ve hareketsiz işlerde, çalışma koşullarının değiştirilmesi için araştırmalar yapılması.

Yukarıdaki önlem ve çalışmalar için işverenlere, devlet bütçesinden malî yardım yapılmaktadır.

Sermaye Birikimi

Sermaye artışı ve sermaye payını yeniden düzenleyen Yasa, 22.Haziran.1976 Tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasanın ana hükümleri şöyledir:

- Yasa hükümleri, Şirket Vergileri Yasası kapsamında bulunan tüm işletmelerin yıllık sermaye birikimlerine uygulanacaktır.
- Yasa gereğince sermaye birikimi, vergilerden sonraki malî artıştır. Bu miktardan ancak şirketin kendi işyerlerinde yapacağı yatırımlar düşülmektedir.
- Sermaye birikimlerinin %10'u, o işyerinde çalışanları ortak etmek üzere kullanılacak bir Fon'a yatırılacaktır.
- Sermaye birikimleri, yeni hisseler şeklinde dağıtılacaktır. Hisselerin devri ve başkalarına intikâli, Şirketler Yasasındaki genel hükümlere tabidir.
- Bu şekilde şirkete ortak olan işçiler, belirli bir süre hisselerini devredemiyeceklerdir. Bu süre şimdilik 3 Yıl olarak belirlenmiştir.
- Fon'da biriken kullanılmayan sermaye birikimleri, işçi emeklilik ödenekleri için kullanılacaktır.

Ulusal Konut Politikası

Hükümet tarafından hazırlanan bir tadil yasası gereğince, sayıları her geçen gün artan karavanlar da, konut sayılacaktır.

Harp Malûllerine Yardım

Harp malûllerine yardım konusunda, 1977 Yılı bütçesine 530 Milyon Florinlik bir ödenek konmuştur. Özellikle harbe iştirak eden direniş örgütleri mensuplarına da çeşitli yardımlar sağlanması öngörülmektedir.

Sosyal Yardımlar

Değişik şekillerde ve kuruluşlar tarafından yapılan sosyal yardımların birleştirilmesi ve basitleştirilmesi için çıkarılan Kamu Yardım Yasası gereğince, ilk olarak Sosyal Yardım Hizmetlilerinin eğitilmesi

ele alınmıştır. Bugün için Hollanda'da 295 Kurulusta 15.900 Tam gün ve 66.800 Yarım gün çalışan sosyal hizmetli bulunmaktadır. Bu hizmetlilerin eğitimi ile hizmetlerinin geliştirilmesi için 1976 ve 77 Yılı bütçelerinden 778 Milyon Florin harcanacaktır.

Diğer taraftan, toplum içindeki dar gelirliilere yapılan yardımlar yeniden gözden geçirilmektedir. Bu yardımlar, daha adil bir gelir dağılımı sağlama ilkesinden hareketle uygulamaya konulacaktır.

Akıl Hastaları ve Sakatlar Sorunu

Ruhî ve bedenî sakatlar sorununu saptamak ve çözüm yolları önermek üzere kurulan Bakanlıklararası Komisyon çalışmalarına başlamıştır. Sosyal ve tıbbî hizmetlerin ortaklaşa yürütülmesi için hazırlanan bir program, üç yıllık bir kısıtlı deneme süresinden sonra geliştirilerek Ulusal düzeyde uygulamaya konulacaktır.

Yaşlıların Sorunları

Yaşlıların sorunlarını çözümüyle yolunda yapılan çalışmaların sonuçları, kademeli olarak uygulanmaktadır. 1.Ocak.1977 Tarihinden geçerli olmak üzere, yaşlılar evleri devlet denetimine tabi tutulmuştur. Yaşlılar merkezlerinde çalışanların eğitilmesi ile bu merkez çalışmalarına yaşlıların da katılmalarını sağlamak amacıyla programlar geliştirilmektedir.

Diğer taraftan yaşlıların kamu hizmetlerinden indirimli olarak yararlanmalarını sağlamak amacıyla "Paso 65" olarak isimlendirilen bir uygulamaya başlanmıştır. Bu uygulamaya göre yaşlılara, kamu hizmetlerinde %60'a kadar indirim yapılabilmektedir.

Çocuk Kresleri

Çocuklar için kreşler, ana okulları ve oyun sahaları sağlamak amacıyla 1975 Yılında başlanan çalışmalar tamamlanmıştır. Bu çalışmalar sonucu, ödeme gücü olan ailelerin, kreşlere belirli bir ödemede yapmaları zorunluğu getirilmiştir.

Özellikle oyun sahalarının bakımı için malî yardım uygulanmasına başlanmıştır. Bugün için Hollanda'da sayıları 3000 olan oyun yerlerinden yarısına Devlet yılda 2.500 Florin yardımda bulunmaktadır.

.../.

Göçmen Sorunu

Hollanda'nın eski kolonileri olan Surinam'dan gelen 135.000 ve Hollanda Antillerinden gelen 15.000 göçmenin sorunları ile ilgilenmek üzere, Kültür ve Sosyal İşler Bakanlığında özel bir merkez kurulmuştur.

Bu merkez açtığı 70 kabul ve danışma merkezi ile göçmenlere ücretsiz hizmet vermektedir. Merkez ayrıca, geçen yıl içinde 7.500 Göçmene konut sağlamıştır.

İSVEC

Geçici Ulusal Sigorta

İsveç Hükümeti 1. Temmuz. 1976 Tarihinden geçerli olmak üzere, Ulusal Sigorta sistemini yürürlüğe koymuştur. Getirilen hükümler 1974 ve 1975 Yıllarında aralarında doktorlar, psikologlar, sosyologlar, ilim adamları ve sendikacıların bulunduğu bir komisyonun yaptığı araştırma sonucuna bağlanmıştır.

Buna göre emeklilik çağı yaklaşan kişilere son yıllarında daha kısıtlı çalışma saati uygulanmaktadır. Bu döneme emekliliğe hazırlık denmekte ve emekli olan kişilerin topluma uyumluluklarını sağlamada önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir.

Diğer taraftan toplu sözleşmeler ile sağlanmış bulunan emeklilik hakları saklı kalmaktadır. Ulusal Emeklilik Sigortası İşverenler tarafından ödenen toplam işçi ücretlerinin %0,25 Primleri ile yürütülmektedir. İlk yıl için ulusal emeklilik 400 Milyon İsveç Kronu ödemede bulunmuştur. (Bir İsveç Kronu yaklaşık 5 TL. olmaktadır) Tüm ücretli maaşlı çalışanlar bu yeni sistemin kapsamı altına girmektedirler. Kendi işinde çalışanların 10 Yıl süre ile gerekli primi ödemeleri halinde sigortadan yararlanmaları getirilen hükümler arasındadır.

Ulusal emeklilik 60 ile 65 Yaşları arasında uygulanmakta ve yararlanmak isteyenlerin tam gün yerine yarım gün çalışmaya geçmeleri zorunlu olmaktadır. Aylık için başvuran kişi çalıştığı haftalık süreyi asgari 5 Saat indirdiğini ve en az haftada 17 saat çalışmaya devam edeceğini kanıtlamak zorundadır. Görüldüğü gibi bu yeni sigorta uygulaması yarım gün çalışmaya bağlanmıştır.

Emeklilik ödenekleri kişinin bıraktığı çalışma süresi içindeki kazancının %65'ine eşit olmaktadır. Ancak aslında yapılan ödemelerin gelirinin %85-90'na eşit olduğu hesaplanmaktadır. Zira yarım gün çalışanlardan indirimli vergi alınmaktadır.

İsveç'te herkesin 65 Yaşından sonra emeklilik sigortasına tabi olduğu göz önüne alınırsa, bu yeni uygulama erken emekliliği teşvik bakımından 5 yıllık geçici bir uygulama getirmektedir.

Aile Yardımları

1. Ocak. 1977 Tarihinden geçerli olmak üzere İsveç'te Aile Yardımları

yeniden düzenlenmiştir. Buna göre hasta veya sakat çocuklar için yapılmakta olan ödemeler ailelerine veya o çocuğun bakımını yükümlenen kişi veya kuruluşlara yapılacaktır. Aynı şekilde daha fazla kazanç elde eden bir annenin çalışması zorunluğu karşısında, babasının evde kalarak çocuğa bakması şartıyla ailelere yapılan yardım ödenmeye devam edilecektir. Eski uygulamada bu tür yardımlar ancak annenin evde kalma şartına bağlı olmakta idi.

Çocuklarının hastalığı nedeniyle evde kalarak onlara bakmak zorunluğunda olan anne veya babalara 1 yıl içinde yapılan yardım süresi de artırılmıştır. Buna göre 1 Yıl içinde tek çocuklu ailelere 12, 2 Çocuklu ailelere 15 ve 3 ve daha fazla çocuklu ailelere 18 işgünü tutarında yardım yapılacaktır. Diğer taraftan hastahane vesağlık kuruluşlarında bulunan çocuklarını ziyarete giden anne ve babaların yol masrafları karşılanmaktadır.

Çocuğun evlât edinilmesi halinde, yapılan bu tür yardım 20 gün olmaktadır. Diğer taraftan kimsesiz çocuklara bir aile bulmak amacıyla bazı teşvik unsurları getirilmiştir. Buna göre 6 Yaşından aşağı çocukları evlât edinenlere yapılan yardım süresi 90 Güne çıkarılmıştır. 6 Yaşından yukarı çocukları evlat edinenlerin süresi ise değiştirilmiyerek 45 Gün olarak bırakılmıştır.

Değiştirilen aile yardımlarının İsveç Sosyal Sigorta Sistemine yılda 100 Milyon Kronluk bir malî külfet yükleyeceği hesaplanmış bulunmaktadır.

Çocuk Bakımı

1975 Yılında çıkarılan bir yasa ile Belediyeler ve Yerel İdareler çocuk bakımı konusunda hukuken yükümlü kılınmıştır. Okul öncesi ve ilk okul çocukları ile çalışan annelerin çocuklarını kapsayan bu yükümlülük gündüz ve gece çocuk kreşleri, çocuk bahçeleri ve çocuk sağlık merkezleri kanalıyla uygulamaya konulmaktadır.

İlk olarak gündüz kreşlerinin talebi karşılıyacak seviyeye çıkarılması için 5 Yıllık bir program uygulamaya konulmuştur. 5 Yıllık süre içinde Belediyeler ve Yerel İdareler 100.000 kapasiteli yeni kreşler açacaklardır. Ayrıca 50.000 kapasiteli çocuk bahçesi ve eğlence yerlerinin sağlanmasında program altına alınmıştır.

Yasa gereğince çocuk bakımı uzman kişilerin yetiştirilmesi hükümete ait olmaktadır.

.../.

Belediyeler ile Yerel İdarelere bu konuda malî yardım yapılması hüküm altına alınmıştır. 1.Ocak.1977 Tarihinden itibaren yeni kreşler için hükümet işletme masraflarına yılda 14.000 Kron yardımda bulunacaktır. Eskiden 7.500 Kron olan yardımın 2 katına yakın artırılması soruna verilen önemi göstermektedir.

Çocuk bakımı konusunda 1976 Yılı içinde 2.900 Milyon Kron kamu harcaması yapılmıştır. Bu harcamanın 1977 Yılından itibaren yılda 5.000 Milyon krona ulaşacağı hesaplanmaktadır.

Çalışan kadınlar için açılacak kreşler işverenlerce ödenecek primler ile sağlanmaktadır.

İş Kazası Sigortası

1976 Yılında İsveç Parlamentosu kabul ettiği bir yasa ile iş kazası sigortası dalında büyük yenilikler getirmiştir. Bu yenilikleri şu şekilde belirtebiliriz:

- İş kazası sigortası ödenekleri, kişinin normal kazancına eşit seviyeye getirilmiştir.
- İş yerinde meydana gelen tüm kazalar ile hastalıkların ve diğer meydana gelen zararların tümü bu sigorta kapsamı altına alınmıştır.
- İş kazası sonucu daimi işgöremez durumunda olduğu saptanan kişilere hemen emeklilik aylığı bağlanacaktır.
- İş kazası ödenekleri para kıymetinin dalgalanmasına göre otomatik olarak ayarlanacaktır.
- Yeni yasa ile genel emeklilik sigortası ile iş kazası sigortası arasında uyumluluk sağlanmıştır. İş kazası ödemeleri, kişinin belirli bir oranda üretim gücünü etkilerse 65 Yaşına kadar devam edecektir.
- İş kazası sigortasındaki yeni uygulama tamamen işverenlerden kesilen primler ile sağlanmaktadır.

İSVİÇRE

İşgücü Piyasası

22.Haziran.1951 Tarihinde yürürlüğe konmuş olan, işgücü yasasını zamanın şartlarına uydurmak için 19.Mart.1976 Tarihinde bir Tadil Yasası çıkarılmıştır. Buna göre Konfederasyon, Kantonlara yeni iş imkânları yaratmak üzere teknik ve malî yardımlarda bulunmaktadır. Ekonomik bunalımının etkilerini gidermeyi amaçlayan bu yasaya göre, bütün işsizlere ya geçici iş temin edilmekte, ya da meslekî eğitim kursları açılmaktadır.

Çalışma Saatleri

1.Ocak.1976 Tarihinden geçerli olmak üzere, İsviçre'de haftalık çalışma saati 46'dan 45'e indirilmiştir. Buna göre sanayiî kesimi ile hizmet ve büro işçileri toplu sözleşmelerle azamî çalışma süresini daha da indirmeye olanak sağlamıştır.

Meslekî Eğitim

İleri bir meslekî eğitim uygulamasına sahip İsviçre 14.Haziran.1976 Tarihinden itibaren beden eğitimini zorunlu kılan bir yasa kabul etmiştir. Yasaya göre sanayiî, el sanatları, ticaret, bankacılık ve sigortacılık, ulaşım, otel, restoran, tarım, ormancılık ve ev hizmetlerinde meslekî eğitim kursları aynı zamanda tüm kadın ve erkek iştirakçilere spor ve beden eğitimi verecektir.

Meslekî eğitim okullarına beden eğitimi verebilmeleri için gerekli yer ve gereçleri sağlamaları bakımından 10 Yıl süre tanınmıştır.

İşsizlik Sigortası

İsviçre Federal İşsizlik Sigortası Yasası 1.Nisan.1977 Tarihinden itibaren tadil edilmiştir. Bu tadilat aslında ekonomik bunalıma karşı 1975 Yılından beri getirilen acil önlemlerin yasalastırılması olmaktadır. Yapılan değişiklikleri şu şekilde sıralayabiliriz.

- İşsizlik sigortasının kapsamı genişletilmiştir. Buna göre yarım gün çalışan işçiler, evlerde hizmet görenler ile hapishaneler ve uzun bir hastalık sonucu hastanelerden çıkanlara da işsizlik sigortası uygulanacaktır.

.../.

- Yıllık ücretli izinden yararlanmak için 1 Yıl evvel devamlı çalışmış olmak şartını karşılamak amacıyla işsizlik sigortasından yararlanılan sürenin çalışma süresine eklenmesi hükme bağlanmıştır.
- İşsizlik sigortasından 1 Yıl içinde yararlanma süresi 1975 Yılında 90 Günden 120 Güne çıkarılmıştır. Yasa bazı özel durumlarda bu süreyi 150 Güne çıkarmıştır.
- İşsizliği önleme bakımından ancak yarım gün çalışma olanağı elde edenlere, işsizlik sigortasından kısıtlı yardım yapılması hükme bağlanmıştır. Bu yardım gerekli hallerde 18 Ay devam edebilmektedir.
- Günlük işsizlik sigortası ödeneği 68 İsviçre Frankından 102 Franka yükseltilmiştir. Ayrıca sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişi başına verilen ek ödenek de 4 Franktan 6 Franka çıkarılmıştır. (Bir İsviçre Frankı yaklaşık 10.-TL.)
- İşsizlik sigortasından yararlananlara bu süre içinde hastalık ve kaza sigortalarının gerekli hallerde uygulanması hükme bağlanmıştır.
- İşverenler, ekonomik nedenlerle işçi çıkarmak veya çalışma saatlerinde yapacakları kısıntıları Çalışma Müdürlüklerine bildirmekle yükümlü kılınmıştır.
- İsviçre'de 1 Yıl süre ile hukukî yollarla çalışan yabancı işçilerin de işsizlik sigortası kapsamına alınmaları hükme bağlanmıştır.

İTALYA

Genç İşçiler

20.Ocak.1976 Tarihinde Çalışma Bakanlığı tarafından yayınlanan bir Genelge ile çocukların ve gençlerin çalışma sorunları yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, hazırlanan bir liste ile tehlikeli, yorucu ve çocuk sağlığına uygun olmayan 89 Sanayiî işi ile 19 Sanayiî dışı iş tespit edilmiş ve bu işlerde çocuklar ile gençlerin çalıştırılması yasaklanmıştır.

Listede bulunan işlerde bazı özel koşullar altında ve Çalışma Müdürlüklerinin izni ile genç işçilerin çalıştırılması olanak dahilindedir.

İssizliğe Karşı Savaş

Çalışma hayatı ile artan işsizlik konusunda İtalya bazı önlemler almıştır; Buna göre 20.Mayıs.1975 Tarihli ve 164 Sayılı yasa ile ücretler garanti altına alınmıştır. Ekonomik nedenlerle işsiz kalan veya işyerlerinde daha az saat çalıştırılan işçilere ücretlerinin %80'i bu yasa ile garanti edilmektedir. Diğer taraftan işçi çıkarma ve kısa saatli çalıştırma aşağıdaki koşullara bağlanmıştır:

- Yerel veya işkolunda ekonomik krizin başlaması,
- Geçici piyasa dalgalanmalarının üretime etkisi,
- İşyerinin verimliliğine etki edecek şekilde meydana gelen değişiklikler,

Garantili ücret ödemeleri normal koşullar altında 3 ay süre ile verilmektedir. Bazı şartlar ile bu sürenin 1 Yıla kadar uzatılması hüküm altına alınmıştır. İşyerlerinin ekonomik kriz veya diğer nedenlerle işçi çıkarmaları, işveren ve işçilerin karşılıklı görüşmeleri ile ilgili hükümet yetkililerinin onayına bağlı olmaktadır.

Gittikçe artan ekonomik bunalım karşısında İtalyan hükümeti 30.Ocak.1976 Tarihinde yürürlüğe koyduğu bir genelge ile üretimi durduran işyerlerindeki işçilerin başka bölgelerdeki işlere yerleştirilmeleri için acil önlemler getirmiştir. Bu önlemler arasında işgücü piyasası hareketlerinin Çalışma Bakanlığında merkezi bir organca izlenmesi ile, başka bölgelere iş için nakil yapacak işçilere malî yardımlar yer almaktadır.

.../.

Medenî Yasa

8.Mart.1975 Tarihli ve 39 Sayılı Yasa ile İtalyan Medenî Hukukuna bir yenilik getirilmiştir. Bu yenilik Kanunî yaş olarak 18'i saptamakta ve bu yaşta olanlara seçme ve seçilme hakkı getirmektedir.

Aile Hukuku

152 Sayılı Yasa 19.Mayıs.1975 Tarihinde yürürlüğe girmiş ve aile hukukuna bazı yenilikler getirmiştir.

Buna göre aile içinde eşlere eşit haklar tanınmaktadır. Evlilik dışı doğan çocukların hukuken tanınması ile yasal hakları da hüküm altına alınmıştır. Yasaya göre zaman zaman yayınlanan tebliğler ile uygulama sağlanmaktadır.

Sosyal Yardım Kuruluşları

Diğer AET Ülkelerine paralel olarak İtalya da, sosyal yardım kuruluşlarının çalışmalarını düzenlemek için yasal yollara başvurmuştur. İlk olarak sosyal yardım kuruluşlarının, kuruluş ve çalışmalarına açıklık getirilmiş, ve kültürel, güzel sanatlar, turizm, boş zamanları değerlendirme, spor çalışmaları ile kamu çıkarına olan diğer bazı hususlar sosyal yardım kuruluşları kapsamı altına alınmıştır.

Alınan kararlar gereğince hükümete bu kuruluşları denetleme yetkisi verilmiştir. Hükümetin yetkileri arasında amacına uygun çalışma yapmayan, kuruluşları kapatmak veya delil almak da bulunmaktadır.

Aile Yardımları

26.Mayıs.1975 Tarihinde yürürlüğe giren 161 Sayılı Yasa ile Aile Yardımları %25 oranında artırılmıştır.

Emeklilik

Emeklilik konusunda 1973 Yılında İtalya'da başlayan çalışmalar sonucu 3 Değişik yasa çıkarılmış ve değişik emeklilik sistemleri arasında uyumluluk sağlanmıştır. Bu yasalar şunlardır:

- 3.Haziran.1975 Tarihli 160 Sayılı Yasa tüm emeklilik ödeneklerinin asgarî haddini tespit etmiştir. Ayrıca bu yasa ile bundan böyle emeklilik ödeneklerinin artışları hayat pahalılığı indekslerine bağlanmıştır.

.../..

- 19.Mayıs.1975 Tarihli 153 Sayılı Yasa Tarım Reformu çerçevesinde, Tarım işçilerinin sosyal güvenlik ve emeklilik sorunlarında AET kararlarına uyumluluk sağlamıştır. Yasanın getirdiği en büyük yenilik tarım işyerlerini ekonomik nedenlerle kapanması halinde, çalışanların sosyal güvenlik ve emeklilik haklarının devam etmesidir.
- 29.Haziran.1976 Tarihinde yürürlüğe giren 177 Sayılı Yasa ile DevletMemurları ve Kamu Sektöründe çalışanların emeklilik durumları yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile diğer sektörlerle nazaran geride kalmış bulunan kamu kesimindeki emeklilik ödeneklerinde uyumluluk sağlanmıştır.

Kamu Sağlığı

Kamu sağlığı konusunda İtalya koruyucu nitelikte 3 Yasayı yürürlüğe koymuştu. Bu yasalar ile topluma açık yerlerde bundan böyle sigara içilmesi yasaklanmakta ve içkilere cezai hükümler getirilmektedir. Diğer bir yasa ile kamu ve özel kesime ait suların kirliliğe karşı korunması zorunluğu getirilmiştir. 28.Haziran.1976 Tarihinde yürürlüğe giren 234 Sayılı yasa ile bazı hastalıklara karşı herkesin aşı yaptırmayı, zorumluluğu getirilmiştir. Bu yasanın uygulanması genelgeler ile sağlanmakta olup, 1976 Yılı için vereme karşı aşı sorumluluğu uygulanmıştır. Ayrıca çeşitli bölgelerde herkesin kolera aşısı yaptırmayı konusunda da genelgeler yayınlanarak uygulamaya geçilmiştir.

İRLANDA

Genç İşçilerin Korunması

İrlanda parlamentosu, ana hatları aşağıda belirlenen Genç İşçilerin Korunması Yasa tasarısını görüşmeğe başlamıştır.

- Genç işçilerin çalışma yaşı 15 olarak saptanmıştır. 14 Yaşında olan genç işçiler ise kendi sağlık, gelişme ve eğitim durumlarını etkilememek şartıyla hafif işlerde çalışabileceklerdir. Sağlık durumları elverişli olmayan genç işçiler için çalışma yaşının saptanması Çalışma Bakanlığına bırakılmıştır.
- İşverenler, genç işçilerin yaşları, çalışma saatleri, ücretleri ve diğer çalışma koşullarını gösteren bir dosya tutmakla yükümlü kılınmıştır.
- Bu dosyalarda özellikle nüfus hüviyet cüzdanlarına dayanılarak yapılan yaş tesbiti ile, fazla mesai de dahil olmak üzere çalışma saatleri belirtilecektir.
- Gece mesaisi yasaklanmaktadır. 14 Yaşında olanlar için bu kısıtlama saat 20.00 - 08.00 arası olarak saptanırken, 15 yaşında olanlar için yasak süre saat 22.00 - 06.00 arası olarak belirlenmiştir.
- Genç işçiler için bu tasarı ile zorunlu dinlenme zamanları getirilmiştir. Buna göre 14-15 Yaşında olanlar için devamlı 4 saat çalışmadan sonra, 15-18 yaşında olanlar için devamlı 5 saat çalışmadan sonra belirli süreler konmuştur. Fazla mesailer günde 1 - 1,5 saat olarak sınırlandırılmıştır.
- Genç işçilerin ücretlerini koruyan hükümler getirilmiştir.
- Yasa tasarısı, bu hükümlere uyulmaması halinde cezai hükümler uygulamayı öngörmektedir.

Kadın İşçiler

Kadın işçilerin çalışma hayatı içindeki durumlarını inceleyen bir Komisyonun verdiği rapor ve önerileri sonucu, 20..Aralık.1974 Tarihinde Çalışma Bakanlığına bağlı olarak görev yapan "Kadın İşçiler Temsilciler Komitesi" kurulmuştur. Bu komitenin görevleri şunlardır:

- Araştırma Komisyonunun verdiği rapor ile diğer önerilerinin uygulanmasını sağlayıcı hazırlık çalışmaları yapmak,

- Kadın işçilere tanınacak eşit haklar konusunda yapılacak hukukî ve idari çalışmalara katkıda bulunmak,
- Kadın işçilere yapılan ayrıcalıkları araştırmak ve giderici önlemleri saptamak,
- Yerel ve genel yönetime, kadınların daha fazla katkıda bulunmasını sağlayıcı çalışmalarda bulunmak.

Bu komite, Parlamento Kadın Hakları Komisyonu Başkanı milletvekili-nin başkanlığında, İrlanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile İşverenler Birliğinin 3'er temsilcisi ile Ekonomik ve Sosyal Araştırma Enstitüsünün 1 Temsilcisinden oluşmaktadır.

Ayda en az 1 Kere toplanan bu komitenin idarî ve malî hizmetleri Çalışma Bakanlığınca karşılanmaktadır.

Diğer taraftan, eşit iş için eşit ücret konusunda kurulan özel bir komisyon ise 1.Temmuz.1975 Tarihinden itibaren çalışmalarına başlamıştır. Kadın ve erkek işçilere eşit ücret sağlanması konusunda çalışmalar yapan bu komite, Çalışma Bakanlığı Müsteşarı Başkanlığında, İşçi Konfederasyonu ve İşveren Birliğinin 3'er temsilcisinden oluşmaktadır. Çalışma hayatında kadın işçilere ödenen ayrıcalı ücretleri saptıyarak Çalışma Bakanına yıllık rapor veren bu komite de, özellikle işçi sendikaları çok etkin olmakta ve işyerlerinde yapılan bu tür uygulamaları komiteye getirmektedirler.

Bu çalışmaların sonucu olarak hazırlanan "İstihdam Ayrıcalık Yasası" 28.Ekim.1975 Tarihinde parlamentoya sunulmuş ve görüşülmeye başlanmıştır. Tasarı, istihdamda cinsiyet yönünden yapılan ayrıcalıkları önleyici hükümler getirmekte ve kadın işçilerin çalışma hayatı içindeki yerini, yeni hükümlere bağlamaktadır. Bu arada, erkek işçiler tarafından yapılan bazı işlerin, kadın işçiler tarafından da yapılmasını sağlamak amacıyla, işverenlerin özel kadın meslekî kursları düzenlemeleri hükmü getirilmektedir. Yasanın hükme bağlamadığı konularda ise kadın işçilerin iş mahkemelerine başvurma ve mahkeme kararı ile durumlarında eşitlik sağlama olanağı da taslak hükümleri arasında yer almaktadır.

Kamu Kesiminde İşçinin Yönetime İştiraki

1975 ve 1976 Yıllarında İrlanda da görülen ekonomik bunalım ve bunun sonucu ortaya çıkan işsizliği önleme konusunda Çalışma Bakanlığı

çalışmalar yapmaktadır. İssizliğe karşı köklü önlemler getiren yasa tasarısı 8.Ocak.1977 Tarihinde Parlamenteoya sunulmuştur. Yasa çıkıncaya kadar Çalışma Bakanlığı bazı acil önlemler almıştır.

Buna göre, 29.Haziran 1975 Tarihinden geçerli olmak üzere, işsizleri yeniden işe alan işverenlere belirli bir prim ödenmektedir. İlk olarak belirli sanayi dallarında yapılan bu uygulama, daha sonraları imalat ve tarım işkollarına da teşmil edilmiştir.

Tarım İskolunda

Mesleki Eğitim

AET üyesi diğer ülkeler gibi İrlanda'da, tarım işkolunda yoğun bir meslekî eğitim uygulaması yapmaktadır. 18 Yaşından büyük olanlara yapılan bu uygulama, modern tarımın gerektirdiği vasıfta işçi yetiştirmeği amaçlamaktadır.

Çiftliklerde çalışanlarda dahil olmak üzere tarım işçilerine 100 saatlik bir program uygulanmaktadır. Çiçekçilik ile özel çiftlikleri de kapsıyan bir programa katılanların, yiyecek, yatacak ve seyahat masrafları karşılanmakta, ayrıca kursu başarı ile bitirmelerinden sonra, tarım işkolunda verilen ücretin yarısı kendilerine ödenmektedir.

Aile Hukuku

1974 ile 1976 Yılları arasında getirilen bazı yeni yasalar ve eski yasaların tadili ile, aile hukuku günün sosyal şartlarına uydurulmuştur. Bu yenilikleri şöyle özetliyebiliriz:

- Müşterek malların herhangi bir eş tarafından, diğerinin rızası olmadan satılması yasaklanmıştır. Ancak satmak isteyen hakkı da korunmuş ve mahkeme kararı ile, eşine payını vermek şartıyla satış yapılabilmesi konusunda hükümler getirilmiştir. Bu yasa ailelerin ekonomik ve sosyal açıdan korunması ilkesine dayanmaktadır.
- Bir eşe ait herhangi bir malın, müşterek mal haline getirilmesi işlemlerinden alınan her türlü vergi ve damga resmî kaldırılmıştır. Bu hüküm, malların müşterek yapılmasını teşvik için getirilmiştir.
- Evlât edinme konusunda bütün ilgili tarafların aynı dinden olmaları hükmü kaldırılmıştır.
- Evlât edinme konusunda, bebeğin 6 aylık olması şartı, 6 hafta olarak indirilmiştir.
- Evlât edinme konusunda azamî yaş haddi 21 Yaş olarak saptanmıştır.

Sosyal Sigortalar

Son yıllar içinde İrlanda'da sosyal sigorta uygulanmasında birçok yenilikler getirilmiştir. Bu yenilikleri şu şekilde özetliyebiliriz:

- İşsizlik, işgöremezlik, hastalık, analık ve bazı şartlarla iş kazaları sigorta dallarında yapılan tek tip ödemelere ek olarak, kazanca bağlı bir ödeme sistemi getirilmiştir. Buna göre bu sigorta dallarından yararlananlar, tek tip ödeneğe ek olarak, kazançlarının %40'nı da alacaklardır.
- Sosyal sigorta kesenekleri için uygulanan tavan ücreti kaldırılmıştır. Ayrıca din görevlilerinin de, bağlı bulundukları yetkili dini kuruluşların izni ile, sigorta kapsamına alınmalarına olanak tanınmıştır.
- Prim ödemiş olsun veya olmasın, hapiste bulunan hükümlülerin eş ve çocuklarına ödeme yapılması ile başka hiç bir yerden geliri olmayan 58 ve daha yukarı yaştaki kadınlara aylık verilmesi hükme bağlanmıştır.
- 1974 Temmuz ayından geçerli olmak üzere, sigorta emeklilik yaşı 69'dan 67'e indirilmiş ve emekli ödenekleri %18 artırılmıştır.
- Sosyal sigorta ödeneklerinin, yararlananın ölümü halinde, 6 hafta süre ile bakmakla yükümlü olduklarına ödenmesi usulü getirilmiştir.
- Çocuk yardımlarının anneye ödenmesi hükmü getirilmiştir.
- 1975 Yılı Nisan ayında, çeşitli sigorta dallarında yapılan tek tip ödenekler, %23 artırılmıştır.
- İşsizlik sigortasından yararlanma süresi 1975 Yılından 6 aydan 1 Yıla çıkarılmıştır. Bu süre 1976 Yılında 15 Ay olarak saptanmıştır.
- 1976 Temmuz ayında yürürlüğe konan bir yasa ile, Sosyal Sigorta sistemi içindeki cezai hükümler artırılmıştır.
- Tarım işkolundan emekli olanların ödenekleri, tüketim malları indekslerine bağlı olarak artırılmıştır. Buna göre 1.Mayıs.1976 Tarihinden geçerli olmak üzere, emeklilik ödenekleri evliler için ayda 600 sterlinden 800'e, bekârlar ve dullar için ayda 400 Sterlinden 530'a çıkarılmıştır. (Yaklaşık olarak 1 İrlanda Sterlini 30.-TL. yapmaktadır.)

NORVEÇ

Sosyal Araştırma

Norveç, sosyal araştırmalarını 1974 ve 1977 Yıllarında "Sosyal Araştırma" isimli bir yayında toplamıştır. Bu yayının amacı, Norveç nüfusunun yaşama şartlarını, istatistiki verilere dayanarak yansıtmaktır.

Kullananlara, toplumun anlayabileceği bir dille, yaşama koşullarının karmaşık sistemi ve gelişmesi anlatılmaktadır. Bu nedenle yaşamın en önemli sayılan 8 bölümü hakkında bilgi verilmektedir. Bu bölümleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- | | |
|---------------------|-------------------------------------|
| - Genel Sağlık, | - Konut durumu, |
| - Çalışma hayatı, | - Boş zamanların değerlendirilmesi, |
| - Gelir ve tüketim, | - Suçlar, |
| - Eğitim | - Sosyal refah önlemleri. |

Yayında ayrıca demografik bilgiler ile istatistikler de yer almaktadır. Gelecek yıllarda, sosyal çevre ve ortam ile beslenme konuları da araştırma ve yayın kapsamına alınacaktır. Yayın hiç bir siyasî amaç gütmeyi için, açıkça belli olan eşitsizlik alanları için öneri getirmemektedir.

Yayının iç ve dış dünyada çok ulumlu karşılanması sonucu, İngilizce, bir özeti de basılarak piyasaya sürülmüştür. Bu nüsha da, bütün istatistik ve tablolar aynen alınmış, sadece metinlerde özetleme yapılmıştır.

Göçmen Politikası

Göçmenler ve özellikle yabancı işçilerin bazı sorunları konusunda yeni önlemler getirilmiştir. Bu konuyu ana hatları ile şöyle özetleyebiliriz:

- 1.Şubat.1975 Tarihinde konan yabancı işçilerin Norveç'e girme yasağı, aslında 1 Yıl süreli olarak alınmışken, süresiz olarak uzatılmıştır. Kuzey ülkeleri işçileri, bu yasağın kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu uzatma kararının nedeni, göçmenlere uygulanacak refah politikasının kesin olarak saptanamayışı olmaktadır. Zira son yıllar içinde göçün niteliği, işgücü göçünden, aile fertleri ve gençlerin göçü şekline dönüşmüştür.

- Göçmen sorunları ile ilgili olarak bir danışma kurulu oluşturulmuştur. Bu kurul, acil sorunları inceleyerek, pratik çözüm yolları önermektedir.
- Çok acil olan konut sorunu ile ilgili olarak, Göçmen Konut Kurumu oluşturulmuştur. Resmî bir kuruluş olan bu kurum, göçmenlerin konut sorunu ile ilgili çalışmaları yürütmektedir.

Genç İşçiler Sorunu

1975 ve 1976 Yıllarında görülen ekonomik bunalım ve bunun sonucu olarak özellikle genç işçiler arasında görülen işsizliği çözümlemek amacıyla bazı önlemler getirilmiştir. 20 Yaşından küçük işçilere, acil önlem olarak şu uygulama yapılmaktadır:

- İşsiz kalanlara 6 haftalık zorunlu meslekî eğitim kursları açılmıştır.
- İşyerinde yapılacak meslekî eğitim kursları için hükümet malî yardım yapmaktadır.
- Kamu kesiminde genç işsizlerin çalıştırılması için özel programlar geliştirilmiş ve bunu sağlamak için mali kaynak temin edilmiştir.

Zorunlu meslekî eğitim kursları, işyerlerinin ihtiyacına göre düzenlendiğinden, kursu bitirenlerin iş bulma olanakları artmaktadır. Kursa katılanlara belirli bir ödenek yapılmakta, ayrıca seyahat masrafları karşılanmaktadır.

İşverenlere, kendi ihtiyaçlarına göre genç işçi yetiştirmeleri için malî imkân sağlanarak işyeri kursları açılması sağlanmıştır. Bu tür kursa katılanlara doğrudan doğruya bir ödeme yapılmakta, işyerlerine ise kurs masraflarını karşılamak üzere malî yardım verilmektedir.

Kamu kesiminde genç işsizlere iş imkânı yaratmak için geliştirilen programlar önceleri yapı ve inşaat işkollarında uygulanmıştır. Ancak bunun yetersizliği karşısında uygulama, sağlık, büro, parklar ve çevre geliştirmesi dallarına da teşmil edilmiştir. Belediyeler ve yerel idareler tarafından yürütülen bu programların bütün malî desteğini hükümet karşılamaktadır.

Yaşlı İşçiler

Norveç'te, 1.Mayıs.1976 Tarihinde yürürlüğe konan bir tadilât ile Yıllık İzin Yasası değiştirilmiş ve yaşlı işçiler için özel

hükümler getirilmiştir. Buna göre 60 Yaşına giren işçilere, yıllık 24 Günlük ücretli izinlerine ek olarak 6 Günlük bir izin hakkı tanınmaktadır.

Ayrıca bu ek tatil için işçilere, gelirlerinin %11'i ek ödeme olarak verilmektedir. Yıllık ücretli izinlerin bir kerede kullanılmasını zorunlu kılan hükümde, yaşlı işçiler için değiştirilmiştir. Buna göre yaşlı işçiler, isterlerse 30 Günlük bir tatil, isterlerse 24 Günlük bir, ve 6 Günlük ikinci bir tatil yapabileceklerdir.

İşten Çıkarma

İşten çıkarma hükümlerini yöneten yasa hükümleri, 7.Mart.1975 Tarihinden geçerli olmak üzere değiştirilmiştir.

Eski uygulamada, 20 Yaşından sonra bir işçinin, aynı işyerinde 2 Yıl çalıştıktan sonra tazminat hakkı doğmaktaydı. Yapılan değişiklik ile gerek yaş ve gerekse çalışma süresi tahdidi kaldırılmıştır. Buna göre, işverenler, işten çıkaracakları her işçiye tazminat ödemekle yükümlü kılınmıştır.

İşçinin Yönetime İştiraki

Sınai Demokrasi

Belirli sayıda işçi çalıştıran Anonim Şirketlerin karar ve yönetim organlarında işçilerin temsil edilmelerini sağlayan Yasa, 12.Mayıs.1974 Tarihinde yürürlüğe girmiştir. Daha sonraki yıllarda bu uygulama, yayınlanan kararnameler ile madencilik, imalat, ve inşaat şirketlerine de teşmil edilmiştir. 1974 Yılında ise bu uygulama ticaret, ulaşım ve nakliye, oteller ve lokantalar da dahil olmak üzere tüm hisseli şirketlere teşmil edilmiştir.

1975 Yılında Norveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Lo) ile işverenler Birliği arasında varılan anlaşma ile uygulama belirli işçi çalıştıran tüm kooperatiflerde sağlanmıştır. Bugün için diğer bütün şirketlerde işçinin yönetime iştiraki konusunu incelemek üzere bir komisyon çalışmalarını sürdürmektedir. Konu 1978 Yılında sonuca bağlanacaktır.

Hükümet, 1976 Yılından beri kamu kesiminde devlet görevlilerinin iştiraki sorununu incelemektedir.

Çalışma Saatleri

19.Nisan.1976 Tarihinden geçerli olmak üzere Norveç'te normal işlerde azamî çalışma süresi haftada 40 Saat olarak belirlenmiştir. Vardiya gibi değişik çalışmaların uygulandığı işyerlerinde ise bu süre haftada 36-38 Saat olarak belirlenmiştir. Yasal bir değişiklik olan bu uygulama aslında sendikaların toplu sözleşmeler ile elde ettiği haklara uyumluk sağlamak amacıyla çıkarılmıştır.

İş Kazaları Ödemeleri

Sorumluluk Hükümü

13.Şubat.1976 Tarihinden beri, İş Kazalarında sorumluluk arayan hüküm kaldırılmıştır. Bu tarihten önce, iş kazalarında, işçi veya işverenin sorumlulukları saptanmakta ve ödemeler buna göre orantılı olarak yapılmaktaydı.

Yapılan değişiklik ile bu hüküm uygulamadan kaldırılmış ve iş kazası ödemeleri, sorumluluk veya nedenleri araştırılmaksızın verilmeye başlanılmıştır.

İş Müfettişleri

4.Haziran.1976 Tarihinde yayınlanan bir kararname ile, iş müfettişlerinin yetkileri, değişen zamana göre yeniden düzenlenmiştir. Buna göre müfettişler, yasada belirlenmeyen konularda da, işçilerin korunması ilkesinden hareketle gerekli önlemlerin sağlanmasında yetkili kılınmıştır.

Alkolikler Sorunu

Ağır bir şekilde vergilendirilmesine rağmen, alkollü içkilerin satışındaki artış ve alkolikler sorunu, Norveç Parlamentosunu bu konuda bir araştırma ve soruşturma komisyonu oluşturmağa zorunlu kılmıştır. Araştırma sonucu, alkoliklerin bir sorun olduğu saptanmış ve bu konuda özel ve kamu kuruluşlarının yetersiz olduğu ortaya konmuştur.

Alınan acil önlemler arasında, alkollü içkilerin reklâmının yasaklanması gelmektedir. Basılı her şekilde reklâmın yasaklanmasından sonra neon, pano ve diğer şekillerde daimi reklâmın yasaklanması için çalışmalar sürdürülmektedir. 1978 Yılı içinde, bu konudaki kısıtlamaların tümünün yasallaşacağı beklenmektedir.

.../.

Sakat Gençlere Yardım

Norveç'te, zorunlu okul yaşının 16 olduğunu göz önüne alan hükümet, 1.Ocak.1976 Tarihinden geçerli olmak üzere, sakat ve çalışamıyan gençlere yapılan yardım yaşını, 18'den 16'ya indirmiştir. Zorunlu okul yaşı içinde eğitim yardımı alan bu tür gençler, 16 ile 18 Yaşları arasında, belediyelerin yaptığı yardımlar dışında herhangi bir ulusal yardım kuruluşundan yararlanamamakta idi. Böylelikle, çocukların aileleri yanında kalmalarına büyük olasılık getirilmektedir.

Diğer taraftan rehabilitasyon yardımları yaşının da 18'den 16'ya indirilmesi ile uyumluluk sağlanmış ve okuldan çıkan gençlerin bu yardım ile özel bir eğitim görmelerine olanak tanınmıştır.

Sosyal Yardım Kuruluşları

1975 Yılında Norveç parlamentosunun yaptığı bir araştırma sonucu, yerel sosyal yardım kuruluşlarının yetersiz olduğu saptanmıştır. Bu rapor üzerine gerekli önlemleri alan Hükümet, belediyeler ve yerel idareler tarafından yürütülen sosyal yardım kuruluşları için 100 Milyon Norveç Kronu (Bir Norveç Kronu yaklaşık 3.-TL) ayırmıştır. Bu yardımın büyük bir kısmı, sosyal yardım kuruluşlarını yeterli ve kalifiye personel ile donatılmasına harcanacaktır.

Yaşlılar Sorunu

Toplum içinde yaşlıların durumunu saptayan bir araştırma raporu, 1975 Yılında tamamlanarak Parlamento tarafından ele alınmıştır. Rapora göre, yaşlılarla birlikte, emeklilerin de sosyal sorunlarını ele almak gerekmektedir.

Gelecekte, yaşlılara alıştıkları çevre ve ev içinde mümkün olduğu kadar fazla kalma olanağı tanımak üzere çalışmalar yapılmaktadır. Yaşlılara kendi evlerinde hizmet götüren kuruluşlara daha fazla yardım yapılacak ve yaşlılar huzur evleri yerine, değişik yerlerde yaşlılar merkezleri kurulacaktır. Bu şekilde yaşlılar kendi evlerinde kalabilecek, fakat zamanlarını değerlendirebilecek merkezlere sahip olacaklardır. Faaliyette bulunan yaşlılar huzur evlerinin geliştirilmesi için Norveç Konut Bankası kredi açmakla yükümlü kılınmıştır.

Diğer taraftan yaşlıların bakımı ile sorumlu tüm personelin modern koşullarla eğitilmesi öngörülmektedir. Bilgi dağıtımı ve toplanması, danışma ve yol gösterme, yaşlılar sorununun büyük bir bölümünü oluşturmaktadır.

Yaşlılara öncelikle telefon sağlanması ve masraflarının karşılanması için bir program geliştirilmiştir. Programın malî desteğini Hükümet karşılamaktadır. 1975 Yılında bu program için 20 Milyon Kron harcanırken, 1976 Yılında 24 Milyon harcandığı görülmektedir.

**İsveç Sendikacılığı
Açısından;
Sosyal Politika,
Aile Politikası
ve
Çokuluslu Şirketler**

İÇİNDEKİLER

	<u>Sahife</u>
ÖNSÖZ	
I-- SENDİKACILIK HAREKETİ ve SOSYAL POLİTİKA	
Sosyal Refah Politikası	1
Sosyal Adalet İçin Sendikaların Görevleri	1
Sendikacılık Hareketi Refah Yollarını Açar	2
Çalışma Hakkı	3
Sağlıklı Olma Hakkımız	4
Konut Hakkımız	6
Ekonomik Güvenlik Hakkımız	7
Ekonomik ve Sosyal Güvenlik Hakkımız	9
Bilgi Alma Hakkımız	9
II-- SENDİKACILIK HAREKETİ ve AİLE POLİTİKASI	
Eşitlik Üzerine Kurulmuş Bir Toplum	11
Geçmişte, Günümüzde ve Gelecekte Ailenin Durumu	11
Eğitim	13
Çalışma Piyasası	15
Çocuk Bakımı	17
Ekonomik Görüşler	19
Aile Hakları	21
Mesken ve Servis Kolaylıkları	21
Tüketici Politikası	22
Boş Zamanlar	23
Sendika Faaliyeti	24
III-- SENDİKACILIK HAREKETİ ve ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER	
Sendikal Hareket ve Çok Uluslu Şirketler	26
İstihdamda Güvenlik ve Diğer Sendikal Sorunlar	27
Üretim ve İstihdam Fırsatları Üzerinde Uluslararası Rekabet	29
İsveç, Endüstriyel Kuvvetini Kaybetme Tehlikesi İçinde Bulunmaktadır	30
Uluslararası Hale Getirilen Büyük İşyerleri Tarafından Yaratılan Mevcut Ekonomik ve Politik Sorunlar	30
Çok Uluslu Şirketlere Karşı Ekonominin Demokrasileştirilmesi	31
Madde Madde Çalışma Programı	33
Uluslararası İşbirliği	33

	<u>Sahife</u>
Ticaret ve Endüstri Politikası	34
Ekonomik ve Siyasal Tedbirler Para Politikası	38
Mali Politika	38
Tüketim ve fiyat Politikası	39
İşçi Sendikaları Hareketi Belirli İlkeler	39
Çok Uluslu Şirketler	41
Yasaların İsteddiği Hususlar	42

Ö N S Ö Z

Görüş ve incelenenize sunduğunuz bu yayının Türk sendikacılık hareketinde önemli bir eksikliği gidereceği kanısındayız. Ele alınan sorunlar ve bu sorunlarla ilgili görüşler, bugün Türkiye'de üzerinde en çok söz edilen konular halindedir.

Kısa adı IO olan İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonunun yayınlarından tercüme edilerek bilgilerinize sunulan bu kitapçıkta kısaca yer alan hususlar şunlardır:

1. Sendikacılık hareketi ve sosyal politika,
2. Sendikacılık hareketi ve aile politikası,
3. Sendikacılık hareketi ve çok uluslu şirketler.

Konu başlıklarının incelenmesinden, önemi hakkında hemen fikir sahibi olmak mümkündür. Bilhassa yayının birinci bölümü olan sosyal politika konusu, Türk sendikacılığında ve Türk-İş'in tarihinde hiç bir zaman bugünkü kadar üzerinde çok konuşulan bir konu olmamıştır. Kongrelerimizde, toplantılarımızda birinci planda tartışması yapılan mesele, sosyal politikadır.

Burada sosyal politikayı partiler politikası ile karıştırmamak lazımdır. Burada daha çok toplumsal olaylar ve yaşantı üzerinde durulmaktadır. Ekonomik, Sosyal, Güvenlik, Konut Politikası, Sağlık, Çalışma hakkı gibi önemli sosyal sorunlar yayınının esasını teşkil etmektedir.

Aile politikası ve çok uluslu şirketler bölümlerinin de arkadaşlarınızın ilgisini çekeceği umundayız.

Bütün bu konularda Türk sendikacılarının ve sendikalarının görüşleri elbette vardır. Ama bunu bir kere de İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonunun görüşü açısından değerlendirmek faydalı olacaktır.

Bu yayınımda yukarıda başlıklarını verdiğimiz konular ayrı ayrı bölümler halinde incelenmektedir.

Yararlanılması dileği ile saygılar sunarız.

TÜRK-İŞ İCRA KURULU

I
S E N D İ K A C I L L İ K
H A R E K E T İ
V E
S O S Y A L P O L İ T İ K A

SOSYAL REFAH POLİTİKASI:

İsveç'teki sendikacılık hareketi içerisinde sosyal politikanın önemli bir yeri vardır. Toplumumuz işçi hareketinin rehberliği ve gösterdiği ışık altında adım adım reforma doğru ilerlemektedir. Sistemimizde eşitlik esastır. Gücümüzü, işçilerinizin ve sendikalarımızın dayanışmasından almaktayız.

Ancak hala sınıflar arasında önemli farklar bulunan bir topluma yaşamaktayız. Refah düzeyi eşit bir şekilde dengelenmemiştir. Amacımız sosyal refah politikasını adaletli olarak gerçekleştirmektir. Şu anda toplum sınıflarında çelişkiler görülmektedir. Refah politikası yönünden zayıf ve güçlü arasındaki mesafe sosyal yasalar içinde gizlenemez. Bu mesafe sürekli olarak devam eder. Sosyal refah politikası, işçi hareketinin bir parçası olarak bizi hedefinize şu şekilde ulaştırır: Fırsat eşitliği-ne sahip adaletli ve dengeli bir toplum.

İş güvenliği temel ihtiyaçtır. Bizim refahımızı temin edecek ve toplumumuza adil bir refah politikası sağlayacaktır. Herkes iş sahibi olmadaki payında veya hakkında eşittir. Güvenlik konusunda herkes aynı hakka sahiptir.

Sosyal adalet ve eşitlikle ilgili sendika taleplerinin derin kökleri mevcuttur. Politik demokrasilerde işçi hareketi bir kez yer aldı, bundan sonra bütün hedefini toplumun sosyal düzenine yöneltir. Adaletli bir sosyal düzen için çabalarını sürdürür. Verdiği mücadelede bugün varılan ve varılacak olan refah düzeyini sağlamaya çalışır.

Günlük çalışma hayatı çeşitli problemlerle doludur. Sendika hareketi bu taleplere daima bir çözüm getirir. Sendikacılık hareketi sosyal adaletsizliği ve eşitsizliği baştan beri farketmiş ve bunlarla mücadelesini sürdürmüştür.

SOSYAL ADALET İÇİN SENDİKALARIN GÖREVLERİ:

Sosyal politikadaki değişiklikler sendika üyelerinin günlük ihtiyaçlarından dolayı sendikalar tarafından oluşturulmaktadır. Sosyal Adaletle ilgili sendika talepleri, sendika faaliyetlerinin tabiatından doğmaktadır.

Refah kavramı değişmiştir. Şimdi bu kavram ücretler vergiler ve reformlar arasındaki kompleks ilişkilerin ağırlığına dayanmaktadır. Bu da sendikaların sosyal reformu açıklamasını gereksindirmektedir. ./...

Sosyal demokrasi, işçi hareketinin gözettiği eşitlik ve adaleti kendi başına ortaya çıkarır. Sendikaların sosyal politikadaki talepleri ise şöyledir:

- Güvenlik: herkesin refah payını eşit olarak temin eder.
- Dayanışma: İşbirliği ve arkadaşlık içinde, rekabet ve egoizmin yerini alır.
- Eşitlik: Az olana çok verir.
- Hürriyet: Her şahsi taarruzdan zulüm, ekonomik çöküntü, sınıfların adaletsizliğinden korur.
- Demokrasi: politik, sosyal, ekonomik demokrasi şahsın hayatına yol verne fırsatını temin eder.

SENDİKACILIK HAREKETİ REFAH YOLLARINI AÇAR:

LO Sosyal politikada kendine düşen kısımda şu üç şekilde rol oynamaktadır.

1. Kendi sigorta şemalarıyla,
2. Güvenlik temin eden toplu iş sözleşmeleriyle,
3. Yeni kanunları getirmekle.

LO'nun insiyatifi sonucu bir çok reformlar hakikat olabilmektedir. LO güvenlik sistemini sözleşmelerle oturtturnayı da başarmıştır.

Üyelerini ücret artışının önünde götürmekte, hastalık ve istifalarda işçilerin güvenliklerini güvence altına almaktadır. Bu da toplu sözleşmeyle elde edilen sigorta şemasıyla sağlanmaktadır.

Toplunun ekonomik güvenceyi sağlaması kendi görevidir. Ancak bunun ilerisinde kanuni olarak veya toplu sözleşmeyle LO, devamlı istekleri karşılanmaya çalışmaktadır. Üyenin durumu ve garantisi kendi seçtiği sendikanın metoduna da bağlıdır.

Toplu iş sözleşmeleriyle elde edilen sigorta plânları üyelere güvenlik temininde çok büyük rol oynamaktadır. Bu, üyelerin kendi sigorta planlarıdır. Sendikalar duruma, yarara, ana paraya, idareye ve bunlarla ilgili hallere göre karar vermelidir.

ÇALIŞMA HAKKI:

Çalışma, güvence ve refah insanın en büyük hakkıdır. Çalışma hakkının bütün amaçlarına erişmedesinde LO çok büyük faaliyet göstermiştir. Sosyal refah politikasındaki özel kaynaklar kullanılarak birçok istihdam güvencesine kavuşmuştur. Sosyal sigorta vasıtasıyla, insan hasta olan, iş olanağından yoksun olan kişi çalışmadığı halde orta derecede bir gelir elde etmektedir.

İstihdam güvencesini içeren yeni kanun ve getirdiği tedbirle özel sorunları olan gurubun istihdamı sağlanmış ve böylece o kişilerin durumları da güçlendirilmiştir. İntibak gurubu böylece daha fazla kişiyi kapsamakla kalmayıp, yeteneğe, rehabilitasyon merkezlerinde yetişmeye göre de iş tevzii yapılmıştır.

Yaşlıların emeklilik hakkı daha bir manalanmış, tam gün çalışıp genç yaşta istifa eden kişilere yaşlılıkta emeklilik bağlanmış, eğer isterlerse, emekli olduktan sonra çalışabilme hakkı verilmiştir. Diğer guruplara, uygun part-time iş sağlanması için çalışılmıştır. Kısmi emeklilik ödemesiyle ilgili çalışmalar yapılmıştır. Her İsveç vatandaşı 60-65 yaşında işten ayrılıp emekli olabilir. Yanlız emeklilik hakkı 65 yaş olduğundan o yaşa kadar yarı emeklilik maaşı alır. Ancak bu arada istediği yerde part-time olarakta çalışabilir.

Vazife başında hiç kimse işten zarar görmek istemez. İşyeri sağlığı çok mühim bir konudur. İşyeri bunu temin etmelidir.

Mesleki sağlık servisi işyerleriyle devamlı irtibat halindedir. Rollerini tamamen zararı önleyici mahiyettedir. İşçiye gelecek en ufak zararı dahi araştırıp, bunu önleyici tedbirler almaktadır. Küçük, büyük işyeri olarak hepsini kapsamaktadır.

LO, bu konuda şunları öngörmektedir:

a) Sosyal görevliler ve iş gücü servisi ve diğer ilgili sendikalar ortak çalışarak istihdam olanaklarını arttırabilir ve iş bulamayan çok daha fazla kişiye iş imkânı sağlayabilir.

b) Sendikalar işverenlerle beraber part-time iş olanağını arttırabilir. Böylece kısmi işle ilgili erken emeklilik olanağını sağlar.

./..

c) İşçiler, kendi çalıştıkları işyerleriyle ilgili sağlık kontrol servislerine çok daha etkin olup, bu yerlerin daha iyi çalışması için, sağlık bürosu ücretlerinin kendi işyerleri tarafından karşılanmasını sağlayabilir.

d) Sağlıkla ilgili daha birçok doktor ve sağlık personeli eğitilip verimi artırabilir. Böylece en ufak işyerleri dahi bu sağlık yerlerinden daha fazla yararlanabilir.

SAĞLIKLI OLMA HAKKIMIZ:

Eğer hayatınızı paylaşmak ve etkili olmak istiyorsak sağlıklı yaşamak gerekliliği vardır. Toplum, fertlerin sağlıklı bir hayat yaşamalarının sorumluluğunu kısmen üzerine almalıdır.

Koruyucu tedbirler gereklidir. Sağlık servisleri hem iç, hem dış çevre ile ilgilenmelidir. Biz, güvenceli çalışma çevresi, iyi sağlıklı barınacak yer, kanalizasyon ve dengeli beslenmenin hızlanmasına öngörmekteyiz.

Sağlık servisinin, önleyici sektörü, hastalık ve bulaşıcı hastalıkları kontrol altına almaya yönelmiştir. Hiç kimse başkalarının sağlık-sız durumundan faydalanamaz. Tedavi için para ön plâna sürülemez. Bütün sağlık merkezleri halk için çalışır.

Bugün her yerde, herkes sağlık servislerinden eşit şekilde faydalanmaktadır. Bütün çabamız bunu genelleştirmektir.

Sağlık alanında da bölümler mevcuttur. Bazı alanlardaki kişilere daha ihtinam gösterilmelidir. Aynı zamanda sanayi hayatında çalışma koşulları ve sağlık bozukluğu arasındaki ilişkiler üzerine araştırmaların gelişmesi şarttır.

İO üyelerinin, sağlıkları için gelirlerinin büyük bir kısmını tedaviye yatırımlarını istenemektedir. İlaçlar, tedavi ve sağlık sorunlarının bedava hallolması ana amaçlarımızdan biridir.

Toplum ilaç sanayiini üzerine almalı, ilaçların reklamı önlenmeli ve boş yere ilaç tüketimi yok edilmelidir.

Hasta ve sağlık personeli ile ilişkiler daha insani ilişkiler için-
de olmalıdır.

Sağlık hizmetlerinin artması, sağlık personelinin artması değildir.
Yeni metodlar, tedavi usulleri uygulanmalıdır.

Tedavide, hastanın sağlığı ile geniş çapta ilgilenilmelidir. Sağlık
servislerindeki işçilerin haklar da gözetilmelidir.

Sağlık servislerinde artan ücret ve ülke içindeki ekonomik koşulla-
rın zorlaşmasından dolayı, hükümet bütün alanlarda, kısıtlanasız sağlık
hizmetinin işçilere getirilmesinin olanaksız olduğunu ifade etmiştir.
Öncelikle bir sağlık yardımı yapılmasının şart olduğu kanısındaız. LO,
bütün bu zor şartların farkında olup bunların giderilmesi için abala-
maktadır. Ancak LO şu anda, işçilerin az derecede sağlık hizmetinden
faydalandığı için, bu hizmetlerin bütün işçilere şamil olmasına alış-
maktadır.

LO, şunları öngörür:

- 1- Sağlık hizmetleri herkesi kapsamalıdır.
- 2- Toplum, tekreesyon, fiziksel kültür ve açık hava faaliyetlerini
fazlalaştırmalıdır.
- 3- Bütün sağlık hizmetleri halk için olmalıdır.
- 4- Sağlık araştırmaları ve bu alanda eğitim, büyük ölçüde meslek
hastalıkları, toplum içinde çok görülen hastalıklar ve sanayi-
leşme sonucu ortaya çıkan hastalıklar doğrultusunda yapılmalıdır.
- 5- Sağlık personeli ve hasta ile ilişkiler iyi yolda geliştirilme-
lidir.
- 6- Sağlık hizmetleri parasız olmalıdır.
- 7- Sakat kişilere yapılacak teknik yardımlar parasız olmalıdır.
- 8- İlâç kolundaki üretim ve tüketim gayeye uygun olmalıdır.
- 9- İlâç sanayii devletleştirilmelidir.
- 10- Hastalara tedavileri ile ilgili fikirlerini açıklamaları sağlan-
malıdır.
- 11- Sağlık personelinin tümüne bir takım haklar verilmelidir.
- 12- Personl için eğitim ve ileri eğitim sağlanmalıdır.
- 13- Sağlık servislerinde, personelle ortak çalışma sağlanmalıdır.

./..

KONUT HAKKIMIZ:

Yaşamımızın çoğu zamanını evimizde geçirdiğimizden, evlerimizin bizim üzerimizde çok büyük etkisi vardır. Bunun için evlerinize büyük bir itina göstermeliyiz.

Son 10 yıl zarfında mesken konusunda görülen darlık ortadan kaldırılmıştır. Hatta birçok yerde konut fazlası bile mevcuttur.

İyi mesken, kötü mesken arasındaki farklılığı da belirlemiş durumdayız. Ülkedeki iyi, kötü mesken yerleri de belirlenmiştir. Bu bölgelerde vergi farklılığı bile mevcuttur. Mali yönden daha iyi olanlar daha iyi konutların bulunduğu yerleşme alanlarında ikamet etmektedirler. Böylece sosyal farklılık ortaya çıkmaktadır. Buna bir son verilmelidir. Asgari bir yaşam koşulu konulmalıdır. Bütün konut alanları da ortak kamu malı olmalı ve herkese eşit konut düşmelidir.

Bugün ev yapımı çok kârlı olup, bazı kişilere bu konuda özellik tanınmaktadır. Konut konusunda bir sistem konulmalı, eşit şekilde pay edilip, kâr oranları ortadan kaldırılmalıdır.

Bugün ev inşaatı oldukça pahalı olmaktadır. Devlet malzemeyi temin etmeli, bu alandaki metodları da tamamlamalıdır. Böylece metod, kapital ve yere sahip olan devlet, inşaatı, az bir zaman içinde ucuza çıkarabilir.

Bugün birçok ev boş olarak beklemektedir. Bunun sebebi hatalı çizimdir. 10, toplum içindeki bu anormal çizimlerden dolayı uğranılan kayıpları önlemeye çalışmaktadır. Çizim şeklini islah etmeye başlamıştır. Ancak bugün halâ birçok yerde az gelire sahip aileler kötü şartlar altında yaşayıp, kötü evlerde oturmaktadır. Gelecek 10 sene içinde bütün evler, mutfak, oturma odası, ailedeki her fert için bir yatak odasına sahip olacaktır.

Bütün ev sahiplerinin evleriyle ilgili isteklerini de belirtmesi önemli sayılmaktadır. Konut konusunda da demokratik olunmalıdır. Birçok mülk sahibi kooperatif olarak ev veya mülk sahibi olmayı tercih etmektedirler.

Böylece LO Şunları Öngörmektedir:

- 1- Konut piyasasındaki ticaret, tesirli bir konut politikasıyla önlenmelidir.
- 2- Devlet, faiz oranı düşük olarak konut kredisi vermelidir.
- 3- Tek aile konutunda gelirden değil, vergiden faizi düşmelidir.
- 4- Konut yapılacak olanlara devlet sahip olmalıdır ve devlet satmalıdır.
- 5- İnşaat yapımından devlet sorumlu olmalıdır.
- 6- Kooperatif veya kâr gayesi olmayan konutlar dışında, bozuk inşaattan dolayı kira kaybından, ev sahibi yerine bütün toplum mali yönden sorumlu tutulmalıdır.

EKONOMİK GÜVENLİK HAKKIMIZ:

Yaşam güvenliğinin bütün yönleri ele alınmalıdır. Sosyal refah politikasının en önemli amaçlarından biri ana ekonomik güvencede eşitlik hakkıdır.

Çalışma olanağı olmayıp, bu ekonomik güvenliği elde edemeyecek kişiye, çalışabilecek kişilerin dayanışmasıyla yardım yapılması gereklidir.

Hastalıklı olma, iş bulamama, çalışamama veya erken emeklilik bu alanın diğer yönünün bir trajedisidir. Bu kişilere çalışanlar el uzatmalı, yani toplum yardım etmelidir.

Bu sorundan etkilenen kişilerin standartları değişmemelidir. Vatandaşlara uygulanacak standart ve herkese asgari bir seviyeyi garanti eden bir ücret birçok bakımdan yararlı olacaktır. Fakat bu, devlete çok pahalıya mal olacak ve bu usul bazı önemli reformların geriye bırakılmasına sebep olacaktır.

Daha da önemlisi işçi sendikaları, çetrefil bir yolda olan sosyal güvenlik sistemini, geliştirmektedir. Bunu halletmek için toplu sözleşme yolunu seçmişlerdir.

Yardama ihtiyacı olanlar bunu elde etmekte pek başarılı olamazlar. Zira bu yardımı elde etmek için konulan yollar hakkında yeterli bilgi kendilerine verilmemiştir.

./...

Bu karmaşıklık ortadan kaldırılmalıdır. Sistem otomatikleştirilmeli, herkes anında yardımdan faydalanma olanağına sahip olmalıdır.

Ancak güvenlik sistemi yalnız para değildir. Hizmet ve ihtiman da çok önemli rol oynar. Geliştirilmiş sosyal hizmetler ve iyi sosyal güvenlik sistemi çok önemlidir. Bu geliştiği zaman toplum olarak tam bir güvenceye gireriz.

10 Böylece Şunları Talep Eder:

- 1- Sosyal güvenlik sistemi öyle geliştirilmelidir ki, sistenden sağlanan gelirden herkes faydalanmalı veya asgari standartlar garanti edilmelidir.
- 2- Servis ve ihtimanla ilgili sosyal çabalar öncelik kazanmalıdır.
- 3- Devlet soruşturma heyeti, hastalık güvencesini garanti altına almalıdır. Hastalığın ilk gününden itibaren ödeme yapılmalı ve esas kazanç ayarında olmalıdır.
- 4- Sağlık servisi ücretsiz olmalı, genel güvenlik sigortasından ayrılmalıdır.
- 5- Yurt dışındakilere uygulanan sağlık sigortası geliştirilmelidir.
- 6- Sanayi hastalıkları ve sakatlanmalarda, kendi asıl ücretleri ödenmeli, ücretinin %100 ü kadar bir tazminat verilmelidir.
- 7- Erken emekliye ayrılma zorunluğunda, esas ücret ödenmelidir.
- 8- Belediye konut yardımı geliştirilmeli ve bütün ülkeye şamil olmalıdır.
- 9- Sanat ve sanat dışı çalışanlar arasındaki emeklilik farkı dengeli olmalıdır.
- 10- Garanti altına alınmış ödenek tabir edilen bazı yardımlar yapılmalıdır.
- 11- Yardımlar ve sosyal güvenlik ile ilgili belediye harcamaları dengelenmelidir.
- 12- Sosyal güvenlik idare merkezlerinde sendika temsilcileri de bulunmalıdır.
- 13- Toplu iş sözleşmeleri ile elde edilen üye sigortaları ve diğer güvenlik tedbirleri, işçilerin kendi teminat altına aldıkları

sigorta yoluyla işlemelidir. Halka yönelik olmalıdır.

EKONOMİK VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKIMIZ:

Ekonomik ve sosyal güvenlik haklarımız dayanışma gücüne ve insanlığa dayanmalıdır. Sosyal Kurumlara, insan haklarını göz önüne almadan para ödenen yer olarak bakmananız lâzımdır.

Personelin korunmasını ilgilendiren hak, işçi hareketinin ve sosyal realitenin gereksinmesidir. Sendikacılık dayanışmadan kuvvet alır ve hareket gücünü buna göre ayarlar. Sosyal refah aktivitesi bütün bu kavramlara dayanmalıdır. İdeolojisi de bu olmalıdır. İnsan problemleri sosyal yönden görülmelidir. Zorluk yaratan noktaları tesbit edilmeli ve derhal çözümlenmelidir.

İşçi hareketi daha insani bir toplum kurma çabasıdadır. Sosyal talep ve ihtiyaçlar, iç ve dış çevrenizin oluşmasına ışık tutmaktadır.

10 Şunları Talep Eder:

- 1- Mahalli hükümet seviyesindeki sosyal refah hizmetleri, insan problemlerinin çözümlenmesi için gayret göstermelidir.
- 2- Dış ve iç çevrenin oluşumuna tesir eden herşey sosyal taleplere dayanmalıdır.
- 3- Emekliliğe insanı hazırlıyacak kurslar olmalı, ve emekliler sendikalarına emekli oldukları zaman da bağlı olmalıdır.
- 4- Sendikalar hakikatleri ortaya koymalı, ön yargıyla hareket edenlerle mücadele etmelidir.
- 5- Destek ve yardımı ihtiyacı olan yaş gurupları için, sosyal refah servislerinin hizmetleri daha geliştirilmelidir.
- 6- Bütün bu sosyal işlerin tam anlamıyla yürütülmesi işçinin bağlı olduğu sendikaya verilmelidir. Ancak bu yetki hükümet tarafından kontrol edilmelidir.

BİLGİ ALMA HAKKIMIZ:

Sosyal refah eğrisi devamlı yükselmektedir. Daha tesirli, daha büyük aşanalar katetmiştir. Bunun neticesi daha karmaşık ve anlaşılması daha güç olmuştur.

./..

Sosyal menfaatlerden herkes faydalanmadıkça bunlar hak diye sayılmazlar. Bu konudaki karmaşıklık giderilmeli ve herkes tarafından anlaşılır hale getirilmelidir. Şu anda bilgi vermek için basılan yazılar zor anlaşılmalıdır. Anlaşılmayan veya konuya ait teknik kelimelerle ifade edilmektedir.

Bu konularda bilgi almak isteyenler, kesin olarak herşeyi anlayamamakta böylece menfaatleri olan birçok noktayı kaçırmaktadırlar. Formlar, bu yüzden yanlış doldurulmakta ve işleme konulurken de yetkilileri zor durumda bırakmaktadır. Örneğin emeklilik konusunun uygulanmasında sık sık bu durumla karşı karşıya kalınmaktadır. Devlet bu konuyu ele alıp, kolaylaştırmalıdır. Ön bilgiler sözlü verilip, sonradan yazılı formlar şahıslara verilmelidir.

Eşitlik veya eşit muamele edilme fikri herkese verilmelidir.

Pratik sosyal refah politikası, eğitimin bir bölümü olmalıdır. Bu yardımlarla, herkesin kesin anlayabileceği şekilde, şahısların tereddütleri ortadan kaldırılmalıdır. Radyo televizyon, okul gibi eğitim yapılabilecek her yerde şahıslar eğitilmelidir. Sosyal hakların tanıtılması ve öğretilmesinde sendikacılara da çok vazifeler düşmektedir.

10 Bu Konuda Şunları Talep Eder:

- 1- Sosyal güvenlik hakkı Anayasada yazılı olarak bulunmalıdır.
- 2- Kanunlar öyle yazılmalıdır ki, kesin şekilde herkes anlayabilsin,
- 3- Formlar basit lisanda yazılmalıdır. Böylece yetkililerin işi de kolaylaşmış olacaktır.
- 4- Okullar, halka sosyal refah politikasının pratik hayattaki fonksiyonlarını anlatmalıdır.
- 5- Sosyal refah haklarıyla ilgili ana bilgiler basılmalı ve dağıtılmalıdır.
- 6- Sendikalar sosyal sorunlarla ilgili bilgilerden üyelerini faydalandırmalı ve bu işlemlerle ilgili hizmetler bütün işyerlerine bildirilmelidir.
- 7- 10, sosyal politika ile ilgili bir konsey kurmalı ve bu konuyu üye kuruluşlarıyla oturup incelemelidir.

II

SENDİKACILIK HAREKETİ

VE

AİLE POLİTİKASI

EŞİTLİK ÜZERİNE KURULMUŞ BİR TOPLUM:

Sendikacılık hareketinin hedefi eşitlik üzerine kurulmuş bir toplumdur. Herkesin ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda fırsat eşitliğine sahip olduğu ve temelinde adaletin yer aldığı bir toplum.

Günümüzde böyle bir toplum mevcut değildir. Bizim toplumumuzda daha çok sınıf ayırımına dayanan adaletsizlikler vardır.

Sendikacılık hareketi bu boşlukları dolduracak, adaletsizliklere son verecek ve arzuladığımız eşitliği yaratacak reformlar yapmayı amaç edinmektedir.

Kadın-erkek eşitliği politikası bütün eşitlik politikalarında yer almalıdır. Çeşitli sosyal sınıflardaki kadınlar eşit değildirler ve en kötü durumdakiler de bu eşitsizlikten en ağır şekilde etkilenen kadınlardır.

Teklif edilen reformlar, bu durundan en ağır şekilde etkilenen kadınlara yönelik olmalı ve en çok ihtiyacı olanlara eşitliği sağlanmalıdır.

Aile politikası her bakımdan eşitliği sağlayabilmenin yollarından birisidir. Kadın-erkek, çocuk-yetişkin ve çocukların kendi aralarındaki eşitlik. Eşitliğe dayanan bir aile politikası bize sınıf ayırımı olmayan bir toplum kurmakta yardımcı olabilir.

GEÇMİŞTE, GÜNÜMÜZDE VE GELECEKTE AİLENİN DURUMU :

"Geçmişte aileler beraber yaşar ve beraber çalışırlardı. İnsanlar mutluydu ve herşey yolunda giderdi."

Bu sözleri ne kadar sık duyarız? Gerçekte bu o zamanların azınlıkları için, yani hayat seviyesi yüksek olan fertleri için, geçerli olan romantik bir efsane olmaktan öteye gidemez. Pekçok kişiye göre hayat hiç bir çıkış yolu olmayan, bitmek tükenmek bilmeyen bir eziyetti. Yoksulluk, açlık ve nüfus artışı mutlu bir aile hayatı sağlamadı.

Sendikacılık hareketi kuvvetlenip daha iyi şartlar getirene kadar ailelerin durumlarında bir değişiklik olmadı. Toplumun refahı arttıkça ayaklarını daha sağlam basabildiler.

./..

Sendikacılık hareketi, toplumdaki refah payı, adaletsiz bir şekilde dağılsa bile, ailelerin eskiden berihayal ettikleri güven hissini büyük ölçüde sağlayabildi.

Aynı zamanda aile bünyesinde de değişiklikler oldu. Erken yaşta evlenmeler, daha az sayıda çocuk, daha fazla boşanma. Günümüzde tek ebeveynli aileler çoğunluk teşkil etmektedirler. Refah ve daha fazla eşitlik seçme hürriyetini arttırdı ve bunun sonucu olarak kadın-erkek arasındaki ilişki yeni bir şekil aldı.

Günümüzde çalışma hayatına atılmak isteyen kadınların sayısı hızla artmaktadır. Artık kazançlı istihdam yetişkin kadınların hayatının belirgin bir karakteristiği olmuştur.

Aynı zamanda karşı cins rollerinde de değişiklikler olmuştur. Bununla beraber, halihazırdaki roller derin köklüdür ve uzun süredir kalıplaşmış düzenleri değiştirmek için zamana ihtiyaç vardır. Bundan dolayı çocukların yetişmesi ve evin sorumluluğu kadının üzerinde kalmakta devam etmektedir.

Cemiyet tarafından sağlanan çocuk bakımı genişletilmiştir. Eğer ebeveynlerin her ikisi de ev dışında çalışabiliyorsa bu tip bir bakım gereklidir. Çocuk bakımı cemiyet tarafından sağlanmasaydı karşı cinsler ve hatta çocuklar arasında da eşitlik olmayacaktı. Fakat bugün toplumumuzca yapılan bu bakım ihtiyaçlara hiçbir şekilde cevap vermemektedir.

Cemiyet için çocuklar hayati önem taşırlar, çünkü onlar yarının toplumunu oluşturmalarıdır. Yetiştirilme şartları geleceğin toplumu için önem taşımaktadır. Bu nedenledir ki, çocukların hepsinin iyi şartlar altında yetişme şansları olmalıdır.

İsveç TUC'u sınıf farklarını ortadan kaldıracak bir takım reformları gerçekleştirmek için çaba sarfetmektedir. Buna paralel olarak aile politikasının amaçları şunlar olmalıdır.

- 1- Bütün yetişkinler ekonomik bağımsızlığa sahip olmalıdırlar,
- 2- Bütün yetişkinler kişiliklerini tam olarak geliştirme fırsatını elde etmelidirler,
- 3- Çocuklar eşit şartlarda yetişme olanaklarına kavuşmalıdırlar.

./...

- 4- Toplumun bu konuda aldığı tedbirlerde yardımın öncelikle en fazla ihtiyacı olana yapılması sağlanmalıdır,
- 5- Kadın-erkek eşitliği genel eşitlik politikasının bir parçasını teşkil etmelidir.

EĞİTİM:

Yaşayan bir demokraside eğitimde fırsat eşitliği olması gereklidir. Adalet en azına sahip olanlara, en fazlasına sağlamak demektir. Eğer durum böyle değilse sınıf farkları önemle belirmektedir.

Bu dar gelirli ailelerdeki yetişkinler ve çocuklar içindir. İşsizlik, tek ebeveynli aile, ve diğer nedenlerden dolayı sıkıntı çeken aileler en fazla yardıma ihtiyacı olanlardır.

Sosyal seviyesini dikkate almadan çocuğun tam olarak kişiliğini geliştirmesine yardımcı olmak ve onları işyerinde, ailede veya toplumda olsun kadın ve erkeğin aynı işi birlikte yürüttükleri bir toplum hayatına hazırlamak okulun görevi olmalıdır. Çocuğun mevcut karşı cins rolleri hakkındaki görüşleri değiştirilmelidir.

Günümüzde okulların hepsi toplumdaki ve günlük hayattan oldukça kopmuş vaziyettedirler. Ebeveynler ve okul arasındaki temaslar zayıftır. Bütün ebeveynler okulların ve yaptıkları işin hakkında bilgileri olabilmelidir. Bunun için gerekli zamanı ayırabilmelidirler.

Geleneksel karşı cins rolleri kavramı gençleri meslek seçiminde etkilemektedir. Okulda çalışma hayatıyla pratik temas faaliyetlerinin daha fazla üzerinde durulmalıdır. Okul çocuklarına günlük çalışma hayatı hakkında daha iyi fikir verilmelidir.

Bundan dolayı LO aşağıdaki konularda ısrar etmektedir:

- 1- Öğretim bütün öğrencilerin okuldaki çalışmalarını anlamlı ve teşvik edici bulabilecekleri şekilde uygulanmalıdır. Derslerinde güçlük çeken öğrencilere özel olarak yardım edilmelidir.
- 2- Eğitim sırasıyla teorik ve pratik olmalıdır. Öğrenciler pratik işlere hazırlanmalıdırlar. Belli bir not düzeyi gerektiren sistem tüm eğitim seviyelerinde bu tip gereksinimleri ortadan kaldıracak şekilde değiştirilmelidir. ./...

- 3- Bugün bir okul günü, yerleşmiş faaliyetler ve serbest faaliyetlerin her ikisinden oluşmaktadır. Öğrenciler okul kanalıyla toplumdaki çeşitli teşkilâtlendirilmiş gruplarla temas etmelidirler. Okul ile günlük iş hayatı arasındaki temas faaliyetleri, fabrika ve işyerlerine yapılacak ziyaretlerle geliştirilmelidir.
- 4- Okullarda karşı cins rolleri üzerine mevcut fikirlere karşı etkili bir faaliyet başlatılmalıdır. Gerek erkek gerekse kız çocuklar ev işlerinin nasıl yürütüleceğini öğrenmelidirler. Kayıt esnasında kızlar ve erkekler arasında belli bir şekilde oransızlık görülen eğitim alanlarında kota sistemi uygulanmalıdır.
- 5- Öğretmen eğitimiyle ve bu konuda hazırlanmış ilâve materyalle kadın-erkek rolleri sorunu ele alınmalıdır.
- 6- Ev-okul arasında işbirliği daha fazla bilgi edinilmesi yoluyla geliştirilmelidir. Ebeveynlerin iştirak etmelerini engelleyen faktörler ortadan kaldırılmalıdır. Ebeveynlerin boş zamanlarında katılmalarıyla okulla işbirliği sağlanabilir. Ebeveyn sigortası sistemi ile gelir kayıpları önlenabilir.
- 7- Geniş tedrisatlı okullar ve liselerdeki okul çağı çocuklarının tümüne geleceğin ebeveynleri olarak eğitim verilmelidir. Bu kızları olduğu kadar, erkek çocukları da içine almaktadır.
- 8- Yetişkinlerin eğitimi için maddi olanaklar büyük ölçüde arttırılmalıdır. Çocuk denetimine ebeveynin de katılması daha iyi bir şekilde sağlanırsa kişilerin yetişkin eğitimine katılmaları kolaylaştırılmış olur.

Bu yüzden LO'nun işverenlerden bekledikleri:

- a) Eğitimde ve iş seçiminde cins rolünün etkisini değiştirmek için aktif bir şekilde işbirliği yapmaları. Çalışma hayatı ile pratik temas (PRYO) faaliyetleri bunun metodlarından birisi olabilir. İşyerinde, fabrikada veya okul günlerinde ofislerde pratik eğitim her iki cins için de mümkündür.
- b) Herkes için iş başında eğitimi sağlamakta ve sendikaların bu konuda kesin etkileri olmasında daha fazla sorumluluk yüklenmeleri gerekir.

./..

- c) İş saatleri dahilinde sendika eğitiminin yer almasına müsaade edilmelidir.

Diğer taraftan sendikalara düşen görevler:

- a) Özellikle PRYO faaliyetlerini yürüten öğrencilere müfredatın bir parçası olarak sendikal iş hakkında sürekli bilgi sağlamak,
b) Sendikal ve politik toplantılarda okullar tarafından yapılan işi tartışmak,
c) Eğitim çerçevesi içinde karşı cins rolleri kavramında değişiklik yapmak için işbirliği içerisinde olmak,
d) Sendikal eğitime katılmada karşılaşılan engellerin kaldırılmasına yardımcı olmak.

ÇALIŞMA PIYASASI:

Aile politikasının temelinde her ferdin çalışma hakkına sahip olması yer almaktadır. İş, ekonomik bağımsızlığı sağlar. Bu kendine güven ve şahsi tatmin yaratır.

Son on yılda evin dışında çalışan kadınların sayısı büyük ölçüde artmıştır. Nedense çalışan erkeklerin sayısında azalma görülmüştür. Ekonomik gelişmemiz, daha çok kadının çalışması sonucu olmuştur.

İstihdamı isteyen birçok kadın olmakla beraber buna engel olan faktörler vardır.

- Çocuk bakımı kolaylıklarının olmaması,
- Eğitim ve pratiğin eksikliği,
- İş fırsatlarının yokluğu,
- Erkek ve kadın için birer tane olmak üzere bölünmüş çalışma piyasası olması,
- İş ve ev arasında mesafenin fazla olması.

Günümüzde çalışma piyasası kadının aleyhindedir. Kadınlar erkeklerden daha az iş bulabilmektedirler. Daha az kazanmaktadırlar. İstihdamsızlıkla yüz yüze kalmaktadırlar ve tam gün işin garantisini veremeyen, yarım gün iş bulabilmektedirler. Erkeklerin %98 i, kadınların ise sadece %60 ı tam gün çalışmaktadırlar. ./..

Kadının toplumdaki rolüne ilişkin eski anlayış çalışma dünyasında da süregelmektedir. Sık sık kadının rolünün halâ sadece hizmet etmek olduğu düşünölmektedir. Kadın ve erkeğin işleri arasındaki engeller yok edilmelidir. Bunun için LO Çalışma piyasasında karşı cinslerin eşit olmasını istemektedir.

Çalışanların bir çoğu ağır ve yorucu işler yapmaktadırlar. Çalışma çevresi zayıf, vardiyeli olarak çalışmak yorucudur. Parça başına iş yapılması gerilime yol açmaktadır. Onların aile hayatları daha kötüdür. Aileleri ve çocukları bundan dolayı sıkıntı çekmektedirler. Demek ki, çocukların iyi yetişecekleri ortamı sağlamak için iş hayatında demokrasinin varlığı önemli bir faktördür.

Bunun için LO aşağıdaki konuların üzerinde önemle durmaktadır:

- Herkes için çalışabilme hakkı,
- Kadınlara daha fazla iş inkânı sağlayacak şekilde istihdam planlanması,
- İstihdandaki bölgesel farklılıkları ortadan kaldırmak,
- Gelişmemiş işsizliğin kadınlar için iş inkânı yaratmak amacıyla insan gücü servisleriyle yapılacak daha etkin çalışmalar ve kayıt yoluyla daha iyi değerlendirilmesi.

LO'nun işverenlerden talep ettikleri:

- 1- Tam gün çalışanlara tanınan istihdam güvenliğine ve aynı sosyal yardımlara hak kazanabilmeleri için yarım gün çalışanlara haftada en az 20 saatlik iş sağlamak,
- 2- Ebeveynlerin çalışma saatleri dahilinde çocuklarla temas edebilmelerini sağlamak. Bazı şartlar altında (örneğin; çocuğun doğumundan sonra) babanın evde kalmasına müsaade etmek, çalışma gününü daha uygun bir şekilde sokarak (6 saatlik) iş hayatını ebeveyn ve çocukların gereksinimlerine göre ayarlamak,
- 3- İşçileri işe almak ve çalışma saatlerini düzeltmekte değişik politika uygulayan bölünmüş iş piyasasına son vermek için, aktif olarak işbirliği yapmak.

LO'nun sendikacılık hareketinden bekledikleri:

- 1- Erkek ve kadınların ücretleri arasındaki farkı ortadan kaldırmak için düşük ücretleri artırmaya devam etmek,

./..

- 2- Bütün sektörlerde kadın ve erkek arasında daha iyi bir bölünme için gayret sarfetmek.

ÇOCUK BAKIMI :

Yıllardan beri 10 günlük çocuk bakımı konusunda ağırlığını koymaya çalışmaktadır. Herkes çocuğunun iyi ve emin bir şekilde bakılması için gerekli koşulları sağlayabilmelidir. Bu erkek ve kadın arasındaki eşitlik konusunda hayati önem taşır. Aynı zamanda her çocuğun eşit şartlarda büyüme şansına sahip olabilmesi açısından da aynı derecede önemlidir. Çocuklara bu tip kolaylık sağlanmasına çok fazla ihtiyaç duyulmaktadır. 1975 yılı sonbaharında İsveç'te TUC kendi üyeleri arasında bir anket yapmıştır. Bu anketin sonuçlarına göre:

- Üye sendikalardan 29.000 adet çocuk günlük bakım yerlerine yerleşmiş durundaydılar fakat daha 87.300 adet (gündüz) çocuk bakacak yere ihtiyaç duyulmaktaydı.
- Üyelerin 7-10 yaşları arasında 9.100 çocuğu, gündüz çocuk bakım yerlere bağlı olarak belediye tarafından idare edilen oyun merkezlerinde okuldaki önce ve sonra bakılmaktaydılar. Ebeveynler toplam 46.200 çocuk için bu tip oyun merkezinin olmasına istiyorlardı.
- 81.500 çocuğun günlük bakım yerlerinden başka, ayrıca denetime ihtiyacı vardı.
- Bu çocukların 26.000 adedi gece, 40.000 adedi de hafta sonlarında denetime ihtiyaç duymaktaydılar.
- 37.300 adet 11 yaşından küçük çocuk günün bir kısmında her türlü denetinden yoksun bırakılmışlardı.

Bu tip kolaylıkları arttırmak için büyük bir çaba sarfedilmelidir. 10 yıl içerisinde bu ihtiyaç kalitede bir düşüklük olmadan karşılanmalıdır. Böylece okul öncesi öğretmenlerinin eğitimi için kaynakların hızla artması gerekecektir.

10 kendi üyesi olan ebeveynlerin düzensiz saatlerde çalışmaları yüzünden çocuklarının bakımından uzak kalmalarına karşı çıkmaktadır. Yıl boyunca bulundukları yerde 24 saat bu tip kolaylıklar sağlanmalıdır.

./...

10' aşığıdaki konuların üzerinde önemle durmaktadır:

- Aile politikası reformları ele alındığında çocuk bakımı kolaylıklarına öncelik tanınmalıdır,
- 10 yıllık süre içerisinde günlük bakım yerleri ve oyun merkezlerine duyulan ihtiyaç giderilmelidir,
- Okul öncesi eğitim 6 yaşındaki çocuklar için zorunlu kılınmalı ve 4-5 yaşındakilere de genellikle verilmelidir. (Bugün İsveç'te okul çağı 7 yaşında başlamaktadır.)
- Merkezi hükümetten günlük bakım yerleri ve oyun merkezlerine yapılan maddi bağışlar hiç olmazsa personel giderlerini karşılayabilmelidir. Bu bağışlar, bölge yetkililerinin günlük çocuk bakım yeri ve oyun merkezleri inşa edecekleri şekilde planlanmalıdır. Eğer gelişme hızı düzgün bir şekilde artmıyorsa o zaman bölge yetkililerinin bu tip kolaylıklar sağlamaları, kanunla zorunlu kılınmalıdır.
- Bölgedeki yetkililer tarafından okul öncesi eğitim deneysel planlaması yapılırken, özel ihtiyaçları olan çocuklar için daha fazla gayret gösterilmesi göz önüne alınmalıdır. Böyle çocuklar için faaliyetlerin arttırılması da mümkün kılınmalıdır.
- Günlük çocuk bakım yerleri az sayıda olduğu sürece öncelikle özel bakıma ihtiyacı olan çocuklar, daha sonra sırasıyla bir ebeveynli ailelerin çocukları, öğrenciler ve diğer çocuklar göz önünde bulundurulmalıdır.
- Bakım ücretleri ödeme gücüne uygun olarak saptanmalı fakat ilerde bu tip kolaylıkların ücretsiz olması amaç edinilmelidir.
- Bakım kolaylıkları bütün yıl boyunca ve her yaşta çocuk için sağlanmalıdır. Örneğin hafta sonları, okul tatilleri, vb.
- Ebeveynleri düzensiz saatlerde çalışan bütün çocuklar için zaman kaybetmeden okul öncesi eğitim deneysel çalışmaları başlatılmalıdır.

Bu bakım yerlerinin ve oyun merkezlerinin geceleri hafta sonlarında ve daha uzun süreli açık bulundurulmaları gereklidir.

- Hastalanan çocuğun evde bakımı her bölgesel hükümette sağlanmalıdır ve bu sistem günlük bakım sistemiyle ilişkin olarak yürütülmelidir.
- Çocuğun yetiştirildiği sosyal, maddi ve kültürel şartların araştırılması amaç edinilmelidir.

LO bir kere daha günlük çalışma hayatı kuruluşunun gençlerin ebeveynlerinin ihtiyaçlarına göre ayarlanmasını öngörmektedir.

LO'nun üye sendikalardan talepleri:

- Bölge hükümeti seviyesindeki bütün okul öncesi faaliyetlerde aktif bir rol almaları,
- Çocuk bakımı kolaylıklarının bölge seviyesinde yaygınlaştırılması için ağırlıklarını koymaları,
- Halka açık toplantılar ve basınla görüşmelerde çocuk bakımı kolaylıkları sorununa değinmeleri ve aynı zamanda bölge seviyesinde baskı yapmaları.

EKONOMİK GÖRÜŞLER :

Gerek erkekler gerekse kadınlar doğumundan itibaren çocuklarıyla temas içerisinde olmaya eşit derecede ihtiyaç duyarlar.

Bu her ikisine de çalışma hakkı tanır ve eğer karşı cinsler arasında eşitlik olacaksa kendilerini geçindirmek için işlerini önemli sayınlarına yol açar. O zaman her ikisi de eşit şartlarda çocuklarının bakımını paylaşabilirler.

Sendikacılık hareketi daha fazla okul öncesi çocuk bakımı ve daha fazla iş olanağı için gayret sarfetmektedir.

Toplum çocuklu ailelere çocuk yardımı, kira yardımı, ebeveyn sigortası (ki bu yeni doğmuş veya hasta çocuğa bakmak için evde kalma inkânını tanıır) kanalıyla destek olmaktadır. Bu yardım çocuklu ve çocuksuz aileler arasındaki farkları ortadan kaldırmayı göz önüne almaktadır.

Ebeveyn sigortası ödenekleri gelir kaybının %90'ı oranındadır ve yeni doğmuş bebeğe bakabilmesi için kazançlı istihdamla evde oturan bir anne veya babaya günde 25 crown verilmektedir. Bu ebeveynlerin her ikisinin de çocuk bakımını paylaşabilmelerini sağlanmaktadır. Bu yardım 7 ay süreyle ödenmektedir.

Pek az erkek bu reformdan yararlanmaktadır. Ön yargılara ortadan kaldırmak ve bir takım ters davranışları değiştirmek için bu konuda bilginin geniş ölçüde yayılması arzu edilmektedir.

Ebeveyn sigortası planında aynı şekilde bir genişletme yapılması ebeveynlere çocuğun geleceğini güven altına almak için birlikte çalışma hakkını tanıyabilir.

LO, bu konuda aşağıdaki maddeleri öngörmektedir:

- Uygun istihdam politikası ölçüleriyle ve çocuk bakımının geliştirilmesiyle herkes kazançlı istihdama hak kazanabilmelidir.
- Ebeveyn sigortası planından yapılan ödmeden yararlanma süresi 7 aydan bir yıla çıkartılmalıdır,
- Hasta çocuğa evde bakabilme hakkı 10 günden aile başına 20 güne çıkartılmalı ve her çocuk için 5 gün ilâve izin verilmelidir.

Çocuk hasta olduğu zaman normal olarak çocuğa bakan kişi, kazançlı olarak istihdam edilmemiş anne veya baba veya da büyükanne, büyükbaba, günlük bakan kişi de olsa bu haktan yararlanması gerekir.

Ebeveynin çocuk hastalandığı zaman evde kalabilmesi için çocuğunun 10 yaşından küçük olması zorunludur. Bu 14 yaşına çıkarılmalıdır.

LO'nun işverenden talep ettikleri:

- Babaların tam gün izin veya hasta çocuğa bakmak için mazeret izni almalarını kolaylaştırmakta aktif bir şekilde işbirliği yapmaları.

LO'nun sendikacılık hareketinden bekledikleri:

Yukarda sayılan nedenlerden ötürü mazeret izni isteyen babalara karşı işverenlerin ve memurların olumsuz davranışlarını değiştirmeye çalışmak.

./..

AİLE HAKLARI :

Yetişkinler ekonomik bağımsızlıklarını elde etmiş fertler oldukları takdirde ilişkilerinde de yenibir şekil ortaya çıkabilir. Kişiler artık ekonomik bağlarla bağlı değildirler.

Bu durum İsveç'te çok yaygındır. Kanunlar modern bir anlayışla değiştirilmelidirler. Fakat bugün evli olanlar ile resmen nikâhlanmadan birlikte yaşayanlar arasında farklar görülmektedir. Resmen nikâhlanmayıp birlikte yaşayanlarda:

- Çocuğun bakımına sadece anne yetkilidir,
- Birbirlerinin mirasına hak kazanamazlar,
- Evlât edinemezler,
- Ortak eşya veya paraları kanunca düzenlenemez.

10 toplumdaki erkek-kadın arasında çeşitli şekildeki bağları tabandan eşit tutacak kararname çıkarılmasını öngörmektedir. Yani:

- Kadın-erkek arasındaki çeşitli tipte bağlarda toplunda sosyal ve ekonomik bir eşitlik olmalıdır,
- Nikâhlanmadan birlikte yaşayanlar çocuklara beraber bakabilmelidirler,
- Uzun vadeli çocuk bakımı ödeme sisteminde, boşanma halinde yapılan uygulama nikâhsız çocuk sahibi olan anneler için de geçerli olmalıdır.

MESKEN ve SERVİS KOLAYLIKLARI :

1970 lerde meskenlerdeki farklılıklar da artmıştır. Bu, sınıf ayırımı olmayan bir toplum yaratma çabaları için ciddi bir tehlikedir.

Bir ailenin görevini yapmasını ve refaha ermesini güven altına alabilmek için iyi bir yetiştirme tarzı, iyi bir çevre ve yeterli servis kolaylıklarının olması büyük önem taşır.

Mesken plânlamasında çocukların ihtiyaçları yeterli bir şekilde göz önünde bulundurulmamışlardır. Çocukların oyun sahalarının verimsiz ve sıkıcı ortamlarda yer alması önlenmelidir. Ayrıca çocuklar bir zarar
./..

gelmesinden korkmadan kapı önünde oynayabilmelidirler. Çocuklara trafik-ten uzak oyun sahaları ve bisiklet pistleri sağlanmalıdır.

Günün büyük, bir kısmını çalışarak geçiren ebeveynler oturdukları yer civarında yeterli servis kolaylıklarının bulunmasını istemekte haklıdır- lar. Tam olarak çocuk bakımı ve okul öncesi bakım kolaylıkları, dükkân- lar, tıbbi inkân ve sağlık servisleri kolaylıkları ve çocuk bakımı için tedbirler el altında olmalıdırlar. Halka açık iyi bir taşıma sistemi işe giderken sarfedilen zamanı azaltabilir.

10 aşağıdaki konuları zorunlu kabul etmektedir:

- Evler ve çevreleri çocukların ihtiyaçlarına göre planlanmalıdır.
- Oyun sahaları çocuğun gelişmesine katkılı olacak şekilde, güvenli ve teşvik edici olarak yapılmalıdır.
- İş ve ev arasındaki yolda geçirilen süre azaltılmalıdır.
- Temin edilen çeşitli servisler yakın olmaktan başka evdeki işi kolaylaştıracak şekilde olmalı ve nakûl fiyat ile taşıma kolaylık- ları sağlanmalıdır. Aynı zamanda okul öncesi bakım ve çocuk bakımı kolaylıklarıyla bölge sağlığı ve çocuk bakım merkezleri mesken civarında bulunmalıdır.

TÜKETİCİ POLİTİKASI :

İster bir dışçıye tedaviye, isterse süpermarketteki kasap tezgahına gidelin veya bir elektrik süpürgesi alalım biz hergün çeşitli malları ve servisleri tüketen tüketicileriz.

Ekat hepimiz aynı derecede randımanlı tüketici değiliz. İyi bir tüketicinin nasıl olması gerektiği konusundaki bilgi eşit olarak dağılma- mıştır. En kötü durumda olanlar genellikle bu konuda en az bilgiye sahip kişilerdir. Durum böyle olunca, toplumun tüketicilere rehberlik etme çabaları bu konuda en çok yardıma ihtiyacı olanlara yönelik olmalıdır.

Bu kişilere yardım edebilmek için de tüketicilik bilgilerinin kolay- ca elde edilebilir olması gerekmektedir. Bunu elde edebilmek için bütün bölge hükümet sahalarında tüketici kurulları olmalıdır.

./..

LO'nun bu konudaki talepleri:

- Tüketici tavsiyeleri ve rehberliği en çok desteğe ihtiyacı olanlara yönelik olmalı, böylece herkes temel tüketici bilgisine sahip olmalıdır.
- Tüketici sorunları erken yaşlarda genel eğitim programında ele alınmalı, yetişkin eğitiminde ise daha fazla önemle üzerinde durulmalıdır.
- Heryerde hükümet seviyesinde tüketici kurulları bulunmalıdır.

LO'nun sendikacılık hareketinden bekledikleri:

Halkı bilgi sahibi etmek, tüketici politikası sorunlarına ağırlık verilmesini sağlamak ve geniş ölçüde bir işbirliği politikası takip etmek.

BOŞ ZAMANLAR :

Boş vakitlerinizi ticari meraklar yönetmektedir. Amaç, hayatın niteliğini tüketim mallarını elde etmekle ölçen pasif kişilere sahip olmaktır.

Çocukların ve gençlerin her cins ticari merakla zihinlerini meşgul etmeleri sonucu büyük yekûnlar elde edilmektedir.

LO kişilerin kapitalizmden ve ticarileşmiş geleneklerden uzaklaşarak boş zamanlarını daha anlamlı şekilde değerlendirdikleri bir toplum yaratmak için çaba sarfetmektedir.

Fakat pek çok kişi boş vaktinde aktif olmayı beceremez. Kötü şartlar altında çalışılan yorucu bir iş, evden işe-işten eve uzun sürede gidip gelmek ve boş zamanlarını değerlendirebilmek için çok az servis olması onları pasif olmaya yöneltmektedir. Teşvik edici ve maddi yönden tatmin-kâr işlerde çalışanlar boş vakitlerinde aktif olabilmekte ve her türlü aktivite ile angaje olmaktadır.

Bunun için LO'ya göre:

- Toplum gerek çocuklar, gerekse yetişkinler için ticarileştirilmiş boş vakit değerlendirme faaliyetlerine karşı koymaya çalışmalı ve toplumdaki daha güçsüz grupların da boş vakitlerini anlamlı bir
- ./..

şekilde değerlendirebilecekleri kaynaklar tahsis etmelidir.

- Halka açık taşıma sistemi arabası olmayanların da olanlar kadar dinlenme yeri ve kolaylıklarından faydalanabilecekleri şekilde plânlanmalıdır.
- Bütün mesken binalarında toplum faaliyetleri için gerekli rahatlıklar sağlanmalıdır.
- Çocuk ve gençlerin faaliyetleri için maddi destekler toplumdaki çeşitli teşkilâtlandırılmış gruplar kanalıyla yapılmalıdır.

LO'nun işverenlerden bekledikleri:

- Çalışma şartlarını bütün çalışanların boş vakitlerini aktif ve anlamlı bir yönde değerlendirebilecekleri şekilde düzeltmeleri,
- Ödenen iş saatleri dahilinde sendika eğitimi ve toplantılarının yer almasına müsaade etmeleri.

LO'nun üye sendikalara çağrısı:

- Gençler arasında artırılmış sendika gayretiyle bu kişilerin topluma daha fazla bağlanmaları için çaba sarfetmeleri.

SENDİKA FAALİYETİ :

Biz sendika hareketi çerçevesinde karşı cins rollerinin eşit olması yolunda çaba göstermeliyiz.

LO'nun her üç üyesinden birisi kadındır. Bu hareketteki her üç gü-nüllüden birisi kadın olmalıdır. Toplantı veya kurslardaki her üç sendika üyesinden birisi kadın olmalıdır. Fakat durum böyle değildir. Çok az kadın iştirak etmektedir. Üstelik sendikada durumu yükseldikçe ayırım da artmaktadır.

Kadının tam olarak sendika faaliyetlerinde rol almasındaki engellerin üstesinden gelinmelidir. Biz kendi hareketimiz çerçevesinde eşitlik olup olmadığına dikkat etmeliyiz.

LO'nun Sendikacılık Hareketinden Bekledikleri:

- Gerek erkekler, gerekse kadınlar tarafından sendikacılığa daha fazla bağlılık gösterilmesini temin etmeye çalışmak.
- Ebeveynlerin sendika toplantıları, kurs ve konferanslara katılmalarını sağlamak. Denetim kolaylıkları temin edilememesi halinde bu denetimin ücreti kadar maddi yardım yapmak.
- Sendika kurslarının teşkilâtlandırılmasında yapılmaya başlanan değişikliklerin uzun kursların kısa dönemlere ayrılması ve çeşitli bölgelerde yapılması (örneğin; merkezileşmemiş bölgelerde) yönünde devam ettirilmelerine dikkat etmek.
- Sendika toplantıları ve çalışmalarının ödemiş iş saatleri dahilinde yer alması konusunda ısrar etmek. Eğer bu sorun sendikal anlaşmalarda çözülünemiyorsa o zaman kanuna uygun kararname çıkartılması gerekmektedir.
- Vardiye usulü ile veya düzensiz saatlerde çalışanların da sendikal faaliyetlerde yer alabilmelerini garanti etmek.
- Kadın üyelerinin temsil ettikleri varlıktan daha iyi faydalanılması için kampanyalar tertiplemek. Kadınlar her seviyede işe aday gösterilmelidirler.
- LO çeşitli umumî bünyelerinde ve araştırma komitelerinde kadınları üyeliğe aday göstermelidir.
- Sendika eğitim faaliyetlerinde, pratik terimlerde, bu konuda karşılaşılan sorunları gözlemek üzere kadın üyelerin iştirakini sağlamak, Bu kurslara kadın üyeleri katılmak için teşvik etmek ve onlara öncelik tanımak,
- Sendikalarındaki boş kadrolar için daha fazla kadın üyeyi iş eğitimi ve öğretimine tabi tutmak,
- Sendikacılık hareketi değiştirilmiş karşı cins rolleri için mücadele etmeli ve sendikalarda kadınların daha aktif olmalarını sağlamalıdır. Böylece çocuk ve ev sorumluluklarında erkeklerin de kendilerine düşeni yapmaları gerekir.

III

SENDİKACILIK HAREKETİ

VE

ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER

SENDİKAL HAREKET VE ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER:

Üretimde ve istihdamdaki eğilimler İsveç'te olduğu gibi dünyanın büyük bir kısmında da büyük ölçüde kapitalist prensipler tarafından uzun zamandan beri kontrol edilmektedir. Özel teşebbüslerin genişlemesi ve ferdi kârların artışı gelişmelerin ardında yatan temel itici güçlerdir. Netice itibariyle kumpanyalar bütün bir ekonomide üretimin ve istihdamın kâfi derecede genişletilmesinde hazırlık yapıcı bir durumda olamamaktadırlar. Bu, dünyada bulunan büyük bir işgücü oranının istihdamdan yoksun bulunmasına karşılık bir çok temel ihtiyaçların sağlanamaması anlamına gelmektedir.

İsveçteki ve dünyanın diğer ülkelerindeki işçi hareketleri sendikal ve politik sahalarda verdikleri mücadelelerle halkın çoğunluğuna daha büyük özel satın alma gücü sağlamada başarı kazanmışlar ve genişleyen kamu sektörünün gelişmesini ilerletmişlerdir. Bunun neticesi olarak üretim ve istihdam rakamlarında tahmin edildiğinden çok daha çabuk bir yükselme meydana gelmiştir. Bu, özel kesim ve kamu kesimi tüketimlerinde üretimin nüfusun çoğunluğunun en önemli temel ihtiyaçlarının teminine doğru yoğunlaştırılması anlamına gelmektedir.

Maafih, şu andaki ekonomik sisteminizin sonucu şunu ispatlamıştır ki, bugün ayrı ayrı ülkelerdeki ekonomi ve bunun ayrı ayrı dalları büyük çapta Uluslararası ayarlamalarla işletilmeye doğru gitmektedir. Bu çok uluslu şirketler bir çok ülkelerdeki eğilimlerde kesin bir tesir meydana getirmektedirler. Bugün çok uluslu şirketlerin genişlemeleri büyük ölçüde artan, şirketlerin birbirleriyle birleşmeleri ve şirketleri ele geçirenler tarafından başarılmıştır.

Ele geçirenlerin yanısıra yapısal bahanelerle bir şirketi ele geçiren diğer bir şirket, o şirketin kâr getirici kısımlarını alıkoymakta, geri kalanları kapatmaktadır. Ürün gelişmesi, ürünler ve satış organizasyonu ve marka isimleri ekseri muhafaza edilmekte, buna karşılık, üretim küçük fabrikalar üzerine seyrek dahi olsa yoğunlaştırılmamaktadır. Tek bir şirketin genişlemesi aynı zamanda toplumun üretim ve istihdam kaynaklarının büyük bir ölçüde bir araya toplanması anlamına da gelebilir. Çok uluslu şirketler üretim ve istihdamın kâfi derecede genişlemesi açısından bugün dünya üzerindeki mevcut sorunları çözünme yolunda başarı ./..

kazanamazlar. Tam tersi olarak onların çoğalmasına yardımcı olurlar.

Buna ilâve olarak şu andaki eğilimler, bütün dünyada yatırımları, üretimi ve istihdamı ilgilendiren konularda Uluslararası ekonomik yapının tesisine yardımcı olarak ekonomik ve politik karar veren, sayı itibariyle az olacak merkezlerin kurulması gerekliliğine işaret etmektedirler. Hatta gelecekteki kalkınma ve üretimin önemli bir dalı olan araştırma bile belirli yerlerde yoğunlaşmaya doğru temayül ederken, bir çok ülke kendilerini çok uluslu şirketlere karşı bağımsız olarak görmektedirler.

İSTİHDAMDA GÜVENLİK VE DİĞER SENDİKAL SORUNLAR :

Çok uluslu şirketlerin işçi sendikaları üzerinde yarattığı sorunlar temel olarak işçi sendikaları faaliyet alanında karşılaşılan sorunlarla hemen hemen aynıdır. Çok uluslu şirketler açısından bu şirketlerin büyüklüğü ve uluslararası bir karakterde oluşu nedeniyle bu güçlerin idare edildiği mihrak noktası işçilerin aleyhine işlemektedir.

İşçi Hareketinin uzun yıllar vermiş olduğu mücadeleden sonra başarı kazanan bugünkü durumunu zayıflatmaya yeltenen husus, çok uluslu şirketlerin ekonomi karşısında gittikçe büyüyen önemleridir. Aykırı bölgelerde harekâtlarını yoğunlaştırmak isteyen çok uluslu şirketler kendi personeli emniyetsizlik içine itmiş olurlar. Çok uluslu şirketlerin ekonomik kaynakları istihdam güvenliğinin yerini tutmaya yeterli değildir. Diğer taraftan bir şirketin tek tek fabrikalarında olan iş güvenliği, diğer milli hesaplar içinde işletilen daha küçük bir şirkete kıyasla zayıf olmasının nedeni, çok uluslu şirketin bilinçli bir şekilde yapısal rasyonelleştirmesiyle uluslararası bir seviyeye çıkarak ortaklarına daha fazla kâr sağlama yoluna gitmesidir. Çok uluslu şirketler, personelleri için, ekseriya hiç düşünmeksizin ve onların üzerinde yapacakları tepkilerin mesuliyetini üzerlerine almaksızın rasyonelleştirme programları uygulamaya başlarlar.

Güçsüz işçi hareketi bulunan, çok fazla işsizlik ile kanunların sendikal faaliyetleri mümkün mertebe yasakladığı ülkelerde çok uluslu şirketler, hiç tereddütsüz bu durundan istifade etmeye kalkışırlar. Diğer taraftan güçlü işçi hareketiyle, istihdam seviyesinin çok yüksek olduğu ülkelerde sendikal haklarla ücretler ve istihdam konusunda yürürlükte olan saptanmış kuralları kabul etmeye ekseriya mecbur tutulurlar. Bu sebeple çok uluslu şirketler işçi hareketinin ve iş güvenliğinin zayıf olduğu

ülkelerde faaliyetlerini rahatça yürütebilirler. Güçlü Milli İşçi Sendikaları kuruluşları tarafından tutulan pozisyonların şirketlerin artan bir şekilde Uluslararası bir hale gelmesiyle zayıflatıldığı müşahade edilmiş bulunmaktadır.

Çok uluslu şirketler müzakerelerde oldukça kuvvetli yer tutarlar. Şirketlerin yönetimi tarafından yatırımlar, üretim ve istihdam konularında alınan kararların bu şirketlerde çalışan işçi sendikaları temsilcilerince tartışılması oldukça zordur. Hatta müzakerelerde şirketi kimin temsil etmeye hakkı olduğunu bulmakta bir hayli güç olabilir. Bir kural olarak yalnız şirketin yönetimi, grubun değişik kısımları için ücretler, istihdam şartları, yatırımlar üretim ve insangücü planlarıyla ilgili bilgiler vermeye yetkilidir. Mali taraftaki dökümantasyonlar özellikle kifayetsiz olmakta, maksatlı olarak kârlar düşük gösterilmekte, hatta zararlar müzakerelerde tartışma vasıtası olarak kullanılmaktadır.

Ücret görüşmelerinde kullanılan zaman bir ülkede diğer ülkeye göre farklılık gösterdiği için, şirketin yönetimi birkaç ülkede veya birkaç tabii şirkette yapacağı müzakerelerde pek seyrek olarak bir defa ve aynı zaman içinde mücadele verir. Bu grubun ehemmiyetli bir kısmını çabuk etkisi altına alacak, işçi uyumsuzluklarında daha az bir tehlike olacağı anlamına gelebilir.

Görüşmelerde, yerini aldığı zaman çok uluslu bir şirket için bilgi ve karar yapma gücü üzerinde tekelciliğini direkt olarak veya kesin tehditde bulunarak üretim ve yatırımı dolayısıyla da işi bir başka ülkeye transfer etmeyi mümkün kılmak oldukça kolaydır. Bu tehdidi savurmak daha görüşmeler gelişme safhasındayken bile mümkündür. Bunun bir benzeri olarak da, sendikaların uygulayacakları grevlerin etkisini önlemek için üretimi bir başka yere transfer edebilmeleri mümkündür.

Uluslararası seviyesindeki işçi sendikaları işbirliğinin zayıf oluşu ve birleşik hareket grubundan yoksun bulunması hususlarından, güçlü olan çok uluslu şirketler şu anda bile istifade edebilirler. Uluslararası çevrede işçi sendikaları hareketi kusurlu olarak koordine edilerek politik ve dini kanaatlere göre bölünmeye doğru gitmektedir. Buna ilâveten, değişik organizasyonel formla, bir ülkeden diğer ülkeye değişkenlik gösteren ücret anlaşma şekilleri, kuvvetsizlik, ekonomik kaynaklar, eğitimin zayıf düzeyde oluşu, ve dil güçlüklerinedeniyle bazı zor durumlarla çalışma hayatında karşı karşıya gelinmektedir. ./...

İş güvenliğinin olmayışı uluslararası işçi hareketinin etkinliğini zayıflatmakta, bu durumda çok uluslu şirketlerin bir ülkede bulunan personeli diğer bir ülkeye aktarmasına yardımcı olmaktadır. Çok uluslu şirketlerin doğu blokuyla kurdukları bağlantılar şirketlerdeki sendikal çalışmalarını zor kılmaktadır.

Bununla beraber sendikal kuruluşlar tarafından yeni bir Uluslararası düzen geliştirilmekte olup dayanışmayı sağlayacak çeşitli hareketler yapılarak gittikçe yaygınlaştırılmaktadır. Buna bağlı olarak uluslararası iş sekreteriyalarının büyük çapta himayelerinde çeşitli kategorilerdeki şirket konseyleri tek tek olarak çok uluslu şirketlerin içerisinde mevkiilerini yükseltmişlerdir. Bu şirket konseyleri bilgi ve buluşların mübadele edilmesine müsaade etmekte, aynı zamanda ortak hareketlerde yapılacak görüşmeler için bir mahkeme gibi davranmaktadır. Büyük bir bölümü yapılmakla beraber, işçi sendikaları işbirliğinin uluslararası bir seviyede kâfi derecede gelişmesi ve tatmin edici yön almasından önce yapılacak daha bir çok iş vardır.

ÜRETİM VE İSTİHDAM FIRSATLARI ÜZERİNDE ULUSLARARASI REKABET:

Çok uluslu şirketler üretim ve istihdam açısından genişlemeyi ihmal etmekte, o şirketler tarafından yatırımlar üretim fabrikaları ve işleri için plânlanan yoğunlaşma hareketleri diğer şirketleri ele geçirenler tarafından yapılmakta ve bu durumda ülkeler arasında sert bir rekabete sebep olmaktadır. Ülkeler arasındaki rekabet birbirlerinin durumunu zayıflatmakta ve bu husustan çok uluslu şirketler kendi avantajları açısından istifade etmektedirler. Örneğin, bu sorunları olan ülkelere cömertçe para yardımları ve çeşitli şekillerde bir takım haklar verilerek yatırım yapabilmeleri, zorlayarak kabul ettirilmeye çalışılmaktadır.

Bundan başka çok uluslu şirketler çok yüksek oranda genişleme istidadı gösteren endüstrileşmiş ülkelerin alanlarına yatırımlarını kanallı etmeye devam etmektedirler. Endüstrileşmiş ülkelerle, kalkınmakta olan ülkelerin kenar bölgelerinin daha ziyade kuvvetli satınalma gücü olan pazarlardan yoksun oluşu genellikle büyük uluslararası şirketleri için yatırım yapma hususunda ilgi çekici yerler değildir. Buna rağmen gelişmekte olan ülkelerde belirli bir takım yatırımlar yapmaya devam edilmektedir. Maafih bu yatırımlar sınırlı büyüklükte yapılacak ve üçüncü dünya ülkelerinin halâ ihtiyaç duyduğu büyük temel gereksinimler, örneğin gıda maddeleri ve işler uluslararası pazarlama ekonomisi şartları

./..

altında sağlanmayacaktır. Aşırı derecede yaygın ve bilinçli bir şekilde kontrol edilen ekonomik çabalarla bu sorunların üstesinden gelinebilir.

İSVEÇ, ENDÜSTRİYEL KUVVETİNİ KAYBETME TEHLİKESİ İÇİNDE
BULUNMAKTADIR :

Şu andaki eğilimlere karşı koymak için hiçbir şey yapılmazsa, İsveç kendisini uzun dönem görüş açısından Avrupanın kenarında bulacak ve Bölgesel Avrupa sorunundaki rolünün var olduğunu kabul edecektir. Son yıllarda İsveç şirketlerinin dış ülkelerdeki, özellikle Avrupada ve İsveçte yaptıkları yatırımlar ve iş imkânları açısından ne kadar hızla genişlediğini görmek mümkündür. Buna karşılık yabancı şirketler İsveçte yaptıkları yatırımlara ve üretim plânlarına çok az ilgi göstermişlerdir. Bu ülkede daha ziyade mevcut bulunan firmaların satınalma ile ilgili hususlarını teknik olarak tecrübeli kâr haddi yüksek ve genişlemeye ihtiyaç duyan İsveç şirketleri ile İsveç firmalarının satış organizasyonundan istifade etmeye büyük ölçüde ilgi gösterilmiştir. Bu iki eğilim İsveç ekonomisinin ilerideki beklenen genişlemesine kuşku vermektedir. Endüstriyel sektördeki genişleme nicelik açısından yeterli değildir ve çok meziyeti olan doğada da bu kâfi değildir. Tabiatıyla bu, İsveçteki istihdamda olumsuz etkiler meydana getirecektir. Üstelik İsveç şirketlerinin genişleme için son çareleri Avrupanın daha ziyade merkezi kısımlarına doğru mihrak noktasını oluştururken, bu önemi gittikçe artan pazara doğru araştırma ve geliştirme üniteleriyle üst yönetim genel merkezinin buraya kayabileceğini görmek beklenilebilir.

ULUSLARARASI HALE GETİRİLEN BÜYÜK İŞYERLERİ TARAFINDAN
YARATILAN MEVCUT EKONOMİK VE POLİTİK SORUNLAR

Uluslararası düzeydeki büyük işyerleri dünyadaki mevcut sorunlardan daha fazla mesuldür. 1960 ve 1970'lerdeki para krizlerinde büyük uluslararası şirketler kesin bir rol oynamışlar, ellerinde paraya çevrilebilen ve bir ülkeden diğerine kolaylıkla transfer edilebilen oldukça büyük kıymetli mallar bulundurmışlardır. Gerçekte onlar kapitallerini bir kur-
dan diğerine transfer ederek para krizinde direkt olarak büyük transferlerin canlanmasını temin eden spekülasyondaki dalgalanmalardan da dolaysız olarak mesul duruma düşmüşlerdir.

Ticari münasebetlerin yer aldığı bir grup veya kontrol edilemeyen fiyatlarda birbirleri arasında yakın ekonomik bağlantıları olan şirketler kendilerini haklı çıkarmak için fiyat seviyeleri yükseldi şeklindeki açıklamaları gittikçe artan müşterek bir deyiş haline gelmiştir. Bir ülkeye ihracatta bulunan diğer bir ülkede fiyatların sabitleştirilmesi sorununun fiyatları gözetim altında bulunduran milli sistem üstesinden gelmektedir. Bu da gösteriyor ki, uluslararası hale gelinmede olan büyümler enflasyonist baskının artmasına sebep olmaktadır. Uluslararası derecede iş gören gruplar iç ekonomik politikanın etkilerini karşı taraftaki mali bağlantılarının geniş bir hareket sahasına sahip olmasıyla bertaraf edebilirler.

Çok uluslu şirketler kendi seçtikleri ülkelerde kârlarını açıklamakta çok büyük fırsatlara sahiptirler. Kârlarını vergilendirme maksatları için diledikleri şekilde değiştirerek vergi oranı uygun olan ülkelere daha yüksek olanlarını ayarlarlar.

ÇOK ULUSLU ŞİRKETLERE KARŞI EKONOMİNİN DEMOKRASİLEŞTİRİLMESİ

Eğer çok uluslu şirketler tarafından yaratılan sorunlar ile uğraşmak istiyorsak, kalkınmada devlete ve çalışan nüfusa kesin söz hakkı verilmesi için ekonomi mutlak surette demokrasileştirilmelidir. Ekonomik kalkınmaya çoğunluğun temel ihtiyaçlarına göre yön verilmelidir. Herhangi bir uluslararası ekonomik işbirliği her ilgili ülkenin kontrolü altında bulundurulmalı, çok uluslu şirketler tarafından sevk ve idare edilmemelidir.

İşçi Hareketinin, büyük şirketlerin yoğunlaştırılmış güçleri tarafından yaratılan sorunların çözümündeki çabaları çok eski yıllara dayanmaktadır. İsveçin ilk sosyal demokrat başbakanı Hjalmar Branting 1886 yılında Gövle İşçi Kulübünde yaptığı konuşmasında demokrasileştirilmesinin gerekliliğini, aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:

Günümüzde ve çağımızda kendisine sahip çıkma anlayışında olan bir işçi hareketi mutlak surette toplumsu olmalıdır. Toptan üretimde ekonomik önceliklere ve bununla bağlantılı hakları benimsene esasına dayandırılmalıdır. Esnaf ticareti ve küçük sanayilerin içinde bulunan vergi yollarına tıkalı engellere ve benzerilerine doğru olan, gerici sert uygulamaya ve teşebbüs eğilimlerini dikkate alarak bunlara tersine çevirmek için karşı durmayı böylece kabul ettirmiş olur. Mevcut durumlarda şunu
./..

da kavramıştır ki bu adı geçen toptan üretimde iş ve sermaye oranlarındaki durmadan olan yükselmelerin sayıca azalan ellere tevdi edilmesi, halk kitleleri ile malı mülkü olmayan ücretlileri sermayedarların ve bağımsız orta sınıfın hizmetinde bulunmaya mecbur edecek ve gelecekte toplumun bel kemiği parçalara ayrılarak dağılacak ve yok olacaktır. Bu olaylardan meydana gelen ve korkunç bir şekil alan bu vahim durumun üstesinden gelebilmek açısından bu soruna eğilenler tarafından açıklanan yegane çözüm tarzı milyonerlerin kapitallerin medeni hukuka ve ekonomik duruma uygun bir şekile getirilmesidir.

Saha ve çevre şartlarına uydurma açısından tehlike gösteren İsveçteki endüstriyel genişleme, devlet ve işçi tarafından çok uluslu şirketlere hakim bir duruma gelinmesi gerekliliği üzerinde durulmasının yetersiz olduğunu ispatlamaktadır. Büyük İsveç şirketlerinin İsveçte üretim ve istihdam inkânlarını kâfi derecede genişletmesi bizim için oldukça önemlidir.

Mümkün olan en yüksek kazançlılık seviyesini meydana getirmek için büyük bir hırsla mücadele noktasına gelindiği zaman, önceki hakim zümrenin saltanatına son verme amacına yardımcı olunacaktır. Gelecekteki ekonomide eğer hakimiyet kapital tutucularının eline bırakılırsa, İsveç istihdam ve üretim açısından büyük ıstıraplar çekebilir.

Öyle bir dünyada, ana ihtiyaçların halâ büyük ölçüde temin edilememiş olması ve ortalama satınalma gücünün çok kötü bir vaziyette bulunması nedeniyle bu karşılanmamış ihtiyaçlara yönelik kalkınma büyük bir hızla genişleme göstererek, bu durum çok uluslu şirketler tarafından yaratılan, kondilerini kâr menfaatleri açısından harekete getirdiği üretim ve istihdamın birarada toplanmasını önlemeye yardımcı olacaktır. Bütün bunların üstünde kalkınmakta olan ülkelere, sanayilerini ve tarımlarını kalkındırmaları için daha fazla maddi yardımda bulunularak böylelikle o ülke halkına çok uluslu şirketlerin karşılamadığı gereksinmelerinin karşılanması hususu çok önemlidir.

Hatta endüstrileşmiş ülkeler için bile uluslararası yaygın işbirliği, hem bu amaca ulaşabilmek ve hem de çok uluslu şirketler tarafından yaratılan sorunların üstesinden gelebilmek için gereklidir.

Bundan sonra uzun dönemde bütün dünyayı kapsayan, bir derecede devletler arasında mevcut bulunan teknik ve ekonomik işbirliği sayesinde, kaynakların sadece planlamasını ve dağıtımını yaparak, bunun çok uluslu şirketler tarafından uygulanan uluslararası iş dağılımı sisteminin yerini almasını temin etmektir. Bu gibi işbirliğinde ekonominin demokratik bir biçimde kontrol edilmesi esas alınmalıdır.

İsveç kapitali, kontrol edilir bir biçimde ve bu projeye katılan ülke işçilerinin menfaatini elverişli bir şekilde koruyan uluslararası ortak bir programın yapılmasını istemektedir.

Manafih bugün bir çok önemli ülkelerde bulunan hükümetler sermaye ve çok uluslu şirketlerin yanlısıdır. Biz Birleşmiş Milletler ve Kalkınma için ekonomik işbirliği gibi uluslararası kuruluşlardan da uygulama alanında yeni bir dünya ekonomik düzeninin temel taşına teşkil edecek uzun dönem anlaşmaları tesis etmeyi mümkün kılacağına karşı fazla ümit beklememekteyiz. İsveç bunu aklında tutarak uluslararası bir seviyede ikili ekonomik işbirliği geliştirmek için bir şekilde çaba sarfetmelidir. Diğer ülkelerle yapacağımız doğrudan doğruya temaslar, öncülleri geçmemize ve belirli ikili ekonomik projeleri başlatmamıza önayak olacak ve böylelikle çok uluslu şirketlerin iş dağılımı ekonomik sistemine doğru olan bağımlılığımızın zamanında azaltılması mümkün olacaktır.

MADDE MADDE ÇALIŞMA PROGRAMI

ULUSLARARASI İŞBİRLİĞİ:

1. OECD Kuralları ile sermayeyi liberal kılma ve GATT anlaşmasıyla istihdam ile ekonomik ve sosyal kalkınma üzerinde planlanan Uluslararası yatırımların değerlerini ve tesirlerini takdir etme açısından İsveç hükümeti öncelikle Uluslararası anlaşmaları saptama doğrultusunda hareket etmelidir. Eğer bu durum sermayeyi liberal kılma konusundaki OECD kurallarında değişiklik yapılmasının imkânsız olduğunu ispatlarsa, o zaman İsveç bir takım yenilikler getirilmesi açısından o kuralları yeniden tetkik edecektir.

2. Çok uluslu şirketlerin faaliyet alanlarını genişletici, sınırları geçen ve kontrol edilemeyen yatırımlarına ilişkin uluslararası anlaşmaları İsveç bundan böyle inzalamıyacaktır.

./..

3. Araştırma, üretimin geliştirilmesi, üretim pazarlama ve hammadde sağlanması konularında diğer ülkelerle kesin bir ekonomik işbirliği tesis edilmesine İsveç Hükümeti öncelik tanımalıdır. Şunu da ekilden çıkarmak gerekir ki, bu maksatla seçilen ülkeler ve şirketlerdeki bu işbirliği alfabalı ülkelerdeki bütün vatandaşların menfaatleri doğrultusunda olmalıdır.

4. Kuzey ülkeleri arasındaki yakın işbirliği atılacak uygun bir adım olacaktır. Kuzey ülkeleri blokunda bulunan işçi sendikaları hareketi kuzey ülkeleri arasında yakın ekonomik ve endüstriyel bağların tesis edilmesine öncelikle yönelmelidir.

5. Gelişmekte olan ülkelere endüstrilerini ve tarınlarına kendi temel ihtiyaçları yönünde kurmalarına yardım etmek için daha fazla mali desteğin sağlanması elzemdir. Böylece bu yardım sayesinde çok uluslu şirketlerin şimdiki üstün baskılarından kurtarılarak bağımsız bir duruma getirileceklerdir.

6. Kalkınmakta olan ülkelerle olan ekonomik işbirliği projesi tamamlayıcı parasal yardımlarla başlatılmalıdır. Özellikle hammadde üreten ülkelerle çok uluslu şirketlerin tabii kaynaklar üzerindeki egemenliklerini gevşetmek için bunları tüketen ülkeler arasında işbirliğini tesis etmek çok önemlidir. Bu nedenle üretici ülke ve tüketici ülke kuruluşlarının oluşmasına destek sağlanması gerekmektedir.

TİCARET VE ENDÜSTRİ POLİTİKASI

Aşağıda Belirtilen Uzun Dönem Hedeflere Ulaşılmalıdır

1. Demokratik ilkelere dayalı ekonomik kalkınma plânlanmasının yardımıyla İsveç ekonomisine yön verilmelidir.

2. Devlet ve işçilere ekonominin belli başlı bölümleri üzerinde kesin nüfus hakkı tanınmalıdır. Öncelikle şunlara uygulanmalıdır.

- a) Yabancı yatırımla, faaliyet gösteren büyük İsveç şirketlerine
- b) Hammadde ve enerjinin vs. önemli kaynaklarına
- c) Büyük finans kuruluşlarına örneğin; bankalar kredi daireleri

vs.

./...

- a) Üretim işlemleri ile araştırmada teknik olarak gelişmiş şirketlere,
- e) Pazarda hakim bir pozisyon tutan ve çok sayıda insan istihdam eden şirketlere,
- f) Yabancıllara ait kurulan firmalara.

Ahengi temin etmek için devlete ve işçilere tanınacak baskı gücünün büyüklüğü ve şekli, işçi hareketi tarafından tartışılacaktır. Halen tartışılmakta olan metodlardan, ekonomiyi ve özel teşebbüsleri demokrasileştirme yolunda, uğraşlarının bir parçası olarak çıkartması gereklidir. Bu hedeflere şu şekilde ulaşabilir: Örneğin; Sermayeden hisse verme planları, devlete sahip çıkma, şirketlerin yönetim kurullarında devletin ve işçinin çoğunlukla temsil edilmesi, daha geniş toplu sözleşme hakları ve diğer sendikal araçlar.

3. Büyük İsveç şirketlerinin ve yabancı asıllı çok uluslu şirketler tarafından tesis edilen yerlerin üzerlerine aldıkları yabancı sermayenin genişleme projelerinin alanı hükümet tarafından tayin edilmeli ve aşağıdaki hususlarda sıkı bir çalışma yapılmalıdır.

- a) Ekonomik kuruluşumuz ve büyümemiz
- b) Araştırmamız ve kalkınmamız
- c) İstihdam seviyelerimiz
- d) Siyaset alanında serbestçe hareket edebileceğimiz faaliyet alanımız.

4. İsveç şirketleri tarafından yapılacak dış yatırımlar için, yapılan müracaatların tetkik edilerek İsveç Bankasının mevcut mali olanaklarının buna göre çoğaltılması gereklidir.

5. İsveç Bankası ile İşçi Sendikaları güçlerini birleştirerek İsveçli şirketlere verilen müsaade uyarınca yapacakları dış yatırımların kontrolünü muntazam olarak yürütmelidirler.

6. İsveç şirketleri tarafından dış yatırım için yapılan müracaatların para ve ticaret politikası görüş noktasıyla, istihdam üzerinde yapacağı etkilere göre dikkate alınmalıdır.

Dış yatırım yapmayı arzulayan şirketlerin işçi sendikaları kuruluşlarıyla planlama döneminini geçirmeden görüşmelerde bulunması icabetmelidir. /...

Müracaat formları onaylanması için ilgili Bakanlığa, mütalâa yapılması için sendikalara gönderilmelidir. Müracaat formlarında dış yatırım için mümkün olan alternatifler açıkça belirtilmeli ve değişik alternatiflerin beklenen uzun dönem etkileri ifade edilmelidir.

Bu gibi şirketler İsveçte bulunan yabancı şubelerinin raporlarını bu ülkede uygulanan kurallara bağlı olarak yayınlamayı üzerlerine almalarıdır.

Sendikal hakların tanınmadığı ülkelerde bu şirketlerin şubelerinin kurulması için verilecek müsaade sınırlı tutulmalıdır. Bu gibi projelerin müsaadesini elde edebilmek için sözü edilen şirket ilk önce İsveçteki ilgili işçi sendikasıyla istihdam edileceklerle nasıl temas kuracağını organize etmesi hususunda andlaşmaya varmalıdır.

İsveç şirketleri tarafından yapılacak milliyet değiştirmelerini önlemek için tedbirler alınmalıdır. Çok uluslu bir düzeyde işletilen İsveç şirketlerinin üst yönetim merkezi İsveçte bulunmalıdır.

7. Araştırma ve teknik kalkınma ünitelerinin transferine yalnız onder durumlarda müsaade edilmelidir.

8. Devlet ve mahalli yetkililer tarafından yapılan mukavele işlemleri tutarlı ve bu ülkedeki araştırma ve teknik kalkınmayı ilerletici nitelikte olmalıdır.

9. Büyük şirketlerin temsilcileri, hükümet ve ilgili işçi sendikaları arasında muntazam toplantılar yapılmalı, yatırımlar, üretim, araştırma vs. konuları görüşülerek, milli ekonomik hedeflere varılmasında bu şirketlerin büyük katkıları olduğu belirtilmelidir.

10. Şirketlerin yönetim kurullarında işçi temsilcilerinin bulundurulmasının yanı sıra büyük çaptaki işyerlerinin yönetim kurullarında hükümet temsilcilerinin de bulunması lüzumlu olabilir.

11. Dışarda şubeleri bulunan İsveç şirketleriyle yabancı şirketler arasındaki işbirliği andlaşmaları İsveçte yapılmalıdır.

12. Müracaat ve itirazı mümkün olmak üzere yapılacak resmî ilk kabul, İsveç'te yerleşmek isteyen her hangi bir yabancı firma için ve herhangi bir işi devralacak ya da herhangi bir şirketle birleşecek veya İsveç şirketleriyle yapılacak diğer her türlü işbirliğinde zorunlu olmalıdır. İsveç'te hali hazırda kurulmuş olan yabancı firmalar dahi tetkike tabi tutulmalıdır. İlgili işçi sendikaları kuruluşlarına bu sonuncu hususta görüşlerini ortaya koyması açısından danışılması gereklidir.

Ticaret politikası görüş açısından projenin elverişli veya lüzumlu olup olmadığı hususları dikkate alınarak müsaade yalnız buna göre verilmelidir.

İsveç'te işletme tesislerini kurmayı arzu eden yabancı firmaların önlenli müracaatları Devlet veya İsveç şirketleri ile yapılacak müzakere-
lere göre kabul edilmelidir. Verilecek her müsaadenin muhtevasına bir şart koyularak şirket içindeki ekonomik bilgilerin muntazaman sunulması ve istihdam, üretin, teknik gelişmeyle ilgili olarak elverişli garanti-
lerin sağlanması talep edilmelidir.

Sözü edilen şirket ulusal fiyatlar ve karteller dairesiyle fiyat görüşmelerinde bulunmalı, vergi ödemelerini derhal yapmalı, yönetim kuru-
lunda hükümet temsilcisinin bulunmasını kabul etmeli, bu ülkede var olan sendikal hakları ve metodları benimsemelidir. Yönetici direktör, kurulun başkanı ve kurul üyelerinin çoğunluğunun İsveç'te oturan İsveç vatandaş-
ları olması zorunludur.

Devlet kuvvetli bir müzakere ortamı oluşturarak Yabancı Şirketlerle ilgili taleplerini kabul ettirmede başarı kazanmalıdır. Bu yüzden biz
ticaret politikamızın vasıtalarını geliştirmeliyiz ve hali hazırdaki pro-
jelere alternatifler bulmak için ekonomik kaynaklarımıza kullanışlı bir
duruma getirmeliyiz. Devlet İsveç şirketlerini gerektiği zaman herkesten
önce satın alma hakkına sahip olmalı ve bu hakkını başka bir İsveç şir-
ketine devretmeye muktedir olmalıdır. Bu kurallara ihlal edenler para
cezasına çarptırılmaya maruz bırakılırlar. Şirketin kötü idare edilmesi
durumunda müsaadeler geriye alınmalı ve sözü edilen şirket kamulaştırıl-
malıdır.

EKONOMİK VE SİYASAL TEDBİRLER

PARA POLİTİKASI:

1. Büyük şirketler tarafından yapılan uluslararası ödemelerle, ödeme dönemlerinde yapılan herhangi bir değişikliği içeren raporların (mümkünse haftalık olarak) muntazaman elde edilebilmesi için İsveç bankası tarafından fırsat araştırılmalıdır.
2. İsveç Bankası spekülasyonu önlemek için bu ödemeleri düzenleme hakkına sahip olmalıdır.
3. İsveçten, sermayeden doğan gelirlerin transfer edilebilmesi için müsaade alınması zorunlu olmalıdır.
4. Uluslararası derecede işletilen 150 ilâ 200 şirket tarafından yapılan ödemelerle ilgili olarak OECD devamlı istatistik tutmalıdır.

MALİ POLİTİKA:

5. İsveçte işletim yapan yabancı çok uluslu şirketlere daha verimli vergilenmeye inkân sağlayacak kurallar mümkün mertebe en çabuk bir şekilde saptanmalıdır.
6. Şirketin kârları konusunda şirket ile vergi dairesi yetkilileri arasında meydana gelecek bir ihtilaf olayı karşısında, konuya açıklık getirmenin temin edilmesi şirketin sorumluluğu altındadır.
7. Verginin az olduğu ve vergi iadesi uygulaması yapılan yerlerde işletmecilikte bulunan şirketin belli bir grubuna mensup personele ödenen ücretlerde çok uluslu şirketler vergi kaçakçılığı maksadı gütmeliklerini ispatlamaya zorunlu kılınmalıdır.
8. Verginin az olduğu yerlerde işletmecilik yapan şirketin belli bir grubuna mensup personeline ödenen kâr hissesi, faiz, patent ve lisans ücretleri yeteri kadar vergilendirmeye tabi tutulmalıdır.
9. Çeşitli çok uluslu şirketlerin mali işleri konusunda vergi dairesi yetkilileriyle karşılıklı bilgi alışverişinde bulunmak üzere İsveç hükümeti diğer ülkelerle anlaşmalar tesis etmek için uğraşmalıdır.

10. Hükümet verginin az olduğu yerleri ortadan kaldırmak için Uluslararası Andlaşmaların geliştirilmesinde çaba sarfetmelidir.

TÜKETİM VE FİYAT POLİTİKASI:

11. Devletin yararı açısından zararlı ve elverişli olmayan mahsul-
lerin kullanılmasını ve onlarda değişiklik yapma taleplerini engellemek
için İsveç Uluslararası Andlaşmaların yapılmasına çaba göstermelidir.

12. Fiyatların sıkı bir kontrole tabi tutulması gereklidir. Şöyle-
ki, aynı gruba mensup şirketler arasında yer alan dış ticaret payında
ihracat ve ithalat fiyat indeksleri ayrı ayrıdır.

13. Pazarda imtiyazlı ve hakim bir yer tutan çok uluslu şirketler-
deki fiyatlandırma ilkeleri ile fiyat eğilimlerini incelemek üzere
uluslararası kampanyalar açılmalıdır.

14. İmalatçı saflarının içinde bulunan kooperatif hareketinin du-
rumunda güçlendirilmesine ihtiyaç duyulmalıdır.

İŞÇİ SENDİKALARI HAREKETİ BELİRLİ İLKELER :

1. İş güvenliği uluslararası seviyedeki etkin işçi sendikaları
işbirliğinin temel taşıdır.

2. Milli İşçi Sendikaları Hareketleri ve Milli ödeme görüşmeleri
ve anlaşmalar uluslararası işçi sendikaları işbirliğinin bel kemiği-
dir.

3. Uluslararası İşçi Sendikaları Hareketine karşı olan bir şirket
arzu edilmemelidir.

4. İşçi Sendikaları kuruluşları tarafından uzlaşmaya varılan ve
her ülkeye göre değişiklik gösteren Uluslararası asgari standartlar,
ücretlere ve istihdamın genel şartlarında uluslararası işçi sendikaları
hareketinin takip ettiği yola yön vermelidir. Ortaya konan uluslararası
derecedeki "eşit işe eşit ücret" sisteminin gelecekte uygulanabilece-
ğinin önceden bilinmesi mümkün değildir.

5. Endüstriyel güvenlik ve çalışma çevresine uygulanan standart-
ların geliştirilmesi için uluslararası bir çaba sarfedilmelidir.

6. Uluslararası İşçi Sendikaları Hareketi daha büyük ekonomik ve personel kaynaklarına ihtiyaç duymaktadır, örneğin çok uluslu şirketler içindeki sendikal çalışmalarını tekamül ettirmek için.

7. Diğer bir gereksinimde Uluslararası şartlar altında sendikanın dil öğrenimi ve çevre şartlarına uyma konularında destek sağlanmasıdır.

8. İsveç işçi sendikaları konfederasyonu üyesi bulunduğu Uluslararası İşçi Sendikaları Kuruluşları tarafından değişik ülkelerde tesis edilecek olan işçi sendikaları kuruluş çalışmalarına desteklemeli, sendikal çalışmalarda uluslararası tecrübe ve fikir alış verişinin ilerletilmesinde çaba sarfetmelidir.

9. Gerekli yasaların ve uluslararası andlaşmaların ortaya konulmasında çalışmalar yapılmalıdır.

10. İsveçte bulunan şirket grupları içinde sendikal işbirliğinin daha fazla tutulmasını sağlamaya çalışmalıdır.

11. İşçi Sendikaları Yurt dışında bulunan İsveç şirketlerinin işçi sendikaları kuruluşlarının temsilcilerini tanımaları için çalışmalar yapılmalıdır.

12. İsveçteki mahalli işçi sendikaları kuruluşlarına bilgi sağlamak ve şirketlerin yabancı menşeli kısımlarının şubeleriyle temas halinde bulunmalarını temin etme açısından yardımcı olmalıdır.

13. Uluslararası iş sekreterlarıyla beraber çalışılması halinde Yurt dışındaki İsveç şirketlerindeki zayıf işçi sendikaları kuruluşları eğitim programları düzenlenerek danışmanlar sağlanarak ve ekonomik yardım gönderilerek yardım olanağından yararlanmış olacaklardır.

14. İsveçli çok uluslu şirketler içinde şirket konseylerinin kurulması temin edilecek veya bu gibi şirketlerle sendikal işbirliği için bir takım başka şekillerin araştırılması öncelikle ele alınacaktır.

15. İsveç gurubuna mensup yabancı menşeli şirketlerdeki ücretler, istihdam şartları, yatırımlar, üretin ve istihdam vs. konularında gerek bilgilerin toplanması temin edilmiş olacaktır.

16. İsveç toplu sözleşme politikasıyla uyumsuzluğa düşülmeyecek bir şekilde uluslararası işçi sendikalarının ücretler ve istihdam şartları konularındaki görüşmelerinde bulunulması sağlanmış olacaktır.

17. Çok uluslu şirket grupları içindeki uyumsuzluk ve gelişmeleri konularında yapılan ana görüşmelerinden çok çabuk bir şekilde bilgi alınmasını temin etmek için sistemlerin kurulmasını çabuklaştıracaktır.

18. Yurtdışındaki İsveç şirketlerinde bulunan işçi sendikaları kuruluşlarının toplu sözleşme görüşmeleri esnasında öğütler verilerek grubun veya sözü edilen şirketin yönetim kuruluna temsilciler heyeti gönderilerek ve kötü durum karşısında umuma ilan edilerek desteklenmeleri sağlanmış olacaktır.

19. Gereken yerde, grevler yüzünden üretimin etkilendiğinin reddedilmesi ve sempati kazanmak için uygun hareketlerin yapılması.

20. Yatırım, üretim ve istihdam konuları ile ilgili olarak uluslararası guruplara ve bu gurupların bir ülkeden diğer bir ülkeye personel geçirmelerini önlemek için işçi sendikalarının ortak bir hareket programı geliştirmesi.

21. Yatırımlar, üretim ve istihdam konularında şirketlerin ayrı ayrı yönetim kurullarıyla yapılacak olan uluslararası görüşmelerde yerini alarak bu sahalarda, vuku bulacak uzun dönem kalkınmaları açısından uyum sağlanması.

ÇOK ULUSLU ŞİRKETLER:

22. Guruba mensup bütün şirketler, sendikal hakları tanınmalıdır.

23. Kendi şirketlerini ilgilendiren konularda Uluslararası İşçi Hareketinin faaliyetlerine değer verip desteklemelidirler.

24. Kendi şirketlerinde çalışan işçi sendikaları temsilcilerine lisan öğrenimleri için ödemede bulunmalıdır.

25. İsveçli çok uluslu şirketler içindeki akışkanlığı teşvik etmek üzere İsveçli işçi sendikaları temsilcilerinin yurt dışındaki şubelerinde kısa süreler içinde bulunmaları ve bu şubelerde bulunan işçi

./...

sendikaları temsilcilerinin de İsveçli şirketin merkezine kısa süre için gelmeleri sağlanmalıdır.

26. Bu ülkede işletmecilik yaptıkları zaman İsveç toplu sözleşme düzenini uygulamalıdır.

27. Çeşitli fabrikalarda başarıya ulaşılan sonuçları ve grup ile olan ekonomik ilişkilerin ayrıntıları, bütün grubun kârları, (hatta azınlıkta bulunan şirketler ve diğer bağımsız şirketler) dahili ekonomik muameleler vsi konularında İsveç lisanında ve İsveç yasalarına göre tam olarak mali raporlar yayınlanma prensibini uygulamalıdır.

28. Grup uzun dönem gelişmesi konusunda yapılacak görüşmeleri kabul etmeli ve bilgi vermelidir.

YASALARIN İSTEDİĞİ HUSUSLAR :

29. Uluslararası şefkat hareketlerinin yolunu tıkayarak olan kanun engellerine müsaade edilmiyecektir.

30. Uluslararası şefkat hareketlerinin önceden haber verilmesine ihtiyaç duyulmamalıdır.

31. Ana uyumsuzluğun olduğu işyerinde uluslararası sempati grevleri sınırlandırılmaz.

32. İşçi sendikalarının herşey hakkında bilgi edinmesi hakkı grubun yabancı kısımlarında ve yabancı menşeli şirketlerde uygulanmalıdır.

33. Devlete ve çalışan nüfusa bilgi verilmesi İsveçte yabancı firmaların kuruluş şartlarından biri olmalıdır.

34. Şirketlerin yönetim kurullarında temsil edilmeler geliştirilmelidir.
