

TÜRK-İS

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI



KONFEDERASYONU YAYIN ORGANI

Ocak: 1986

Sayı: 196

16 Yıl sonra İzmir'de miting



11.7.1970 İZMİR



**TÜRK-İŞ, 34 YILLIK TARİHİNDE ZORUNLU KALMADIKÇA
EYLEME BAŞVURMADI. BUGÜNKÜ ŞARTLAR KARŞISINDA
FOTOĞRAFLARDAKİ SAHNELER SIK SIK YAŞANABİLİR**





TÜRK-İŞ EYLEM DÜZENLEME KOMİTESİ VE YÖNETİM KURULU, 7 OCAK TOPLANTISINDA

22 ŞUBAT'TA İZMİR'DE MİTING YAPILACAK

- 7 OCAK 1986 GÜNÜ TOPLANAN «TÜRK-İŞ EYLEM DÜZENLEME KOMİTESİ» ŞUBAT AYININ İKİNCİ YARISINDA İZMİR'DE MİTING YAPILMASI KARARI ALDI. DAHA SONRA TARİH OLARAK 22 ŞUBAT SEÇİLDİ..

TÜRK-İŞ Eylem Düzenleme Komitesi ve Yönetim Kurulunun 7 Ocak Salı günü Ankara'da yaptığı toplantıda, ilk mitingin İzmir'de Şubat ayının ikinci yarısında düzenlenmesi kararlaştırıldı.

İzmir Bölge Temsilciliğiyle konuyla ilgili olarak yapılan görüşmeler sonrasında, miting tarihi 22 Şubat olarak belirlendi.

YOL-İŞ Genel Başkanı Bayram Meral, Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Mustafa Özbek, Demiryol-İş Genel Başkanı Mehmet Acıdereli, Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Başoğlu, TES-İŞ Sendikası Genel Başkanı Orhan Erçelik, BASS Sendikası Genel Başkanı Servet Kahyaoğlu, Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Tamer Eralan, Ağaç-İş Sendikası Genel Başkanı Güral Erçakır, Basın-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Ekber Güvenç'ten oluşan Düzenleme Komitesi ile Yönetim Kurulunun ortak toplantısı üç saat sürdü.

Toplantı sonunda basına yapılan açıklamada, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ şunları söyledi :

«Başkanlar Kurulumuzun aldığı bir dizi eylem kararı gereğince, programlanan çalışmaların birincisi 17 - 19 Aralık tarihlerinde Brüksel'de ICFTU Yönetim Kurulunda tarafımdan yapılan açıklama ile yerine getirilmiş ikinci aşamada 21 Aralık tarihinde ICFTU Genel Sekre-

ri ve yardımcısının katıldığı «Parlamento Üyelerine Çağrı» toplantımız da Ankara'da yapılmıştır.

Başkanlar Kurulumuzun kararları doğrultusunda çalışmaların devamı niteliğinde «Düzenleme Komitesi» toplanmış, il toplantıları dışında ilk önemli hareketin bir miting şeklinde uygulanmasını kararlaştırmıştır.

Miting düzenlenmesinin belirli bir prosedürü gerektirmesi ve bizim açımızdan da çok yönlü çalışmaları zorunlu kılması düşünülmüş Şubat ayının ikinci yarısı uygun görülmüştür. Yer olarak da salon toplantılarımızın ilkinin yaptığımız İzmir seçilmiştir.»

Yılmaz, mitingle ilgili çalışmaların derhal başlatılacağını da sözlerine ekleyerek, «Bu miting TÜRK-İŞ'in onuruna uygun bir olgunluk içinde geçecektir» dedi.

Daha sonra İzmir Bölge Temsilciliğiyle yapılan görüşmelerde, miting tarihi 22 Şubat Cumartesi olarak belirlendi.

TÜRK-İŞ MİTİNGLERİNİN TARİHÇESİ

1960'da
Saraçhanebaşı,
1969'da
Tandoğan
1970'de
İzmir,
Adana ve Bursa
mitingleri yapıldı

**22 ŞUBAT 1986 GÜNÜ
YAPILACAK İZMİR
MİTİNGİ, TÜRK-İŞ'İN
34 YILLIK TARİHİNDE
6 NCI MİTİNG OLUYOR**

**TÜRK-İŞ'İN 1960 ARALIK AYININ SON
GÜNÜ İSTANBUL SARAÇHANEBAŞI'N-
DA DÜZENLEDİĞİ MİTİNG, İŞÇİ
HAREKETİNİN İLK MİTİNGİ
OLMASINA RAĞMEN YÜZ BİNİN
ÜZERİNDE KATILAN OLDU
(YUKARIDA VE AŞAĞIDAKİ FOTOĞRAFLAR)**

1952'de kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Türk işçi hareketinin batılı anlamda sendikacılık haklarına kavuşması, toplu sözleşme ve grevli bir çalışma mevzuatının yerleşmesi yolunda





22 HAZİRAN
1969
TANDOĞAN
MİTİNGİ

verdiği mücadelenin 8'inci yılında İstanbul'da Sarıhannebaşı büyük bir miting düzenledi.

Takvimler 31 Aralık 1960'ı gösteriyordu, Sarıhannebaşı onbinlerce işçi tarafından doldurulurken, İstanbul o güne kadar yaşamadığı bir heyecanın içindeydi.

Mitingde yapılan konuşmalarda, siyasi partilere çağrıda bulunuluyor, yıllardır vaatlerden öteye gitmeyen toplu sözleşme ve grev haklarının tanınması için harekete geçilmesi isteniyordu.

Türkiye'deki demokratik rejimin ilk büyük hareketi olarak tarihe geçen Sarıhannebaşı mitingini sonrasında, zamanın iktidar ve muhalefet partileri işçi hakları konusunda ciddi bir tavır alma ihtiyacı duyuyorlardı.

TÜRK-İŞ, miting sonrasında da demokratik baskı grubu olarak bütün ağırlığıyla konunun ü-

zerine gidiyor ve 24 Temmuz 1963'de 274 sayılı Sendikalar, 275 Sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt yasaları yürürlüğe giriyordu.

TANDOĞAN MİTİNGİ

Türk işçi hareketi hür ve demokratik sendikacılık haklarının kazanılmasından sonra belirlediği hedeflerinden birine daha ulaşmanın kararlılığı içindeydi.

22 Haziran 1969 günü toplanan TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, (şimdiki Başkanlar Kurulunun yapısı) işçi emekliliği ile ilgili yasa tasarısının tatilden önce Meclis'ten geçmesi konusunda yoğun mücadele kararı alıyor, seçilecek bir heyetin Başbakan ve diğer yetkilileri ziyaret etmesini kararlaştırıyordu.

23 Haziran'da yayınlanan TÜRK-İŞ bildirisinde, Yönetim Kurulundan seçilen heyetin te-

masları sonuçlanıncaya kadar herhangi bir eylemin yapılmayacağı, olumsuz sonuç alınması halinde mücadele yollarının tesbit edileceği açıklanıyordu.

Zamanın Başbakanı ile görüşüldüğünde, yasanın mutlaka çıkarılacağı bildiriliyor, fakat bunun zamanının da kendileri tarafından çalışma programı içinde belirleneceği ifade ediliyordu.

TÜRK-İŞ, 24 Ağustos 1969'da Ankara Tandoğan meydanında ikinci büyük mitingini yapıyor, emeklilik konusunda Hükümeti ve parlamento üyelerini uyarıyordu.

Bu miting sonrasında, emeklilik yaşı ve şartları TÜRK-İŞ'in görüşleri istikametinde şekillenerek yasalaşıyordu.



11 Temmuz 1970... İzmir'de onbinlerce işçi TÜRK-İŞ mitinginde...

İZMİR, ADANA VE BURSA MİTINGLERİ

274 Sayılı Sendikalar yasasının, işçiler aleyhine değiştirileceği yolundaki söylentiler, İstanbul ve İzmit'te aşırı uçların işçileri tahrik ederek sokağa dökmesine yol açıyordu.

«16 Haziran kanlı olayları» adıyla çalışma tarihine geçen ve bir ihtilal provası olarak nitelendirilen gelişmelerde, yüzlerce yurttaşımız yaralanırken, 3 yurttaşımız da hayatını kaybediyordu.

Olaylar sonrasında İstanbul ve Kocaeli'nde 16 Haziran saat 21'den sonra Sıkıyönetim ilan ediliyordu.

İstanbul ve İzmit'te emniyet güçleriyle işçilerin karşı karşıya getirildiği olaylar sonunda, TÜRK-İŞ sert bir açıklama yaparak olayları kınıyor, işçileri çıkarlarına alet etmek isteyenlerin hüsrana uğratılacağını belirtiyordu.

Kanlı gelişmeleri kınamak, 274 sayılı yasa değişiklikleri

yolundaki istekleri durdurmak amacıyla 11 Temmuz 1970 tarihinde İzmir'de Pasaport semtindeki Cumhuriyet meydanında büyük bir miting düzenleniyordu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Seyfi Demirsoy ve Genel Sekreteri Halil Tunç, mitingde yaptıkları konuşmalarda, son olayların TÜRK-İŞ'in etrafında işçilerin kenetlenmesine yol açtığı, sendikal mücadelenin anarşiye prim vermeden sürdürülebileceği belirtiliyor, aşırı sol'un demokratik rejime yönelik saldırılarına Türk işçilerinin alet olmayacağı açıklanıyordu.

Aynı amaçla birer hafta ara ile Adana ve Bursa'da da mitingler düzenlendi.

16 YIL SONRA YİNE İZMİR

TÜRK-İŞ, 12 Eylül 1980 sonrası yaşanan ara rejimin kendi şartları içinde yaptığı Anayasa ve çalışma hayatıyla ilgili yasalardaki değişikliklerin, 6 Kasım 1983 sonrası oluşan parlamento içinde düzeltilebilece-

ği, bu yolda Hükümetle kurulacak diyalogun olumlu sonuçlar getireceği inancını taşıyordu.

Demokrasinin temel kuralı olan diyalog politikasıyla başlayan temaslar, Hükümetle üç zirve toplantısı yapılmasına rağmen olumlu sonuç vermiyor, bunun üzerine bazı eylemler yapılması kararlaştırılıyordu.

İzmir, İstanbul, Bursa, Sam-sun kapalı salon toplantıları dışında, Karadeniz ve Doğu Anadolu ile İç Anadolu illerinde işçi temsilcileriyle toplantılar düzenleniyor, içinde bulunan şartlar anlatılıyor ve Genel Başkan Şevket YILMAZ «Her an talimatımızı bekleyin» diyordu.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, diyalog politikasının terk edilmesini kararlaştırırken, eylem biçiminin yürüyüş ve mitinglere dönüştürülmesini istiyordu.

TÜRK-İŞ Eylemleri Düzenleme Komisyonunun Ankara'da yaptığı toplantıda, İzmir'de miting yapılması kararlaştırılıyor, bu mitingin, yasal prosedürünün tamamlanması, hazırlıkların eksiksiz yapılabilmesi için Şubat ayının ikinci yarısında olmasını uygun görüyordu.

Daha sonraki günlerde,, İzmir Bölge Temsilcisi Orhan Sorguç'un da önerisiyle, miting tarihi 22 Şubat 1986 olarak tesbit edildi.

Şimdi bütün gözler İzmir'de...

TÜRK-İŞ'in hedefi belli...

İşçilerin hak ve özgürlüklerini koruyabilmek ve geliştirebilmek için hür sendikacılık ilkeleri önündeki engellerin kaldırılması...

Türk-İş'in anayasa atağı

Yılmaz, Anayasa değişikliği için Karaduman ve liderlerle görüştü

Türk-İş hür sendikacılık maratonunda

LAWRENCE

Tokdafa pîdecek

ARAYAN
"Çalışma hayatı"na **nağaklı**
yürüme için Arayan ve
karşılıklı **değerli** **yanı**.
1985

İSTİSK PAKETİ

Şevket Yılmaz, Meclis Başkanı'nı
siyasi parti yöneticilerini ziyaret etti

[illegible]

TÜRK-İS'in "destek" turu

Anayasa turunu SHP ve RP ile tamamlayan Şevket Yılmaz:
**Bu anayasa ile Batıya nasıl
'hür sendikacılık var' deriz?**

[illegible]

FILMAZ, ANAYASADAN YAKINDI
Gerek du anayasa, gerekse politika
janeleri ile Ban'ın, Türkiye'de bir
emlakkarın var doğurması. Her
sevkiyatın alması veride,
demokratik yollarla değil, "Hi
çyle mi? Gerek du anayasadaki
değişiklikler" dediiler, işte şimdi
değişiklikler du anayasadaki

[illegible]

Türk-İş'in "Destek turları" devam ediyor

★ Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz dün de SHP ve Refah Partisi'nden Anayasa ve yasa değişiklikleri konusunda yardım istedi.

Yılmaz'ın
Anayasa
turları bitti

Haber Merkezi
Türk İş Bankası
Ekset Yılmaz. Arayışa-
la ve çalısma bürosü ile il-



Destek
tur
bitti,
sıra
mifnada

[illegible]

in Özal, Söytemezoğlu, Cündoruk ve Raftcan Ecevitte dün sunulan değişiklik önerilerinde şunlar var:

(DA: 1. Faaliyet, toptanözleme hakkı, grev - lokavt, sendika dayla ilgili 4

(DA: Sendikalar, Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt ile ilgili önerilerden kaldır.

[illegible]

Anayasa ve yasa değişiklik önerileri verildi

TÜRK-İŞ'in Önerileri TBMM Başkanı Karaduman'a, Başbakan'a ve Siyasi Partilere verildi

● YILMAZ: «HEDEFİMİZ BEL-
LİDİR. İŞÇİLERİN HAK VE
ÖZGÜRLÜKLERİNİ KORU-
YABİLMEK VE GELİŞTİRE-
BİLMEK İÇİN HÜR İSENDİ-
KACILIK İLKELERİ ÖNÜN-
DEKİ ENGELLERİN KALDI-
RILMASINI İSTİYORUZ VE
BEKLİYORUZ» DEDİ

TÜRK-İŞ'in Anayasa ve çalış-
ma hayatıyla ilgili yasalarda de-
ğişiklik yapılmasına ilişkin öneri
paketi, TBMM Başkanı Necmettin
KARADUMAN, Başbakan Turgut
ÖZAL, DSP Genel Başkanı Rahşan
ECEVİT, MDP Genel Başkanı Ülkü
SÖYLEMEZOĞLU, ANAP TBMM
Grup Başkanvekili Haydar ÖZALP,
DYP Genel Başkanı Hüsamettin
CİNDORUK, SHP Genel Başkanı
Aydın Güven GÜRKAN ile Refah
Partisi Genel Başkanı Ahmet TEK-
DAL'a verildi.

27 Kasım 1985 tarihinde TBMM
Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu
üyeleri ve işçi kökenli parlamen-
terlerle TÜRK-İŞ arasında yapılan
toplantıda açıklandığı üzere, TÜRK-
İŞ'in çalışma hayatı ile ilgili Anaya-
sa ve Yasa değişikliklerine ilişkin
görüşleri 15 Şubat 1986 tarihinde
ilgililere verilmesi gerekiyordu.

TÜRK-İŞ Daimi Mevzuat Ko-
misyonu ve Hukukçularının yoğun
çalışmaları sonunda hazırlanan ö-



Değişiklik önerileri ilk önce TBMM Başkanı Karaduman'a verildi.

neri paketi, 15 Ocak 1986 günü sa-
at 9.30 da TBMM Başkanı Necmet-
tin KARADUMAN'a verildi.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üye-
lerini kabul eden KARADUMAN,
TÜRK-İŞ'in çalışma hayatında çok
önemli yeri olduğunu belirterek
şöyle dedi:

«Bu nedenle, TÜRK-İŞ'in Tür-
kiye Büyük Millet Meclisi'nin ilgi
duyması gereken konularına benim

de ilgi duymamam mümkün de-
ğildir. TÜRK-İŞ'ten gelecek haklı
ve yerinde isteklerin gerçekleştiril-
mesi için, bizlerin de yardımcı ol-
ması gerekir. Bu konuda gereken
hassasiyetin gösterileceğini belirt-
mek istiyorum.»

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şev-
ket YILMAZ da, çalışma barışının
sağlıklı yürümesini isteyen bir ku-
ruluş olarak, parlamenter demok-



Yılmaz, önerilerle ilgili açıklamayı TEKSİF Şube Sekreterleri seminerinin
açılışında yaptı.



Şevket Yılmaz'ın Başbakan Turgut Özal'a öneri dosyasını verirken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mustafa Kalemli de bulundu.

ratik düzene olan saygınlıklarının bir ifadesi olarak TBMM Başkanı'nı ziyaret ettiklerini söyledi.

YILMAZ, belirledikleri görüşlerin şu anda yürürlükte bulunan Anayasa ve yasalarda değişiklikler gerektirdiğini belirterek, «Çalışma barışının sağlıklı yürütmesine dair önerilerimizin Meclisten geçmesi için Sayın Başkanın yardımını rica etmeye geldik» dedi.

BASINA AÇIKLAMA :

TBMM Başkanı Necmettin KARDUMAN'la görüşmeden sonra TEKSİF Sendikası Şube Sekreterleri seminerinde basına açıklama yapan TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ, TÜRK-İŞ'in hür ve demokratik sendikacılık ilkelerine göre çalışmalarını yapabilmesi için, yasa değişiklikleri önerdiğini, öneriler arasında Anayasa'nın doğ-

rudan ve dolaylı hükümlerinin de bulunduğunu belirterek şöyle dedi:

«TÜRK-İŞ olarak, Anayasa'mn hazırlanması sırasında değişiklik yapılmasını istediğimiz 45 madde ile ilgili görüşlerimizi korurken Türk çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren 51, 52, 53 ve 54 üncü maddelerinin değiştirilmesine ilişkin isteklerimizi de sunduk.

2821 Sayılı Sendikalar, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasalarına ilişkin önerilerimiz ILO ilkeleri doğrultusunda temel değişiklikleri öngörmektedir.

Bu arada Yüksek Hakem Kurulunun yapısının değiştirilmesi istenmiştir. Buna göre, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca seçilecek 4 Yargıtay üyesi Hakim ile en çok işçi ve işvereni temsil eden Konfederasyonlardan birer, Hükümet adına da bir üyeden oluşacak bir sistem önerilmiştir.

Toplu sözleşme yetkisi tesbit işlemlerinin Çalışma ve Sosyal Gü-

venlik Bakanlığı elinden alınması ve yeni bir Kuruma devredilmesi istenmiştir. Bu konuda Yüksek Hakem Kurulunun seçeceği bir Hakim başkanlığında yeterince rapor-tör ve uzmandan oluşan bir Kurulun görevi devralması düşünülmektedir.

Gerek Yüksek Hakem Kurulunun, gerekse Yetki Tesbit Kurumunun çalışmaları bir tüzükle belirlenecektir.

1475 Sayılı İş Yasasının 13, 17 ve 24 üncü maddelerine ilişkin görüşlerimiz, Asgari ücret tesbit yöntemine işlerlik kazandırılmaya yönelik değişiklik önerimiz de aynı paket içinde sunulmuştur.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu yasasıyla ilgili değişiklik önerimizin başında emeklilik yaşının yükseltilmesi yoluyla yapılan haksızlığın düzeltilmesi ve yasanın diğer şartları ile bazı yetersizliklerinin giderilmesi amaçlanmaktadır.»

ECEVİT'LE GÖRÜŞME

15 Ocak 1986 Çarşamba günü, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu ikinci olarak Demokratik Sol Parti Genel Başkanı **Rahşan ECEVİT**'i parti merkezinde ziyaret ederek, değişik-lik öneri paketini kendisine verdi.

Yaklaşık yarım saat süren görüşmeden sonra gazetecilere yapılan açıklamada **YILMAZ**, «Türkiye'nin 1934'te büyük Atatürk'ün irazası ile üyesi bulunduğu Birleşmiş Milletler Çalışma Teşkilatı (ILO)'nun kararlarının hayata geçirilmesi için gerek Anayasa'da, gerek çalışma hayatını ilgilendiren diğer yasalarda çalışanlar için öngörülen değişiklik önerilerimizi Sayın Genel Başkana yardımcı olmaları dileğiyle takdim ettik. Tekrar ediyorum, tüm parti başkanlıklarına bu değişiklik önerilerimizi aldığımız randevu sırasına göre vereceğiz. Çalışma barışının vazgeçilmez prensiplerini ortaya koyan gerçeklerin hayata geçirilmesi için Sayın **Rahşan ECEVİT**'ten yardım talebinde bulunduk. Anlayışla karşıladılar.»

DSP Genel Başkanı **Rahşan ECEVİT**, «DYP ile DSP arasında varılan ulusal uzlaşma girişimini, TÜRK-İŞ'in Anayasa değişikliği konusundaki isteğini bir destek gibi görüyoruz ve bundan çok sevindik» dedi. **ECEVİT**, TÜRK-İŞ'in verdiği önerilerden özellikle işçi hakları konusunda yararlanacaklarını da kaydetti.

SÖYLEMEZOĞLU'NU ZİYARET

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu aynı gün Milliyetçi Demokrasi Partisi Genel Başkanı **Ülkü SÖYLEMEZOĞLU**'nu, TBMM'deki çalışma odasında ziyaret ederek öneri paketini verdi.

SÖYLEMEZOĞLU, görüşmeden önce yaptığı konuşmada şunları söyledi:

«TÜRK-İŞ, geçmişten aldığı



Anayasa ve Çalışma hayatıyla ilgili yasalarda ilgili değişiklik önerileri DSP Genel Başkanı Ecevit (yukarıda) ve DYP Genel Başkanı Cindoruk'a verildi (aşağıda)



tecrübelerin birikimiyle sosyal uzlaşmadan yanadır. Sabrı ve sessiz kalışı, diyaloga bağlılığındandır. TÜRK-İŞ sosyal barışı ve milli menfaatleri her zaman önde tutan bir tutum içinde oldu. Anayasalar değişmez metinler değildir. Kanunların, işçilerin bütün haklarını tanıyacak şekilde düzenlenmesi Hükümetin bu görüşte olmasıyla bir ölçüde mümkündür. Eğer Hükümetin amacı bu değilse, sıkıntı çıkar. Kanun tekliflerinde önemli olan diyalogdur. İlgili tarafların görüşleri

alınmadan, kapalı kapılar ardında alınan kararlarla devlet idare edilemez. Demokrasi, uzlaşma rejimidir. Kesin olarak TÜRK-İŞ'e destek olacağız. Bunu görev olarak kabul ediyoruz ve daima TÜRK-İŞ'in yanındayız.»

Şevket YILMAZ da özetle şunları söyledi:

«Çalışma barışının sağlıklı yürümesi keyfiyeti ters gidiyor. Biz, yasalarda ve Anayasa'da aksayan yönleri tesbit ettik. Atatürk İlkele-



Öneriler dosyası ANAP Grup Başkan Vekili Özalp'a verilirken

rine sahip bir kuruluştuz. Parla-
mentonun TÜRK-İŞ'i anlayışla kar-
şılıyıp, makul isteklerimizi yerine
getirmesini istiyoruz.»

BAŞBAKAN'I ZİYARET

Başbakan Turgut ÖZAL, TÜRK-
İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ'ı
aynı gün saat 13.30'da Başbakanlık
Konutunda kabul etti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-
kanı Mustafa KALEMLİ'nin de bu-
lunduğu görüşmeden sonra basma
açıklama yapan Başbakan Turgut
ÖZAL, TÜRK-İŞ'in Anayasa ile il-
gili değişiklik önerileri konusunda
«Anayasa değişikliğinin yanında de-
ğiliz» dedi.

Başbakan ÖZAL şunları söyle-
di :

«TÜRK-İŞ daha evvel Danışma
Meclisi'ne Anayasa müzakereleri
sırasında teklifler sunmuş. Yani,
Anayasa'nın hazırlanan taslağı ü-
zerinde bir takım değişiklikler ya-
pılmasını o zamanlar teklifler ha-
linde ileri sürmüştü. Onlar o tarihte
yerine getirmemiş, sonra Konsey'
de bunlar görüşülürken bu fikirler
tekrar gelmiş. Bir kısmı yapılmış,
bir kısmı yapılmamış. Öyle anlaşı-
yor.

Yalnız şunu ifade edebilirim,
biz Anayasa değişikliğine hele 84.
madde tecrübesinden sonra hiç
yanışmamayı prensip itibarıyla dü-
şünüyoruz. Anayasa değişikliğinin
yanında değiliz. Ama, Kanunlarda,
2821, 2822, 1475'de bir takım ak-
saklıklar varsa, tabii olarak bun-
ları düzeltmek elimizdedir. Bu ko-
nuda da iyiniyetle çalışırız.»

Sorunların, sevgi ve kardeşliği
yayarak, bir daha 12 Eylül öncesi
ortama dönülmeden çözümlenme-

si görüşünde olduklarını belirten
Başbakan Turgut ÖZAL, TÜRK-İŞ'-
le gerektikçe ve kendileri arzu et-
tikçe görüşmelerin devam edeceğini
söyledi.

TÜRK-İŞ'in sunduğu yasa de-
ğişikliği önerilerinin, Mart ayında
yapılacak işçi - işveren ve hükü-
met toplantısında görüşüleceğini
belirten Başbakan ÖZAL şunları
söyledi :

«Kıdem Tazminatı Fon Tasarı-
sı ile ilgili olarak, daha evvel de
söylediğimiz gibi, gene aynı süre-
ler içerisinde Şubat ayı sonunda
TÜRK-İŞ'le ve ilgili işveren küru-
luşu ile oturacağız, konuşacağız.
Ümit ediyorum ki, makul, gerçek-
ci ve tabiatıyla anlaşmamız kay-
dıyla bu şartlar içerisinde işçi le-
hine bu meseleye çözüm yolunu a-
rayacağız. Bulabileceğimizi de tah-
min ediyorum.»

TÜRK-İŞ'in sıkıntılarına karşı-
lık, Hükümet olarak kendilerinin
de bir çok problemlerinin ve sıkın-
tılarının bulunduğunu kaydeden
ÖZAL, sözlerini şöyle tamamladı :

«Sıkıntısı olan sadece onlar de-
ğil. Bizim de var sıkıntılarımız. İkt-
idar olarak biz de birçok prob-
lemleri göğüslemek durumundayız.
Meselelerin daima görüşülerek, sü-
kun içerisinde halledilmesi kanaa-
tindeyiz.»



TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri MDP Genel Başkanı Söylemezoğlu ile



SHP Genel Başkanı Gürkan, öneri dosyasını aldıktan sonra TÜRKiŞ Genel Başkanı Yılmaz'la görüşürken...

TÜRKiŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ** da, Konfederasyonun 13. Genel Kurul kararı doğrultusunda Başkanlar Kurulunun seçtiği Mevzuat Komisyonunun çalışma hayatını ilgilendiren yasaların uygulamasından doğan sorunları belirlediğini ve hür sendikacılıkla bağdaşmayan yönlerinin giderilmesi için değişiklik önerileri hazırladıklarını bildirdi.

YILMAZ, Başbakanlık Konutundan ayrılırken gazetecilere, Başbakan'ın Anayasa değişikliği ile ilgili sözlerinin kendisinde iyi düşünce yaratmadığını söyledi. **YILMAZ**, gazetecilere dönerek «İzmir mitinginde buluşmak üzere» dedi.

CİNDORUK'U ZİYARET

Doğru Yol Partisi Genel Başkanı **Hüsamettin CİNDORUK**, TÜRKiŞ Yönetim Kurulu tarafından aynı gün ziyaret edilerek kendisine değişiklik önerilerine ilişkin dosya verildi.

Görüşmeden önce TÜRKiŞ Genel Başkanı **YILMAZ**, hedeflerinin ILO ilke ve kararlarının hayata geçirilmesi olduğunu belirterek, «TÜRKiŞ hiçbir şekilde başka emeller peşinde değildir» dedi.

DYP Genel Başkanı **Hüsamettin CİNDORUK** da «TÜRKiŞ'in

katkısı ile Türk işçi hareketinin vatansever duygularla götüreceği bir çalışma sonunda bir Anayasa değişir. Bu Anayasa'nın değişmeyeceğini söyleyen de değişir» dedi.

TÜRKiŞ'in Türk işçisinin en büyük örgütü olduğuna işaret eden **CİNDORUK**, bugünkü Anayasa'nın sendikaları «rejimin dekoru» haline getirdiğini, işçi haklarını askıya aldığını ve grev yapamaz duruma geldiğini söyledi.

CİNDORUK, konuşmasının son bölümünde şunları söyledi :

«Bu Anayasa, hür sendikacılık ve işçi hareketine geçit vermeyen bir Anayasa'dır. TÜRKiŞ'in çizgisi hür, vatanperver bir sendika hareketidir. DYP prensip olarak elinden gelen desteği verecektir. Ve sizi haklı bulduğumu açıkça ifade ediyorum. Bunu sadece şahsım adına değil, partim adına söylüyorum.»

GÜRKAN'I ZİYARET

TÜRKiŞ Yönetim Kurulu, Sosyal Demokrat Halkçı Parti Genel Başkanı **Aydın Güven GÜRKAN**'ı 16 Ocak Perşembe günü TBMM'deki çalışma odasında ziyaret ederek öneri dosyasını kendisine verdi.

Görüşme sırasında TÜRKiŞ

Genel Başkanı **YILMAZ**, «Mevcut yasalarla çalışma barışının sağlıklı yürüyemeyeceğine dair görüşlerini iki yıl sabırla koruduklarını, mutfakların daraldığını ve hür sendikacılık ilkelerinin büyük ölçüde zayıfladığını» söyledi.

Bir saat süren görüşmeden sonra SHP Genel Başkanı **Aydın Güven GÜRKAN** basına yaptığı açıklamada, «TÜRKiŞ'in yapılmasını istediği değişiklik önergelerinin TBMM'nde öncülüğünü yapacağız» dedi.

TÜRKiŞ'in 22 Şubat'ta İzmir'de yapacağı mitinge emekçi olarak katılacağını açıklayan SHP Genel Başkanı **GÜRKAN**, «Bu mitingde bulunmayı, sorunlara uzunca bir süredir bilinçli olarak ihmal edilen kardeşlerime karşı kaçınılmaz bir görev sayıyorum. Hatta, bir anlamda mitingde bulunmakla kendi haklarımı da savunduğuma inanıyorum» dedi.

TEKDAL'I ZİYARET

TÜRKiŞ Yönetim Kurulu, **GÜRKAN**'dan sonra Refah Partisi Genel Başkanı **Ahmet TEKDAL**'ı da ziyaret ederek değişiklik önerileri dosyasını kendisine verdi.

TEKDAL, TÜRKiŞ'i çalışma hayatında önemli bir yeri olan teşkilat kabul ettiklerini, TÜRKiŞ'in rahatsızlıklarının, toplumun rahatsızlığı olduğunu söyledi.

İLGİLİLERE GÖNDERİLDİ

TÜRKiŞ'in Anayasa ve Yasalarda yapılmasını istediği değişikliklerle ilgili öneri dosyaları çoğaltılarak, Üniversite kesimine, işçi kökenli parlamenterlere, Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu üyelerine ve diğer ilgililere gönderildi.



Hak arama yılı

Yurdumuzda en çok üyeye sahip en büyük işçi kuruluşu TÜRK-İŞ 1986'yı «**Hak Arama Yılı**» olarak ilan etmiştir. Nitekim TÜRK-İŞ'in yetkili kurulları, 1986'da peş peşe bazı eylemleri hayata geçirmeyi kararlaştırmış ve bu kararlarını sırasıyla uygulama alanına da koymaya başlamıştır. TÜRK-İŞ'in 1986 ya kadar, hak aramadığı, bir hak mücadelesini sürdürmediği kesinlikle iddia edilemez. TÜRK-İŞ Yönetimi, 12 Eylül 1980'den bu tarafa sürekli bir çaba içerisinde bulunmuş, bu çabasını hakların kısıtlanmaması yönünde tefsif etmiştir. Türk İşçi Hareketinin içine düşürülmek istenildiği açmazlar öylesine iyi tezgahlanmıştır ki, sonuç anayasadan başlayarak bazı yasalarla Hür Sendikacılığın elini kolunu bağlamak, aktivitesini yitirmek ve çeşitli baskı araçlarıyla suskun sindirilmiş bir liderler topluluğu meydana getirmek şeklinde tecelli etmiştir.

12 Eylül öncesinin bütün faturalarını çalışan kesimlerin ve onların meşru temsilcilerinin üzerlerine çıkartmak gibi bir yanlışlık yapılmıyaydı, üretimde de, verimlilikte de kanaatimizce daha büyük artışlar olurdu. 12 Eylül'den sonra özellikle boşalan kadrolara yeni elemanlar alınmamasına rağmen, bugün ulaştığımız üretim düzeyini yeterli bulanlar çıkabilir. Ve kısıtlanmış haklara rağmen, işçilerin yeterli bir verimi gerçekleştirdiği de söylenebilir. Zamanla telafisi güç sıkıntılara, geçim kaygılarına düşenlerin üretim ve verimlilikteki bu fedakarlığı daha ne kadar gösterebileceklerini hep birlikte göreceğiz. Yeni Anayasa hazırlanırken, TÜRK-İŞ Topluluğunun haklı ve cesur çıkışı olmasaydı açıkca belirtmek gerekir ki, bugün sendikalarımız daha pasifize edilecekler, seslerini çıkaramayacaklar ve yaşadığımız karamsar tablolar daha da artmış bir hale dönecekti. Bugün artık başta anayasa

değişikliğinden söz edebiliyor, yasalardaki sıkıntıları kamuoyuna daha net ve açık bir şekilde anlatabiliyor, büyük ölçüde taraftar toplayabiliyorsak, bunu, geçmişte de yapageldiğimiz onurlu mücadeleye borçlu olduğumuzu aklımızdan çıkarmayalım.

Anayasa değişikliğinin belli bir prosedüre, uzun vadeli bir çalışmaya ve zamana ihtiyacı vardır. TBMM'nin yapısı yakın vadede böyle bir değişikliği sağlayabilecek umudu vermemektedir. O halde anayasa değişikliği konusundaki ciddi ve tutarlı teklifleri gündemde tutarak yasa değişikliklerine ağırlık vermek ve çalışma barışını sağlayacak yasal düzenlemeleri biran evvel gerçekleştirmek gerekir.

Türk Sendikacılığının, özellikle TÜRK-İŞ topluluğunun 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunundan, 1475 Sayılı İş Kanunundan haklı şikayetleri vardır. Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nun sözleşme ve tavsiye kararlarına uygun bir düzenleme istenmektedir. İşten çıkarmalarda hakim teminatına ihtiyaç vardır. Tarım işçilerinin uzun yıllardır çektikleri çileler özellikle gezici tarım işçilerinin güç hayat şartları, Tarım İş Kanununun kısa sürede yasalaşmasını zorunlu hale getirmiştir. İnsanlarımızın son derece ilkel şartlar altında yaşamlarına daha fazla göz yumulmamalıdır. 1986'nın «**Hak Arama Yılı**» olarak ilan edilmesinde bir başka gerekçe de, gezici tarım işçilerinin karşı karşıya bulundukları son derece güç şartlar olmuştur. TÜRK-İŞ Topluluğu olayları, artık göze kulağa hitap edecek bir biçimde tespit etmekte ve bu tesbitlerini insaf sahibi herkesin gözü önüne sermektedir. TBMM'nin sayın üyelerinin, gezici tarım işçilerinin sorunlarıyla ilgili video kaset filmini fırsat bulup seyretmelerini ne kadar da isterdim.

TÜRK-İŞ, 17 yıl sonra bir miting düzenleme kararına vardysa, bu kararı çok ciddi olarak karşılamak ve sebeplerini iyi değerlendirmek lâzımdır. Şubat ayının son haftasında İzmir'de yapılacak olan bu mitingin, TÜRK İŞÇİ Hareketinin geçmişinde onur belgeleri haline gelen Saraçhanebaşı Mitingi, Tandoğan Mitingi, gibi disiplinli ve muhteşem bir toplantı olacağı şüphesizdir. Bu mitingin amacına gölge düşürmek isteyen çıkabilir. Türk İşçi Hareketi, serinkanlılıkla, «Olayları değerlendirmekte geç kalındığı» gibi subjektif iddiaları dikkate almamakta ve kararlı bir biçimde Hür Sendikacılığı, bütün fonksiyonlarıyla yeniden hayata geçirilmesinin çalışmalarını sürdürmektedir.

Önce sorumluluk ve ciddiyet çizgisinde birleşelim



Yazan : Ahmet KURT
Lıkat-İş Sendikası Genel Başkanı

Üzüntü ile ifade etmek isterim ki, Türk işçisinin bugünkü hali karamsar bir tablo oluşturmaktadır.

Böyle bir ortamda, Yasalar çerçevesindeki baskı grublarının en başında gelen TÜRK-İŞ'in davranış ve kararlılığını yalnız işçiler değil, tüm Ulusumuz önem ve dikkatle izlemektedir.

Bu bakımdan serinkanlılıkla, lüzumsuz çıkışlardan sakınarak tahriklere kapılmadan ve umutsuzluğa düşmeden meselelere çözüm yolu aramak sorumluluğu içindeyiz.

Çünkü; TÜRK-İŞ, Sendikalar Kanunundaki genel tanımlama dışında kaynağını Anayasa'dan alan bir baskı grubudur.

Bu özelliğinin doğal sonucu olarak TÜRK-İŞ, sadece, işçilerin değil, toplumun tüm sorunlarına sahip çıkarak çözüm yolları aramakla yükümlüdür.

TÜRK-İŞ sadece kazanılmış hakların koruyucusu değil, kazanılması öngörülen hakların da öncüsü ve savunucusu olma durumundadır.

Konfederasyon bu temel görevini yerine getirirken, yasaların kendisine tanıdığı hak ve sınırlar

içinde hareketle yükümlüdür. Demokratik kurallara aykırı çalışmalarda bulunamaz. Özellikle belirtiyorum, yetki tecavüzünde bulunarak faaliyetlerini sürdürmesi beklenemez. Yetkiden kastım, kaynağını Anayasa'dan almış «Yasama» veya «Yürütme» organlarının imkanlarına sahip olmayışıdır.

Bu nedenle Konfederasyondan, kendisini yasama, yahut yürütme organı yerine koyarak işlem ve eylemlerde bulunması istenemez ve beklenemez.

Zaman zaman TÜRK-İŞ'in yetkileriyle, yasama veya yürütme organlarının yetkileri birbirine karıştırıldığı için, bu hususa değinmeyi yararlı buldum.

Çünkü, bu tür bir değerlendirme, TÜRK-İŞ'in genel fonksiyonunu ifadede yanlışlığa sebep olur.

Parlamentonun ve hükümetlerin hatalı icraatının günahını, TÜRK-İŞ'e yüklemenin insafla bağdaşan yanı yoktur. En azından tutarlı bir yanı yoktur. Bizim diğer baskı gruplarından farkımız, sadece söz ve yazı alanında değil, eylem alanında da etkili olabilmemizdir.

Demokratik hak ve özgürlüklerin teminatı olma vasfımız, diğer baskı guruplarına nazaran çok fazladır.

Açıklamalarımız ışığı altında genel bir tanımlamaya gidersek, TÜRK-İŞ'i «Kaynağını Anayasadan alan, en geniş anlatımı ile çalışanların haklarını koruyan, kazanılmış hakların öncüsü ve savunucusu bulunan, Türk toplumunun tüm sorunlarına sahip çıkan, ve kanun çerçevesinde faaliyetini sürdüren, demokratik işçi örgütü, baskı grubu» şeklinde tanımlayabiliriz.

Buna göre Anayasanın öngördüğü kurumların ve toplumsal yapının teessüsü için önce genel anlamda ilkeler saptanmış, ilkelerin gerçekleştirilmesindeki politika ve eylemler, TÜRK-İŞ'in yetkili kurumlarının kararına bırakılmıştır.

Uygulamada bazı eksiklikler olmuş ise, hata hepimize aittir. Bu ilkeler yetersiz görülüyor ise tamamlanabilir. Sınırları iyi çizilmemiş ise, kesinlikle belirtilebilir.

Bunlar yapılırken iki hususa bilhassa dikkat edilmelidir.

Birincisi, bizim temel ilkelerimiz solumuzda ve sağımızda bulunanlar tarafından hucuma uğramamıza sebep teşkil ediyor. Onlara şirin gözükmemiz mümkün değildir.

İkincisi, aramızdaki tartışma ve mücadelenin TÜRK-İŞ çatısı dışına taşırılmasının bizzat TÜRK-İŞ'in itibarını şiddetle sarsacağı gerçeği hiçbir zaman gözden uzak tutulmamalıdır.

TÜRK-İŞ'e yürekten bağlı bir Sendikacı olarak, Teşkilatım adına bu görüşleri taşımaktayım. Çünkü, son yıllarda herkes TÜRK-İŞ'i istediği gibi görmeye, ilkelerini ledikleri şekilde yorumlamaya başladığı için, kanaatime göre bu kötü alışkanlığı bırakmanın zamanı gelmiştir.

TÜRK-İŞ'in Anayasa ve Yasalarla ilgili değişiklik önerileri

ANAYASA DEĞİŞİKLİĞİ

TÜRK-İŞ, Anayasa'ya ilişkin değişiklik isteklerini, tasarı aşamasında hazırlayarak, Danışma Meclisi'ne sunduğu (45) önergede toplamıştır.

Bu önergeler Tasarının «Yasama Yetkisi», «Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği», «Temel Hak ve Hürriyetlerin Sınırlanması», «Temel Hak ve Hürriyetlerin Kullanılmasının Durdurulması», «Kişinin Dokunulmazlığı, Maddi ve Manevi Varlığı», «Zorla Çalıştırılma Yasağı», «Kişi Hürriyeti», «Haberleşme Hürriyeti», «Düşünce ve Kanaat Hürriyeti», «Basın Hürriyeti», «Dernek Kurma Hürriyeti», «Tabii Hakim Teminatı», «Kanunların Geriye Yürümemesi», «Öğrenim Hakkı ve Ödevi», «Kooperatifçiliğin Gelişmesi», «Kıyılardan Yararlanma», «Çalışma Hakkı ve Ödevi», «Dinlenme Hakkı», «Sendika Kurma Hakkı», «Sendikal Faaliyet», «Toplu Sözleşme Hakkı», «Grev Hakkı», «Küçük İşyerlerinde Grev ve Sözleşme Yasağı», «Asgari Ücret», «Ekonomik ve Sosyal Konsey», «Yüksek Hakem Kurulu» ile ilgili düzenlemeler için verilmiştir.

Danışma Meclisi'nin birinci ve ikinci tur görüşmelerinde kabul edilmeyen bu önergelerle istenen değişiklikler, Milli Güvenlik Konseyi'nin yaptığı çalışmada da, işçi hak ve özgürlükleri ile ilgili nisbi iyileştirmeler dışında, dikkate alınmamıştır.

2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, Anayasa hazırlık çalışması sırasında dikkate alınmayan bir kısım isteklerimizin olumsuz izlerini taşımaktadır.

Bu açıdan TÜRK-İŞ, Anayasa'nın önerge konusu olup, dikkate alınmamış bulunan yönleri üzerinde değişiklik isteğini korumakta; sendika kurma hakkı (Madde 51); «Sendikal Faaliyet» (Madde 52), «Toplu Sözleşme Hakkı» (Madde 53); «Grev Hakkı ve Lokavt» (Madde 54), başlıklı maddeleri, ile bu düzenlemelerle doğrudan yada dolaylı olarak ilgili diğer maddelerde işçi hak ve özgürlüklerini güvence altına alan BM Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO) İlkeleri ve Sözleşme doğrultusunda değişiklik yapılmasını istemektedir. Buna ilişkin değişiklik esasları 2821 ve 2822 sayılı Yasa değişiklik önerilerinde belirtilmiştir.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Değişiklik ÖNERİLERİ

SENDİKALAR KANUNU

Kanun No. 2821

Kabul Tarihi : 5.5.1983
R.G. Yayını Tarihi : 7.5.1983

BİRİNCİ KISIM Amaç ve Tanımlar

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkeleri ve işçi hak ve özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası hukuk kuralları açısından yapılmak gereken değişiklikler aşağıdadır :

I — Kuruluş Özgürlüğü Açısından :

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün sendika özgürlüğünü düzenleyen (87) Sayılı Sözleşmesine göre, «işçilerin ekonomik hak ve çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma hakkı» vardır.

87 Sayılı Sözleşmede yer alan bu kuralla öncelikle «sendika kurabilme» özgürlüğü düzenlenmiştir.

Sendika özgürlüğünü oluşturan ilkelerin başında «haktan yararlandırmada ayırım yapılmaması kuralı» gelir. İşçilerin «çıkartlarını koruyabilmek ve geliştirebilmek için», kendi «seçtikleri örgütleri kurmaya; bunlara üye olmaya hakkı vardır.» Bu haktan yararlandırma, çalışanlar arasında «hiçbir şekil ve suretle ayırım yapılmayacaktır. Örgütlenme özgürlüğü, her çalışan için temel insan hakkıdır.» Çalışanın «işçi» yada «devlet memuru» kabul edilmesi; çalışmanın «özel sektör» de, yada «kamu sektörü»nde sürdürülmesi sonucu etkili değildir. Özgürlükten, çalıştırılma yeri, statüsü ve biçimine bakılmaksızın, her çalışan yararlanacaktır. Bu yapılırken ırk, renk, cinsiyet, milliyet, siyasal inanç ve düşünce ayırımından da kesinlikle sakınılacaktır.

«Haktan yararlandırmada ayırım yapılmaması kuralının istisnası» gene Sözleşmede yer almıştır. Sözleşmenin 9 uncu maddesine göre, Devletler, sözleşmenin getirdiği güvencelerden silâhlı kuvvetler mensupları ile polisi ne ölçüde yarandıracaklarını belirleme hakkına sahiptir.» Bu istisna dışında, her çalışan sendika özgürlüğünden yararlanacaktır.

2821 sayılı Yasa açısından incelendiğinde, sendika kurabilme özgürlüğünden, Sendikalar Yasası anlamında «işçi» niteliğine sahip kişilerin, ● Medeni hakları kullanmaya ehil olmaları, ● Türk Vatandaşı

bulunmaları, ● Türkçe okur yazar olmaları, ● Kamu haklarından mahrum edilmemiş olmaları, ● Sendikanın kurulacağı işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışır olmaları, ● Belirli suçlardan hüküm giymemiş olmaları koşulu ile yararlanabilecekleri anlaşılmaktadır.

Bu durumda, 2821 sayılı Sendikalar Yasası çalışanlar arasında açık bir ayırım yaparak, Devlet Memuru statüsünde çalışanları bu temel hakkından yoksun duruma getirmiştir.

2821 sayılı Yasada yapılacak değişiklikler;

(1) Devlet memurlarına sendika kurma hakkı tanınmalıdır.

(2) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün 151 Sayılı Sözleşmesine uygun suretle, Devlet memurları içinde, görevleri «normal olarak politika saptamak veya yönetmek olan üst düzeydeki yöneticilere yada görevleri ileri derecede gizlilik gerektirenlere, silâhlı kuvvetler ve polise bu alanda ne suretle güvenceler sağlanacağı açıklığa kavuşturulmalıdır.

(3) 2821 sayılı Yasanın 3 üncü maddesinde yer alan ve «kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartının aranmayacağı» öngören ayrıcalıklı kuruluş imkânı kaldırılmalıdır.

Aynı maddede şube kuruluşlarını genel kurul kararına bağlayan düzenleme sendikaların anatüzüklerine bırakılmalıdır.

(4) Bir işyerinin girdiği işkolunun tesbiti yetkisini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na veren 4 üncü madde değiştirilerek, bu yetkinin 2822 sayılı Yasa çerçevesinde oluşturulan ve toplu sözleşme yetki işlemlerini yapmakla görevlendirilen «Yetki Tesbit Kurumu»na verilmesi esası benimsenmelidir.

(5) «Sendika Kurucularında Aranacak Nitelikler» başlıklı 5 inci maddede sendika kurucusu olmak için sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak kuralı korunurken, «en az bir yıldan beri çalışma zorunluluğu» ve «Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 ve 79 uncu maddelerine göre mahkûmiyet halinde sendika kurucusu olunamayacağına» dair düzenleme kaldırılmalıdır.

II — Sendikaya Üye Olma Özgürlüğü Açısından :

2821 Sayılı Yasa «Sendikaya üye olma özgürlüğü açısından» incelendiğinde şu saptamalar yapılabilir:

İşçi sendikası üyesi olabilmek için birinci şart «Sendikalar Kanununa göre işçi olmak»tır. Sendikalar Kanununun 20 nci maddesinin 1 inci fıkrasına göre «onaltı yaşını doldurmuş olup da, bu Kanuna göre işçi sayılanlar, işçi sendikasına üye olabilirler.

Onaltı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır.» «Yasanın 2 nci maddesine işçi, esas olarak, «hizmet akdine dayanarak çalışanlar» biçiminde tanımlanmıştır. Buna «taşımaya ve yayın sözleşmesi ile çalışanlar ve belirli koşullarla, adi ortaklık sözleşmesine göre çalışanlar da dahil edilmelidir.»

Bu durumda, düzenlemeye göre, bir kimsenin sendikaya üye olabilmesi için belirli bir hukuki ilişki ile çalışmanın yanında, «üye olmayı engelleyen yasal bir durumunun da bulunmaması gerekmektedir. Sendikalar Yasasının 21 inci maddesinde işçi sendikalarına üye olamayacaklar belirtilmiştir. Buna göre «askeri kişiler»; «Sendikalar Kanununun 40 inci maddesinin 2 nci fıkrasında sayılan idare, kuruluş, kurum, banka ve sigorta şirketlerinde çalışan üst kademe görevlileri»; «din ve ibadet işlerinde çalışanlar»; «öğrenciler»; «625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa tabi okullarda öğretmenlik yapanlar» sendika üyesi olamayacaklardır.

Bu düzenlemelerle ayırım yoluyla sendika üyesi olmaları kategorik olarak yasaklananlar, yani kamu kesiminde çalışan personelden, memur statüsünde çalışanlar ve diğer kamu görevlileri yanı sıra, işçi statüsünde çalışanlar arasında da ayırım yapılmakta ve uluslararası hukuk kuralları açıkça çiğnenmektedir.

Bu durumda 2821 sayılı Yasanın;

(1) Sendika üyesi olabilmek bakımından «hizmet akdi» esasını öngören 2 nci ve 20 nci maddeleri, «sendika kurma özgürlüğünden yararlanacak tüm çalışanların, doğal olarak sendika üyesi de olabilmelerini sağlayacak biçimde değiştirilmelidir.

(2) «Sendika üyesi olamayacaklar» başlıklı 21 inci maddesi, kısıtlamayı «askeri şahıslara»; «Yasanın 40 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki idare, kuruluş, kurum, banka ve sigorta şirketlerinde çalışan müfettiş, kontrolör, genel müdür yardımcıları ile buna eşit ve bunların üst kademelerindeki diğer yöneticilere»; «din ve ibadet işlerinde çalışanlara» hasredecek biçimde değiştirilmeli, «öğrenciler» ve istisnasız tüm «öğretmenler» sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına kavuşturulmalıdır.

III — Anatüzük ve Yönetmeliklerini Serbestçe Düzenleme Hakkı Açısından :

Sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün ilkelerine ve sözleşmelerine göre, işçiler sendikalarının «anatüzük ve yönetmeliklerini tam bir özgürlük içinde, serbestçe düzenleme hakkına» sahiptir.

2821 Sayılı Yasada yapılan düzenlemelerle bu özgürlük geniş ölçüde kısıtlanmıştır. Gerçekten yasanın 7 nci maddesi anatüzükte neler olacağını, 9 uncu madde organları, 11 inci madde genel kurulun

görevlerini, 16 ncı madde yönetim kurullarının görevlerini, 18 inci madde disiplin kurulunu, 19 uncu madde denetleme kurulunu düzenlemiştir. Bu alanda herhangi bir serbestiden söz etmek mümkün değildir.

Bu durumda 2821 sayılı Yasanın, hemen tümü sendika genel kurulları tarafından şartlara ve ihtiyaçlara göre yapılabilecek «iç düzenlemelere müdahale teşkil eden» hükümleri çıkarılmalıdır.

IV — İşçilerin Yöneticilerini Tam Bir Özgürlük İçinde Seçebilme Hakkı Açısından :

Sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alan uluslararası hukuk kurallarına ve ILO ilkelerine göre, işçiler kendilerini temsil edecek yöneticileri tam bir özgürlük içinde seçebilme hakkına sahiptir.

Bu özgürlük 2821 sayılı Yasada ağır bir biçimde çiğnenmektedir.

Gerçekten, Anayasa'ya dayalı olarak Sendikalar Yasasının 2882 Sayılı Yasa ile değişim 14 üncü maddesinin 14 üncü fıkrasında, genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilebilmek için sendika kurucuları bakımından 5 inci maddede aranan en az bir yıldan beri fiilen çalışır olmak koşulu hariç diğer koşullar ve belirli bir süre (en az on yıl ve bölge şubeleri ile şubeler açısından bir yıl) işçi olarak çalışmış olma koşulu aranmaktadır.

Bu düzenleme «işçilerin kendilerini temsil edecek yöneticileri özgürce seçme hakkı» bakımından son derece haksız ve ağır bir kısıtlamadır. Düzenleme 87 sayılı Sözleşmeyi açıkça çiğnemektedir. «On yıl koşulu» siyasal iktidar elinde işçilere karşı kullanılabilir önemli bir silah niteliğindedir. Nitekim halen Yasanın Geçici 4 üncü maddesinden yararlanarak sendika yöneticileri için dahi, bu koşul, bir baskı aracı olarak kullanılmak istenmektedir.

Bunun gibi, 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 9 uncu maddesinin 5 inci fıkrasına göre «sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki organlarının üyeliklerine, aynı kişi, üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilir. Yeniden seçilebilmesi, aradan bir olağan genel kurulun toplanması için gereken sürenin geçmesine bağlıdır.»

Yasanın yine 9 uncu maddesinin 6 ncı fıkrasına göre «sendika, sendika şubesi ve Konfederasyonların yöneticileri, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların katılımları teşebbüs ve ortaklıkların yönetim ve denetim kurullarında görev aldıkları takdirde» sendika ve konfederasyonlardaki görevleri sona erecektir.

Aynı maddenin 8 inci fıkrasına göre «genel kurul dışındaki organlara seçilen yöneticilerin 5 inci maddede sayılan suçlardan biri ile mahkum olmaları halinde görevleri kendiliğinden sona erecektir.» 5 inci maddede özellikle 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasına yapılan yollar, yöneticilerin her an bu çeşit bir takibata uğraması-

na ve yöneticiliğin son bulmasına yol açacak niteliktedir.

Yasanın 25 inci maddesinin son fıkrasına göre, «bağlı bulunduğu, Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı veya toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerle işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği ile varsa, sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarındaki üyelikleri ve görevleri de sona erer.

Genel siyaset yasağı çerçevesinde, Yasanın 37 nci maddesinin 3 üncü fıkrasına göre, bir siyasal partinin organlarından herhangi birinde görev alan sendika veya konfederasyonların yöneticilerinin, bu göreve geldikleri andan itibaren sendika veya konfederasyondaki görevleri sona erer. Aynı şekilde, 4 üncü fıkraya göre, mahalli ve genel seçimlerde aday olanların, sendika veya konfederasyonun organlarındaki görevleri adaylık süresince askıda kalır. Seçimleri halinde görevleri son bulur.

Yasanın 56 ncı maddesinin 2 nci fıkrasına göre ise «5 inci maddede sayılan suçlardan biriyle mahkum olanlardan birine, sendika, sendika şubesi veya konfederasyon organlarında görev verildiğinin Valilik veya Çalışma Bakanlığınca tespiti halinde, bu makamlarca görevlendirilen kişinin görevine son verilmesi ilgili sendika veya konfederasyona bildirilir. Bildirimi takip eden beş işgünü içinde sendika veya konfederasyonca ilgilinin görevine son verilmediği takdirde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme aracılığıyla sendika veya konfederasyon faaliyeti altı aydan bir yıla kadar durdurulur ve yöneticilerin görevlerine son verilir.

İşçinin yöneticilerini özgürce seçme hakkını ve seçilmiş olanın korunabilmesi ve imkânlarını ortadan kaldıran bu düzenlemeler kaldırılmalıdır.

Buna göre;

(1) İşçi sendikası yöneticisinin «işçi statüsünde» kabul edilmemesi gibi çarpık bir anlayışı yansıtan düzenleme, öncelikle değiştirilmeli ve yöneticinin «işçi» olduğu teslim edilmeli, Yasanın 14 üncü maddesinin 14 üncü fıkrası bu çerçevede değerlendirilmelidir.

(2) Yasanın 9 uncu maddesinin 5 inci, 6 ncı, 8 inci fıkraları; 25 inci maddenin son fıkrası; 37 nci maddenin 3 ve 4 üncü fıkraları; 56 ncı maddenin 2 nci fıkrası kaldırılmalıdır.

V — İşçilerin Sendikaların «İç Yönetimlerini Serbestçe Belirleme Hakkı» Açısından :

İşçi hak ve özgürlüklerini güvence altına alan Uluslararası hukuk kuralları ve ILO ilkelerine göre işçiler sendikaların iç yönetimlerini serbestçe belirleme hakkına sahiptir. Diğer bir deyişle sendikalar, iç işleyişte kendi karar ve yönetmeliklerine bağlı olmalı, bu yönden kamu makamlarına karşı idari olduğu kadar, mali yönden de «bağımsız» olmalıdırlar.

Bu ilkeler 2821 sayılı Yasanın aidatlara ilişkin 23, gelirlere ilişkin 40 ncı, giderlere ilişkin 44 üncü, üyelik aidatlarının bordrodan tevkifi usulü ile ilgili 61 inci maddelerinde, «denetim» ile ilgili 47 nci maddede ağır bir biçimde çiğnenmiştir.

Bu durumda,

(1) 23 üncü maddenin birinci fıkrasında yer alan «faaliyeti durdurulmayan» ibaresi ve aynı maddenin son fıkrasında yer alan «sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında üyelere başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konulamaz» ibaresi çıkarılmalıdır.

(2) 40 ıncı maddenin 1 inci fıkrası, üyelik aidatı yanında grev ve dayanışma ödentisinin toplanmasına ve dayanışma aidatı miktarının sendikaların genel kurullarında serbestçe belirlenmesine imkân verecek biçimde değiştirilmelidir.

(3) Üyelik aidatlarının ücret bordrolarından tahsili usulünü belirleyen 61 inci maddede «aidatın işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı sendika» için kesilebileceğine ilişkin ifade ile «...bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılmasının toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılacağına» ilişkin ibare Yasadan çıkarılmalıdır.

(4) 44 üncü maddede yapılacak değişikliklerle sendika ve konfederasyon gelirlerinin Kanunda gösterilen faaliyetler dışında kullanılamayacağı esası ile yetinilmeli; herkes tarafından değişik yorumlanan ve sendikalar üzerinde baskı aracı olarak kullanılmaya çalışılan «amacı dışında kullanamazlar» ibaresi Yasadan çıkarılmalıdır.

Aynı maddenin 2 nci bendinde gelirlerin en az yüzde beşinin «mesleki eğitim» için değil «işçinin eğitimi» için kullanılacağı ve bu amaca tahsis edilecek gelirlerin sendikanın «aidat geliri» olduğu açıklağa kavuşturulmalıdır.

(5) «Devletin idarî ve mali denetimi» adı altında 47 nci madde ile sendikalar üzerinde yapılan baskı, «iç denetimin» asıl olduğunun belirlenmesi ve dış denetimin ancak «tarafsız ve bağımsız merciler tarafından yapılabilmesi» belirtilerek önlenmelidir.

VI — İşçilerin Çalışmalarını ve İş Programlarını Özgürce Belirleme Hakkı Açısından :

Sendikal hak ve özgürlükleri güvence altına alan uluslararası hukuk kurallarına ve ILO ilkelerine göre, işçiler çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleme hakkına sahip olmalıdır.

Bu temel hak Anayasaya dayalı olarak 2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile getirilen ve işçi hareketini siyasal ve toplumsal oluşumlar dışında tutmayı hedef alan «genel siyaset yasağı» ile ağır bir biçimde çiğnenmiştir.

Uluslararası hukuk kurallarına ve ILO ilkelerine göre işçi örgütlerinin aslî görevi, üyelerinin ekonomik hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi olmakla birlikte, bu sonuca genel siyaset yasağı ile ulaşılmaya çalışılması, işçi hak ve özgürlüklerini güvence altına alan kurallara aykırıdır. Gözetilecek hedef, siyasal çalışmaların işçi örgütlerini siyasal partiler karşısında bağımlı hale getirmemesi, örgütlerin bağımsızlığının korunmasıdır.

Bu ilkeler çerçevesinde 2821 sayılı Sendikalar Yasasının genel siyaset yasağı getiren 37 inci maddesi ve bu madde ile bağlantılı durumdaki diğer hükümler kaldırılmalıdır.

VII — 2821 Sayılı Yasada Yapılması Gerekli Diğer Değişiklikler :

(1) Tüzel kişiyi suçlu ilân ederek, «kapatmaya» yahut Yasanın çiğnendiği iddiası ile faaliyetten durdurmaya imkân veren hükümleri kaldırılmalıdır.

(2) Fesih ve infisah halinde sendika mal varlığının akibetine yine bunu yaratan işçiler karar vermeli; 46 ncı maddede yapılan düzenleme sonucu «fesihte, infisah halinde ve kapatmada para ve malların Hazineye intikal edeceğine dair» düzenlemeler kaldırılmalıdır.

(3) İşyeri sendika temsilcilerinin «temsili olabilmek için kurucu olabilmek hususunda yasanın 5 inci maddesinde belirtilen şartları haiz olmaları» yolundaki 34 üncü maddenin son fıkrası; «temsillik süresinin toplu iş sözleşmesi ile sınırlı olduğu; temsilcilerin «işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirme» görevi yapacakları ve görevlerini «iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirebilecekleri», «işçilerin dilek ve şikâyetlerini işyerine münhasır kalmak kaydı ile çözmeye uğraşacakları yolunda 35 inci maddede yer alan hükümler kaldırılmalı; iş akdinin haksız suretle feshedildiği mahkeme kararı ile sabit olan ve iş gördürülmeyen temsilcilere ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, kıdem tazminatı, ücret ve sosyal yardımları yanı sıra en az bir yıllık ücretleri tutarında tazminat verileceği yolunda düzenlemeler yapılmalıdır.

(4) Konfederasyonlar ve sendikalar ile sendika şubelerinin «kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamayacakları, gösteri yürüyüşü düzenleyemeyecekleri» yolundaki 39 uncu maddenin son fıkrası kaldırılmalıdır.

(5) Sendikaların «uluslararası kuruluşlara üyelik hakkını» ön izine bağlayan düzenleme ve siyasal iktidarın sübjektif değerlendirmelerle üyeliği sona erdirmeye yetkisi kaldırılmalıdır.

(6) 2821 sayılı Yasanın değinilen kısıtlamaları egemen kılmak için getirdiği ceza hükümleri kaldırılmalıdır.

**2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi
Grev ve Lokavt Kanununun
Değiştirilmesine İlişkin ÖNERİLER**

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE
LOKAVT KANUNU**

Kanun No. 2822

Kabul Tarihi : 5.5.1983
RG. Yayımlı Tarihi : 7.5.1983

**BİRİNCİ KISIM
Toplu İş Sözleşmesi**

2822 Sayılı Yasanın, toplu pazarlık hakkının serbestçe kullanımına ve grev hakkının etkin biçimde uygulanabilmesine imkan vermediği, kolektif iş hukuku alanında ağır ve haksız kısıtlamalar getirdiği görülmektedir.

Toplu pazarlık düzeninin üç temel kurumu olan «yetki», «arabuluculuk» ve «grev» ile ilgili yasal düzenlemelerde değişiklik yapılması zorunlu görülmektedir.

I — Yetki Kurumu :

Sözleşme düzeninden söz edilebilmesi için öncelikle sözleşmeye «taraf» olacak işçi örgütünün objektif ölçülerle belirlenmesi gerekmektedir. Yasanın getirdiği sisteme göre yetki belirlenmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Bakanlıkca yürütülen tesbit işlemlerinin güvenilir ve inandırıcı olmadığı geçmişte Mahkeme kararları ile kanıtlanmıştır. Bakanlık bu alanda dilediğini yetkili dilediğini yetkisiz kabul etme imkanına sahip kılınmıştır. Bakanlığın siyasal tercihlere yönelik işlemlerinin ağır işleyen yargı yolu ile engellenmesi her zaman mümkün olamamakta, yetki tevcihi politik amaçlara alet edilebilmektedir.

Bu sakıncaların giderilmesi, toplu pazarlık müessesesinin temelini teşkil eden «yetki belirleme» işleminin müstakil ve tarafsız bir kuruma bırakılması ile mümkün olabilecektir.

Bu sebeple;

(1) Yüksek Hakem Kurulu tarafından Ankara İş Mahkemesi hakimleri arasından seçilecek bir başkan ve yeteri kadar uzman ve raportörden oluşacak bir «Yetki Tesbit Kurumu» oluşturulması, yetki tesbiti başvurularının bu kuruma yapılması, yetkili sendikanın (çoğunluk tesbitinin) bu kurum tarafından belirlenerek yetki belgesi vermesi sağlanmalı; toplu görüşmeye başlama ve görüşmelerde çıkabi-

lecek uyuşmazlıkların çözümü için başvurular bu Kuruma yapılmalıdır.

Yetki Tesbit Kurumunun oluşturulması, görev ve yetkilerinin belirlenmesi bakımından yasanın 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19 ve 20 nci maddeleri değiştirilmelidir.

(2) Toplu pazarlık hakkının işçi sendikaları tarafından özgürce kullanılabilmesi için yasadaki mevcut «işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunu temsil edebilme» şartı kaldırılmalıdır. Bu kısıtlama, yasanın uygulandığı bir yıl içinde amaçlanan sonucu sağlayamamış, Bakanlıkca yüzde 10 çoğunluğu sağlamadığı ilan edilen sendikalar Mahkeme kararı ile yüzde 10 barajını aşarak, gereksiz kısıtlama fiilen uygulanamaz hale gelmiştir. Toplu iş sözleşmesi akdedebilmek için o işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazla çoğunluğunu sağlamış olma şartı dışında başkaca kısıtlamaya gerek görülmemektedir.

(3) Toplu Sözleşme Düzeyi :

Yasada benimsenen işyeri ve işletme düzeyinde sözleşme akdetme hakkı ve yetkisi aynen muhafaza edilmeli ancak, işletme niteliğinin tesbiti için ön-öngörülen «işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı» olması ölçüsü değiştirilerek, işletme niteliğinin belirlenmesinde «ekonomik bütünlük» ölçüsü ile «tek elden yönetim» unsurları ayırıcı ölçü kabul edilmelidir. Yasanın 3 üncü maddesi bu yönde değiştirilmelidir.

(4) Toplu iş sözleşmesinin, sözleşmesi bulunmayan bir işyerine teşmil edilmesi, mevcut düzenlemeye göre sendikalaşma hakkının kullanımını dolaylı olarak engelleyici ve işçiler nazarında sendikaları gereksiz kuruluşlar olarak gösterme yolunu açabilecek niteliktedir.

Bu sebeple yasanın 11 nci maddesinde değişiklik yapılarak; teşmil halinde, teşmil edilecek sözleşmenin parasal hükümlerinin aynen korunması, teşmil uygulaması sırasında yetkili sendikanın belirlenmesi halinde teşmilin kendiliğinden ortadan kalkmak suretiyle o işyerinde sözleşme akdetme imkanının sağlanması gerekli görülmektedir.

(5) Toplu iş sözleşmesinin kolektif bir akit olması nedeniyle, akit serbestisini engelleyen 7 nci maddede değişiklik yapılarak; akdedilmiş bir sözleşmenin yürürlük süresi içinde taraflarca, süresinin uzatılıp kısaltılabilmesinin mümkün hale getirilmesi sağlanmalıdır.

II — Arabuluculuk Müessesesi :

Yasanın, uyuşmazlıkların «barışçı» çözüm yolu olarak getirdiği «arabuluculuk» müessesesi beklenen sonucu sağlayamamış, hiçbir uyuşmazlığın çözümünde etkin olamamıştır. Bir buçuk yıl içinde Resmi A-

rabulucular tarafından çözüme kavuşturulabilmiş bir uyumsuzluk gösterilemez. Arabuluculuk bu günkü yapısı ile uyumsuzluklarda başvurulması zorunlu bir formalite olmaktan, sendikalara mali külfet getirmekten öteye hiçbir yarar sağlamamıştır.

Bu nedenle 2822 sayılı Yasa bünyesinde «Arabuluculuk» müessesesinin tamamen çıkarılmasının daha yararlı olacağı sonucuna varılmıştır. Barışçı çözüm yolu olarak tarafların «Özel Hakem»'e başvurma imkanı korunarak, arabuluculuk sisteminin terkedilmesini önermekteyiz.

Bu amaçla, yasanın 21 nci maddesinde gerekli değişiklik yapılmalı, 22 ve 23 ncü maddeleri yürürlükten kaldırılmalıdır.

III — Yüksek Hakem Kurulu :

Yasa, grev yasakları ile erteleme hallerinde uyumsuzluğun Yüksek Hakem Kurulu tarafından barışçı yol ile çözümlenmesini öngörmekte isede, Yüksek Hakem Kurulunun oluşum biçimi bu amacın gerçekleşmesini sağlayamamaktadır. Bu yapısı ile Yüksek Hakem Kurulu «tarafsız» olma niteliğini taşımamaktadır. Oluşum biçimi gereği siyasal iktidarın istekleri doğrultusunda işlem yapan, pazarlık serbestisi ilkesini dikkate almayan, güçsüzün korunması felsefesini benimsemeyen, hükümetin uyguladığı ekonomik politikanın savunucusu durumunda olan Yüksek Hakem Kurulu'nun teşkil tarzı değiştirilmelidir.

Gerçek anlamda «tarafsız» ve «hakem» hüviyetine kavuşturulması için Yüksek Hakem Kurulunun; Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından Yargıtay Hukuk Daireleri üyeleri arasından seçilecek dört üye, Bakanlar Kurulunca atanacak bir üye ve en çok temsil kabiliyeti bulunan işçi ve işveren konfederasyonlarınca seçilecek birer üye olmak üzere yedi kişiden oluşturulması ve bu yönde yasanın 53 ncü maddesinin değiştirilmesi zorunlu görülmektedir.

Oluşturulması önerilen «Yetki Tesbit Kurumu»nun işlem ve fonksiyonları da dikkate alınarak yasanın 65 nci maddesi değiştirilerek, çıkarılacak tüzüğün, gerçekleştirilmesi istenen yeni kurum ve kurul ihtiyaçlarına cevap verecek hale getirilmesi sağlanmalıdır.

IV — Grev Hakkı :

2822 Sayılı Yasada grev hakkı, kâğıt üzerinde bırakılmıştır. Çünkü;

— Grev yasaklarının genişletilmesi sonucu grev yapmak istisna, grev yasakları ise kural haline getirilmiştir.

— İdari organlara, kıstasları kesin olarak belirlenmeyen sebeplerle erteleme hakkı tanınmıştır.

— Grev hakkının belli süre içinde kullanılması mecburiyeti ve öngörülen şekil şartlarının karmaşıklığı yüzünden bu hakkın kullanımı alabildiğine güçleştirilmiş, yetki kaybına yol açan sonuçlar hazırlanmıştır.

— Grev sırasında işverene stoklarını eritme, mamul ve yarı mamul mallarını satma, grevdeki işyerine ham madde sokma imkanı verilmiştir.

— Grev gözcülerinin yetkileri hiç noktasına indirilmiş, barmaksız bir ortamda gözcülük yapmaları amaçlanmıştır.

— Grev oylaması, işverenin işyerine sonradan alacağı işçilere talep hakkı doğuracak biçimde düzenlendiği için işveren işçi çıkarımı ve alımı yolu ile her zaman «greve hayır» dedirtebilecektir.

— Grevin kamuoyunun desteğini kazanmasına yarayacak araçlardan yararlanma imkanı kaldırılmıştır.

Grev hakkının bu tür kısıtlamalardan uzaklaştırılması ve hak elde etmede en etkili işçi silâhı olan grevin arızasız işleyebilmesi bakımından 2822 sayılı Yasanın «İkinci Kısımındaki» 27, 28, 29, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 42, 43, 45, 48 ve 51 inci maddelerde değişiklik yapılmalıdır.

Yapılması öngörülen değişikliklerle;

(1) Sadece, can ve mal kurtarma işleri ile cenaze ve tekfin işleri ve noterlik hizmetlerinde grev yasağı getirilmelidir.

(2) Bakanlar Kuruluna grevi erteleme hakkı veren «genel sağlık» ve «milli güvenlik»'i bozucu sebeplerin neler olabileceği tadâdi biçimde yasa maddesinde sayılmalıdır. Hükümde sayılacak sebepler dışında grev ertelenmesine imkan tanınmamalıdır.

(3) Erteleme süresinin sona ermesi ile grev hakkı düşmemeli hakkın kullanımına imkan verecek değişiklik sağlanmalıdır.

(4) Grev oylamasında, grev kararının ilân edildiği tarih değil, yetki belgesinin alındığı tarihte işyerinde çalışan işçilere oylama isteme ve oy kullanma hakkı tanınmalıdır. Talep oranı dörtte birden, üçte bire çıkarılmalıdır. İşletme düzeyinde sözleşme akdetme durumunda, işletmeye bağlı işyerlerinden bir kısmında grev yapma hakkı tanındığına göre, grev oylamasının da sadece grev kararı alınan işletmeye dahil işyeri için yapılabileceği, grev kararı almayan işletmeye dahil işyerlerinde grev oylamasının mümkün olamayacağı yasada belirtilmelidir.

(5) Grev kararının uygulamaya konulmasında karşı tarafa tebliğinden itibaren altı işgünü bekleme mecburiyeti korunmakla birlikte, 60 gün içinde kullanma zorunluluğu kaldırılmalı, uygulama gününün önceden bildirilmesi ile yetinilmelidir.

(6) Grev uygulaması sırasında greve katılan işçilerin sadece işyerine giriş ve çıkışı engellemeleri

yasaklanmalıdır. Sınırları belli olmayan ve hertürlü yorumu müsait görülen «civarda topluluk teşkil etmek» ibaresi yasa metninden çıkartılmalıdır.

(7) Grev uygulaması sırasında sadece satışa ve üretime matuf olmamak üzere işyerindeki stokların işyerinden çıkarılabilmesine imkan sağlanmalıdır.

(8) Grev uygulaması süresince işçilere ücret ve sosyal yardım ödenmesini ve bunun aksine toplu sözleşme veya ferdi hizmet akitlerine hüküm konmasını yasaklayan 42 nci madde değiştirilmeli, yararlanma imkanı serbest pazarlık ilkeleri esas alınarak tarafların iradelerine bırakılmalıdır.

(9) Grev süresince işverenin işçi alma yasağı müeyyidelendirilmelidir.

(10) Kanun dışı grevlerde, grev kararının alınmasında ve uygulanmasında doğrudan etkisi bulunmayan işçinin sorumluluktan korunması için yasal düzenlemeye mutlak ihtiyaç vardır. Kanun dışı greve katılan işçilerin sorumluluğu münhasıran, işçi kuruluşu tarafından kararlaştırılmamış olan grev uygulamalarına inhisar ettirilmelidir.

(11) Grevin etkinliğini sağlamak için grev göz-cülerinin sayısı en az, sendika işyeri temsilcisi sayısı kadar olmalı, grev sırasında işyeri önüne çadır kurulmasına imkan sağlanmalıdır.

(12) Yukarıda açıklanan yasa değişiklikleri doğrultusunda, 2822 sayılı Yasanın; 18, 22, 23, 47/1, 51/3, 59, 69, 70/son, 72/3, 73 ve 74 ncü maddeleri yürürlükten kaldırılmalıdır.

(13) Önerilen değişiklik gereği oluşturulacak Yetki Tesbit Kurumunun yasal fonksiyonlarına kavuşturulabilmesi için yasaya bir ek madde getirilerek Çalışma Bakanlığı elinde bulunan ve yetki tesbiti ile işçi ve üye sayılarına dair tüm belge ve bilgilerin Yetki Tesbit Kurumuna devredilmesi, tesbit işlemlerini yerine getirecek hertürlü makina, cihaz ve edevatın Kurum yönetimine ait olacağının belirlenmesi gerekmektedir.

1475 Sayılı İş Yasası Değişiklik ÖNERİSİ



TÜRK-İŞ'in 1475 Sayılı Yasada yapılmasını istediği değişiklik;

(1) İstihdam Güvencesi Sağlamayı,

(2) Asgari ücret belirleme yöntemini işlerliği olan bir sisteme kavuşturmayı hedef almaktadır.

(1) İstihdam Güvencesi :

Hatırlanacağı gibi Milli Güvenlik Konseyi 12 Eylül 1980 sonrasında, istihdam güvencesi sağlamak düşüncesi ile «işçi çıkarma yasağı» koymuş, daha sonra bu yasağın kalkması ile birlikte, yurt düzeyinde kontrolsüz işçi çıkartma eylemleri başlatılmıştır.

Sorunun kaynağı 1475 Sayılı İş Yasasının «işçi çıkarmayı doğrudan işverenin inisiyatifine bırakan» 13 üncü maddesidir. İhbarsız ve tazminatsız işçi çıkarmaya imkan veren muğlak hükümleriyle Yasanın 17 nci maddesi ve toplu işçi çıkarma şartlarını düzenleyen 24 üncü maddesi, uygulamada son derece haksız sorunlara yol açan diğer hükümlerdir. Dört milyonu aşkın sayıda açık işsiz bulunduğu Yurdumuzda işverenler bu hükümleri «işçi seyyaliyetini hızlandırma ve bu suretle sürekli olarak asgari ücret düzeyinde işçi çalıştırma»; «işçilerin sendika üyesi olma özgürlüğünü engelleme yolunda tehdit aracı olarak kullanma» çabasıdadırlar. Ekonomik gerekler, çoğu kez ikinci plandadır.

İşçi çıkarmanın «işverenin inisiyatifine hangi ölçülerde bırakılabileceği» konusu sadece Yurdumuzda değil, Dünyanın hemen her ülkesinde, özellikle Batı Demokrasilerinde ciddi bir tartışma konusudur. Çıkarmanın işveren keyfiliğine, özellikle maksatlı ve kötü niyetli davranışlarına terkedilemeyeceği görüşü, günümüzde, uluslararası hukukun da kabul ettiği bir sonuçtur. Sorun, son yirmibir yıl içinde, çeşitli yönleri ile, başta Birleşmiş Milletler Çalışma Teşkilatı (ILO) olmak üzere, insan hakları ve iş hukuku kuralları ile ilgili uluslararası forumlarda enine boyuna tartışılmış, kurallar geliştirilmiş ve Batı Demokrasilerinin tümünde ulusal yasalara yansıtılmıştır. Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) 1963 yılında (119) Sayılı bir Tavsiye Karar kabul etmiş, işsizliğin giderek arttığı 1981 yılından itibaren yeni ve daha ileri düzenlemelere gitmiştir. Bu çalışmalar Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın 1982 yılında kabul ettiği (158) Sayılı Sözleşmesi ile (166) sayılı Tavsiye Kararı'nda yer almıştır. Yurdumuzda da, 1982 yılında aynı yönde bir çalışma, Çalışma Bakanlığı tarafından yapılmıştır.

Bu çalışmalar, özünde, işçi çıkartmalarda «işverenin doğrudan inisiyatif sahibi olmasını» sınırlamaya yöneliktir. İşçi, «fesih için yeterli bir sebep var ise» işinden çıkarılabilecektir. İşveren, yazılı fesih beyanında, dayandığı yeterli fesih sebebini göstermekle yükümlü olacaktır. İspat yükü işverene ait olacak;

işçi fesih beyanında sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin yeterli olmadığını ileri sürmekte ise, iş mahkemesinden feshin geçersizliğine karar verilmesini isteyebilecektir. Hangi hallerin «yeterli fesih sebebi teşkil etmeyeceği (örneğin işçinin sendikaya üye olması veya olmaması; işçinin iş saatleri içinde işverenin izini ile, yahut işyeri dışında işçi teşekküllerinin faaliyetlerine katılması; işçi teşekkülünü veya işçileri temsil etmesi; kötü niyetli olmadan işveren aleyhine şikayette bulunması, dava açması, kanuni mercilere başvurusu ilh.) yapılan hukuki düzenlemelerde açıklığa kavuşturulmuş olacaktır.

Feshin geçersizliğine karar verilmesi takdirinde, işveren, kural olarak işçiyi işine iade etmekle yükümlü olacak; bu yolu seçmemesi halinde ödemekle yükümlü olacağı tazminat Mahkeme kararında belirtilecektir.

Bu ilkeler ışığında 1475 Sayılı İş Yasasının «süresi belli olmayan» akitlerin feshine ilişkin 13 üncü maddesi değiştirilmelidir.

Değişiklikte aşağıdaki unsurlar yer almalıdır :

- İşveren, yazılı fesih beyanında, dayandığı yeterli fesih sebebini göstermek zorundadır.
- İşçi, fesih beyanında sebep gösterilmediğini veya gösterilen sebebin yeterli olmadığını ileri sürerek İş Mahkemesinden feshin geçersizliğine karar verilmesini isteyebilir.
- Feshin yeterli sebebe dayandığını isbat yükümü işverene aittir.
- Yeterli sebep, münhasıran hizmet ilişkisine dayanan sebeplerdir.

Aşağıdaki durumlar fesih için yeterli sebep teşkil edemez :

- a) İşçinin sendikaya üye olması veya olmaması,
- b) İşçinin iş saatleri veya işyeri dışında veya işverenin muvafakatı ile iş saatleri içinde işçi teşekküllerinin faaliyetlerine katılması,
- c) İşçinin işçi teşekkülünü veya işçileri temsil etmesi,
- d) İşçinin kötü niyetli olmadan işveren aleyhine şikayette bulunması, dava açması, kanuni mercilere başvurusu,

e) İşçinin ırkı, rengi, cinsiyeti, mali durumu, aile yükümlülükleri, dini siyasi düşüncesi,

f) İşçinin gebeliği veya gebelik ve doğum sebebiyle kanuni süreyi onaltı hafta aşmayan bir sürede işe gelememesi,

g) İşçinin, kaza ve hastalık sebebiyle onaltı haftadan az süre işe devam edememesi,

h) İşçinin kendisine atfedilemeyecek sebeplerle verim düşüklüğü veya işin aksaması.

- Feshin yeterli bir sebebe dayanmaması halinde hakim, fesih beyanının geçersizliğine karar verir.
- Hakim, geçersizlik kararında, işverenin işçiye iş vermemesi veya işçinin kendi arzusu ile işe dönmemesi halinde işverenin ödeyeceği tazminatın miktarını belirtir.
- Kesinleşen kararın tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işyerine başvurmayan işçi tazminatı seçmiş sayılır.
- İşe başlamak üzere başvuran işçiye, fesih beyan tarihinden işe başlamak üzere başvurduğu tarihe kadar geçen süreye ait mali hakları işverence ödenir.
- Hükmedilecek tazminat, işçinin işten çıkartıldığı tarihten itibaren mahrum kaldığı mali haklarla, karar tarihinden itibaren yeni bir iş bulması için geçeceği düşünülen süreye ilişkin haklarının tutarına eşit olacaktır.
- Fesih sebebi yeterli olmakla beraber önellere uyulmamışsa, işçinin uyulmayan önele ilişkin tüm mali haklarının ödenmesi gerekir.
- Yeterli sebep teşkil etmeyen bir sebeple iş ilişkisine son verilmişse, hükmedilecek tazminat işçinin bir yıllık parasal haklarının toplamından az olamaz.
- İş Kanununun 17. ve 24 üncü maddesi yeniden gözden geçirilmelidir.

(2) Asgari Ücret Belirleme Yöntemi :

«Asgari Ücret» başlıklı 33 üncü maddeye ilişkin değişiklik önerisi ile,

- Asgari ücretin net ödenmesi;
- İşçinin eşi ve üç çocuğu olan bir aile olarak kabulü ve bağımlılık faktörü hesaplamasında bu sayının esas alınması;

- Asgari ücretin her yıl tesbiti;
- Tesbit sonrasında fiyatlarda yüzde 15 oranında bir artış görüldüğünde, asgari ücretin bu oranda artırılması, istenmektedir.

Sosyal Güvenlik Mevzuatı ile İlgili Değişiklik ÖNERİLERİ

(1) 1.1.1982 tarihinden önce yaşlılık aylığı bağlananlarla ölenlerin hak sahiplerine bağlanan aylıklarda, 1.1.1982 sonrası bu işlemleri yapanlar bakımından ortaya çıkan eşitsizliğin giderilmesi için 506 sayılı yasanın 61 ve 67 nci maddesinde değişiklik yapılmalıdır.

(2) Sigortalılara sosyal yardım uygulamasında T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kanunu arasındaki farklılığın giderilmesi ve sosyal yardım zammının hazine tarafından karşılanması, prime esas tavan kazancın tesbitinde sosyal yardım zammının dikkate alınmaması için, 506 sayılı yasanın 78 nci ve değişik Ek 5 nci maddesinde değişiklik yapılmalıdır.

(3) Prim borçlarını yasal ödeme süresi içinde yerine getirmeyen işverenlere uygulanmakta olan gecikme zammının ilk ay için yüzde 10'dan yüzde 20'ye müteakip aylar için de yüzde 3'den yüzde 5'e yükseltilmesini sağlamak için 506 Sayılı Yasanın 80 nci maddesi değiştirilmelidir.

(4) 3203 Sayılı Yasa ile prim borcunu yerine getirmeyen işverenler bakımından müeyyide getirilmiş ve prim borçlarının belli bir tarihe kadar tahsili imkanı kısmen sağlanmış isede yapılan değişiklik hedeflenen sonuca ulaşmaya imkan sağlamakta yetersiz görülmektedir. Bu nedenle, prim borcunu ödemeyen işverenlere caydırıcı nitelikte ağır para ve hapis cezası öngören, birikmiş prim borçlarının 31.12.1986 tarihine kadar ödenmesi imkanı sağlayan değişiklik yapılmalı, 506 Sayılı Yasanın 3203 Sayılı Yasa ile değişik 80 ve 140 nci maddeleri yeniden ele alınıp yukarıda önerilen şekilde değiştirilmelidir.

(5) Emekli olma yaşını yükselten 3246 Sayılı Yasa, inandırıcı ve gerçek gerekçelere dayandırılmamıştır. Yapılan düzenleme Devlete olan güveni sarsmakta, «hak» kavramının yüceliğini zedelemektedir. Kurum gelirlerinin ekonomik biçimde değerlendirilmesi ve benimsenen sigorta sisteminin çağdaştırılması halinde emekli yaşının yükseltilmesine gerek kalmayacaktır. Pek çok sosyal sorunu beraberinde getiren 3246 sayılı «506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun» yürürlükten kaldırılmalıdır.

(6) Kurum fonlarının Devlet Bankalarında toplanmasını sağlamak, bu fonların devlet tarafından çıkarılan veya kefil olunan düşük gelirli tahvillere yatırılmasını engellemek için 4792 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 20 nci maddesinde değişiklik yapılması gerekli görülmektedir.

KIDEM TAZMİNATI KURUMU

Kıdem Tazminatı kurumuna ilişkin TÜRK-İŞ'in görüş, istek ve önerileri şöyledir;

(1) İşçilerin kıdem tazminatı hakkı korunmalı ve geliştirilmelidir.

(2) Hizmet ilişkisinin sona erdiği tüm olaylarda kıdem tazminatı verilmelidir. İşçinin suçluluğu, ödenmesi atıye bırakılmış bir ücretten ibaret olan kıdem tazminatı ödenmesini etkilememelidir.

(3) İşverenin fesih yetkisi, TÜRK-İŞ'in 1475 sayılı Yasa değişikliği önerisi istikametinde yeniden düzenlenmelidir.

(4) Kıdem tazminatının toplu sözleşmelerle ya da hizmet akitleri ile geliştirilmesi önündeki engeller kaldırılmalıdır.

(5) Kıdem tazminatının hakkın doğduğu anda ve zamanda ödenmesini sağlayacak önlemler alınmalıdır.

Tarım ve Orman İşçilerinin Yasal Güvenceye Kavuşturulması İsteği

Devlet, çalışanların yaşam seviyelerini yükseltmek; çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak; işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almakla ödevlidir.

Sanayi ve hizmet kesiminde çalışanlar 1936 yılından bu yana asgari yasa güvencesi altında çalışmaktadır. Tarım ve ormanda çalışanlar ise her çeşit güvenceden yoksun durumdadır.

Tarım ve ormanda çalışanları asgari yasal güvenceye kavuşturacak önlemler alınmalıdır. Bu yapılırken, tarım ve orman işinin özelliklerini ve tarımsal alanda gelişmeyi daha ileri götürecek etkenlerin önemini dikkate alan bir yaklaşımla çalışanlar arasında, çalıştırma şartları bakımından yürürlükteki iş mevzuatının temel ilkeleri benimsenmelidir.

TEŞKİLATLANMA ÇALIŞMALARI



Orhan Balaban, dört il'de düzenlenen toplantılarda sendikacılarla görüştü.

**Balaban;
Bolu,
İzmir,
Balıkesir ve
Bursa'da
Şube
Başkanları
ile toplantılar
düzenledi**

- BALABAN, «İŞÇİ HAKLARININ ALABİLDİĞİNE KISITLANDIĞI SON YILLARDA, SİYASAL İKTİDAR MÜDAHALECI TUTUMU İLE TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNİ AMBARGO ALTINA ALMIŞTIR» DEDİ.

TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Orhan Balaban, Ocak ayı içinde genel teşkilatlanma ve TÜRK-İŞ'in çalışmalarının işçiye yansıtılması amacıyla Bolu, İzmir, Balıkesir ve Bursa'da sendika şube başkanlarıyla toplantılar düzenledi.

BOLU'DA

10 Ocak Cuma günü Bolu İl Temsilcisi tarafından düzenlenen ve sendika şube başkanlarıyla işyeri temsilcilerinin katıldığı toplantıda konuşan Balaban, «İşçi haklarının alabildiğine kısıtlandığı son yıllarda, siyasal iktidar müdahaleci tutumu ile toplu sözleşme düzenini ambargo altına almıştır» dedi.

Balaban, TÜRK-İŞ'in kurulusundan buyana demokratik rejime daima sahip çıktığını, sorunlarının bu rejim içinde çözümleneceği inancını taşıdığını belirterek, «Türk-İŞ'in bu tutumundan yararlanan bazı çevreler, bunu alabildiğine istismar etmişlerdir. Diyalogla sorunların çözülmesi için sürdürdüğümüz çabalar, acimize yorumlanmış, iyi niyetimiz anlaşılmak istenmemiştir.»

Balaban, bunun sonucu olarak TÜRK-İŞ'in bazı eylem kararları aldığını ve uygulamaya koyduğunu da sözlerine ekledi ve «22 Şubat tarihinde İzmir'de yapılacak mitingimiz, gücümüzün ne olduğunu dost ve düşmana gösterecektir» dedi.

Toplantıya katılan Şube Başkanları ve işyeri temsilcileri de yaptıkları konuşmalarda, TÜRK-İŞ'in vereceği talimat ne olursa olsun, yerine getirmeye hazır olduklarını söylediler.

İZMİR'DE

14 Ocak Salı günü İzmir'de TEKİDA-İŞ Ege Bölge Şubesinde düzenlenen toplantıda da, mahalli sendika yetkilileri ile görüşen Balaban, 22 Şubat'ta yapılacak miting ile ilgili olarak alınacak önlemler üzerinde durdu.

Balaban, bu toplantıda da son gelişmeler üzerinde durarak, emeklilik yaşının yükseltilmesi, kıdem tazminatı fon tasarısı, serbest bölgeler ve ekonomik durumla ilgili olarak TÜRK-İŞ görüşlerini açıkladı.



Bolu'da düzenlenen toplantıya, mahalli Sendika Yönetici ve Temsilcileri katıldı. Balaban, TÜRK-İŞ'in çalışmaları hakkında bilgi verdi.



Bolu'daki toplantıya katılanlar, TÜRK-İŞ'in alacağı her kararı desteklediklerini belirttiler.

BALIKESİR VE BURSA'DA

15 Ocak Çarşamba, 16 Ocak Perşembe günleri Balıkesir ve Bursa'da toplantılar düzenleyen TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Orhan Balaban, Balıkesir'de Şubat ayı içinde bir sessiz yürüyüş yapılması doğrultusundaki mahalli sendikacılarca karar alındığının bildirilmesi üzerine «Bu yürüyüşün tarihini belirlediğinizde bize haber veriniz. Elimizden gelen desteği seferber ederiz» dedi.

Balaban, serbest bölgelerin kurulması ile, 10 yıl süreli grev yasasının bu bölgelerde olacağını, ça-

lışanların ulusal mevzuatın büyük bölümünden yararlanamayacağını, emeğin sömürülmesine sebep olunacağını belirterek, «Yabancı sermayeye, bizde işçilik ucuzdur diye çağrıda bulunan zihniyet, adeta kapitülasyonların yeniden hayata geçirilmesi anlamına gelebilecek böyle bir uygulamadan sür'atle vazgeçmelidir» dedi.

Balaban, hiçbir ülkenin, kendi işçisinin emeğinin sömürülmesine seyirci kalamayacağını, bunun egemenlik onurunu zedeleyeceğini de sözlerine ekledi.

Orhan Balaban'ın dört ilde yaptığı toplantılara çok sayıda işçi de katıldı.



TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Orhan Balaban, mahalli sorunlarla ilgili olarak bazı işverenlerle de görüştü...

BASS'ın bütünleşme çağrısına tek sendika katıldı

Kısa adı BASS olan Banka ve Sigorta İşçileri Sendikasının, banka ve sigorta işkolunda faaliyet gösteren 4 sendikaya yaptığı «Birlikte hareket ve bütünleşme için görüşme» çağrısına sadece BANKS Sendikası katıldı.

BASS Genel Sekreteri **Raci BAYÜLKE**, banka çalışanlarının 5 ayrı sendikada örgütlenmesine karşın, işverenlerin açıkça işbirliği yaptığını, sendikalar arası güçbirliğinin sağlanması amacıyla 20 Ocak tarihinde aynı işkolundaki sendika yöneticilerini toplantıya çağırdıklarını hatırlatarak, «Kişisel çıkar hesaplarından arınmadıkça, tam bir dayanışma içine girmedikçe, temsil ettiğimiz kitleye hizmet götürmemiz mümkün değildir» dedi.

BAYÜLKE, çağrıya katılan BANKS Sendikası ile bir protokol imzalandığını, eğitimde, toplu iş sözleşmelerinin müzakeresi ya da uyuşmazlık aşamalarında ortak hareket edilmesi ve bilgi akımının sağlanması için anlaşmaya varıldığını da bildirdi.



Köy Hizmetleri çalışanları adına yapılan toplu iş sözleşmesinin imza töreninden bir görünüş.

YOL-İŞ 60 BİN İŞÇİ ADINA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALADI

● **MERAL «ÜYELERİMİZİN MAĞDURİYETİNİ DÜŞÜNEREK SÖZLEŞMEYİ İSTEMİYEREK DE OLSA İMZALADIK»**

Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Türkiye Yol-İş Sendikası arasında 37542'si kadrolu, kalanı mevsimlik olmak üzere toplam 60 bin işçiyi kapsayan Toplu İş Sözleşmesi 14.1.1986 Salı günü Köy Hizmetleri Lodumlu Tesislerinde düzenlenen törenle imzalandı.

Törene Tarım Orman ve Köy işleri Bakanı Hüsni DOĞAN, Türk-İş Genel Başkanı Şevket YILMAZ, Köy Hizmetleri Genel Müdürü Gazi BARUT ve Türkiye YOL-İŞ Sendikası yetkilileri katıldı.

İmza töreninde bir konuşma yapan Tarım Orman ve Köy işleri Bakanı Hüsni DOĞAN, 60 bin işçiyi kapsayan Toplu Sözleşme ile verilen zamların toplam 37,5 milyar liralık bir maliyeti olduğunu belirterek, işçilere ileri haklar getirildiğini savundu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ'da ilke olarak bu tür sözleşme imza törenlerine katılmadığını belirterek, «Ancak bakkalın önünden geçemeyen maddi sıkıntıları içinde kıvranan 60 bin işçinin

hatırını kıramayarak buraya geldim. Bu şartlar ve imkânlar içinde sizlerin karşısında güler yüzlü olma imkanımız yoktur» dedi. YILMAZ ayrıca 10 aylık toplu sözleşme farklarının bir an önce ödenmesini ve eksik bulunan kadroların bir an önce doldurulmasını da istedi.

Köy Hizmetleri Genel Müdürü Gazi BARUT da yaptığı konuşmada hizmetlerin yürütülmesinde en büyük desteğin insan gücü olduğunu, iş verimliliğinin en üst düzeye çıkarılması için de işçilerin sosyal, ekonomik imkanlarının artırılması ve huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması gerektiğine inandığını belirtti.

Türkiye YOL-İŞ Sendikası Genel Başkanı Bayram MERAL de törende yaptığı konuşmada tüm uğraşlarına karşın istedikleri gibi bir sözleşme imzalayamadıklarını belirterek «Üyelerimizin on aydır mağduriyetleri ve mevcut koşullar bizi bu sözleşmeye istemeye istemeye imza atmaya zorladı. Tüm bu olumsuzluklara rağmen 10 ay-

dır süren mağduriyetin giderilmesi konusunda yetkililerin gösterdiği çabadan dolayı kendilerine teşekkür ederim.» dedi. MERAL konuşmasının sonunda mağduriyetin giderilmesi konusunda en önemli etkenin farkların bir an önce ödenmesi olduğunu ifade ederek «60 bin işçinin isteği, farkların bir an önce ödenmesidir. Bu konuda biz üzerimize düşen görevi yerine getireceğiz. Yetkililerden de aynı hassasiyeti göstermelerini bekliyorum» dedi.

SÖZLEŞME NELER GETİRDİ?

1 Mart 1985 tarihinden itibaren iki yıl süreyle geçerli olan Toplu İş Sözleşmesi birinci yıl % 27 artı 3.000.—, ikinci yıl ise % 23 oranında ücret artışının yanı sıra, ikramiye adedi üçten 4'e çıktı. Fazla çalışmanın yüzde 75 zamlı ödenmesi sağlanırken, Ağır hizmet ve sorumluluk yüzde 50, kar mücadelesi zammı yüzde 166 oranında artırıldı. Yıpranma primi arazide çalışanlar için yüzde 12,5, atölyede çalışanlar için yüzde 10 diğerleri için de yüzde 5 olarak saptandı.

Ayrıca diğer sosyal haklarda da belli oranlarda artışlar sağlanırken, idari hükümlerde de bir çok maddeler işçiler lehine değiştirildi.

Ekonominin itici gücü olan KİT'ler satılamaz

**ORHİM TARAFINDAN YALOVA'DA DÜZENLENEN
«KİT'LERİN EKONOMİK YAPI İÇİNDE YERİ»
KONULU KONFERANSTA TÜRK-İŞ GENEL BAŞ-
KANI ŞEVKET YILMAZ'IN SUNDUĞU TEBLİĞİN
TAM METNİNİ VERİYORUZ.**

ORHİM tarafından düzenlenen bu panel'de kamu iktisadî teşebbüslerini özel sektöre devretmeyi amaçlayan bir uygulama bahis konusu edilmektedir.

Sayın Özal Hükümetinin önümüze getirdiği 233 Sayılı Kanun Kuvvetindeki Kararname, KİT'lerin istikbalini ve âkibetini yeniden tayin etmeyi hedef almıştır.

Ancak, kararnamenin sonuna ilâştirilen listede adı geçen KİT'lerin ne olup ne olmayacağı, yine bu kararname ile öngörülen bir koordinasyon kurulunun insiyatifine terk edilmiştir.

Yani, tüm kamu iktisadi teşebbüslerinin faaliyetini gözden geçirecek olan koordinasyon kurulu, bu kuruluşların ya yeniden teşkilatlanmasına, yahut da özel sektöre satılmasına karar verebilecektir.

Durum bu kadar basit görünüyor.

Koordinasyon kurulu karar verecek, hükümet evet diyecek ve her birinin varlığı trilyonu bulan KİT'ler birer birer elden çıkarılıp özelleştirilecek.

Kırk yıllık, elli yıllık bu dev sanayi kuruluşlarını satmak, sadece bir ekonomik işletmeyi satmak anlamını taşımaz. Yapılmak istenen uygulama, Türk Ekonomisinin temel yapısıyla ilgilidir ve satışa çıkarılan müesseseler temel yapıyı

sarsacak kadar büyük ve önemlidir.

Ulu Önder Atatürk'ün emir ve direktifleriyle Kurtuluş Savaşı sonrası teşkiline hızla başlanan bu kuruluşlar, yani Kamu İktisadi Teşebbüsleri, elli yıldan beri Türk Ekonomisinin itici gücü olmuştur. Atatürk'ün seçtiği ve birçok ileri ülkenin bugünkü düzeyine ulaştığı karma ekonomi modeli, Cumhuriyet Hükümetlerinin vazgeçilmez tercihi olmuştur. Karma ekonomi modelinde yerini alan KİT'ler ise, kanun kuvvetinde kararnamelerle atılıp satılacak mallardan değildir.

Yalnızca Atatürk'ün direktifiyle kurulmuş oldukları için değil, Türk Ekonomisinin vazgeçemediği kurumlar olduğu için satılamazlar.

Kamu İktisadi Teşebbüslerine sadece ekonomik düşüncelerle bakmak ise, çok ters ve yanlıştır. Elli yıllık zaman içinde ekonomimize sayılamıyacak kadar büyük katkılar sağlayan KİT'lerin ekonomik faydaları yanında, sosyal faydaları da vardır ve en az ekonomik fayda kadar önem arzeder. Türk Ekonomisine önderlik etmiş olan KİT'lerin kurulduğu yere, altyapı gitmiştir. Elektrik, Su, yol gitmiştir. Ustalık, üretim teknikleri gitmiştir. Kısacası KİT'lerin ulaştığı yere medeniyetmiştir. Bunlar inkâr edilemez gerçeklerdir. KİT'ler, ekonominin lokomotifidir. Olurken, birer okul görevini de beraber yük-

lenmişlerdir. Bu kuruluşların yetiştirdiği teknik ve idareci kadrolar, ülke kaderinde önemli rol oynamışlardır.

Şimdi görüşmekte olduğumuz bu kararnamenin nasıl uygulanacağını ise, hep beraber ibretle seyredeceğiz. İddia ediyorum ki, bu kararname, hükümetin amaçladığı ölçüde asla işlemecektir.

Örneğin, koordinasyon kurulunun, rantabl çalışmıyor diye rapor vereceği bir Sümerbank, bir Etibank, bir TPAO, bir Türkiye Elektrik Kurumu nasıl tasfiye edilecek, nasıl satılacaktır? Kim alabilecek bu trilyonluk müesseseleri? Ha, tümüyle değil de, parçalara ayırarak üniteler halinde, yani nokta satışlarına gideriz, deniyorsa, etî tırnaktan ayırırız deniyorsa, milletin vergileriyle yapılmış ve millet yararına çalışmış bu müesseseleri, biz yiyemiyoruz, alın siz yiyin, diye ikrama yelteniliyorsa, bu düşünce tarzına bütün milletin karşı çıkacağını şimdiden söyleyebilirim.

Daha beş yıl önce, KİT'lerin özelleştirilmesi lâfı ortaya atılsa kıyamet kopar, çeşitli kesimler ayağa kalkardı. Basın, isyan edercesine karşı koyardı. Bugün pek ses çıkmıyorsa, milletin bu kuruluşları gözden çıkardığından değil, bu kararnameyi çıkarıp yürürlüğe koyan hükümetin haklılığından da değil, milletin zam şoku altında ne

yapacağını bilemez duruma düşmesindendir.

Zarar ediyor, rantabl çalışmıyor, dediğimiz KİT'lerin, 1985 yılı kârı tam 783 milyar lirayı bulmuştur. Peki bu kâr nasıl meydana gelmiş? Hükümet değişikliğinden mi? Tabii ki hayır?

Bu kâr, KİT ürünlerine yılda bir kaç defa yapılan ve gerekçesi izah edilemeyen seri zamlardan doğmuştur. Yani yıllar boyu zarar eden bu kuruluşlar, 1985'te birdenbire, hem de büyükçe kârlar sağlamış. Nasıl olmuş bu kâr? KİT ürünlerini almak zorunda olan milletin cebinden çıkan zamlı fiatlarla. Belki üç beş yılda yapılması gereken fiat ayarlamaları, 1985 yılına sığdırılmış, «İşte KİT'ler kâra geçti, buyrun alın» diye özel sektörün pazarına sunulmaktadır.

SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Kararnamede, teşebbüslerdeki «Personel İstihdamı» nı düzenleyen 43. madde metninde sözleşmeli personel de istihdam edileceği belirtilerek, «Sözleşmeli personel, belirli bir sözleşme ile teşebbüste çalışan, işçi ve memur statüsünde olmayan personeldir.» deniliyor.

Böylece, kamuya ait işyerlerinde, adı sözleşmeli personel olan yeni bir tip personel istihdamı öngörülmektedir.

Bu sözleşmeli personel meselesi, çalışanlar arasında büyük haksızlıklara neden olacağı gibi, istihdam edilenler açısından da iyisonuç vermiyecektir, kanaatindeyiz.

Şöyle ki sözleşmeli personel, tarifinde de olduğu gibi ne memurdur, ne de işçi. Nevi şahsına münhasır bir personeli yüksek ücretlerle işe alacaksınız. Sonra da bir süre sonra başarılı olup olmadıklarına göre sözleşmesini ya yenileyecek veya işine nihayet vereceksiniz.

Yani bu personel, devamlı surette kendini imtihanında ve gözetim altında hissedeceği için, huzursuz ve gerilim içinde bulunacaktır. Acaba başarılı olabilecek mi-

yim, endişesiyle uyum sağlamaya çalışacaktır. Tabii ki bu uyum, daha çok siyasal iktidar yetkililerine uymak şeklinde olacaktır. Uyarsa kalacak, uymazsa kalitesine bakılmaksızın gidecektir. Bu mahzurlar olmasa bile, daha önemlisi aynı yerde aynı işi yapmakta olanlar arasında ikilik doğacak, birisi yüksek ücretli sözleşmeli, diğeri normal statüde işçi veya memur olacaktır.

Bu tür istihdam şekli ile daha rantabl çalışması beklenen KİT'lerden, istenilen ve beklenen verim alınamıyacaktır.

Bu düşünce sakattır. Bu tutum esastan yanlıştır.

Sayın Hükümetin para, ekonomi ve sadece maliyeti düşünmekten başka düşünceleri de olmalıdır. Hükümetimiz insan'a da değer vermelidir. Sosyal devlet esprisi içinde insan varlığı en başta gelmesine rağmen, hükümet politikası, insanı silmiş, «Zengin olan alır, yazar... Fakir ve dar gelirli yok olur, ezilir...» felsefesi bugünün uygulama biçimine dönüşmüştür.

Bu tür bir uygulama, hem karma ekonomi modeline terstir, hem de Sayın Özal Hükümetinin programına...

Şimdi soruyorum?

KİT'ler rantabl çalışmıyor, zarar ediyorsa, böylesi bir yükün altına hangi şaşkın özel sektör girecektir? Zarar eden bir kuruluşu kim satın alır? Devretmeye çalıştığımız işletme bir bakkal dükkânı değil ki, alıp yeniden üçbeş kuruşla restore ederek lokantaya dönüştürülsün de, rantabl işletilsin.

Bu milyarlık, trilyonluk dev işletmeleri zararıyla alacak çıkar mı? Yok zarar etmiyor da, bulunan zamlı yöntemle bugün olduğu gibi yüzlerce milyar kâr getiriyorsa, o takdirde niye satıyorsunuz?

Kamuoyuna yanlış aksettirildiği üzere, İktisadi Devlet Teşekkülleri'nin büyük zararlarla faaliyetlerine devam ettiği konusuna da değinmek gerekli olmaktadır.

Kamu İktisadi Teşebbüslerinin bazılarının zararda olduğu, bazılarının da yeterince kâr edemediği

doğrudur. Bunun nedenleri hepimizin malûmu olan problemlerden kaynaklanmaktadır. Ancak, konunun bir de başka yönü vardır. Kamu İktisadi Teşebbüslerinden bazıları, görevleri bakımından tamamen kamu hizmeti yapmaktadırlar. Kamu hizmetlerinde ise, kârlılıktan çok hizmetin gereği gibi yapılabilmesi önemlidir. Örneğin PTT, hatta çağımızda demiryolu hizmetleri bir kamu hizmeti niteliğindedir. Bu teşebbüslerden kâr beklemek, ya da bu teşebbüsleri ekonomiyeye yük olarak göstermek doğru olamaz. Buna benzer KİT'ler hariç tutulursa, diğer kamu kuruluşlarının söylendiği gibi, ekonomiyeye yük değil, aksine ekonominin hızlanmasını sağlayan büyük birer etken oldukları ortaya çıkmaktadır.

Hukuki statü farklarına rağmen bu kuruluşların hepsi birer fiat düzenleme fonksiyonu yapmaktadır. Toprak Mahsulleri Ofisi hububatın, Şeker Şirketi şeker pancarının, Tarım Satış Kooperatifleri fındık, üzüm ve pamuğun, Tekel ise tütün ve içkinin fiyatını düzenlemektedir. Görüldüğü gibi fiat düzenleme fonksiyonları yanında, mali yardım endişeleri ağır basmış ve fiat politikası ile bazı üretici zümrelerin çıkarları korunmuş, bunun bedeli de, hazine sübvansiyonlarıyla karşılanmıştır.

Sümerbank mamullerine zam yapılmamışsa, birkaç kat kâr etmeyi amaçlayan diğer özel sektör fabrikaları da zamdan kaçınmışlardır. Zira Sümerbank'la rekabet edememişlerdir. Dikkat edelim, KİT ürünleri ne zaman zam almışsa, hemen arkasından benzeri özel sektör mamullerine de zam yapılmıştır.

Yani KİT'lerin kuruluş ve işleyişinde toplumsal yararlar ön plânda yer almıştır. Şimdi yapıldığı gibi, hep para, hep ekonomi düşünülmemiştir.

KİT'LERİN PROBLEMLERİ

Kaldı ki, KİT'ler sadece piyasayı düzenleme açısından da zarar etmiş değillerdir. KİT'leri rantabl

çalışmamaya, zarara iten nedenler elli yıldır söylenir ve hepimiz de biliriz.

Biz TÜRK-İŞ olarak yaklaşık yirmi yıldır yıllık çalışma raporlarımıza KİT'lerin problemlerini almış ve gerçekçi önerilerde bulunmuşuzdur. Ama hiç kimsenin akıldan KİT'leri satmak geçmemiştir, geçmemelidir de.

Şimdi aşağıda yeniden sayacağım önemli noktalar dururken, başka çareler aramaya yönelmek, milletin malını bile bile heba etmekten başka birşey değildir.

Ülke ekonomisi için kilit önemli haiz KİT'ler herşeyden önce tam kapasite çalıştırılmamaktadır. Yüzde 60 kapasiteyle çalışan, 50 kişinin işini 30 kişiyle çevirmeğe kalkışan bu kuruluşlara yıllardır yeni ve ehliyetli elemanlar almak yerine, boşalan kadrolar bile doldurulmamıştır.

KİT'leri olumsuz yönde etkileyen diğer önemli faktör, bu kuruluşlar üzerindeki politik müdahale ve baskılardır. Kanunlar karşısında ve özellikle 440 sayılı Kanuna göre idari ve ekonomik yönden bağımsız olan, ama hesaplar TBMM tarafından kontrol edilen KİT'ler, asla bağımsız kalmamışlardır.

Bir odacı tayinin de bile hep politik mülahazalar ön safta tutulmuş, her gelen hükümet bütün idareci kadroları değiştirmeyi marifet saymıştır. Her hükümet KİT'lerin başına kendi adamlarını oturtmak suretiyle bilgi ve ehliyetli atama yerine, politik tercihlerle o müesseseyi partinin çiftliği haline döndürmüşlerdir.

Zaman içinde bir kişinin yapaçağı işe beş kişi alınmış, adama iş prensibi yüzünden, çalışma esprisini kaybeden KİT'ler, devlet hazinesinin kamburu olmuşlardır.

KİT'lere ait ürün fiyatları da yine politik düşüncelerle ve çoğu kez partiye yakın iş adamlarının benzer sahalarındaki üretimlerine yeni olanaklar tanınması için rastgele ayarlanmıştır.

Bu müesseseler zamanla idareci ve yetişkin adamları harcama ye-

rine dönmüş, bir yılda dört defa iktidar değişikliği olduğu istikrarsız ortamlarda, dört defa da genel müdür ve diğer idareci değişiklikleri görülmüştür.

Şimdi soruyorum tekrar... Bu müesseseler nasıl rantabl çalışıyordu?...

VERİMSİZ YATIRIMLARA YÖNELMELER

KİT'leri verimli hale getirmenin yolu, her zaman söylediğimiz gibi tutarlı bir personel politikasından geçer, ama yıllar yılı bunun aksi yapılmıştır. Dediğim gibi, ortalama 1,5 ve 2 yılda bir genel müdür değişmiş, kadrolar şişirilmiş ve KİT'ler kısmen özel sektörün idaresindeki bazı verimsiz yatırımlara ortaklığa zorlanmıştır. Böylelikle KİT'ler çoğu kez iktidar partilerinin emrinde ve hizmetinde, partili işadamlarına kaynak olma durumuna düşürülmüşlerdir.

Belki bu mahzurlar bugün en az seviyededir diye düşünürken, zım şaşkınlığından yararlanmak isteyen Özal Hükümeti, daha beterini ortaya koymuş ve KİT'leri satışa çıkarmıştır.

Hayır, teşhisi belli bu hastalığın tedavisi kesinlikle bu değildir.

İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILMASI

Biz yıllarca, KİT'lerde çalışanların yönetimde daha etkin temsilini savunur ve söylerken, bu çağdaş hak tamamen elimizden alınmıştır. Bu konudaki üzüntümüz büyüktür.

Adına endüstriyel demokrasi dediğimiz bu hakkın çalışandan alınmış olması, hem çağdaş işletmeciliğe hem de, KİT'lerin daha verimli çalışmasına engeldir. İşçinin yönetime katılmasıyla verimlilik artışının doğru orantılı olduğu, artık bütün dünyaca bilinir ve uygulama demokrasilerde böyle olurken, biz çağdaşı bir anlayışla bu

hakkı geri alıyoruz. Batı ülkelerinde, bırakın kamu işletmelerini, özel sektör işletmelerinde bile işçinin yönetime katılması sağlanırken, birçok ekonomist, işçinin yönetime katılmasını verimli işletmeciliğin vazgeçilmez unsuru saymaktadır.

Yıllar boyu, düşük oranla dahi olsa, ülkemizdeki işçinin yönetime katılması KİT'lerde daima iyi sonuçlar vermiştir.

TÜRK-İŞ, çalışan işçi oranında yönetime katılmanın faydalarını savunurken, 1980'den sonra bu hak da, birçokları gibi tamamen kaldırılmış, çalışanlar bir tarafa itilmiştir.

Yukarıdan beri anlatmaya çalıştığım nedenler, birer problem olarak dururken, bunları acil çözüme kavuşturma KİT'leri daha verimli hale getirme yerine, bu kuruluşları satışa çıkaran kararna me, gündeme getirilmektedir.

Bu kararname özelleştirme itibarıyla işlemeyecektir. Nokta satışlarına gitmek bile, bu kuruluşlara büyük darbe vuracak, kamu vicdanı bu uygulamayla sızlayacaktır.

233 sayılı kararnamenin, sadece KİT'leri satmayı değil, yeniden düzenlemelerini de hedef aldığını görüyoruz.

KİT'lerin, kamu yararına olacak şekilde yeniden düzenlemelerine, yani reorganizasyonuna, bu önemli kuruluşların verimli ve rantabl duruma getirilmelerine, politik mülahazaların dışına çıkılıp, tutarlı bir personel politikasına kavuşturulmalarına her zaman EVET der ve içtenlikle destekleriz.

Ancak, reorganizasyon için örneğin 1986 da ne kadar ödenek ayrılmıştır ve ne yapılmak istenmektedir? Bunu da yetkili ağızlardan burada duymak isteriz.

TÜRK-İŞ, KİT'leri özelleştirme gayretleri yerine, Türk ekonomisinin can damarı olan bu önemli ve dev kuruluşların daha iyi işler hale getirilmesi için her çalışmayı destekliyecek, aksi tutuma ise ülke ve toplum yararına karşı çıkacaktır.

SOSYAL GÜVENLİK

Ülkemiz bâzılarına göre genç emekliler ülkesi olarak nitelenir; oysa ülkemiz, kanımızca, genç emekliler ülkesi değildir. Çünkü ülkemizde emeklilik cazip değildir; zira kişinin çalışırken aldığı ücretle, en yüksek emekli göstergesinin düşük olması nedeniyle, emekli aylığı arasında büyük fark vardır.

Buna rağmen ülkemizde genç emekliler varsa da, bunlar istisna teşkil etmektedir ve bunların sayısı sigorta finansmanını ters yönde etkileyici miktarda değildir.

Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine baktığımızda her yıl emekli olanların yaş ortalamalarının 50-52 yaş civarında olduğunu görürüz ki; bu yaşlar, genç yaşı değildir. Bu yaşlar, Batı Avrupa ülkeleri ile mukayese edildiğinde, bizde emeklilik yaşının, onlara göre 10-13 yaş kadar önce olduğu görülür ise de, buna bakarak ülkemizin genç emekliler ülkesi olduğunu söylemek hatalı olur. Zira ülkemizde ortalama ömür de Batı Avrupa ülkelerine göre 10-13 yaş aşağıdadır.

Genç emekliler ülkesi görüşünden hareketle,

— Maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışan,

— Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malul bulunan,

— Kanunun yürürlüğe girdiği tarih (10.1.1986) de en az 15 yıl sigortalı bulunan,

İşçiler dışındaki işçilerin, kadın ise en az 20 yıl, erkek ise en az 25 yıllık sigortalılık süresinde en az 5000 gün Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası primi ödemiş olmaları şartı ile emekliliklerini kaldıran; ancak Kanunun yürürlüğe girdiği 10.1.1986 tarihinde 15 yıldan az sigortalılığı bulunanlara kademe olarak yaş şartına bağlı emeklilik hakkı tanıyan «17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Ek ve Geçici Madde-

Genç/Geç emeklilik

O. NURİ TEKMAN
TÜRK-İŞ Sos. Güv. Uzmanı

le» Eklenmesine Dair (3246 sayılı) Kanun» un TBMM'nde müzakeresi sırasında, bu kanun ile işçilerin emekliliklerinin yaş şartına bağlanmasına geçişte «yumuşak bir iniş yapıldığından» söz edilmiştir.

Oysa yapılan, iniş değil çıkıştır ve öyle bir çıkıştır ki «dik ve sert bir çıkış» tır.

Şöyle ki, kanunun yürürlük tarihinde 15 yıldan az sigortalılığı olanlar,

1) 10 (dahil) - 15 yıl sigortalılığı olanlar yani sigortalılık süreleri 10.1.1971 ile 9.1.1976 (dahil) tarihleri arasında başlayanlar,

2) 5 (dahil) - 10 yıl sigortalılığı olanlar yani sigortalılık süreleri 10.1.1976 ile 9.1.1981 (dahil) tarihleri arasında başlayanlar,

3) 5 yıldan az sigortalılığı olanlar yani sigortalılık süreleri 10.1.1981 ile 9.1.1986 (dahil) tarihleri arasında başlayanlar,

4) Kanunun yürürlük tarihi 10.1.1986 ile 31 Aralık 1989 tarihi arasında sigortalı olacaklar ile,

5) 1 Ocak 1990 tarihinden itibaren sigortalı olacaklar olmak üzere beş grupta değerlendirilmişlerdir.

Bunlardan ilk üç bölümde yani Kanunun yürürlüğe girdiği 10.1.1986 tarihinde,

1) En az 10 yıl sigortalılığı olanla, en çok 14 yıl 11 ay 29 gün sigortalılığı olanlardan kadınlar 41, erkekler 46 yaşında,

2) En az 5 yıl sigortalılığı olanla, en çok 9 yıl 11 ay 29 gün sigor-

tahlılığı olanlardan kadınlar 43, erkekler 48 yaşında,

3) En az 1 gün sigortalılığı olanlarla en çok 4 yıl 11 ay 29 gün sigortalılığı olanlardan kadınlar 45, erkekler 50 yaşında emekli olacaklar Dördüncü grupta yani 10.1.1986

- 31.12.1989 tarihleri arasında sigortalı olacaklardan en az 1 gün sigortalılığı olanlarla en çok 3 yıl 11 ay 29 gün sigortalılığı olacaklardan kadınlar 50, erkekler 55 yaşında emekli olacaklardır.

Bu duruma göre sigortalılık sürelerinde, ilk üç grupta 4 yıl 12 ay 28 günlük, dördüncü grupta 3 yıl 11 ay 28 günlük, fark olmasına rağmen hepsi aynı yaşlarda emekli olabilmektedirler.

İlk iki grupta 1 günlük farktan dolayı 2 yaş, son iki grupta da 1 günlük farktan dolayı 5 yaş artışı gelmektedir. Bir günlük farktan dolayı çıkışlar «dik» olmaktadır.

19 yıllık bir sürede de emeklilik yaşında 14 yaş gibibir yükseliş getirilmesi nedeniyle de çıkışlar «sert» olmaktadır.

İki hali bir değerlendirdiğimizde, sigortalılar için «dik ve sert çıkış» la karşılaşmaktayız.

Ömrün uzun veya kısa oluşu hususunda Meydan Larousse'un 9 uncu cilt 759 uncu sahifesinde şu ifade bulunmaktadır.

«Ömrün uzun veya kısa oluşunda bir çok etmen rol oynar. İç etmenler ırka ve bireye has biyolojik karakterlere dayanır; dış etmenler ise en geniş anlamda, iktisadi ve sosyal şartlar da dahil yaşanan ortama bağlıdır.»

Bu etmenlerden dış etmenler yani «iktisadi ve sosyal şartlar dahil, yaşanan ortamdaki gelişmeler» ortalama ömrün uzamasında en büyük rolü oynamaktadır. Bunların en hızlı şekilde iyileştirilmesi dahi 19 yıl gibi bir sürede, ortalama ömrün 14 yaş yukarı çıkmasını sağlaması mümkün değildir.

SOSYAL GÜVENLİK

Kaldı ki ülkemizde, kısa dönemde gerek iktisadi, gerek sosyal ve gerekse yaşadığımız ortamda büyük gelişmeler olduğu söylene-
mez.

Örneğin,

- 1) İşçinin reel ücreti sürekli de-
ğer kaybetmekte,
- 2) İşsizlik bir sorun olarak de-
vam etmekte,
- 3) Yaşam ortamımızda bir çok

kentimizde çevre kirliliği bir sorun olarak durmaktadır.

Bunların çok kısa zamanda dü-
zeltilemeyeceğini söylemek, belki
ortalama ömrün 19 yılda 14 yaş ar-
tacağını söylemek kadar gerçekçi
olabilir.

Şu var ki Kanunun ilk uygula-
ması kadınlar için beş yıl, erkek-
ler için ise on yıl sonra başlayacak-
tır. Bu beş yıllık süre içinde, Sos-
yal Sigortalar Kurumunun istatis-
tikleri, muktesep hakkını kaybede-

ceği endişesi ile — 1985 yılında bu
endişe ile emeklilik taleplerinin
şimdiye göre olan talep seviyesinin
çok üstünde olduğu tahmin olu-
nur — emekli olanlar ayrılıp de-
ğerlendirme yapılarak gerçekler gö-
rülüp, düzeltme yoluna gidilebilir.

Gönül isterki, ülkemiz insanları-
nın ömrü, Batı Avrupa ülkeleri in-
sanlarının ortalama ömrünün de
üstüne çıksın ve emekli yaşı da on-
ların emeklilik yaşından da yüksek
olsun...



Seyfi Demirsoy kabri başında anıldı

TÜRK-İŞ'in Beşinci Genel Başkanı
Seyfi DEMİRSOY, ölümünün 12. yılında
saygıyla anıldı.

Karşıyaka'daki kabri başında düzen-
lenen anma törenine, Seyfi DEMİRSOY'
un eşi, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu
Üyeleri, Ankara'da bulunan sendika
genel başkanları ve yönetim kurulu üye-
leri ile DEMİRSOY'un oğulları, gelini ve
torunları ile yakınları katıldılar.

Anma töreninde bir konuşma yapan
TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ
özetle şunları söyledi :

«Sayın Başkanım,

Bugün yine ailen, arkadaşların ve
yakınların olarak huzurundayız. Senin
disiplinine uygun olarak, bıraktığın ema-
neti en iyi şekilde korumaya devam edi-
yoruz. Bunu bir kez daha huzurunda be-
lirtmeyi görev sayıyorum. Dün olduğu
gibi, bugün de, hür sendikacılığa ihanet
edenlere, emanetine karşı olanlara karşı
mücadele vermekteyiz. Başarılı olacağı-
mızdan emin bulunmanı diliyoruz.

Ebedi istirahatgâhında rahat uyu,
Sayın Başkanım.»

HUKUK

Yetkisiz sendikanın bağittladığı toplu iş sözleşmesinin geçerliliği öne sürülemez

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 1985/2396

K. 1985/2142

T. 26.2.1985

ÖZET : 2822 sayılı yasanın öngördüğü koşullara sahip olmayan bir sendikanın, 16. maddenin ikinci bendine dayanarak toplu iş sözleşmesi bağittlanmasının hukuksal bir geçerliliği olamaz.

DAVA : Dava hakkında Ankara 3. İş Mahkemesinden verilen 31.1.1985 günlü ve 394. D. İş/4. D. İş sayılı hüküm davalı O. - İş Sendikası avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konusulup düşünöldü :

KARAR : Bir Toplu İş Sözleşmesinin yapılması, 2822 sayılı Kanun'da belirli bir prosedürün titizlikle işletilmesine ve yürütölmesine bağlanmış ve bu prosedür içerisinde süre, ilân, tebliğ gibi biçimsel koşullar yanında çoğunluk esası gibi, çok önemli ve temsil hukukunu ilgilendiren temel esas ve koşullarda yer almıştır ve bu temel koşula sahip işçi teşekkölüne vazgeçilmez kural olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesi amaçlanmıştır.

Bunun tek istisnası aynı Yasa'nın 16'ncı maddesinde yetki belgesi almadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilânından itibaren 45 gün içinde dava yolu ile yetkili olmadığı yolunda bir itiraz ileri sürölmemiş olması hali ileri sürölabilir; bu ancak işyerinde gerçekte yetkili olan sendikanın Toplu İş Sözleşmesi prosedürünün biçimsel koşullarına uymadan yapılan bir sözleşmenin anlaşılması gerekir. Aksi hal Medeni Kanunun ilişkilerle hakların kullanılmasında hukuki himaye için şart olan objektif ve subjektif iyiniyet kurallarıyla

bağdaştırılmaz. Kendisinin yetkili olmadığını bilekerek işverenle anlaşp bir toplu iş sözleşmesi yapan sözleşme taraflarının yaptığı hukuki izlenim geçerliliğinden söz edilemez. Böyle bir işlem yoklukla makul bir tasarruf sayılmalıdır.

Gerçek irade gizlenerek, yapılan bir tasarruf muvazaalı sayılır ve her zaman bunun hükümsüzlüğü istenebilir.

Olayda çoğunluğa sahip olduğı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenen ve hasım sendikaya ve işverene tebliğ edilen bir işlem mevcutken bu yerde yetki belgesi olmayan bir sendika ile Toplu İş Sözleşmesi yapıldığı itirazı az önce açıklanan hukuki nedenlerle geçerli sayılmaz. Bu itibarla, O. - İş Sendikasına verilen çoğunluğun uygunluğu araştırılıp sonucuna göre itiraz ve karşı dava hakkında bir karar verilmesi gerekirken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çoğunluk tespitinin iptaline karar verilip, karşılık dava hakkında hiçbir karar verilmemesi usul ve yasaya aykırıdır. Karar bu nedenle bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın yukarıda yazılı gerekçelerle, kesin olarak BOZULMASINA, 26.2.1985 gününde oybirliğiyle karar verildi.

HUKUK

Yasal Prosedür işletilmeden verilen yetki belgesine dayanılarak çağrıda bulunulması durumunda, yapılan itirazın kabulü gerekir

YARGITAY

9 HUKUK DAİRESİ

E. No. : 1985/3329

K. No. : 3222

T. : 26.3.1985

ÖZET : Yargı yoluyla alınan çoğunluk kararı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ibraz edildiğinde, Bakanlığın, öncelikle o işkolunda kurulu öteki işçi sendikaları ile sözleşmede taraf olacak işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverene bildirilmesi ve yasada öngörülen itiraz prosedürünün sonucuna göre sözleşmede taraf olacak sendikanın tespiti gerekir. Olayda, yasal prosedür işletilmeden verilen yetki belgesine dayanılarak toplu görüşme çağrısında bulunulduğundan itirazın reddi yasaya aykırıdır.

DAVA : Dava hakkında Kocaeli 1. İş Mahkemesi'nden verilen 23.2.1985 günlü ve 21/12 sayılı hüküm, duruşmalı olarak davacı avukatınca temyiz edilmiş ise de; HUMK'nin 438. maddesi uyarınca duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

KARAR : Toplu iş hukuku ilişkilerinde yeni ilkelere ve sistemler getiren 2822 sayılı TİSGLK, toplu sözleşme yapacak taraf sendikanın tespitindeki unsur ve şartları da «toplu sözleşmenin yapılması» başlığını taşıyan 12 ve ardından gelen maddelerde düzenlenmiştir.

Bu düzenleme içerisinde yer alan objektif hukuk kurallarına göre toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri ve işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunduğu iddiasıyla toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yazı ile başvurarak kurulu bulunduğu işkolundaki üye sayısı itibarıyla % 10 oranını sağladığının belirlenme-

sini ve sözleşmenin kapsamına girecek işyeri ve işyerlerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerle üyelerin sayısının tespitini isteyeceği, 13. maddenin 1. bendinde hükme bağlandıktan sonra, 6 işgünü içinde Bakanlığın başvuru tarihindeki kayıtlara göre işçi ve üye sayısını tespit ederek hem başvuran sendikaya hem de aynı işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirme yükümlülüğü getirmiştir.

Başvuran sendikadan başka aynı işkolunda kurulu işçi-işveren teşekküllerine bildirme yükümlülüğünün başvuran sendikanın çoğunluğu haiz olduğu durumlarda öngördüğü halde, çoğunluğa haiz olmadığının tespitinde sadece başvuran sendikaya bildirilmesi hüküm altına alınmıştır.

Buradaki yasal düzenlemede, çoğunluğa haiz olmadığına dair tespitlere karşı bildirimde son bulacağı ve buna karşı yargı yoluna başvurulmayacağı yolundaki değişik görüşler ileri sürülmekte ise de, dai-

remizin bu konu üzerindeki tartışması sonucunda, itirazı düzenleyen 15. maddede olumlu olumsuz ayrımı yapılmadığı ve aynı maddede taraflardan birinin veya her ikisinin yetkiyi haiz olmadıkları veya kendisinin çoğunlukta olduğu iddiasıyla da itiraz edilebileceği yönündeki deyimleri ve idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunu açık tutan anayasa kuralı da gözönünde tutularak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çoğunluğa haiz olmadığına karşı tespitine karşı yargı yolunun (itiraz) açık olduğu görüşü benimsenerek hukuki uygulama bu şekilde yönlendirilmiştir.

Ancak, olumsuz tespit yazısını alan sendika, itirazında toplu iş sözleşmesinde taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren veya o işkolunda kurulu tüm işçi sendikalarını hasım göstermeksiz itiraz yoluna başvurduğu takdirde, sonuçta verilecek kararın sadece itirazda taraf olanları bağlayacağı, taraf dışında diğer ilgili teşekkül ve kişileri bağlamayacağı, hukuk uyumsuzluklarının çözümü ile ilgili yargı kararlarının temel ve doğal sonucu olarak kabul etmek gerekir.

Nitekim, dava konusu uyumsuzluğun ilk aşamasını oluşturan muteriz sendikanın çoğunluk iddiasıyla başvurusu üzerine verilen karar onanırken kararın taraf olmayan diğer ilgilileri bağlamayacağına işaret edilmiştir.

Bu hukuki saptamalardan sonra inceleme konusu uyumsuzluk belirlenen hukuksal kuralların ışığında incelendiğinde, davalı işçi sendikasının yargı yoluyla aldığı çoğunluk kararının bu kararda taraf olanlar dışında diğer ilgililere kararın gösterilmediğinden bunlar tıpkı 13/21 maddedeki tespit niteliğini taşıdığını kabul etmek gerekir. Hiçbir zaman böyle bir karar kesin yetki belgesini niteliğinde ve değerinde kabul edilemez. Böyle bir yargı kararı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ibraz edildiğinde,

Bakanlığın öncelikle 2822 sayılı Kanun'un 13/2 maddesindeki o işkolunda kurulu diğer işçi sendikaları ile sözleşmede taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bildirilmesi ve yasa da öngörülen itiraz prosedürünün ikmalinde sonucuna göre sözleşmede taraf olacak sendikanın tespiti icap eder.

Olayımızda, az önce açıklanan yasal prosedür işletilmeden verilen yetki belgesine dayanılarak toplu görüşme çağrısında bulunulduğu anlaşıldığından, itirazın kabulü gerekirken, yazılı şekilde itirazın reddi usul ve yasaaya aykırıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen sebeplerden kesin olarak **BOZULMASINA**, 26.3.1985 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY YAZISI : 2822 sayılı TİSGLK'nin 13. maddesi ve 15. maddesinin birlikte incelenmesinde, işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenin, yetki uyumsuzluğu çıkarabilmesi ve yetki itirazında bulunabilmesi için Çalışma Bakanlığı'nın, herhangi bir sendikanın çoğunluğa haiz olduğunu saptaması ve bunu o işkolunda kurulu işçi sendikalarıyla taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene başvurunun alındığı tarihten itibaren altı işgünü içinde bildirmiş olması gerekmektedir. Yetki tespiti için başvuran işçi sendikasının çoğunluğu haiz olmadığına tespiti halinde bu bilgiler sadece başvuran sendikaya aynı süre içinde bildirilmekle yetinilecek ve bu durumda olan sendika artık yetki itirazında bulunamayacaktır.

Olayda, itirazcı sendikanın çoğunluğu haiz olmadığı tespit edilmiş ve kendisine bildirilmiştir. Az önce açıklanan sebepten dolayı sözü edilen sendikanın uyumsuzluk çıkarmaya ve Çalışma Bakanlığı'nı hasım göstererek yetki itirazında bulunmaya yetkisi yoktur. İtirazın bu sebepten reddedilmesi gerekeceğinden çoğunluğun değişik görüşle onanmasına karşıyım.

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Aylık Eğitim ve Meslek Dergisi

**TÜRKİYE İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**
ADINA SAHİBİ :
ŞEVKET YILMAZ

Yazışmaları Müdürü
**HÜSEYİN
EKMEKÇİOĞLU**

ABONE : Yurtiçi (6 aylık 900 TL — Yıllık 1800.— TL.) Yurtdışı (6 aylık 2000.— TL. Yıllık 4000 TL.) ★ Dizgi Baskı: Demircioğlu Matbaacılık, Telefon : 34 14 71 Türk-İş Pasajı Basın ve Halkla İlişkiler Bürosu ★ **TÜRK-İŞ GENEL MERKEZİ** ★ Basın Danışmanları : **Burhan DODANLI - Erkin OKAY** ★

OCAK 1986 — SAYI : 196

Baskı Tarihi : 28 Ocak 1986

Müessese Müdürü :
**Genel Teşkilatlandırma
Sekreteri**
Orhan BALABAN

Yazışma Adresi :
Türk-İş — Ankara
Telefon : 33 38 24

BÖYLE İŞVEREN DE VAR!

SANKO Tekstil İşvereni, kolu kopan işçisini özel uçak kiralayıp İstanbul'a gönderdi.

- Makinaya kolunu
kaptıran işçi
Mehmet Kanlıyürek'in
hayatı kurtuldu

Hileli iflaslarla işçilerin topluca kapıdışı edildiği, en küçük hatanın işten atılmaıyla cezalandırıldığı, toplu sözleşme sonrasında işçilerin çıkarılıp, asgari ücretli işçi çalıştıran işverenlerin bulunduğu, kısaca insan sevgisinin giderek azaldığı ülkemizde, bazen öylesine olaylar oluyor ki; insanın gözlerinde bir garip duygunun damlacıkları beliriyor.

Günlerden 4 Ocak Cumartesi... Gaziantep'te kurulu SANKO TEKSTİL Fabrikasında işçi Mehmet Kanlıyürek kolunu makineye kaptırıyor...

Kolun kopması üzerine, bir telaştır başlıyor işyerinde. İlk müdahale SSK Hastanesi doktorları tarafından yapılmakla birlikte, işçinin hayatını kurtarabilmenin tek yolu, kendisini Ankara yada İstanbul'a bir hastaneye yetiştirmek...

Şirketin Yönetim Kurulu Başkanı Sani Konukoğlu, Genel Müdür Abdülkadir Konukoğlu, Genel Müdür Yardımcısı Zekeriya Konukoğlu ve Fabrika Müdürü Atilla Açıkalın derhal bir uçak kiralanmasını kararlaştırıp, temasa geçiyorlar.

Mehmet Kanlıyürek, aynı gün İstanbul Fransız

Pasteur Hastanesine ulaştırılıp, ameliyata alınıyor.

İşçinin hayatı kurtulmuştur...

SANKO İşvereninin bir insan hayatına verdiği değeri tanımlamaya kelimelerin gücü yetmez.

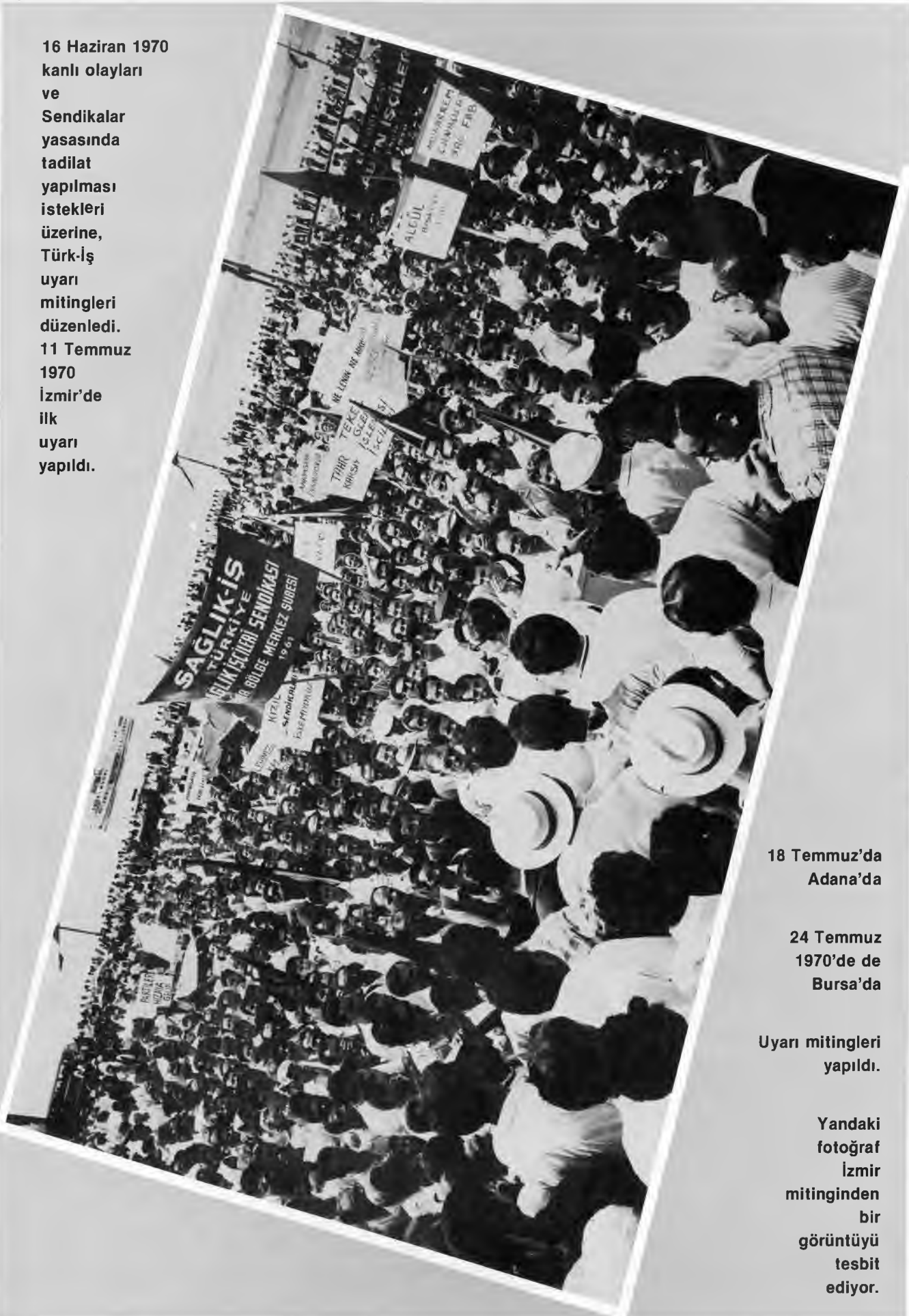
TEKSİF Sendikası Gaziantep Şube Başkanı Ali Seyvan, olayı telefonla dergimize bildirdiğinde şunları söylüyordu:

"Hiçbir olay, işçileri böylesine işverenine bağlayamaz. SANKO işvereninin bir işçinin hayatını kurtarabilmek için yaptığı maddi ve manevi fedakarlık, bu işyerinde verimin artırılması yolunda en büyük itici güç olmuştur. Şimdi her işçi, sevgi ve saygı dolu gönülleriyle çalışıyorlar. Arkadaşlarının hayatının kurtulmuş olması da ayrıca işyerinde bayram havası yarattı. Allah razı olsun."

İşyeri Baştemsilcisi Ökkeş Çağ ise, konuşmada güçlük çekiyor, "Çok heyecanlıyım. Duygularımı ifade etmekte güçlük çekiyorum" diyor.

Dergimiz, örnek işveren KONUKOĞLU ailesine ve olayda katkısı bulunanlar kutlar, sağlık ve esenlikler diler.

16 Haziran 1970
kanlı olayları
ve
Sendikalar
yasasında
tadilat
yapılması
istekleri
üzerine,
Türk-İş
uyarı
mitingleri
düzenledi.
11 Temmuz
1970
İzmir'de
ilk
uyarı
yapıldı.



18 Temmuz'da
Adana'da

24 Temmuz
1970'de de
Bursa'da

Uyarı mitingleri
yapıldı.

Yandaki
fotoğraf
İzmir
mitinginden
bir
görüntüyü
tesbit
ediyor.