

TÜRK-İS

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI



KONFEDERASYONU YAYIN ORGANI

AĞUSTOS 1991

Sayı : 260



**HAKSIZLIKLAR
BİTMİYOR**

**MÜCADELE
SÜRÜYOR.**

AYLIK
EĞİTİM
VE
MESLEK
DERGİSİ

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE
İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
AYLIK
YAYIN
ORGANIDIR

AĞUSTOS
1991
SAYI : 260

SAHİBİ :
TÜRKİYE İŞÇİ
SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
ADINA
GENEL BAŞKAN
ŞEVKET YILMAZ

YAYIN YÖNETMENİ:
MUSTAFA BAŞOĞLU

YAZI KURULU :
BURHAN DODANLI
ERKİN OKAY

YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ :
ERDAL TÜT

FOTOĞRAFLAR :
NİHAT ÜSTÜN

DERGİ ADRESİ :
TÜRK-İŞ GENEL MERKEZİ
KIZILAY-ANKARA
Tel : 133 38 24
Fax : 133 68 09

ABONE :
Yurtiçi, 6 aylık 9.000.-TL.
Yıllık 18.000.-TL.
Yurtdışı 6 aylık 20.000.-TL.
Yıllık 40.000.-TL.

TİSAMAT BASIM SANAYİİ
TEL : 118 10 19 — ANKARA

BASKI TARİHİ : 11.9.1991

İçindekiler

1	ÜLKEMİZDE İŞÇİ SAĞLIĞI ILO NORMLARINA UYGUN DEĞİL
4	BELEDİYE ÖNÜNDE BASIN TOPLANTISI
6	ÜCRETİNİ ALAMAYAN İŞÇİ, BELEDİYE SARAYINA YÜRÜDÜ
8	SENDİKAYA ÜYE OLANI İŞVEREN İŞTEN ATTI..
10	ŞİŞE-CAM İŞÇİSİ SONUNDA KAZANDI..
14	KAMU SÖZLEŞMELERİ TÖRENLE İMZALANDI..
17	SAĞLIK-İŞ BAŞKANLAR KURULU KIBRIS'TA TOPLANDI..
21	SENDİKALARDAN HABERLER
22	HUKUK
24	KÖŞEMDEN
35	SOSYAL GÜVENLİK
28	VERİMLİLİK VE SENDİKALAR
31	İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞGÜVENLİĞİ
35	TÜRK-İŞ ARAŞTIRMASI

DERGİMİZ
BASIN AHLAK
YASASINA UYAR

ÜLKEMİZDE İŞÇİ
SAĞLIĞI ILO
NORMLARINA
UYGUN DEĞİL

“BÜYÜK ÇAPLI İŞ KAZALARI”
konulu panelde konuşan
TÜRK-İŞ Genel Başkanı
ŞEVKET YILMAZ:

“HER YIL ORTALAMA 150 BİN İŞ KAZASINDA, 1500 İNSANIMIZ ÖLÜYOR..”

★ Genel Başkan YILMAZ, ülkemizde meydana gelen iş kazalarının Avrupa ülkelerinden yaklaşık 3 kat fazla olduğunu belirterek önlem alınmasını istedi..

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ortaklaşa düzenledikleri “Büyük Çaplı İş Kazaları” konulu panelde konuşan TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ** “Türkiye’de, sağlık sorunları hakkında istatistikler çok yetersiz olduğu gibi, bu konudaki araştırmalar da, genellikle, sınırlı, kısıtlı ve çok defa bilimsel nitelikten mahrumdur. Bu nedenle konunun önemini istatistiklere dayanarak tam olarak ortaya koymak mümkün değildir. Hepimizin bildiği gibi, son genel nüfus sayımına göre, ekonomik bakımdan aktif nüfusumuz 17-18 milyon civarında olup, bunun 3 milyon SSK’ya kayıtlıdır. SSK istatistiklerine dayanarak bu 3 milyon sigortalı hakkında bir-iki veriye dikkat çekeceğim: Ortalama her yıl, 150 bin iş kazasından insanlarımızın 2500’ü sakat kalmakta ve 1500’ü ölmektedir. Diğer bir deyişle, her gün 5 işçi ölmektedir. Bunun bir başka anlatımı ‘her beş saatte bir işçi ölmekte’ olduğudur” dedi. ➡

ŞEVKET
YILMAZ:
Büyük iş
kazaları
ülkümüzde
kanayan
bir yaradır





TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ 24 Ağustos günü Ankara'da düzenlenen panelde şöyle konuştu:

ŞEVKET YILMAZ'IN KONUŞMASI

Uluslararası Çalışma Örgütü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ortaklaşa düzenledikleri "Büyük Çaplı İş Kazaları" konulu panel vesilesiyle, TÜRK-İŞ olarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki görüşlerimi ortaya koyarak konunun önemini ve boyutlarını göstermeye gayret edeceğim.

Yaklaşmakta olduğumuz 21. yüzyılda, toplumların, ülkelerin sağlık kapasiteleri ve sağlık düzeyleri, başlıca iki koşulun niteliğine bağlıdır. Bu iki koşuldan biri 'Genel Çevre Koşulları' diğeri de 'Çalışma Çevresi Koşullarıdır'.

lerek görülmüş ve yaşanmıştır. 1825'lerde, İngiltere'de çalışanların sağlık koşullarını inceleyen Kraliyet Komisyonunun Başkanı Edvin Çetvik, raporunda iki noktayı vurgular: Bunlardan birincisi 'daha iyi sağlık, daha iyi çalışma koşullarını gerektirir'. İkincisi ise sağlıkla ekonomik durum arasındaki kısır döngüdür. 'Çalışanlar fakirleştikçe hastalanır, hastalandıkça fakirleşir'.

Memleketimizde, toplumun büyük bir kesimini oluşturan işçilerin sağlığını belirleyen çalışma çevresi için, konunun gerektirdiği önem düzeyinde önlemler alındığını söylemek mümkün değildir. Bu konuda bir iki noktayı ortaya koyarak dikkatinize ve tartışmaya açmak isterim:

Türkiye'de, sağlık sorunları hakkında istatistikler çok yetersiz olduğu gibi, bu konudaki araştır-

latımı 'her beş saatte bir işçinin ölmekte' olduğudur.

Son zamanlarda, gerek toplu sözleşmeler vesilesiyle, gerek çalışma hayatının hergeçen gün artan sıkıntılarında, işçilere ve sendikalara dönüp, onları çekimeden itham edenlere şu basit soruyu yöneltmek isterim: 'Toplumsal hangi kesimi, çoluk-çocuğunun nafakasını temin için verdiği hayat savaşında bu kadar ağır bir bedel ödemektedir?'

MADEN KAZALARINDA DÜNYA BİRİNCİSİYİZ...

ILO'nun yıllık istatistiklerine göre, uluslararası karşılaştırmalar, bize, bu konuda ne kadar haklı olduğumuzu göstermektedir. Örneğin, inşaat işkolunda kazalar Almanya'dan 3 defa fazladır. Maden işkolundaki ölümlü kazalarda Dünyada birinciyiz. Çünkü birçok ülkelerden 10 defa daha fazla ölümlü iş kazaları olmaktadır.

Meslek hastalıkları istatistikleri ise, ileri derecede yetersizdir, hattı yanlıştır.

Öyleki, birçok meslek hastalıkları istatistiklere hiç girmemekte veya pek az olarak gösterilmektedir.

Bu tabloya göre meslek hastalıklarını önlemiş, adeta çiçek hastalığının kökünün kurutulduğu gibi meslek hastalıklarının kökünü kurutmuş bir ülke durumuna gelmişiz. Kuşkusuz bunun inanılacak bir tarafı yoktur.

Size bir örnek vereyim: SSK'nın kurulduğu 1945 yılından 1976 yılına kadar geçen 30 yıl zarfında, memleketimizde gürültüye bağlı bir tek meslek hastalığı görülmemişken; aynı süre zarfında Almanya'da gürültüye bağlı meslek hastalıklarının sayısı 16900'dür. Tâki 1976 yılında iki avukatın konunun üstüne eğilerek işçilerin durumunu mahkemelere aksettirene kadar.

★ *"Bir ülkede meslek hastalıklarının istatistiklere, beklenenden az girmesi, o ülkede işçi sağlığı hizmetleri düzeyinin düşük olduğunu gösteren bir ölçüttür.."*

Genel çevrenin, bir taraftan sağlık üzerine, diğer taraftan yaşam kalitesi üzerine olan etkileri, günümüzde, hemen her yerde tartışılmakta, endişeler ortaya konulmakta ve önlemler araştırılmaktadır. Özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra çevre sağlığını tehdit eden etkenlerin, matematiksel deyişle, üstsel olarak çoğalması, bütün dünyayı, yalnız gelecek için değil, yaşadığımız bugünler için bile tehlikelerle dolu, ıstıraplarla ve sıkıntılarla dolu bir ortama itmiştir. Son yıllarda, ülkemizde, çevre sağlığı konusundaki ilgi ve endişelerin kaynağı budur.

Çalışma çevresinin olumsuz koşullarının önemi ise, çok daha önceden, sanayi devrimini izleyen yıllarda, ondokuzuncu yüzyılın başlarında, büyük sıkıntılar çeki-

malar da, genellikle, sınırlı, kısıtlı ve çok defa bilimsel nitelikten mahrumdur.

Bu nedenle konunun önemini istatistiklere dayanarak tam olarak ortaya koymak mümkün değildir. Hepimizin bildiği gibi, son genel nüfus sayımına göre, ekonomik bakımdan aktif nüfusu-muz 17-18 milyon civarında olup bunun 3 milyonu SSK'ya kayıtlıdır.

SSK istatistiklerine dayanarak bu 3 milyon sigortalı hakkında bir iki veriye dikkatinizi çekeceğim: Ortalama her yıl, 150 bin iş kazasından insanlarımızın 2500'ü sakat kalmakta ve 1500'ü ölmektedir.

Diğer bir deyişle, hergün 5 işçi ölmektedir. Bunun bir başka an-

1976 yılında birdenbire 216 mesleki sağırlık sigortanın istatistiklerine girmiştir. Memleketimizde, meslek hastalıklarının istatistiklerde çok az görülmesinin nedeni, hastalıkların olmadığı değil, konunun bilinmemesi ve teşhislerin yapıp bildirimlerin yapılmaması sonucudur.

Aslında, bir ülkede meslek hastalıklarının istatistiklere, beklenenden az girmesi, o ülkede işçi sağlığı hizmetleri düzeyinin düşük olduğunu gösteren bir ölçüttür.

Kuşkusuz bunun da nedenleri vardır.

Ülkemizde üniversitelerimizde işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları ile meslek hastalıkları sistematik olarak ele alınmadığından yetişen hekimler, mühendisler ve idareciler konulardan uzak kalmaktadırlar.

Eğitimdeki bu eksikliği ortaya koyarken, hergün kendimize örnek almamız gerektiği ilgililerce vurgulanan ve telkin edilen Japonya'da 'İşçi Sağlığı ve Çevre Sağlığı' isimli bir üniversitenin kurulmuş olduğunu hatırlatmak isterim.

Bırakın böyle üst düzeyde bilimsel kuruluşların, SSK'nın şimdiye kadar yaptığı en olumlu Kartal Meslek Hastanesi ve Rehabilitasyon Merkezi bile, işçiye çok görülmüş ve genel hastane yapısına döndürülmüştür. (Ancak konunun kamufle edilmesi için, hastanenin ismi değiştirilmemiştir) Halbuki SSK yalnızca, ülke standartlarının üstünde sayılabilecek bu hastane ile iftihar edebilir. Yazık oldu. Hem emekler, hem oradan umut bekleyen işçilere.

**TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI
ILO NORMLARINA
UYGUN DEĞİL...**

ILO ile Dünya Sağlık Teşkilatının 1950 yılında yaptığı karma ko-

misyon toplantısında işçi sağlığının amaçlarını da belirleyen bir tarifi yapılmıştır. Bu tanımlama içindeki hizmetler, bugün ülkemiz işyerlerinde yerine getirilmemekte ve Devlet de bu durumu, yetersiz bir teftiş sistemi ile izlemektedir.

Umumî Hıfzısıhha Kanununun 180 inci, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 114 üncü, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91 inci maddeleri 50'den fazla işçisi olan işyerlerinde 'işçilerin sağlık durumlarının korunmasını, denetlenmesini sağlamak' amacıyla hekim çalıştırılmasını zorunlu kılmış ve ayrıca bir yetenmelik, bu hekimlerin görevlerini belirtmişken, bugün bir çok işyerinde hatta büyük sayıda işçi çalıştıran KİT'lerde bile işyeri hekimi yoktur.

★ "Bütün bu açıkladığım durumlar, eğitim eksikliği, organizasyon ve teftiş yetersizliği, bu durum karşısında, her fırsatta işçi haklarına sataşanların suskunluğu, aldırmaazlığı, işçilerimizin hayatları ile ödenmektedir."

İşyerlerinde bulunan hekimler de ILO ile Dünya Sağlık Teşkilatını tanımladığı ve mevzuatımızın öngördüğü işçi sağlığı hizmetlerini değil, SSK polikliniklerinin yükünü azaltmayı amaçlayan basit bir poliklinik hizmeti yapmakla yetinmektedirler.

Bu duruma Bakanlık da seyirci kalmakta ve hatta bu uygulamayı onaylamaktadır.

İşyerlerindeki işçi sağlığı hizmetlerinin yapılışını kontrol etmesi ve düzelttirilmesi gereken Bakanlık müfettişlerinin içinde, benim bildiğime göre, bir tek hekim müfettişin olmaması sonucu, bu aksak durumu farkedenden bile olmamaktadır.

Halbuki ILO'nun 81 sayılı Sözleşmesi, işyeri teftişinin hangi nitelikte olacağını açıkça belirtmiş ve biz de bu sözleşmeyi onaylamış-

tık. 1966 yılında kurulan iş güvenliği teftişi ile Birleşmiş Milletler Teknik Yardım Fonundan sağlanan kredilerle kurulan İSGÜM, bunu amaçlamıştı.

Bütün bu açıkladığım durumlar, eğitim eksikliği, organizasyon ve teftiş yetersizliği, bu durum karşısında, her fırsatta işçi haklarına sataşanların suskunluğu, aldırmaazlığı, işçilerimizin hayatları ile ödenmektedir.

Bu panelin konusu olan 'Büyük İşkazaları' ülkemizde, halâ, kanayan bir yaradır. Zonguldak ve Çeltekte kazaları, Türk işçisinin alın yazısı değil, bilgisiz, ilgisiz, vurduymaz bir yönetimin yüzkarasıdır.

Unutulmaması ve hergün söylenmesi, hatta yöneticilere ezberletilmesi gereken bir sözü tekrarlayarak konuşmamı bitireceğim:

'İnsan sağlığına yapılan giderler, zenginliğin tek üretkif yoludur, çünkü koruduğu, en değerli kapital olan İnsan'dır'.

ÖTEKİ KONUŞMALAR

Toplantıda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı **Metin EMİROĞLU** ile TİSK Genel Başkanı **Refik BAYDUR**'da birer konuşma yaparak iş kazalarının önlenmesi için yapılması gereken çalışmalar hakkında görüşlerini açıkladılar.

EMİROĞLU konuşmasında işçi sağlığı ve işgüvenliği konusunda ilgili mevzuatın değişmesi için Bakanlıkça çalışmalar yapıldığını söyledi.

BAYDUR'da konuşmasında insanı asgari normda eğitmenin devletin görevi olduğunu, İşletme ve Sendikaların bu eğitimi teknik eğitimle beslemeleri gerektiğini ifade etti.

BELEDİYE
ÖNÜNDE BASIN
TOPLANTISI

Ücretini alamayan Keçiören Belediyesi işçilerinden 92'si kendisini kapı önünde buldu. Başkanlık binasının önünde yapılan ve işçi ailelerin de katıldığı basın toplantısında TÜRK-İŞ Genel Başkanı YILMAZ, bu işçilerin işlerine dönmeleri için gerekenin yapılacağını söyledi.

KEÇİÖREN BELEDİYESİN'DEN 92 İŞÇİYİ İŞTEN ÇIKARAN BAŞKAN KIRMIZI KINANDI..

YILMAZ : "Keçiören belediyesi işten çıkardığı işçileri yeniden işe almalıdır.."

ALAN : "İşçi alacakları ödenmeli, aksi halde çıkacak olayları sorumlusu biz olmayız"

Keçiören Belediyesi'nde çalışan işçilerden, ücretlerinin ödenmesini istedikleri için işten atılan 92 işçinin yeniden işe döndürülmesi yolunda girişimler sürüyor.

İşveren Belediye yetkililerinin bu haksız tasarrufundan vazgeçmesi haksız ve yasal olmayan işçi çıkartılmasının durdurulması, kaçınılmaz bir gerekliliktir. Keçiören Belediyesi'nde ödenmeyen aylık ücretini isteyen ancak, tazminatsız bir şekilde işten atılan işçilerin yeniden işe döndürülmesi

amacıyla BELEDİYE-İŞ sendikası 16 Ağustos günü Keçiören Belediye önünde bir basın toplantısı düzenledi. İşten atılan 92 işçinin aileleriyle birlikte işçilerin katıldığı basın toplantısında TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ ile BELEDİYE-İŞ Genel Başkanı Fuat ALAN konuştular.

ŞEVKET YILMAZ'IN KONUŞMASI

Ellerinde pankartlarla, işçi çıkartmaları protosto eden işçi aile-

lerine hitab eden TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ 92 işçinin yeniden işlerine dönmeleri için elden gelenin yapılacağını belirterek özetle şöyle konuştu:

"— Şu anda işçileri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri olayla ilgili rapor hazırlıyorlar. Belediye Başkan olmadan önce işçi haklarını savunan Sayın Kırmızı, bu işçileri attıktan sonra acaba nasıl rahat uyku uyuyor? Sendikamız bu işin peşini bırakmayacaktır. 92 arkadaşı- ➤

Belediye-İş
Genel Başkanı
ALAN,
"çıkabilecek
olayların
sorumlusu
biz olmayız"
dedi.



mız haksız yere kapıya konmuş-
tur. Hayat pahalılığının dayanıl-
maz olduğu bu zamanda insanları
işsizliğe terk etmek hangi insaf öl-
çüsüyle bağdaşır. Bu arkadaşları-
mız nasıl geçinecekler, nasıl
yaşayacaklardır? Sosyal devlet an-
layışı bumudur?."

FUAT ALAN'IN KONUŞMASI

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şev-
ket YILMAZ'dan önce konuşan
BELEDİYE-İŞ Genel Başkanı Fuat
ALAN'da, belediyelerin sosyal ba-
rışı bozmaya yönelik gayretler ol-
duğuna dikkati çekerek özetle
şunları söyledi:

"— Şu anda bütün il ve işçi-
lerde belediye işçilerinin ücret ve
ikramiye gibi alacakları 180 mil-
yara liraya ulaşmıştır. Keçiören
Belediye Başkanı Sayın KIRMIZI,
bin 80 işçinin alacağı olan 5,5 mil-
yar lirayı parasızlık yüzünden öde-
yemediğini iddia ederken, 92
arkadışımızı bir kalemde işten çı-
karmış, diğer işçilerin tepkisinden
çekindiği için aylarca bulamadığı

parayı bularak işçi alacaklarını
ödemmiştir. İşten çıkarmaların sona
ermesini ve alacakların ödenmesi-
ni istiyoruz. Aksi halde olayların
sorumlusu sendikamız ve işçi ha-
reketi olmayacaktır."

İşçi aileleri ve çocuklarının
katıldığı toplantı, işçilerin ağır

başlı tavrıyla olaysız bitti.

Basın toplantısında TÜRK-İŞ
Genel Eğitim Sekreteri Mustafa
BAŞOĞLU'nun yanı sıra BELE-
DİYE-İŞ Sendikası Genel Merkez
ve Ankara'daki şubelerin Yönetim
Kurulu Üyeleri de bulundu.



92 Belediye
İşçisinin,
işten
çıkartılması
hiç şüphesiz
en çok
çocukları
etkiledi.

İzmir'de
Belediye
işçisi,
Belediye
Sarayı
önünde..



ÜCRETİNİ ALAMAYAN İŞÇİLER BELEDİYE SARAYINA YÜRÜDÜ..

İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde beş aylık mesai ücretleri ile ikramiye ve maaşlarını alamayınca, 26 Ağustos'a kadar süre veren, bir gelişme olmayınca da eyleme başlayan sekizbin işçi, eylem tarzını değiştirdi.

26 Ağustos gününden bu yana işyerlerinde veya **Basmane**'deki Eshot atölyesinde oturup maaş bekleyen işçiler, 28 Ağustos sabahı **Konak**'taki Büyükşehir Belediye Sarayı'na yürüdü. Saray önünde toplanıp maaşlarını isteyen işçiler, Başkan **Yüksel Çakmur**'u protesto için sloganlar atarken, polis tarafından güvenlik önlemleri alındı.

Eshot işçileri, sabahın erken saatlerinden itibaren saray önünde toplanmaya başlarken, İzsu, park ve bahçeler gibi ünitelerde çalışan işçiler de gruplar halinde yürüyerek buraya geldiler.

BELEDİYE-İŞ ŞUBE BAŞKANI ÇAKMUR'U SÜÇLADI.

"Maaş bizim hakkımız, söke söke alırız!", "İşçiyiz, birleşince güçlüyüz!" gibi sloganlar atan işçilere bir konuşma yapan, İzmir Şubesi Belediye-İş Sendikası 6 Nolu Şube Başkanı **Haşim Candan**, **Çakmur**'u işçilerin sivil örgütlenmesini yıkmaya sonuna kadar direnmeye kararlı olduklarını bildirdi ve "**Ya biz yokolacağız, ya da sendikayı yoketmek isteyenler**" dedi. **Çakmur**'un anlamsız bir prestij kavgasına girdiğine de dikkat çeken **Candan**, "**bizin prestijiniz sivil örgüt-**

lenmenin, halkın üzerinde mi acaba? Sizi belediye başkanı yaptık. Sayın Çakmur, şu saraya geldiğin günü unutma. Seni işte bu insanlar omuzlayarak buraya getirdi. Sayın Çakmur, kendi prestiji uğruna (Ben sendikayla konuşmam, işçilerle konuşmam!) diyerek insanlara çile çektiriyor. Hem işçilerin, hem de halkın bugün çektiği bütün sıkıntıların sebebi Çakmur'dur diye konuştu.

Daha sonra Taşıt Şube Başkanı **Talat Özdemir** ile 1 Nolu, İzsu Şube Başkanı **Basri Çavuşoğlu**'da kendilerine bağlı işçilerle Belediye Sarayı'na gelerek birer konuşma yaptılar.

"KENDİ MAAŞLARINI TIKIR TIKIR ALIYORLAR.."

Özdemir, diyalog için buraya geldiklerini ancak, işvereni yerinde bulamadıklarını söyledi. Aç açına insanları çalıştırmayı bilenlerin kendi maaşlarını tikir tikir aldıklarına işaret eden **Özdemir**, "**Bir inat uğruna İzmir'liye yazık ediyor. Çakmur'u İzmir halkına şikayet ediyoruz**" dedi. **Basri Çavuşoğlu** da, olayların bu duruma gelmesinden sorumlu tek kişinin **Çakmur** olduğunu söyledi ve bazı bürokratların direnişi kırmak için baskı yaptıklarını, ancak bu baskıların sökmeyeceğini ifade etti.

İşçilerin saray önünde zaman zaman slogan atarak, zaman zaman da halay çekerek sürdürdükleri eylem nedeniyle **Çakmur**'un makamına gelmediği görüldü.

ÇAKMUR'DAN İŞÇİYE TEHDİT..

Başkan **Çakmur** Belediye Sarayı önünde bekleyen kalabalığa bir mektup göndererek, eylemlerinin kanunsuz olduğunu söyledi. Mektupta eyleme katılan işçilerin işlerine tazminatsız olarak son verileceği ifade ediliyordu.

İşçilerin tepkisi ile karşılanan mektubuna okunması üzerine işçiler "**Çakmur istifa**" diye bağıldılar.

İşçiler, belediye Sarayı'nın çeşitli yerlerine "**Eylemin sorumlusu işçilerle diyalogdan kaçan Çakmur'dur.**" Yazılı pankartlar astıktan sonra dağıldılar.



Bu hayat pahalılığında işçi ücretini istiyor..

ZİYARET



BAKAN EMİROĞLU TÜRK-İŞ'İ ZİYARET ETTİ.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı **Metin EMİROĞLU**, TÜRK-İŞ'i ziyaret ederek Genel Başkan **Şevket YILMAZ** ve Yönetim Kurulu üyeleri ile görüştü. 15 Ağustos günü gerçekleşen TÜRK-İŞ ziyareti sırasında Bakan **EMİROĞLU** ile TÜRK-İŞ'te biraraya gelen **Şevket YILMAZ**, işçilerin sıkıntılarını anlatarak, son günlerde gide-rek artan işçi çıkartmalar konusunda yasal önlem alınmasını istedi.

Bakan **EMİROĞLU** 'nun TÜRK-İŞ Ziyareti sırasında

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı **Ateş Amiklioğlu** ile Çalışma Genel Müdürü **Ali TOPTAŞ** da hazır bulundu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın bu TÜRK-İŞ ziyareti sırasında TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ**'dan başka Genel Mali Sekreter **Enver TOÇOĞLU**, Genel Eğitim Sekreteri **Mustafa BAŞOĞLU**, ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri **Mehmet BAMYACI** da yer aldı.

SEGURA TEKSTİL'DE OTURMA EYLEMİ

İstanbul Kartal'da kurulu Segura Tekstil fabrikasında dört arkadaşlarının işten atılması üzerine direni-şe geçen 365 işçi 27 Ağustos günü sabah işyerlerini alınmayınca, kapı önünde oturma eylemine başladılar. Fabrika kapısına konan bir yazıyla, işçilere fabrikanın açılıp açılmaya-cağının Kore ve İtalya'dan gelecek talimata göre hafta sonunda bir gazete ile ilan edileceği duyuruldu. Nisan ayında Teksif Sendikası'na üye olan Segura işçileri işverenin sendikalarının yetkisine itiraz ettiğini, bu-nun üzerine açılan davanın dört aydır devam ettiğini bu süre içinde 20 arkadaşlarının işten atıldığını söylediler. 23 Ağustos günü dört ki-şinin daha işten çıkartılması üzeri-ne iş bırakma eylemine başlayan işçiler, işverenin sendikalaşmayı en-gellemeye çalıştığını savundular.

İşçilerin örgütlendiği Teksif Sen-dikası Eyüp Şube Başkanı **Hayrettin Devrimöz**, işverenin, işten çıkartı-

lanları geri almayı kabul ettiğini an-cak birtakım kişilerin olumsuz dav-ranışları nedeniyle daha sonra bu-dan vazgeçtiğini söyledi. **Devri-möz**, işverenin kendilerine işçilere bir hafta ücretli izin verildiğini bil-dirdiğini kaydederek **"Biz mahke-me sonucunu bekliyoruz.**

Mahkeme biter bitmez işvere-ni toplu sözleşme görüşmelerine çağıracağız" dedi. Segura Tekstil iş-veren yetkilileri fabrikanın bir süre için kapatıldığını belirterek **"İşçiler niye içeri alınmadıklarını biliyor-lar. Büyütülecek bir olay yok"**şek-linde konuştular.



İşçiler fabrika önünde işçi çıkartılmasını protesto ettiler...

MADEN
İŞÇİSİ
DAĞA ÇIKTI..

SENDİKAYA ÜYE OLANI, İŞVEREN İŞTEN ATTI...

★ Çorum'un Bayat İlçesinde Kömür Ocağı'nda çalışan işçiler sendikaya üye olunca, işverenin tepkisi ile karşılaştı. 335 işçiyi işten attığını bildirmesi üzerine işçiler dağa çıkarak direnişe başladı.

Çorum'un Bayat ilçesi sınırları içinde kurulu bulunan Karakaya Kömür işletmesi'nde çalışan işçiler, haklarını savunabilmek amacıyla sendikaya üye olmaları üzerine, kömür işletmesinin sahibi 335 işçinin işine son verdi. Kömür işletmesi'de çalışan işçilere tepkisi ve bu karara karşı direnişi ile karşılaşılması üzerine de işveren işçilerin üye olduğu Türkiye Maden-İş sendikası yöneticileri ile görüşmeyi kabul etti.

14 Temmuz tarihinden itibaren dağda oturma eylemin sür-

düren bu işçilerin direnişi dergimizin baskısı yapılırken devam ediyordu. Karakaya Kömür İşletmesi işyerinde çalışan 550 işçiden 335'inin Türkiye Maden-İş sendikası üye olması nedeniyle başlayan direnişte, işçiler büyük bir kararlılıkla sendika üyeliğinin gerçekleşmesi yönünde davranışlarını devam ettiriyorlar..

Türkiye Maden-İş sendikası ilgililerinden alınan bilgiye göre, sendika toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi konusunda biraraya gelecek ve yasal prosüdür yerine getirilmiş olacak.

Bu arada işçiler/sendika ve işveren arasında sendikalaşma yüzünden meydana gelen gerginlik nedeniyle, işveren sendikanın gücünü kırmak için çevre köylerden getirttiği 40-50 kadar işçiyi gizlice kömür ocağına sokarak çalıştırmayı denediği bildiriliyor..

Bayat'taki Karakaya Kömür İşletmesinde sendikalaşmak isteyen işçilerin bu haklı direnişi sürerken Türkiye Maden-İş sendikası, bu direnişini des-



*İşçiler
onca
sıkıntıya,
imkansızlıklara
rağmen,
dağda
yok
olmama
mücadelesi
veriyor.*

ZİYARET

ŞEVKET YILMAZ, İNÖNÜ'YÜ ZİYARET ETTİ..



TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ**, Sosyal Demokratparti (SHP) Genel Başkanı **Erdal İNÖNÜ**'yü bu göreve yeniden seçilmesi nedeniyle ziyaret, ederek kutladı.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ**, Genel Sekreter **Orhan BALTA**, Genel Mali Sekreter **Enver TOÇOĞ-LU** ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri **Mehmet BAMYACI** olduğu halde 9 Ağustos günü ziyaret etti. Temmuz ayı içinde tamamlanan SHP Olağan Kurultay'ında yeniden bu göreve seçilen SHP Genel Başkanı **Erdal**

İNÖNÜ'yü kutlayan TÜRK-İŞ yöneticileri, başarı dileklerini ilettiler.

Görüşme sırasında işçilerin yasalardan doğan sorunları ile son günlerde ortaya çıkan işçi çıkartmalar konusu ele alınarak, işçilerin sıkıntıları dile getirildi.

TÜRK-İŞ Heyetinin, bu ziyareti sırasında SHP Genel Sekreteri **Hikmet ÇETİN** ile Genel Sayman **Fikret ÜNLÜ**'de hazır bulundu.

tekliliyor ve çeşitli ihtiyaçlarını karşılıyor.

KAYABAŞI'NIN AÇIKLAMASI

Konuyla ilgili olarak Türkiye Maden-İş Sendikası Genel Başkanı **Hasan Hüseyin KAYABAŞI**, özetle şöyle dedi:

“— Çorum Bayat'ta kurulu Karakaya Kömür İşletmesi'nde çalışan 550 işçiden 335'i 3 Temmuz'da sendikamıza üye oldular. Bunun üzerine işyeri sahibi **Hakkı Köse**, sendikamıza üye olan işçileri, sadece sendikalaştıkları için kapı-dışarı etti. Konuyu 17 Temmuz'da Çalışma Bakanlığı'na ilettik. Çalışma Bakanlığı durumu Çorum Valiliği ve Bayat Kaymakamlığına ileterek, 'usulsüz

işten atılan işçiler' için işveren nezdinde gereğinin yapılmasını istedi. Ayrıca sendika olarak her türlü olanağımızla konunun çözümü için uğraşıyoruz.

İşverenin amacı bellidir: Sendikasız, toplu iş sözleşmesiz, her türlü sosyal güvenceden yoksun yoksun ve asgari ücretten işçilik sağlamaktır.”



335 işçiden sadece bir-kaçı.. Geceyi naylondan yapılmış örtü denilebilecek bu çadırların altında geçiriyor.

**BÜYÜK
DAYANIŞMA
ÖRNEĞİ
GÖSTERDİLER..**

• **TÜRK-İŞ
eylemleri
destekledi..**



Paşabahçe cam işçisinin eyleminde daha çok kadınlar önde yer aldı.

21 GÜN DİRENEN ŞİŞE-CAM İŞÇİSİ, SONUNDA KAZANDI...

• *Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra tensikata gittiğini açıklayan işverenin bu kararına izin verilmedi. İşten atılmalarla birlikte fabrikayı terk etmeyen işçiler, aileleri ile birlikte direnişe başladılar. İşçiler tam bir bütünlük içinde, dayanışma örneği gösterdi. İşveren Şişe-Cam Holding, işçilerin bu organize durumu karşısında çıkarttığı işçileri yeniden işe aldı..*

KRİSTAL-İŞ üyesi işçilerin, Paşabahçe'de üretimi durdurması sonucu başlayan eylemi, tarafların anlaşması ve işten çıkartılan işçilerin iadesi sonucu, mutlu bir şekilde bitirildi. KRİSTAL-İŞ Sendikası'nın Şişe-Cam Holding işyerlerinde imzaladığı toplu iş sözleşmesi henüz bir ayı doldurmadan, işçiler yeni bir durumla karşılaştılar: İşveren tensikat istiyordu. Gerekçesi ise,

İşçi ücretleri yüksek tutulmuştu. Devletin en üst kademesinde bulunanlar, işçi ücretlerinin yüksekliği konusunda olmadık zamanda açıklamalar yapıyorlardı. İşveren Şişe-Cam Holding, artan hayat pahalılığının cepleri yaktığı bir ortamda, işçi ücretlerinin yüksekliğini bahane ederek, Paşabahçe, Sinop ve Trakya Cam fabrikalarından bine yakın işçinin işine son vermişti.

**TÜRK-İŞ VE YÖRE HALKININ
DESTEĞİ BAŞARIYA ÖNEMLİ
KATKI GETİRDİ.**

İşçiler, işverenin işçi çıkartmaya yönelik bu kararını önce fabrikayı terk etmeyerek karşıladı. İşçiler üretimden gelen güçlerini kullanarak, üretimi durdurdular. İşçilerin bu eylemine yöreden esnaflar da

➡ dükkanlarını açmayarak, kepenk indirdiler. Böylece, cam işçisinin bu haklı direnişi, kamuoyunda haklı ve önemli bir güç buldu. TÜRK-İŞ, işçi çıkartmalar karşısında yaptığı açıklamalarla tepkisini dile getirdi. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu yaptığı açıklamalar yanında TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ**, demeç üzerine demeç verdi. YILMAZ, bir açıklamasında “**işçi çıkartmaların sosyal bir faciaya dönüştüğünü**” söyledi. YILMAZ, 9 Ağustos günü SHP Genel Başkanı **Erdal İNÖNÜ**’ye yaptığı ziyaret sonrasında yaptığı açıklamada şunları söylüyordu:

“— **Şu anda en büyük sıkıntımız, Anayasa ve yasalar ve en üst kademelerden sendikaları halka, kamuoyuna şikayet ederek, toplu iş sözleşmeleri ile verilen son zamların enflasyonu artıracak ve işyerlerini zor duruma sokacak yollardaki beyanlar. Bu beyanlar özel sektörde yol gösterici değil, emredici oldu. İşçi çıkartmaların başlıca sebebi, bu yanlış beyanı kamuoyuna verenlerdir. İşverenler, işçi ücretinin biraz arttığını gördüğü an, yukarıdan verilen bu talimat gereği olarak işin tasfiyesine ve işçi kıymına gitmektedir.**”

Şişe-Cam’da yaşanan bu olaylar karşısında TÜRK-İŞ Birinci Bölge Temsilcisi **Faruk BÜYÜKKUCAK**, da 2 Ağustos günü DEMİRYOL-İŞ’in Aksaray’daki binası’nın önünde biriken bine yakın işçiye yaptığı konuşmada Türkiye’nin sosyal patlamaya doğru sürüklendiğini söyledi. **BÜYÜKKUCAK**, Şişe-Cam’da işçi kıyımını kabul etmeyeceklerini ifade ederek “**Türkiye bu çağdışı ve iptidai vahşi**

kapitalizme teslim olamaz. Türkiye yüzyıl geriye götürülemez. Bizi işsiz bırakıp süründürmek isteyenlere izin vermeyeceğiz” dedi.

ANKARA'DAKİ TEMASLAR...

Şişe-Cam’da işten atılanlara yeniden işe aideleri konusunda temaslara, Ankara’da TÜRK-İŞ, Sendika ve Bakanlık arasında da devam etti. TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri **Mustafa BAŞOĞLU**, sendika Genel Başkanı ile birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı **Metin EMİROĞLU**’nu ziyaret ederek sorunun çözümüne yardımcı olmasını istedi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ** Devlet Bakanı **Fahrettin KURT**’la görüşerek soruna çare bulunmasını istedi. Bu görüşme öncesinde TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri **Başoğlu**, ve Genel Teşkilatlandırma Sekreteri **Mehmet BAMYACI**, KRİSTAL-İŞ Genel Başkanı **İbrahim EREN** birlikte Genel

Müdür Vekili ile görüştüler. Ayrıca, BASİSEN Genel Başkanı **Metin TIRYAKIOĞLU**’da Şişe-Cam’da büyük payı bulunan İş Bankası yetkilileri ile görüşerek sorunun çözümünü sağlamada olumlu katkıda bulundu. Sendika Genel Başkanı **İbrahim EREN**, TÜRK-İŞ Yetkililerine olumlu sonuç olma-daki katkılarından dolayı teşekkür etti.

Paşabahçe’de direniş 21 gün sürdü. İşçiler bu zaman zarfında vapurlara binerek, Beşiktaş’a geldiler. Şişe-Cam yetkilileri ile görüşmek istediler. Kamuoyunda büyük yankılar uyandıran bu gelişmelerden sonra **ŞİŞE-CAM** Genel Müdürü **Adnan Çağlayan**, işbaşı yapıldığı gün fabrikanın yemekhanesinde düzenlenen törende işçinin mücadelesini saygı ile karşıladığını belirttikten sonra “— **Dünyada birinci olma hedefimizde işçiler ve sendikayla birlikte mücadele vereceğiz. Sorun sendikanızla diyalog içinde çözüldü. Bundan sonra da böyle olacaktır.**” dedi.



KRİSTAL-İŞ Sendikası Genel Başkanı **İbrahim EREN**, sıkıntılı durumda zaman zaman işçiye hitap ederek gelişmeleri duyurdu.

TÜRKİYE'NİN EN UZUN"
ve "EN MİNİ" GREVİ..

SAMSUNDA'da İKİ YIL ÖNCE BAŞLAYAN LASTİK GREVİ SÜRÜYOR..

★ PETROL-İş Sendikası'na üye 14 işçinin çalıştığı işyerindeki grev 5 işçiyle sürüyor. Şu anda Türkiye'nin en uzun grevi, grevdeki işçi sayısı açısından da "Mini grev" niteliğinde..

Samsun'da Canik Lastik Fabrikasında çalışan PETROL-İŞ'e üye 14 işçinin 2 yıl önce başlattığı grevi sürüyor. Türkiye'nin "en uzun" ve "en mini grevi" niteliğini taşıyan Canik Lastik fabrikası'nda çalışan işçilerin grevi, hak alma mücadelesinde 5 işçi ile 2'nci yılına girmiş durumda.

15 Ağustos 1989 tarihinde 14 işçinin başlatmış olduğu bu mücadelede işçiler, sonuç alınana kadar sürdürceklerini söylüyorlar. İki yıl önce, istekleri, işçilerin bir aile reisi olduğunu, bir baba, bir eş olduğunu hatırlanana kadar süreceğini belirtiyorlar.

Yaz-kış demeden fabrikanın önünde grev gözcülüğü yapan beş işçi başarıya ulaşana kadar, grev başarıya ulaşana kadar, haklarını alana kadar bu işyerini terk etmeyeceklerini bildirdiler. İşçiler Türkiye'nin bu uzun ve mini grevi hakkında şöyle dediler:

"— Grevimiz 10 yıl da sürse, biz buradan ayrılmayacağız. Mücadelemizi sürdüreceğiz. Sendika bize her ay 300 bin lira grev ödeneği veriyor. İkiyıl önce işverenden istediğimiz 250 bin liralık ücret, bugün asgari ücretin çok altında kaldı."

BASINDA YAŞANAN
KRİZ, SENDİKAYI VURDU..

TGS Genel
Başkanı
ERİNÇ, taşeron
firmaların
arttığına
dikkat çekti..

BASIN İŞKOLUNDA SENDİKASIZLAŞMA HIZLA YAYILIYOR..

★ ERİNÇ, yaptığı açıklamada bu durumun, asıl çalışanların gayretiyle önlenebileceğini söyledi..

Basın iş kolunun, sendikasız işçi çalıştırma eğilimi içine girdiği bildirildi. Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Genel Başkanı **Orhan Erinç**, diğer alanlarda olduğu gibi basında da taşeron firmaların yaygınlaştığına dikkati çekerek, "İşverenler, iktidarın çalışanlara bakışından cesaret alıyor" dedi. **Erinç**, bu konuda siyasi partilerle temasta olduklarını belirterek, "Bu durum, asıl çalışanların gayretleriyle önlenebilir" dedi.

Yapılan belirlemelere göre, TGS, **Hürriyet**, **Milliyet**, **Tercüman**, **Güneş** ve **Cumhuriyet** gazetelerinde faaliyet gösteriyor. **Sabah**, **Yeni Asır**, **Türkiye**, **Zaman** ve **Meydan** ile **Bugün** gazetelerinde sendikalı işçi bulunmuyor.

Gazetelerdeki teknik ve idari kadrolardaki elemanlar, genellikle taşeron şirketlerin kadrosunda gösterilirken, 212 sayılı yasaya göre gazetedeki çalışmaya başlayan muhabirler ise yine gazete bünyesinde haber ajansı olarak kurulmuş şirketlerin kadrolarına alınıyorlar.

Hürriyet bünyesindeki bazı elemanlar, **Hür Servis** ve **Hürgüç** adlı **Hür Holding** şirketleri bünyesinde istihdam ediliyor. **Milliyet** ise bir süre önce tüm matbaa işlerini taşeron şirkete devretti. Böylece **Milliyet**'in teknik kadrosunda sendikalı eleman kalmadı. **Tercüman**'ın matbaa-
rı, **Güneş**'in İstanbul'daki matbaasının bir bölümü **Cumhuriyet** gazetesinin Ankara matbaası taşeron kadroda bulunuyor. **Aktüel**, **Oya**, **Kapris**, **Pratica** dergileri ile 2000'e **Doğru**'da örgütlü sendika bulunmuyor.

ÇİN'Lİ SENDİKACILAR TÜRK-İŞ'TE

Türkiye HABER-İŞ Sendikasının davetlisi Türkiye'ye gelen Çin Postacılar sendikası ile Telekomünikasyon İşçileri sendikalarından oluşan 6 kişilik bir heyet TÜRK-İŞ'i ziyaret ederek, Türkiye'deki çalışma hayatının durumu ve sendikal çalışmalar hakkında bilgi aldılar.

CHEN Chin-CHENG başkanlığında geçtiğimiz ay Türkiye'ye gelen Çin'li sendikacılar, bu ziyaretleri sırasında TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ'la görüşerek Konfederasyonun çalışmaları hakkında da bilgi sahibi oldular. Konuk sendikacılar ayrı-

ca Türkiye'nin doğal güzellikleri- nin yanında turistik bölgeleri de ziyaret ettiler.

Konuk sendikacılar, HABER-İŞ Sendikası'nı da ziyaret ederek çalışmalar hakkında bilgi aldılar.



METAŞ İŞÇİSİ > "BİZİ FABRİKAYA ORTAK YAPIN"

★ TÜRK METAL Genel Başkanı Özbek, düzenlediği basın toplantısında 16 aydır ücret alamayan METAŞ işçisinin çok mağdur olduğunu söyledi..

ÖZBEK'İN BASIN TOPLANTISI

TÜRK METAL Sendikası Genel Başkanı **Mustafa ÖZBEK** 28 Ağustos günü Sendika Genel Merkezi'nde düzenlediği basın toplantısında, METAŞ işçisinin mağduriyetinin büyük olduğunu, fabrikanın el değiştirmesine göz yummayacaklarını söyledi. **ÖZBEK**, işçilerin kıdem tazminatı, toplu sözleşme farkı alacakları ile fabrikaya ortak olmak istediklerini ifade ederek "— Versinler bize diyorsunuz, bankalar da katılsın. Gerekirse şirket kurulsun. Bu çark dönsün diyorsunuz. Buna kayıtsız kalamazlar" şeklinde konuştu.

Toplantıda bulunan METAŞ Eski Genel Müdürü ve ANAP İzmir Milletvekili **İşin ÇELEBİ**'de devletin METAŞ işçisine kayıtsız kalmaması gerektiğini belirtti. İşçiler daha sonra ANAP Genel Merkezi'ne yürümek istediler.

İzmir'de kurulu METAŞ işyerinde çalışan ve ücret alamayan 970 işçi, sorunlarının çözümü konusunda her türlü yolu deneyerek, fabrikalarının kapatılmayarak, üretimini sürdürmesini, alacaklarına karşılık, fabrikaya ortak yapılmasını istediler.

İşçilerin üye olduğu TÜRK METAL Sendikası Genel Yönetimi ile görüşmek üzere aralarından seçtikleri 150 işçiyle Ankara'ya gelen işçi temsilcileri TÜRK METAL Genel Merkezi'nde Genel Başkan **Mustafa ÖZBEK**'ie görüştüler.



KAMU SÖZLEŞMELERİ TÖRENLE İMZALANDI...

1990 yılı sonu itibarıyla yürürlüğe giren ve kamu işyerlerinde çalışan yaklaşık 600 bin işçi adına TÜRK-İŞ Koordinasyon Kurulu marifetiyle anlaşmayla sonuçlanan toplu iş sözleşme çalışmaları 23 Temmuz 1991 tarihinde bitirilmişti. İşçilere birinci yıl ilk altı ay için yüzde 80 + 300 bin lira, ikinci altı ay yüzde 30, ikinci yıl birinci altı ayında ücretlere yüzde 30, ikinci altı ayında da yüzde 25 olmak üzere zam yapılması karar altına alınmıştı. Kamu da, TARIM-İŞ, Türkiye MADEN-İŞ, PETROL-İŞ, TEKİDA-İŞ, ŞEKER-İŞ, AĞAÇ-İŞ, SELÜLOZ-İŞ, BASIN-İŞ, BASİSEN, BASS, TÜRK METAL, DOKGEMİ-İŞ, YOL-İŞ, TES-İŞ, TEZ KOOP-İŞ, KOOP-İŞ, DEMİRYOL-İŞ, TÜRKİYE DENİZCİLER, LİKAT-İŞ, SAĞLIK-İŞ, TOLEYİŞ, TÜRK HARB-İŞ ve BELEDİYE-İŞ sendikaları ile ilgili işyerlerinde çalışanlara yeni haklar sağlandı. Bu sayfalarımızda sendikalarımız işyerlerinde çalışan işçiler adına imzaladıkları sözleşmelerin törenlerinden bazılarını sunuyoruz.



TEKGIDA-İŞ İMZALİYOR

Tekel Genel Müdürlüğü ile Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı ilgili işyerlerinde çalışanlar adına sözleşme taraflar arasında törenle imzalanıyor..



DEMİRYOL-İŞ İMZALİYOR

TCDD işyerlerinde çalışanlar adına sözleşme işçi ve işveren yetkililerinin katılımıyla törenle imzalanıyor..



YOL-İŞ İMZALİYOR

Karayolları Genel Müdürlüğü ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve ilgili müdürlüklerde çalışanların sözleşmesi tarafların katılımıyla törenle imzalanıyor..



ŞEKER-İŞ İMZALİYOR

Türkiye Şeker Fabrikaları Genel Müdürlüğü işyerlerinde çalışanlar için sözleşme taraflar arasında törenle imzalanıyor..



AĞAÇ-İŞ İMZALİYOR

Orman Ürünleri Sanayii (ORÜS)'te çalışanlar adına sözleşme taraflar arasında törenle imzalanıyor..



SAĞLIK-İŞ İMZALİYOR

Denizcilik İşletmesi Hastanesi ile Kayseri ve İzmir Belediyesi Sağlık İşleri Müdürlüğü işyerlerinde çalışanlar adına sözleşme taraflar arasında törenle imzalanıyor..



TÜRK HARB-İŞ İMZALİYOR...

Milli Savunma Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığı'nın ilgili işyerlerinde çalışanlar adına sözleşme taraflar arasında törenle imzalanıyor.



DENİZCİLER SENDİKASI İMZALİYOR

Denizcilik İşletmesi işyerlerinde çalışanlar adına toplu iş sözleşme taraflar arasında törenle imzalanıyor.



TÜRK METAL İMZALİYOR

MKEK Kurumu Genel Müdürlüğü ile TZDK işyerleri, TES-TAŞ ve ETİBANK işyerlerinde çalışanlar adına sözleşme taraflar arasında törenle imzalanıyor.



TES-İŞ İMZALİYOR

TEK Genel Müdürlüğü, DSİ Genel Müdürlüğü, EİE Genel Müdürlüğü ile İller Bankası işyerlerinde çalışanlar adına sözleşme taraflar arasında törenle imzalanıyor.



LİKAT-İŞ ve KOOP-İŞ SENDİKALARI İMZALİYOR..

Türkiye Denizcilik İşletmeleri ile TCDD Genel Müdürlüğü işyerlerinde çalışan LİKAT-İŞ Üyesi işçileri ile, TDÇİ Genel Müdürlüğü, Fırat Üniversitesi, Devlet Kitapları ve Ankara Üniversitesi işyerlerinde çalışan KOOP-İŞ üyeleri adına sözleşmeler taraflararasıda törenle imzalanıyor..

YILMAZ ve TOÇOĞLU JAPONYA'YA GİTTİ..

• **TÜRK-İŞ Genel Başkanı YILMAZ ve Genel Mali Sekreter TOÇOĞLU, Japon Uluslararası İşçi Vakfı (JİLAF)'ın davetlisi olarak Japonya'da incelemelerde bulunuyorlar..**

TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ** ile Genel Mali Sekreter **Enver TOÇOĞLU**, 28 Ağustos-12 Eylül tarihleri arasında Japonya'da incelemelerde bulunacaklar. Uluslararası Japon İşçi Vakfı (JİLAF)'ın davetlisi olarak Japonya'ya giden **YILMAZ** ve **TOÇOĞLU**, Başkent Tokyo'da Jilaf merkezi'nde Genel Başkan **USAMİ** ile görüşecek.

YILMAZ ve **TOÇOĞLU** Japon İşçi Sendikaları Konfederasyonu

(RENGO)'yu ziyaret ederek sendikal çalışmalar hakkında bilgi alacaklar.

Bu arada TÜRK-İŞ Genel Başkanı **YILMAZ**, "Şeref konuğu" olarak davet edildiği Japon Tekstil İşçileri Sendikası'nın yıllık olağan genel Kurul çalışmalarını izleyecek.

TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri **TOÇOĞLU**'da Japonya'da bulunduğu süre içinde, Japonya Demiryolu İşçileri Sendikası'nı da ziyaret ederek sendikanın çalışmaları konusunda bilgi alacak.

YILMAZ ve **TOÇOĞLU**, Japonya'da bulunduğu süre içinde başta Tokyo olmak üzere Kiyoto ve Hiroşima şehirlerinde incelemelerde bulunacaklar.



HABER-İŞ



İZMİR ÇEŞME'DE EĞİTİM ve DİNLENME TESİSİ KURUYOR

HABER-İŞ sendikası üyelerine daha iyi hizmet verebilmek amacıyla İzmir'in Çeşme ilçesinde yaklaşık 75 kişiyi barındırabilecek bir eğitim ve dinlenme tesisinin alınmasını gerçekleştirdi.

Dinlenme kampı olarak da kullanılabildiği bildirilen tesisin, daha çok kişiyi barındırabilmesi için yapılması düşünülen değişiklikler ile restorasyon çalışmalarının yoğun biçimde sürdürüyor.

Sendika üyelerinin sosyal çalışmalarına hizmet vermesi amaçlanan, Çeşme eğitim ve dinlenme tesisleri açıldığında, HABER-İŞ üyelerinin yoğun geçen bir yılın yorgunluğunu atabilmesi de öngörülüyor..



SAĞLIK-İŞ BAŞKANLAR KURULU KIBRIS'TA TOPLANDI

- Genişletilmiş Başkanlar Kurulu toplantısında konuşan BAŞOĞLU, genel seçimlerin erkene alınmasının olumlu bir gelişme olduğunu söyledi.

Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası (SAĞLIK-İŞ) Genişletilmiş Başkanlar Kurulu geçtiğimiz ay 27-30, Ağustos günleri arasında Kıbrıs'ta DOME Hotel'de toplandı.

Toplantının açılışında konuşan Sendika Genel Başkanı ve ve TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri Mustafa BAŞOĞLU çeşitli işçi ve ülke sorunlarına değindi. Genel seçimlerin erkene alınmasını çok olumlu bir gelişme olduğunu, TÜRK-İŞ'in uzun süreden beri bu konu üzerinde önemle durduğunu belirten BAŞOĞLU, "şimdi önemli olan her seçmenin oyuna sahip çıkarak onu çok iyi değerlendirmesidir. Çünkü üye



seçimlerini yapılacak olan Türkiye Büyük Millet Meclisi bir yandan yasama görevi ile kanunları, öte yandan yürütme görevi vereceği hükümeti kuracak, onu denetleyecektir" dedi. Konuşmasında 1991 Kamu sözleşmelerine de temas eden BAŞOĞLU "kimse bize lütufda bulunmadı, fazla para da vermedi. Aldığımız zamlarla geriye dönük bütün kayıplarımızı da gideremedik. Ama yine de ulaşılan sonuç küçümsememeli. Bu sonun bir mücadele sonucu elde edildiği hiçbir zaman unutulmamalıdır" şeklinde konuştu.

Konuşmasında işsizlik, gelir dağılımı, hayat pahalılığı, sosyal güvenlik hakları, konularına da değinen BAŞOĞLU çalışma hayatındaki kanunlardan ve hükümetin tutumundan kaynaklanan olumsuzlukların devam ettiğini, önümüzdeki 20 Ekim 1991 seçimlerinin büyük önem taşıdığını sandıkta çözüm ve hesaplaşma ile fırsatı iyi kullanmakla başta işçiler olmak üzere bu sıkıntılı günlerin geride bırakılabileceğini ifade etti.

RAUF DENKTAŞ, ZİYARET EDİLDİ..

- BAŞOĞLU: "Kıbrıs sorununda geri gidilemez.."

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve SAĞLIK-İŞ Genel Başkanı Mustafa BAŞOĞLU, ve SAĞLIK-İŞ Yönetim Kurulu üyeleri KKTC Cumhurbaşkanı Rauf DENKTAŞ tarafından kabul edildi.

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve SAĞLIK-İŞ Genel Başkanı BAŞOĞLU, 30 Ağustos günü KKTC Cumhurbaşkanı DENKTAŞ'ın kabulü sırasında yaptığı konuşmada TÜRK-İŞ'in Kıbrıs sorununda Türklere başından beri destek olmaya devam edeceğini söyledi.

Sözlerine TÜRK-İŞ Genel Başkanı Şevket YILMAZ'ın selam ve sevgilerini getirdiğini söyleyerek başlayan BAŞOĞLU, dünyada

bağımsızlık bayrakları dalgalanırken, Kıbrıs Türk halkının kendi iradesiyle bağımsızlığına sahip çıktığını, KKTC'den vazgeçmenin mümkün olmadığını söyledi. Dünyanın KKTC'yi tanımamakla çifte standart uyguladığına dikkati çeken BAŞOĞLU, "Dünya artık şunu bilmelidir ki, geline noktadan geriye gitme olmaz" dedi.

Ziyaret sırasında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhurbaşkanı Rauf DENKTAŞ'ta yaptığı konuşmada, dünyanın federasyon istediğini, fakat federasyonların, tanınan devletler arasında olabileceğini hep göz ardı ettiğini bildirdi. DENKTAŞ "Rumlar şimdi de 1960 Cumhu-

riyeti'nin yaşandığını kabul etmemizi istiyorlar" diyerek bunun kabulüyle 28 yıllık Kıbrıs Türk'ün mücadelesini gayrimeşru olarak göstermeyi amaçladıklarını söyledi. DENKTAŞ, gerçekçi çözümün Kıbrıs Türk halkının iradesini tanımak olduğunu sözlerine ekledi.

DENKTAŞ'ın bu kabulü sırasında TÜRK-SEN Genel Başkanı Önder KONULOĞLU'da hazır bulundu.

BAŞOĞLU başkanlığındaki SAĞLIK-İŞ Yönetim kurulu üyeleri, DENKTAŞ'ın yanı sıra KKTC Meclis Başkanı Hakkı ATUN, Başbakan Derviş EROĞLU, Çalışma ve Sağlık Bakanı Ertuğrul HASİBOĞLU'nu da ziyaret ettiler.

SAĞLIK-İŞ
Yöneticileri
TÜRK-SEN'i
ziyareti
sırasında.



TÜRK-İŞ / TÜRK-SEN'İ DESTEKLEYECEK...

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve SAĞLIK-İŞ Genel Başkanı **Mustafa BAŞOĞLU** başkanlığındaki SAĞLIK-İŞ Yönetim Kurulu Üyeleri, Kıbrıs'ta **TÜRK-SEN**'i ziyaret etti.

TÜRK-SEN Genel Başkanı **Önder KONULOĞLU**'nu ziyareti sırasında **BAŞOĞLU** TÜRK-SEN'in karşılaştığı sorunlar konusunda gerek TÜRK-İŞ'in ve gerekse SAĞLIK-İŞ'in ellerinden geleni yapacaklarını söyleyerek şöyle konuştu:

"— **TÜRK-SEN**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu üyesidir ve Sayın **KONULOĞLU**'da Konfe-

derasyon Başkan Kurulu'nun üyesidir. **TÜRK-SEN** üzerinde baskılar varsa bunlar yanlıştır. Baskı kurarak sendikaları dağıtmak gibi eğilimler hatalı politiklardır. Demokrasi varsa böyle baskıların olmaması gerekir. **TÜRK-SEN**'in karşılaştığı sorunların çözümü konusunda biz **TÜRK-İŞ** olarak ve **SAĞLIK-İŞ** olarak elimizden geleni yapacağız."

SAĞLIK-İŞ Heyetinin ziyareti sırasında görüşlerini açıklayan **TÜRK-SEN** Genel Başkanı **Önder KONULOĞLU**'da **BAŞOĞLU** arkadaşlarına Kıbrıs'ta görmekten mutluluk duyduğunu belirterek, **SAĞLIK-İŞ** Başkanlar Kurulu'nun çalışmalarında başarılar diledi.

TÜRK-İŞ/TÜRK METAL
ORTAK SEMİNERİ..

İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ SEMİNERİ TAMAMLANDI..

TÜRK-İŞ'in İşçi Sağlığı ve İş güvenliği konusunda TÜRK METAL Sendikasıyla başlattığı ortak eğitim seminerleri 8 yerde yapıldı. 23 Temmuz tarihinde Bursa'da başlayan seminer sırasıyla, 29-31 Temmuz Gebze, 31 Temmuz 2 Ağustos İstanbul Anadolu Yakası, 5-7 Ağustos İstanbul, 7-9 Ağustos Çerkezköy, 12-14 Ağustos Karadeniz Ereğlisi, 14-16 Ağustos Bolu, 19-21 Ağustos Kırıkkale'de yapılarak tamamlandı.

İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı uyarıldığı bu seminerlerde TÜRK METAL Üyesi işçilere 50'er kişilik gruplar halinde eğitim verildi.

Söz konusu seminerlerde şu öğretim üyeleri ve eğiticiler ders verdiler: **Prof. Dr. Turhan AKBULUT**, **Prof. Dr. Hilmi SABUNCU**, **Prof. Dr.**

Nazmi BİLİR, **Doç. Dr. Nazan BİLGEL**, **Dr. Turgut AKALIN**, **Ergun LOGA**, **Dr. Dilaver CEBECİ**, **Sabahattin DERTLİ** ve **Bahri TOPÇU**.



Gebze seminerine katılanlar..

BELEDİYE-İŞ ŞUBE SEKRETERLERİ SEMİNERİ..

BELEDİYE-İŞ sendikası şube yöneticileri çevresinde ilk kez düzenlenen şube sekreterleri seminerini 20-22 Ağustos tarihlerinde Sapanca'da yaptı.

Şube Sekreterlerinin katıldığı seminerin açılışında bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri **Mustafa BAŞOĞLU**, Türkiye'nin erken seçim kararının alınmasından sonra bir seçim fırsatı yakaladığını, bunun iyi değerlendirilmesi gerektiğini işaret etti.

BAŞOĞLU konuşmasında özetle şöyle dedi:

"— Türkiye, TBMM'nin karar vermesinden sonra 20 Ekim'de erken genel seçim yapacaktır. Seçim fırsatı iyi kullanılmalıdır. TÜRK-İŞ uzun süredir erken seçim tarihini soruyor. 20 Ekim'de seçim olmasını TBMM kabul etmiştir. Ülkenin gündeminde yıllarca biriken ve ANAP iktidarının çözemediği sorunlar var. Türk seçmeni önemli bir fırsatı yakalamıştır. Her seçmen oyunu çok dikkatli kullanılmalıdır. Bugüne kadar olumsuzluklardan şikayetçi olanlar, sorunlara çözüm getireme-

yenlere sandık başında demokratik hakkını kullanarak hesaplaşmalıdır."

Mustafa BAŞOĞLU, diğer işçi sorunları konusunda da görüşlerini açıkladıktan sonra seminere katılanların sorularını cevaplandırdı.

Toplantıda, İsveç Belediye Memurları Sendikası Genel Sekreteri **Leonard SHALSTEN**, İsveç Toplumunda

sendikaların rolü konusunda bir tebliğ sundu.

BELEDİYE-İŞ Şube Sekreterleri Seminerinde **Prof.Dr.Murat DEMİRCİOĞLU**, **Prof.Dr.Devrim ULUCAN**, **Prof.Dr.Zafer ÜSKÜL**, **Bumin KÜRŞAT**, **Prof.Dr. Ümit ŞENES**, **Doç.Dr. Oğuz OYAN**, **Yıldırım KOÇ-Rıfat ÇELEBİ**, ve **Ahmet EROL** birer konuşma yaparak, konularıyla ilgili tebliğler sundular.



Başoğlu SAPANCA'daki toplantıya katılarak bir konuşma yaptı..

FİET GENEL KURULU YAPILDI..

Uluslararası Banka ve Sigorta ve Büro çalışanları Federasyonu (FİET)'nin yılda bir kez toplanan Genel Kurulu 19-23 Ağustos tarihleri arasın-

da Amerika Birleşik devletleri'nin San Fransisko şehrinde yapıldı.

Büro ve bankacılık işkolunda ülkemizden **BASİSEN**, **BASS** ve **TEZKOOP-**

İŞ Sendikalarının üst kuruluşları olan FİET'in bu dönem Genel kurul çalışmalarında **BASİSEN** Sendikası Genel Başkanı **Metin TIRYAKIOĞLU** FİET Yönetim Kurulu Üyeliğine seçildi.

FİET Genel Kurul toplantısında ülkelerdeki büro ve banka çalışanların sendikalaşmada karşılaştıkları güçlükler ile sendikal örgütlenmeden doğan sorunlar ele alınarak görüşüldü. Toplantıda ayrıca Türkiye'deki bankacılık sektöründeki grev yasağının kalkması da ele alındı.

Toplantıya, Türkiye'den **BASİSEN** Genel Başkanı **Metin TIRYAKIOĞLU**, Toplu Sözleşme Sekreteri **Mehmet ŞANAL** ile **TEZKOOP-İŞ** Sendikası Genel Başkan **Ahmet TAMER** ve Genel Sekreter **Ertuğrul KAKMACI** katıldılar.

Merkezi Cenevre'de bulunan FİET 56 ülkeden 317 sendikaya üye 10 milyon çalışanı temsil ediyor.



FİET Genel Kurulu ABD'nin San Fransisko kentinde yapıldı. Kongrede, **TIRYAKIOĞLU** Yönetim kurulu üyesi oldu. (küçük resim)

PETROL-İŞ Başkanlar Kurulu Bolu/Abant'ta toplandı..

CEYLAN: "İŞVERENLER KOLAY ve TATLI KÂRLAR PEŞİNDE.."

PETROL-İŞ Başkanlar Kurulu, 13-14 Ağustos tarihlerinde Bolu/Abant'ta toplanarak, gündemindeki konuları görüştü. Toplantının açılışında bir konuşma yapan PETROL-İŞ Genel Başkanı **Münir CEYLAN**, işçilerin dünyada ve Türkiye'de demokrasi mücadelesi verdiğini belirttikten sonra kamu kesiminde imzalanan sözleşmeler konusunda **"— Ülkemizin içinde bulunduğu koşullar gözönüne alındığı zaman, özellikle işkolumuzdaki sonuçları itibariyle hiç te küçümsenmeyecek haklar alındığı bir gerçektir."** dedi.

CEYLAN konuşmasında bu hakların alınmasında işçilerin kararlı bulunduğu ve eylemler sonucu elde edildiğini söyledi. Sonra son zaman-



PETROL-İŞ Başkanlar Kurulu müzakerelerinde yönetim kurulu üyeleri

larda yoğunlaşan işten çıkartmalar konusunda eleştirilerde bulundu.

Münir CEYLAN konuşmasında işverenleri ve siyasal iktidarı eleştirerek onları **"Tatlı, kolay kârlar peşinde koşmakta"** ve **"ekonomiyi batağa götürmekle"** suçladı

ve 1981 Anayasası ile bağlı yaların değiştirilmesi gerektiğini söyledi.

İŞTEN ATILMALARIN NEDENİ?

Toplantıda işten atılmalar konusunda durularak işten atılmaların büyük bir çoğunluğunda otomasyon, teknolojik gelişmeler, kapasite daralması gibi gerçekleşmeden çok işverenlerin **sendikalaştırma** politikalarının ve işgücü maliyetlerini düşürme hesaplarının rol oynadığı belirtilerek dayanışma bilincinin eksikliğine değinildi.

PETROL-İŞ 21'inci dönem Başkanlar Kurulu'nda iş güvencesinin yargı denetimine alınması istenerek, işsizlik sigortasının çıkartılması ve çalışma saatlerinin düşürülmesi istendi.



PETROL-İŞ Başkanlar kurulu üyeleri toplantı anında.

BASS, VAKIFLAR BANKASI'NDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZALADI..

Bass sendikası ile Türkiye Vakıflar Bankası'nda çalışanlar adına 2 Nisan'da başlayan toplu iş sözleşmesi taraflar anlaşması üzerine imzalandı. Sözleşmeyle 7 bin 500 işçiye birinci yıl yüzde 80 artı 300 bin lira, ikinci yıl altı ayda yüzde 30, ikinci yıl birinci altı ayda yüzde 30, ikinci altı ayda yüzde 25 zam yapıldı. Sözleşmeyle işçilerin sosyal yardımlarında da artışlar sağlandı.

BASS'ın Ziraat Bankası Genel Müdürlüğü ile sürdürdüğü toplu iş sözleşmesinde de anlaşma sağlandı. 1.1.1991 tarihinden geçerli olacak sözleşme ile çalışanlara iyi haklar getirildi..

GENEL MADEN-İŞ, KOZLU VE ÜZÜLMEZ BÖLGELERİNDE TABAN EĞİTİM SEMİNERLERİ YAPTI.

GENEL MADEN-İŞ Sendikası Kozlu ve Üzülmaz Bölgelerinde Taban Eğitimi seminerleri düzenledi. Amasra, Armutçuk ve Karadon Müesseselerinden sonra dördüncüsünü 15 Ağustos günü Kozlu'da yaptı. Katılımın yüksek olduğu bu seminerde, işçilere yetkili uzmanlarca işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bilgiler verildi.

Üzülmaz Bölgesinde 23 Ağustos günü yapılan Eğitim seminerinde işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği bilgileri yanında çalışma yaşamında karşılaşılan güçlükler ile güncel sorunlara ilişkin bilgiler verildi.

BELEDİYE-İŞ, YAPTIĞI SÖZLEŞMEDE HER İŞÇİYE GÜNLÜK BİR GAZETE VERİLMESİNİ SAĞLADI..

BELEDİYE-İŞ Sendikası İzmir Bornova Belediyesi ile yaptığı toplu iş sözleşmesiyle her işçiye her gün bir gazete verilmesi kararlaştırıldı.. Sözleşmeye göre işçiler diledikleri bir gazeteyi ücretsiz olarak okuyacaklar. Ağustos ayından itibaren yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesine ek bir madde koyan işçi sendikası ile Belediye başkanlığı, bu kararla işçilerin sosyal durumlarının geliştirilmesinin amaçlandığını ifade edildi.

BASIN-İŞ'İN TİFDRUK BASİMEVİ'NDEKİ GREVİ SÜRÜYOR...

İstanbul'da kurulu TİFDRUK Basımevi işyerinde BASIN-İŞ sendikasının 5 Haziran 1991 günü başlattığı grevi, sürüyor. TİFDRUK basımevi işvereni ile BASIN-İŞ Sendikası arasındaki toplu iş sözleşmesinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine alınan grev kararı, uyarınca başlatılan grev, işçilerin kararlığı ile sürüyor.

BASIN-İŞ Sendikası'ndan yapılan açıklamada, TİFDRUK grevi başarıya ulaşana kadar süreceği, bildirildi.

PETROL-İŞ KIRIKKALE ŞUBESİ'NİN 3'NCÜ GELENEKSEL ŞİİR YARIŞMASI

PETROL-İŞ Sendikası Kırıkkale Şubesi, konusu KATILIM ve PAYLAŞIM olan şiir yarışması düzenledi. Bu yıl 3'üncüsü yapılacak olan şiir yarışması'na tüm amatör ve profesyonel şairler katılabilecek.

PETROL-İŞ Kırıkkale şubesin'den bu konuda yapılan açıklamaya göre, ulusal ve uluslararası düzeyde şairlerin katılabileceği şiir yarışmasında, birinciye 2 milyon lira, ikinciye bir milyon lira, üçüncüye ise 500 bin lira para ödülü verilecek. Ayrıca, dördüncüye ve beşinciye kitap ödülü verilecek.

Konusu serbest olan yarışmaya katılma tarihi 15 Kasım 1991 olup, ödül alan sanatçılara ödülleri 10 Aralık İNSAN HAKLARI GÜNÜ'nde Kırıkkale'de düzenlenecek törenle verilecek.

Yarışmaya katılmak isteyenler, şiir kitabı ya da kitap olmaya hazır şiirlerini bir dosya ile (10'ar adet) olmak üzere 2 adet fotoğrafını ve özgeçmişini posta ile (SALİH KUMRU P.K. 5 KIRIKKALE) adresine gönderebilirler..

BİR İŞYERİNDE YÜRÜRLÜKTE BİR SÖZLEŞME VARKEN YETKİ İSTEMİNDE BULUNULAMAZ

- BAĞITLANAN SÖZLEŞMENİN 1. YILI İÇİN İŞKOLUNDAKİ GRUP SÖZLEŞMENİN HÜKÜMLERİNİN KABUL EDİLMESİ, SÖZLEŞMENİN BAĞIMSIZLIĞINI ZEDELEMEZ.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

E. 1990/11621

K. 1990/11760

T. 2.11.1990

DAVA: (A) Sendikası adına Avukat..... ile 1 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2 - (B) Sanayi İşçileri Sendikası adına Avukatlar..... 3 - (C) Sendikası adına Avukatları... aralarındaki dava hakkında Kocaeli 1. İş Mahkemesi'nden verilen 24.9.1990 günlü ve 132/252 sayılı hüküm davalardan (M) ve (B) Sendikası avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davalı (A) Sendikası Sapanca'nın Kırkpınar Köyü adresinde kurulu... Sanayi A.Ş. işyerinde TİS yapmak amacıyla çoğunluk tespiti için 4.5.1988 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmuştur. Bakanlıkça yapılan inceleme sonunda (A) Sendikası'nın bu işyerinde çoğunluğa sahip olduğunun tespitine karar verilmiş ve durum ilgili sendikalara bildirilmiştir. (B) Sendikası bu tespiti itiraz etmiş, mahkemece itirazın reddine karar verilmiş ve temyiz üzerine 3.5.1989 tarihinde Yargıtayca onanmak suretiyle karar kesinleşmiştir. Bundan sonra (A) Sendikası ile... San. A.Ş. arasında 5.9.1989 tarihinde bir anlaşma tutanağı düzenlenmiştir. Bu tutanakta sözü edilen işyeri için yapılacak sözleşmesinin 1.9.1988 ile 31.8.1992 tarihleri arasında olacağı kararlaştırılmış ve sözleşmenin 1.9.1989 ile 31.3.1990 tarihleri arasında oluşturulan 1. yılı için daha önce taraflar arasında akdedilmiş Grup TİS hükümlerinin kabul edildiği belirlenmiş ve bunu takiben 3.10.1989 tarihinde de 1.9.1989 ile 31.8.1992 tarih-

ÖZET : Yetkisi itiraza karşı kesinleşen ve işyeri adına toplu sözleşme bağıtlayan işçi sendikasının sözleşmenin 1. yılı için işkolundaki bir grup sözleşmenin katılma kararıyla bağıtlandığı anlamına gelmez. Sözleşme bağımsız bir sözleşme olduğuna göre, sözleşmenin bitim tarihinden önceki 120 gün dışındaki bir tarihte, yani sözleşme yürürlükteyken, bir başka işçi sendikasının yetki isteminde bulunması kabul.

leri arasını kapsıyan TİS imzalanmıştır. Böylece (A) Sendikası ile... San.A.Ş. arasında TİS imzalandıktan sonra (C) Sendikası aynı işyeri için TİS yapmak üzere çoğunluk, tesbiti için 4.5.1990 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmuştur. Bakanlıkça işyerinde 1.9.1989 ile 31.8.1992 arasını kapsıyan TİS bulunduğu belirlenerek ayrıca çoğunluk tesbiti istenemeyeceğinden (C) Sendikası'nın isteminin reddine karar verilmiştir.

(C) Sendikası (A) Sendikası ile... San.A.Ş. arasındaki 5.9.1989 tarihli anlaşmanın bu işyeri için Grup TİS'nin katılma anlamında olduğunu, katılmanın ise, ancak Grup TİS'nin yürürlük süresi olan 1.9.1988 ile 31.8.1990 tarihleri arasını kapsıyan süreyle sınırlı olması gerektiğini buna göre başvurularının Grup TİS'nin süresinin bitim tarihi olan 31.8.1990 tarihi itibarıyla 120 günlük süre içinde olduğunu ileri sürmek suretiyle Bakanlık kararının iptalini istemiştir.

Mahkemece (C) Sendikası'nın iddiası doğrultusunda değerlendirme yapılarak (C) Sendikası'nın başvurusunun süresinde olduğu kabul edilerek karar verilmiştir.

Oysa, yukarıda sözü edilen 5.9.1989 tarihli Anlaşma Tutanağı'na göre yapılacak sözleşme'nin Grup sözleşmesine katılma niteliğinde olmadığı, tarafların 1.9.1989 tarihinden itibaren üç yıllık bir TİS yapmayı

amaçladıkları burada sadece sözleşmenin 1. yılı için başka işyerleri yapılan Grup Sözleşmesi'ndeki hükümleri kabul ettikleri ve 3.10.1989 tarihinde yaptıkları sözleşme ile de bağımsız bir TİS akdettikleri anlaşılmaktadır. Böylece her ne suretle olursa olsun (C) Sendikası'nın başvuru tarihinde bu işyeri için bir TİS'nin mevcut olduğu görülmektedir. Bir işyerinde bir TİS varken aynı dönem için yetki talebinde bulunulamaz. Ancak yeni dönem için bu sözleşmenin bitiminden önce 120 gün içinde istekte bulunulabilir.

Bu durumda Bakanlığın yapmış olduğu işlem usul ve yasaya uygundur.

O halde, davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olduğundan 2822 sayılı Kanun'un 15. maddesinin sonndan bir önceki fıkrası uyarınca mahkeme kararının BOZULARAK ortadan kaldırılmasına ve istemin reddine karar vermek gerektirir.

SONUÇ: 1 - Kocaeli 1. İş Mahkemesi'nin 24.9.1990 tarihli ve 132-252 sayılı kararının BOZULARAK ortadan kaldırılmasına ve

2 - Davanın REDDİNE, 2.11.1990 tarihinde kesin olarak oybirliğiyle karar verildi.

KİT VE İDT'LERİN BAĞLI ORTAKLIKLARI "İŞLETME" KAPSAMI İÇİNDE DÜŞÜNÜLEMEZ

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

E. 1990/12748

K. 1990/12914

T. 7.12.1990

DAVA: (A) Sendikası adına Avukat M.S.A. ile 1 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2 - (B) Sendikası, 3 - (O) Sendikası adına Avukat B.E. aralarındaki dava hakkında Ankara 8. İş Mahkemesi'nde verilen 31.10.1990 günlü ve 91/3.D.İş sayılı hüküm taraflar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR: (A) Sendikası 5.9.1990 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak M.K.E.K.'ye ait işyerleri için işletme düzeyinde TİS yapmak üzere çoğunluk tespiti istediğini, yapılan çoğunluk tespitinde

ÖZET: Kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri, ayrı tüzel kişilikleri olsa da "işletme" kavramı içinde algılanırlar Kararname'nin 2. maddesinde bağli ortaklık; sermayesinin %50'inde fazlası İktisadi Devlet Teşek-külüne veya Kamu İktisadi Kuruluşu'na ait olan işletme veya işletmeler topluluğundan oluşan A.Ş.'ler olarak tanımlanmıştır. Sözü edilen Kararname'nin 22.maddesinde de bağli ortaklıkların kuruluş biçimi gösterilmiş; 23.maddesinde, bu Kanun Hükmünde Kararname'de saklı tutulan hususlar dışında Özel hukuk Hükümlerine tabi olacağı belirtilmiş; 243. maddesinde, Yönetim Kurulu'nun oluşum şekli açıklanmış ve genel Müdürlük halinde organize edilmiştir. Bu nitelikleri ve hukuki statüleri itibariyle uyumsuzluk konusunu teşkil eden bağli ortaklıkları, 2822 sayılı TİS-GLK'nin 3. maddesine göre M.K.E.K'nin işyerleri olarak mütalaa etmek dolayısıyla sözü edilen Kurum'un işletme kapsamı içinde düşünmek mümkün değildir. Nitekim anılan Yasa'nın 3299 sayılı Yasa ile değişik ikinci fıkrasında "ancak kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi..." "şeklindeki düzenleme de "müessese ve işyerleri" deyimlerine yer verilmeyle yetinilmiş, ayrıca "bağli ortaklıklar"dan söz edilmemiştir. Bu bağli ortaklıklar işletme dışında her biri ayrı bir tüzel kişiliğe sahip ve sorumlulukları sermayeleri ile sınırlı ayrı ayrı işyerleridir. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yapmış olduğu tespit doğru olup, davacı Sendika'nın istek ve itirazı yerinde değildir. O halde, Bakanlık tespitinin doğru olduğunu ve davacı Sendika'nın istek ve itirazının reddine karar vermek gerekir.

Konya ilinde kurulu TUMOSAN Traktör ve Traktör Motorları Fabrikası A.Ş. Bursa/Orhangazi'de kurulu Asil Çelik Sanayi ve Ticaret A.Ş., Ankara'da kurulu TUMOSAN A.Ş. irtibat bürosu ve Kayseri'de kurulu TAKSAN Takım Tezgah Sanayi Ticaret A.Ş. işyerlerini dışarda tutarak tespit yapmış olduğunu oysa bu işyerlerinin de 2822 Sayılı Kanun'un 3'üncü maddesi hükmüne M.K.E.K. işletmesine dahil işyerleri olduğunu iddia ederek Bakanlık tespitinin iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkemece istek gibi karar verilmiştir. İddia savunma ve dosya içeriğinden adı geçen A.Ş.'lerin

bağli ortaklık şeklinde kuruldukları anlaşılmaktadır. 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 2. maddesinde bağli ortaklık; sermayesinin %50'inde fazlası İktisadi Devlet Teşek-külüne veya Kamu İktisadi Kuruluşu'na ait olan işletme veya işletmeler topluluğundan oluşan A.Ş.'ler olarak tanımlanmıştır. Sözü edilen Kararname'nin 22.maddesinde de bağli ortaklıkların kuruluş biçimi gösterilmiş; 23.maddesinde, bu Kanun Hükmünde Kararname'de saklı tutulan hususlar dışında Özel hukuk Hükümlerine tabi olacağı belirtilmiş; 243. maddesinde, Yönetim Kurulu'nun oluşum şekli açıklanmış ve genel Müdürlük halinde organize edilmiştir. Bu nitelikleri ve hukuki statüleri itibariyle uyumsuzluk konusunu teşkil eden bağli ortaklıkları, 2822 sayılı TİS-GLK'nin 3. maddesine göre M.K.E.K'nin işyerleri olarak mütalaa etmek dolayısıyla sözü edilen Kurum'un işletme kapsamı içinde düşünmek mümkün değildir. Nitekim anılan Yasa'nın 3299 sayılı Yasa ile değişik ikinci fıkrasında "ancak kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi..." "şeklindeki düzenleme de "müessese ve işyerleri" deyimlerine yer verilmeyle yetinilmiş, ayrıca "bağli ortaklıklar"dan söz edilmemiştir. Bu bağli ortaklıklar işletme dışında her biri ayrı bir tüzel kişiliğe sahip ve sorumlulukları sermayeleri ile sınırlı ayrı ayrı işyerleridir. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yapmış olduğu tespit doğru olup, davacı Sendika'nın istek ve itirazı yerinde değildir. O halde, Bakanlık tespitinin doğru olduğunu ve davacı Sendika'nın istek ve itirazının reddine karar vermek gerekir.

SONUÇ: 1 - Mahkemenin 31.10.1990 gün Esas No: 1990/91-D.İş, Karar No, 1990/3 D.İş sayılı kararının BOZULARAK ortadan kaldırılmasına, 7.12.1990 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

ÖNCEKİ DÖNEM SÖZLEŞME KAPSAMINDA OLAN ŞANTİYELER YENİ SÖZLEŞMEDE KAPSAMDA GÖSTERİLMESELER DE İŞYERİ KAVRAMINA GİRDİKLERİNDEN SÖZLEŞMENİN KAPSAMINDADIRLAR.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

E. 1990/9683

K.1991/852

T. 4.2.1991

ÖZET: İşverenliğe bağli şantiyeler toplu sözleşme kapsamında sayılmamıştır, ancak önceki dönemde kapsamda kalmışlarsa, bu şantiyelerdeki çalışanların sözleşmeden yararlandırılmaları gerekir. Çünkü, işyerine ait şantiyelerin de işyeri kavramına, dolayısıyla da toplu sözleşme kapsamına dahil olmaları gerekir.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, sosyal yardımlardan doğan alacaklar ile 10 günlük hasar tazminatının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR: 1 - Dosyadaki yazılara, top-lanan delillerle kararın dayandığı kanu-ni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 - Davacı, işyerinde uygulanan 1.1.1987 ile 31.12.1988 tarihleri arasını

kapsayan işyeri TİS'den yararlandığına göre ondan sonraki 1.1.1989 ile 31.12.1990 tarihleri arasını kapsayan TİS'den de yararlanması gerekir. Önceki TİS kapsamında gösterilen şantiyelerin sonraki TİS'de yer verilmemiş olması sonucu değiştirmez. Zira, işyerine ait olan şantiyelerin de işyeri kavramına ve dolayısıyla işyerini Toplu İş Sözleşmesi kapsamına dahil olması gerekir. Bu husus gözönünde tutulmaksızın şantiyelerin TİS kapsamına dahil olmadığı görüşü ile hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASI-NA 4.2.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.



YARIN ENDİŞESİ DE OLMASA!...

Günlerdir elimden bırakmadığım zaman zaman okuma ve değerlendirme fırsatını yakaladığım önemli bir kitab var: **"ZİRVEDEKİ JAPONYA"**. Japonya'yı günümüz dünyasının en önemli ülkesi haline getiren ekonomik kalkınmada Amerika Birleşik Devletlerini geride bırakmasına sebep olan gerçekleri, insan bu kitabı okuyunca daha iyi anlıyor. Bir bakıma **Japon Mucizesi** diye adlandırılan bu gelişmişliğin temelinde yatan önemli faktörler nelerdir? Profesör Dr.Sayın **Cafer Tayyar Sadıklar**'ın büyük emek mahsulü bu kitabını okuyunca bu faktörleri gıpta ile tesbit edebiliyorsunuz. Şöyleki;

İkinci Dünya savaşının mağlup devletlerinden birisi olan ve üç gün ara ile iki büyük kentine Atom Bombası atılan yerle bir edilmiş Japonya'yı bu günlere getiren en önemli faktör, ikiyüz yıldır yerleşen disiplinli uyumlu, üretimin ve verimliliğin artmasına vesile olan geleneksel bir **ÇALIŞMA ALIŞKANLIĞIDIR**. Japonya'da da Sendikalar, serbest toplu pazarlık hakkı ve Grev hakkı vardır. Her yıl bahar aylarında sözleşmeler yenilenmekte karşılıklı argümanlar ortaya konulmakta ve sözleşmeler uzlaşma ile sonuçlandırılarak tarafların uyum içinde çalışmalarına devam edilmektedir.

Japonya'da ömür boyu istihdam garantisi vardır. Buna rağmen işten çıkarmalar olduğu takdirde işçinin yargı organına başvurması haksız yere işten çıkartıldığını isbat etmesi halinde yargı kararı ile işe dönebilmesi kanunen mümkündür. Milli Şuur ve dayanışma kişisel çıkarların üstünde tutulmakta, teknolojik gelişmeler anında takip edilmekte araştırma ve geliştirmelere büyük fonlar ayrılmakta, Milli gelir arttıkça bu gelirden her kesim hakkına düşen payı almakta, gelir bölüşümü adil esaslara bağlanmış bulunmaktadır. Böyle olunca da Japon işçisinin geliri Amerikan işçisinin gelirinin üstüne çıkmış bulunmaktadır. Hem adil olarak dağıtılan Milli gelir, hem tam istihdam güvencesi hemde Enflasyonun

üstündeki ücret artışları Japon işçisini işyerine büyük bir moralle bağlamakta üretimin ve verimliliğin artmasına başlıca etken olmaktadır.

Büyük bir memnuniyetle belirtelimki; son On yılın en güzel sözleşmeleri Ülkemizde bu yıl yapılan sözleşmelerdir. Alınan ücretler tatminkârdır. Gerçekten Enflasyonun üstünde ücret artışları sağlanmış, Muhtemel enflasyon artışlarına karşı da işçi ücretleri korunmuştur. Bu sonucun elde edilmesinde emeği geçen herkesi kutlamak ve kendilerine teşekkür etmek ömrünü Türk Sendikacılığına adanmış birisi sıfatı ile bizim için zevkli bir görevdir. Ne var ki bu tatlı ve mutlu sonuç bazı iş-kollarında gölgelenmekte, işten çıkarmalar birbirini takib etmekte ve işçilerimizde yarın endişesi belirgin hale gelmektedir. Bu hal böyle devam edemez. Ettiği takdirde bu durumdan hem ülke, hem de çalışma barışı zarar görür.

Türk İşçileri artık en azından AET işçileri gibi, Japon işçileri gibi istihdam garantisi, yarın güvencesi ve haksız işten çıkarmalarda mahkemeye müracaatla hakimin haklı görmesi halinde işe iade hakkını istemektedir. Avrupa topluluğuna tam üyelik için başvurmuş bulunan ülkemizde yasal düzenlemelerin vakit geçirmeden topluluğa uyumlu hale getirilmesi kaçınılmazdır.

Genç Başbakanımız Sayın **Mesut Yılmaz** ile Çalışma hayatının bütün sorunlarına vakıf olduğuna inandığımız Sayın Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanımız **Metin Emiroğlu**'nun çalışanlarımızı yarın endişesinden kurtaracak ve onlara istihdam güvencesi sağlayacak, yasal tedbirleri bir an önce alma konusunda kendilerine düşeni yapacaklarına inanmak istiyor ve gereğini yapmalarını bekliyoruz. Unutulmalıdır ki üretimde verimlilikte huzurlu bir çalışma ortamı ile sağlanır ve Enflasyon bu yolla da istenen düzeye çekilebilir...

SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞLARININ DARBOĞAZLARI VE SSK'NIN DURUMU

H. Avni YAZICI

TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik
Uzmanı

Galışma barışından sorumlu 3'lünün (hükümet-işçi ve işveren konfederasyonları) sosyal güvenlik kuruluşlarının mali yapısı ile hizmetlerinin etkinliğini bilmesi, takip etmesi ve değerlendirmesi güncel bir sorun olarak önem arz etmektedir.

Demokratik ülkelerde, sosyal güvenlik kuruluşlarının hizmetlerini güne uygun ve çağdaş normlara paralel olarak yürütebilmeleri yönünden mali sorunlarla karşılaştıkları ve bu kuruluşlara devlet katkısının ağırlıklı olarak yapıldığı bilinmektedir.

Ancak bilinen bir diğer husus, dinamik bir bünyeye sahip sosyal güvenlik hak ve hizmetlerinde kazanılmış hakların korunduğu, güncel sıkıntıların yeniyi, iyiyi ve güne uygun olanı üyeler arasında eşit bölüştürebilme çabalarından ileri gelen sıkıntılar olduğudur. Yani bu sıkıntıların ileriye dönük ve çağa uyma çalışmalarının bir sonucu olarak meydana gelmiş bulunduğudır.

İşçi kesiminin sosyal güvenlik kuruluşlarına devlet katkısı yapılması hakkındaki isteklerine hükümet yetkilileri ile, işveren kesiminde iştirak ettiği memnuniyetle gözlenmektedir. Ancak uygulamanın kuruluşlar mali zorluğa düştüğünde değil, zamanında ve geciktirilmeden yapılmasında sayılamıyacak faydalar olduğu da tartışmasızdır.

SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞLARI VE MALİ SORUNLAR

Devlet Memurlarının sosyal güvenliğinden sorumlu T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü mali yönden hazinece desteklenmekte, yani yıllık açıkları hazinece karşılamaktadır. Bu sebeple ileriye dönük ve hizmet uygulamalarını geliştirici politikalar üretebilmesi ve yetkili makamlara tavsiye etmesi mümkün görülememek-





tedir. Sadece genel hükümet politikasına uygun düzenlemeleri uyguladığından mali yöndeki açıkları da hazinece karşılanmaktadır.

Bağımsız çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur'un mali durumu ve hizmet etkinliği kamuoyunca bilinmekte ve ibretle takip edilmektedir. Bir tarafta Bağ-Kur uygulamasını dünyada tek ve örnek bir uygulama olarak tanımlıyacaksınız. Diğer tarafta çağdışı sadaka düzenini, 20. asrın sonunda sosyal güvenlik olarak kabul ettirmeye çalışacaksınız. Bilinmelidir ki, bu ucuz kahramanlığa kamuoyu iyi gözle bakmamaktadır.

Bağ-Kur'u içinde bulunduğu açmazlardan yapılacak palyatif düzenlemeler ve mali katkı vaatleri ile kurtarmak mümkün değildir. Sorun temelden ele alınmalı ve sosyal güvenlik kuruluşları arasındaki norm ve standart farklılıklarını ortadan kaldıracı ve sosyal güvenlik kuruluşlarının mali bünyelerini kuvvetlendirici köklü düzenlemeler yapılmalıdır.

Tesbitlerimiz Bağ-Kur'da yapıldığı iddia edilen düzenleme çalışmalarının, 300 milyarlık hazine yardımından ayrı olarak, kurum primlerinin Maliyece toplanması ve birikmiş prim borçlarına tahakkuk ettirilecek gecikme zamlarının ertelenmesi veya affedilmesi yönünde ağırlıklı olduğunu göstermektedir.

Önemli olan, bu düzenlemeler yapılırken Kurumların prim alacaklarının bu seviyeye gelmesine ve hizmetlerinin bu derecede tartışılmasına neden olan politikaların ve yönetimden ileri gelen sorunların ortaya konulması ve çarelerinin bu sonuçların oluşmasına sebep teşkil eden uygulamalarda aranmasıdır. Açıkça söylüyoruz, Bağ-Kur primlerinin maliyece toplanması mevcut sorunlara bir çare olmayacak, aksine yeni yeni sorunlara kaynak teşkil edecektir. Tabiidir ki bu uygulama burada bitmeyecek ve küçük bahaneler yaratılarak uygulama sırasına SSK, da girecektir.

Sosyal güvenlik kuruluşlarını ekonomik açmazlara sokan ve üyeleri nezdinde güven yitirimi noktasına getiren nedenlerin başında, günlük politika uygulamaları ve politika yaptığını zanneden bazı kişilere iş makam bulma ça-

ba ve uygulamaları olduğu gerçeği unutulmamalıdır.

Yine unutulmamalıdır ki; Yönetimden ileri gelen sorunların yanında kuruluşları üyelerine güven verememesi, hizmetlerini sevdirememesi ve kabul ettirememesi gibi gerçekleri unutmamak ve gözden uzak tutmamak, bu düzenlemelerde başlıca hedef olmalıdır.

İşçilerin sosyal güvenliğinden SSK'nu, bu sorunlardan uzak görmek ve tutmak mümkün değildir. Çünkü bazı kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler kuruma olan prim borçlarını ödemekte ve kurumu bir finans kaynağı olarak görmekte ve ilişkilerini bu yönde değerlendirmektedirler.

1990 yılı sonu itibariyle Kurumun primden ileri gelen alacağı;

Kamu sektör borcu	1.184.379.489.910.-
Özel " "	802.298.294.810.-

olmak üzere toplam, 1 trilyon 986 milyar 677 milyon 784 bin TL'dir.

Kurumun 1990 yılı bilançosunda sosyal yardım zammından ileri gelen 480 milyar 985 milyon 531 bin TL. alacağı 1989 yılında yapılan ödemelerle ilgilidir. Kurum 1990 yılında sadece malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından 2 trilyon 704 milyar 334 milyon lira sosyal yardım zammı ödemesinde bulunmuştur. Bu ödemenin asgari yüzde 30'u, 506 sayılı kanunun, 3395 sayılı Kanunla değişik 15. maddesi gereğince, genel ve katma bütçeli idareler, mahalli idareler, döner sermayeli kuruluşlar ile kanunla ve kanunların verdiği yetkiye istinaden kurulan kuruluşlar ve 233 sayılı KHK. kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştiraklerinden, çalıştığı en son kuruluş olarak ayrılarak malüllük, yaşlılık ve ölüm aylığına hak kazanan kişilere aittir. Onun için bu kişilere ödenen sosyal yardım zammının bu kuruluşlardan tahsili gerekmektedir. Yani 811 milyar daha, 1990 yılında sosyal yardım zammından ileri gelen bir alacak bahis konusudur.

1991 yılının 3/4 ne yakın bir bölümünü tamamlamak üzere olduğumuzdan yıl içinde sos-



yal yardım zammı ödemelerinde ve aylık alanlardaki artışları dikkate aldığımızda, 1991 yılı için (7 aylık) için asgari 750 milyarlık tahsili gereken bir ödemeden bahsetmek, iyimser bir değerlendirme olacaktır.

Burada vurgulamak istediğimiz önemli bir husus, bu kabil ödemelerin faizlerinin yıllık yüzde 30 olduğu ve bu sürenin tebliğden sonra başladığıdır. Kurum henüz 1990 yılı ödemelerine ait tebliğatları yapabilmektedir. Yani, yanlış ve sağlıklı düzenleme Kurum fonlarını üretken olmayan ve her geçen gün değer kaybettiren sahalara plâse ettirmiş bulunmaktadır. Kurumun verimsiz alacakları toplamı bugün için 5 trilyonu aşmıştır.

Kurum 1990 yılı itibariyle kanuni takibe verdiği 793 milyar 987 milyon alacağı için, kanuni takibe intikal tarihi itibariyle 432 milyar 672 milyon gecikme zammı tahakkuk ettirmiştir.

1990 yılında varolan ve kanuni takibe intikal etirilmeyen 1 trilyon 200 milyara yakın prim alacağı ile, 1991 yılında doğan prim alacağı ve kanuni takibe verilen ve verilmeyen kurum alacaklarının bugüne kadarki gecikme zamlarını dikkate aldığımızda, Kurumun sadece gecikme zammından ileri gelen alacakları, gerçekte 2 trilyon aşmaktadır.

Kurumun 1990 yılı sonu itibariyle hazineden alacakları 260 milyar, müşterek emeklilik hisselerinden ileri gelen alacakları da;

T.C. Emekli Sandığı	19.979.994.461.-
Bağ-Kur	119.249.010.301.-
Diğer Sosyal güv.kuruluşları	2.908.965.494.-

142.137.970.256.-TL.dir

İçinde bulunduğumuz günlerde sadece hazine alacakların 750 milyara, Bağ-Kur'un muayene ücretleri dışındaki borcunun da 150 milyara ulaştığı haricen tesbit edilmiş bulunmaktadır.

Yani 1991 yılında ödenmeyen primlerden ileri gelen alacaklarla beraber toplam kurum alacağı 8 trilyonu aşmaktadır.

Kurum 1.7.1991'den itibaren her ay sadece emekli ve dul yetim maaşı olarak 1.2 trilyon bir ödemede bulunmaktadır.

Yani Kurum alacaklarındaki birikim bu tempoyla devam ederse, 1991 yılı sonunda Kurumun değil diğer yatırım ve ihtiyaçlarını karşılaması, sadece emekli, dul ve yetim maaşlarını ödemede dahi zorlanacağı acı gerçeğinin gündeme geleceğinden endişe edilmektedir.

SONUÇ

İşçilerin ve işçi emeklilerinin sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinden sorumlu Sosyal Sigortalar Kurumunun bu acı sonuçla karşılaşmaması için;

1) Kurum Yönetim Kurulu işçi ve işveren ağırlıklı bir duruma getirilmeli ve işçi emeklilerinin de temsili sağlanmalıdır. Ayrıca Kurumun mali ve idari yönden bağımsızlığını kuvvetlendirecek ve yönetime otorite kazandıracak düzenlemeler yapılmalıdır.

2) Sosyal güvenliğe devlet katkısı gündeme gelmeli, Kuruma karşılığında primini almadığı mükellefiyetler yükletilmemelidir.

3) Kamu kurum ve kuruluşlarının Kuruma vaki prim borçlarını zamanında ödemelerin de etkinlik sağlayıcı düzenlemelere gidilmelidir.

4) Kurum gelirlerini artırıcı ve kaçak işçi istihdamını önleyici önlemler alınmalıdır.

5) Kurumun fonlarını güne uygun bir şekilde değerlendirebilmesini sağlayıcı uygulamalar başlatılmalı ki, bu fonların zaman içinde değer kaybetmeleri önlenmelidir.

Geçmiş kötülemek kimseye puan getirmeyecektir. Bilakis geçmişte işlenen hatalardan ders almak ve onları önleyici tedbirleri uygulamak yönetimde başarı yönünden gereklidir. Günü kurtarıcı ve zaman kazandırıcı tekrarcı çabalardan kaçınarak radikal düzenlemelerin işçi ve işveren kesimlerinin iştiraki ile başlatılması ve başlamış bulunan çalışmalara bu safhada da olsa iştiraklerinin sağlanması çok yerinde bir uygulama olacaktır.

VERİMLİLİK ve SENDİKALAR...

BÜLENT KÜPELİ
TÜRK-İŞ Araştırma Uzmanı

Günümüzde verimlilik, ülkelerin kalkınma çabalarının yanısıra teşebbüslerin başarı düzeylerinin ölçülüp değerlendirilmesinde temel göstergelerden birisi olarak kabul edilmektedir.

Bir ülkede verimliliğin, genel ekonomik, işkolu ve işyeri seviyesinde sağlayacağı pek çok yarar vardır. Herşeyden önce verimlilik artışı sadece üretimdeki artışı değil, üretim faktörlerinde çok etkin bir şekilde kullanıldığını göstermektedir. Refah düzeyini yükseltmek isteyen her toplumun temel hedefi mevcut kaynakların en yararlı yerlerde ve en yararlı biçimde kullanarak üretimini en çoğa çıkartmak olacağından bu ülkeler için verimlilik çok önemli bir kavramdır.

Emek, sermaye, hammadde ve yarımamul, enerji gibi çeşitli girdilerin değişik biçimlerde kullanılmasıyla artırılabilen verimlilik, istihdam, işsizlik, sermaye kullanımı gibi son derece önemli toplumsal ekonomik sorunlarla sıkı sıkıya bağlantılıdır. Verimlilik ayrıca ücret politikasının belirlenmesinde, yöneticilerin üretim faktörlerinde meydana gelen

dalgalanmaları zamanında tesbit edebilmelerinde ve gerekli tedbirleri almalarında önemli bir araçtır.

Makro düzeyde bakıldığında, gelişmiş ülkelerde fiyat kararlılığı, istikrar içinde büyüme potansiyelinin sağlanması gibi hedeflerin gerçekleştirilmesinde temel unsur olan verimlilik; gelişmekte olan ülkelerde yapısal değişimleri de içeren kalkınma ve gelişme sorunlarının çözümlenmesinde etkin işlev sahiptir. Verimlilik ile bir yandan toplumsal refah, yaşam düzeyi ve gelir bölüşümü gibi genel sorunlar, öte yandan ücretler, nisbi fiyatlar ve maliyet yapısı gibi temel ekonomik değişkenler arasında somut, belirgin ilişkiler kurulmuş olması bu kavramın toplumun her kesiminde tartışılmasına, benimsenmesine ve yerleştirilmesine yönelik çabalara hız kazandırmıştır.

Genel bir tanımlama ile; çıktılarla bu çıktıların üretiminde kullanılan girdiler arasındaki ilişkiler yada eldeki kaynaklarla en çok üretimi gerçekleştiren uğraşı olan verimlilikten söz edildiğinde, eko-

► nomi açısından ele alınan ve bazı hesaplamalarla elde edilen sonuçlar anlatılmaya çalışılmaktadır. Ancak hiç kuşku yok ki, ekonomik yönü ön planda görünen verimliliğin sosyal boyutu da en az ekonomik boyut kadar önemlidir. Aslında verimlilikten söz ederken bir ayırım yapılmadığı sürece düşünülen ve ele alınan, daima emeğin verimliliğidir. İnsan emeği üretime doğrudan katkısı yanı sıra; diğer girdilerinde üretimini gerçekleştirmesi ve onları üretim ilişkisine sokması açısından da özgün bir yere sahiptir. Verimlilik ölçümünde de güdülen önemli bir amaç insan üretkenliğinin artırılması ve değerlendirilmesidir.

Emek verimliliği artışı bir çok faktörden etkilenmektedir. Emeğin etkinliği olarak nitelendirilen, eğitilmiş, sağlıklı iş gücünün üretime katkısının yüksek olacağı açıktır. Ancak işgücü dışındaki faktörlerde verim artışında önemli rol oynamaktadır. Ülke düzeyinde istikrarlı bir ekonomi, temel hak ve özgürlüklerin korunduğu, siyasal ve sosyal barışın sağlandığı bir ortam emek verimliliğinde sürekli ve sağlıklı bir artışı olanaklı kılar. İşletme düzeyinde ise; etkin bir işletme yönetimi, kullanılan teknoloji, kullanılan hammadde ve malzemenin niteliği, işyerindeki çalışma koşulları emeğin verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir.

Öte yandan fiyatların, ham ve yarımamul gibi ara girdilerin maliyeti üzerine işgücü ve sermaye gibi birincil girdilerin maliyetinin eklenmesi ile oluştuğu dikkate alındığında, girdilerin verimliliği ile fiyatları arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu da bir yandan maliyet ve dolayısıyla fiyat hareketleri ile verimlilik arasındaki sıkı bağlantıya işaret ederken, öte yandan temel girdilerin üretimden pay almalarını dolayısıyla ulusal ekonomide bölüşüm sorununu gündeme getirmektedir.

VERİMLİLİK, İŞÇİ ve İŞVEREN AÇISINDAN ÖNEMLİ...

Temel girdilerin mülkiyet ilişkileri çerçevesinde çoğu kez karşı karşıya geldikleri düşünülürse, işçi ve işveren tartışmalarında verimliliğin son derece önemli bir kavram olması da kolaylıkla anlaşılabilir.

İşçi sendikalarının, bu noktada verimlilik kavramına bakış açısı ortaya çıkmaktadır. Ulusal düzeyde verimlilik artışı sağlanması toplumsal refaha ulaşmanın başlıca yoludur. Bunun için üretim sisteminin tüm öğelerini bir araya getirecek etkili bir örgütlenme gerekmektedir. Ulusal düzeyde verimlilik artışı sadece belirli kesimlerin çabaları ile değil, toplumu oluşturan tüm kesimlerin ortak çabasıyla ve katkısıyla gerçekleştirilebilir. Bunun

için yapılması gereken kuşkusuz, toplumda verimlilik bilincinin oluşturulması ve benimsetilmesidir. Bu bakış açısı, herkesin üzerinde birleşeceği bir yaklaşım biçimini ifade etmektedir.

Verimlilik artışına katkıda bulunacak ekonomik, sosyal, siyasal ve yasal koşulların sağlıklı olarak gerçekleştirilmesi gerekir. Bu koşulların yaratılmış olması verimlilik artışıyla birlikte, aynı zamanda toplumsal ve kişisel refah düzeyinde yükselmeyi, gelirin adil bölüşümünü beraberinde getirecektir. Ülkemiz, özellikle 1980'li yıllardan itibaren bu koşulları yaratmamış olmasının doğurduğu tartışma ortamında bulunmaktadır. Çalışanlar açısından ekonomik hak ve özgürlüklerin kazanılması, korunması ve geliştirilmesinin önünde bulunan yasal ve fiili kısıtlamalar, engellemeler sağlıklı bir yapının kurulamayışının başlıca nedenini oluşturmaktadır. Öte yandan bu kurumsal düzenlemelerle eş zamanlı olarak uygulamaya başlanan ekonomik politikanın çalışanların yaşam düzeyinde yarattığı olumsuzluklar da bu yapıyı, daha doğru ifadesiyle olumsuz tabloyu yaratan bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu dönemde gelir dağılımında görülen daha dengesiz ve adaletsiz dağılım bu politikanın en çarpıcı göstergesidir.

ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN OLUMSUZ KOŞULLAR VARSA...

Bir ülke düşünün ki, kronikleşmiş bir enflasyonla yatırımları engelliyor, kullanılan teknolojisi geri, sermaye yoğunluğu (çalışan başına düşen makina ve teçhizat) yetersiz, işletme büyüklükleri minimum ekonomik kapasitenin bile altında, dünya ekonomik konjonktüründeki olumsuz gelişmelere karşı tedbir mekanizmalarından yoksun, kullanılan girdi kalemleri kalitesiz ve maliyetleri yüksek ve bu olumsuz yapı içerisinde emek verimliliğinde batı ülkelerinden yüksek düzeyde artışlar sağlanıyor.

Tüm olumsuz koşullara, çalışanların verimli olmasını (emek verimliliğini) sağlayacak şartların büyük ölçüde yetersiz olmasına karşın Türkiye'de emek verimliliğinde önemli ölçüde artış sağlandığı OECD raporlarında yer almaktadır. Söz konusu raporda Türkiye'de imalat sanayiinde sağlanan verimlilik artışı sürekli ülkemize ölçü olarak alınan Avrupa ülkelerini kapsayan OECD Avrupa ortalamasının üzerinde seyretmektedir. Buna göre 1979-87 döneminde işgücü verimliliği ülkemizde yıllık ortalama yüzde 3.6 oranında artış gösterirken OECD Avrupa ortalamasında yüzde 2.9 artış meydana gelmiştir. Geçmiş yıllarda ise örneğin 1960-73 döneminde Türkiye'de işgücü verimliliği yüzde 6.5 artar-

ken batı ülkelerinde artış yüzde 5.6 düzeyindedir. Ancak olumsuz koşullara rağmen sağlanan bu artışlar gözardı edilmekte ve batılı ülkelere nazaran emek verimliliğinin Türkiye'de düşük olduğundan sözedilebilmektedir.

Yukarıda sayılan ülkemizdeki mevcut olumsuzluklardan sıyrılmış, ekonomileri sağlam dengelemlere kurulmuş bazı ülkeler karşısında işçi başına düşen katma değer tutarının parasal olarak düşük olması normaldir ve bunun emek ve verimliliğiyle bir bağlantısı da kurulamaz.

Öte yandan MPM tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda Türkiye'de kaynakların verimli kullanımı yönünden sağlanan gelişmeleri açıklıkla ortaya koymaktadır. Örneğin, yapılan bir çalışmada, İmalat Sanayii toplamı olarak 1981-89 döneminde istihdam endeksinde yüzde 14'lük artışa karşın, verimlilik endeksinin reel olarak 54.1'lik artış gösterdiği görülmektedir. Söz konusu dönemde Devlet sektöründeki gelişme ise daha çarpıcı bir sonuç vermektedir. 1981-89 döneminde imalat sanayi içinde devlet sektöründe istihdam yüzde 10.4'lük bir eksilme gösterirken, verimlilik endeksinin reel olarak yüzde 80 düzeyinde artış gösterdiği görülmektedir.

Bu artışların gerçekleştiği imalat sanayimizin yapısına bakıldığında ise; önemli sayıda işletmenin minimum ölçek büyüklüklerinden de küçük olduğu görülmektedir. 1985 sayımlarının sonuçlarına göre işletmelerin yüzde 91'i 6 ve daha az kişi çalıştıran işletmelerden oluşmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki bu işletmeler imalat sanayi istihdamının yüzde 33.5'ine, yaratılan katma değerine ise, yüzde 15.8 gibi küçük bir oranına sahiptir. Oysa 50 ve daha fazla kişi çalıştıran büyük işletmelerin istihdam payı yüzde 54.5 olmasına karşın yaratılan katma değerinin yüzde 75.2'sini sağladığı görülmektedir. Bu da işletme ölçeği büyüdükçe işgücü verimliliğindeki artış eğilimini göstermektedir.

Verimliliği artırmanın bir yolu olarak verimlilik unsuruna dayanan ücret politikalarının uygulanması gerektiği son dönemde üzerinde önemle durulan bir konu olarak görülmektedir. Kuşkusuz çalışanlar arasında, niteliklerine göre adil bir ücret yapısı kurulması olumlu ve kabul edilebilir bir yaklaşımdır. Ancak toplumda yaratılan gelirin dağılımında çalışanlar aleyhine varolan adaletsiz yapıyı daha da bozmaya yönelik politikalar uygulanırken; önceliğin çalışanların ücretleri arasında denge kurmaya verilmesi gerçekçi görülmemektedir. Üretim gücünü artırma amacına çalışanların olumlu katkıları ve işbirliğiyle ulaşılabileceği, bugün artık anlaşılmış olması gerekir. Söz konusu işbirliğini sağlamanın en etkin yolu ise elde edilen gelirlerin, takip edilecek dengeli bir gelirler politikası ile ücretlere de yansı-

masını sağlamaktır. Ücret geliri çağın koşullarına uygun, insanca yaşamayı mümkün kılan ücret düzeyine ulaşılması sonrasında bu düzeyin üzerinde çalışanlar arasında adil bir ücret yapısının kurulması sendikalar tarafından da desteklenecektir. Son yıllarda önemli bir gelişme olarak ücretleri reel olarak iyileştirme çabaları mevcutken, bu mücadeleler karşısında elde edilen ücretlerin yapay vergilendirme yöntemleri ve piyasa koşullarıyla geri alınma çabalarının mevcudiyeti dikkat çekmektedir.

Emek verimliliğinde artış sağlanmasına yönelik esas yapılması gerekenlerden biride çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve işçi sağlığı iş güvenliğinin sağlanmasıdır. Ülkemizde bu konuda etkin önlemler alındığı söylenemez. Bunun en belirgin göstergesi, yetersiz ve sağlıksız çalışma koşulları nedeniyle meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günlerinde azalma yerine artış meydana gelmesidir. SSK istatistiklerine göre 1982 yılında 2.171.569 olan iş kazası nedeniyle kaybedilen işgünü sayısı 1989 yılında 2.623.714'dür.

Emek verimliliğini artırmaya yönelik çabaların başlangıcını işgücünün niteliğini geliştirmeye dönük eğitim çalışmalarının oluşturacağı bilinmektedir. Ülkemizde uygulanan eğitim sistemi siyasal sosyal, kültürel ve ekonomik yapıya bağlantılı olarak çarpık bir görünüm arz etmekte, sorunlar gündemde önemini korumaktadır. Öte yandan işçilerin eğitim düzeyinin düşüklüğünden şikayet eden işverenlerin eğitime verdikleri önemin bir göstergesi çalışanların niteliklerinin geliştirilmesine yönelik yapılan eğitim harcamalarında kendini göstermektedir. İşgücü maliyetleri içinde yeralması gereken eğitim harcamalarına işgücü maliyetiyle ilgili işveren kaynaklarında rastlamak mümkün değildir. İşverenler nitelikli; eğitim düzeyi yüksek çalışanlarla verimliliğin artırılacağına haklıdırlar. Ancak yakınmaların yanında mevcut elemanlara yönelik hizmet içi eğitimle niteliklerini geliştirme yönünde bile çaba göstermedikleri de bir gerçektir.

SONUÇ

Sonuç olarak üretimin yüksek düzeylere çıkarılması, verimliliğin artması, bir anlamda işçilerin temel hak ve özgürlüklerinin gözetilmesiyle gerçekleşebilir. Emegün verimliliğinin artmasını sağlamak, onu yalnızca bir maliyet unsuru olarak görmek yerine, "insan" olarak ele almak ve değerlendirmekle mümkündür. Bu nedenle verimlilik, çıktı ve girdiler arasındaki ilişkileri ifade eden bir kavram olmanın ötesinde "**çalışma hayatının niteliğinin geliştirilmesi**" biçiminde dile getirilen yaklaşım doğrultusunda benimsenmelidir.

İŞÇİ SAĞLIĞI DÜZEYİNİN YÜKSELTİLMESİ

Sadettin BAYSAL

İş Teşlif Ankara Grup Başkanlığı
İş Müfettişi

İşçi sağlığı konusu daha ileri toplumlarda yıllardır aktüel bir konu olarak gündemde olmasına rağmen, ülkemizde henüz yeterli bilincin oluştuğu söylenemez. Maalesef ülkemizde, çalışma hayatı ve sağlık güvenlik kavramları bir arada anıldığında akla ilk gelen iş kazaları ve iş güvenliği oluşmuştur. Yıllardır ülkemizde çalışan insanların ölümleri, eğer işyeri ortamı dışında olmuşsa hiç araştırılmamış, hatta işyerindeki ölümlerin kalp, tansiyon ve benzeri sebeplerden olanları bile yapılan işle ilgilendirilmemiştir. Bu ölümlerin normal ölümler olduğu düşünülmüş, işyeri ortamından ve çalışma şartlarından kaynaklanabileceği düşünülmemiştir.

Nitrogliserin ile çalışan bir işyerinde işçilerin uzunca süren bir tatilde veya emekli olduktan kısa bir süre sonra kalp krizi geçirip ölmeleri ile nitrogliserin bağımlılığı arasında bile bir ilişki kurulamamıştır.

Aslında, çalışma hayatındaki sağlığı olumsuz etkileyen faktörlerin pek çoğunun etkiye

rinin uzun yıllar sonra çıkması, tehlikenin asıl kaynağının tesbitini güçleştirmiştir. Bu durumda, sağlığa zararlı faktörlerin, özellikle etkisini uzun yıllar sonra gösterenlerin tesbiti çok uzun zaman almış, bu arada pek çok insanın hayatına da malolmuştur.

Bu durum bütün diğer ülkeler için de geçerlidir. Konserojen olduğu artık net olarak bilinen ve bugüne kadar milyonlarca ölüme sebep olmuş olan asbestin kullanımında bile dünya ülkeleri arasında bir fikir birliği sağlanamamıştır. İngiltere gibi bazı ülkeler asbestin kullanımını tamamen yasaklarken, Kanada gibi asbestin üreticisi olan ülkeler ise kullanımı yaygınlaştırmak için çaba göstermektedirler. Ülkemizde ise asbest adı ürkütücü bulunmakla birlikte henüz kesin bir tavır belirlenmemiştir.

İnsan sağlığı üzerinde olumsuz etkisi bulunan kimyasal ve hemen herkes üzerinde benzer etkiler göstermesine rağmen, işyeri ortamındaki termal konfor ve fiziksel



etkenler daha az bilinmekte ve etkileri de kişilere ve bünyelerin yapısına göre değişebilmektedir. Gürültünün, çalışma hayatı dışındaki yaşantısı çok düzenli ve huzurlu olan bir kişi üzerindeki etkisi ile, geçim sıkıntısı çeken, zaten asabi olan bir kişi üzerindeki etkisi tabiki farklı olacaktır. Gerek sağlığı etkileyen kimyasal maddelerin kesin tanımlaması ve kontrol zorluğu, gerekse fiziksel etkenlerin farklı bünyelerdeki farklı etkileri, işçi sağlığı konusundaki çalışmaların ana güçlüklerini oluşturmaktadır.

Tüm güçlükler rağmen işçi sağlığı, bir toplumun komple geleceğini etkileyen ve üzerinde çok büyük bir hassasiyetle durulması gereken önemli bir konudur.

Bugün yeryüzünde milyonlarca insan işinden veya kullandığı tüketim maddelerinden kaynaklandığını bilmediği pek çok hastalığın pençesinde kıvrınmaktadır. Bu sebeple konunun büyük bir ciddiyetle ele alınıp, uzun vadeli devamlılık arzeden topyekün bir çalışma yapılması gerekmektedir.

Genel anlamda işçi sağlığı halk sağlığından ayrılamaz gibi görünmekle birlikte aslında farklı bir kavramdır. Tabiki halk sağlığı işçi sağlığını da kapsar. Ancak, işçi sağlığı geniş anlamda halk sağlığı kavramı içinde mütala edilebilmekle birlikte, halk sağlığının daha sınırlı özel bir alanıdır. Bu itibarla, işçi sağlığı düzeyinin yükseltilmesi çalışması ayrı bir uzmanlık ve uygulama alanı olarak ele alınmalı, çözüm yolları aranmalıdır. Bu çalışmalar yapılırken de tabiki belli esaslar üzerinde durulmalı, belli hedefler tesbit edilmelidir. Bu konuda yapılabilecekleri şu kısa başlıklar dahilinde özetleyebiliriz.

1. Mevcut durumun tesbiti:

Her konuda olduğu gibi işçi sağlığı konusunda da önce mevcut durumun tesbiti yapılmalı, hareket noktası belirlenmelidir. Ülkemizde işçi sağlığı konusunda tutulan belli başlı bir istatistik yoktur. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun iş kazaları istatistiklerinde meslek hastalıkları çok küçük bir bölüm olarak yer almaktadır. Bu istatistiklerde çok bilinen risk gruplarındaki meslek hastalıkları sadece maluliyet ve çok az da ölüm hali olarak yer almak-

tadır. Risk grupları arasından seçilecek pilot bölge uygulamalarından başlanarak çalışma genişletilebilir. Bu konuda İSGÜM'ün başarılı çalışmaları örnek alınabilir.

2. İşyeri Ortamı:

İçinde bulunulan ortam sağlığı en çok etkileyen faktörlerden biridir. Bu sebeple esas önlem işyeri kuruluşunda alınmalı, işyeri binası, yerleşimi, dizaynı yapılacak işe uygun olmalıdır.

3. İşyeri Sağlık Birimi-İşyeri Hekimliği:

Yasalar gereği işyeri hekimi ve işyeri sağlık birimi bulunan işyerlerinde işçilerin sağlık durumları yaptıkları iş de dikkate alınarak ciddi olarak incelenmeli, işçilerin sağlık sicil kartları tutulmalıdır. İşyeri hekimliği üniversitelerimizde artık bir ihtisas dalı olarak yer almalıdır. İşyerlerinin genellikle sanayi sitelerinde olmaları küçük işyerlerini de sağlık açısından denetlenebilir hale getirmektedir. Özellikle yeni kurulan Organize Sanayi Bölgeleri ve Küçük Sanayi Sitelerinde merkezi sağlık birimleri oluşturulmalıdır.

4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Etkinliği:

İşyerlerindeki işçi sağlığı iş güvenliği kurullarını daha etkin bir şekilde çalıştırmak, kurul üyelerini oluşturan gerek işçi, gerekse işveren temsilcilerini işçi sağlığı konusunda bilgili kişilerden seçmek ve bu konuda bilinçlendirmek çalışmalara güç katacaktır.

5. Sağlık Disiplini:

Belli büyüklükteki işyerlerinde oluşturulacak, uzman kişilerden oluşmuş işçi sağlığı iş güvenliği birimleri (Şeflik-Müdürlük) vasıtası ile işyerlerindeki çalışma ortamı devamlı denetlenmeli, işyerlerinde belirli kurallar konularak çalışanlar disipline edilmelidir.

6. Eğitim:

İşyerlerindeki sağlık riskleri ve işçi sağlığı konusunda çalışanları bilgilendirmek, bilgi dağılımını organize etmek üzere, yaygın eğitimin yanında monitör gruplar da eğitilerek daha geniş noktalara ulaşılmalıdır.

(İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni'nden alınmıştır).

UZMANLAŞMANIN İŞLE İLGİLİ TUTUMLAR ÜZERİNE ETKİSİ..



Pir Ali KAYA

Uludağ Ü. Sos. Bil. Ens.
Çal. Ekon. Ana Bilim Dalı
Yük. Lisans Öğrencisi

(Geçen sayıdan devam)

4.—) SABİT BİR YERDE ÇALIŞMA ZORUNLULUĞU:

Çalışan kendine verilen işi ancak belirlenen yerlerde yapmak suretiyle yerine getirebilmektedir. Üretim gereği çalışanlar çalıştıkları yerden ayrılmalari mümkün olmamakta ve çalışan belli bir yerde gün boyunca kalmaktadır. Bu da sosyal ve psikolojik sorunlar doğurmaktadır (23). Ayrıca, bu tür çalışma sonucu, bireyin işinin değiştirilmesi halinde, yeni işi gördürebilmek için harekete geçirilme, oldukça zorlaşmaktadır.

5.—) İZOLE EDİLME: Çalışmaların, makinaya bağımlı olarak aynı tempoda sürdürülme zorunluluğu, çalışanlar arasında daha önce kurulmuş olan diyalogun, tartışmanın ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Dar bir alanda çalışma, belirli işi belirli sürelerde tekrarlayarak yapma, çalışanı gruptan, insani niteliklerden uzaklaştırmakta ve iletişim sorunları ortaya çıkarmaktadır (24). Buda bireyi motive edici koşullardan uzaklaştırmaktadır.

6.—) NİTELİKSİZLEŞME: İş süreleri, kalitesi ve diğer standartların önceden belirlenmesi çalışanın yaptığı işe katkısını azaltarak adeta üretimin bir uzantısı haline dönüşmektedir. Sonuçta bireyin niteliklerini geliştirmedigini, önündeki işin dışında bilgisinin sınırlı olduğu bir çalışma ortamı oluşmaktadır(25). "Diğer yandan yarı insan, yarı robot olarak yaşayan pek çok kimsenin uyumsuzluk, gerilim içinde kıvrandığı bir dünya var karşımızda. Teknolojinin ezdiği insanlık makina çarkına takılıp kalan ruhsal dünyalar, sanayileşmenin getirdiği yalnızlık, hep insanlığı başkalaştırıp yok eden çağdaş bunalımlardır"(26).

7.—) TEKNİK GELİŞMEYE TUTSAK OLMA: Emek sürecinin teknik gelişmeler karşısındaki bağımlılık ilişkisi, çalışanın giderek makinanın veya yaptığı işlemlerin kölesi haline getirirken ortaya koyduğu ürününe ve kendine yabancılaşmasını beraberinde getirmektedir (27). Gerçekten de öngö-

rülenlerin tersine teknik ve enformatik işçileri sıkıcı ve tek-düze görevlerden kurtaramaz. Tersine, otomatikleşme işi niteliksiz hale getirir. Her zaman çifte bir amaç güder, işçilerin bir bölümünün yerine daha karmaşık ve daha etkili makinalar koymak yani eşit bir üretim için gerekli emek miktarını azaltmak, ama aynı zamanda da işçinin akıllıca müdahalesinin yerine otomatik düzenlemeleri ve denetlemeleri getirir. Bu da bir dizi belirli, hareket, azami dikkat ve olduğunca kusursuz bir düşünce boşluğu gerektiren(28), makina tarafından halsiz hale getirilen insanların oluşmasına neden olmaktadır.

8.—) KARGAŞA VE ÖFKE: Herkesin sahip olduğu yaratıcı becerilerle, ona önerilen iş arasında gitgide artan düzey farkı, kargaşa ve öfkeye yol açar(29). İşçilerin basit ve rutin olması bireylerde bazı psikolojik sorunlar da yaratabilir(30). Bu isteksizlik beraberinde işe devamsızlığı (absenteeism) getirdiği gibi, bu davranışsal yapı aile ortamına da yansımaktadır.

9.—) ÇALIŞMA MUTSUZLUĞU VE GÜVENSİZLİĞİ: Uzmanlaşma sonucu iş basitleşmekte ve işçi bütün ayrıntılarıyla işi bilmektedir. Ama işçinin görev esasında duyacağı zevk (ki o da varsa) kendisine tanınacak statü ve elde edeceği prestij mütevazı ölçülerde kalmaktadır. Rekabet bakımından da avantajlı değildir. Zira normal kabiliyette her hangi bir kimse, kısa zamanda o görevi belki kendisinden

(23) Yeniçeri, Özcan, a.g.e., s.20

(24) Yeniçeri, Özcan, a.g.e., s.19

(25) Lordoğlu, K., a.g.e., s.10

(26) Yeniçeri, Ö., a.g.e., s.18

(27) Lordoğlu, K. a.g.e., s.3

(28) Gorz, Andre, Elveda Proleterya, AFA, yayınları, İst., 1980, s.139

(29) Gorz, Andre, a.g.e., s.140

(30) Efil, İ., a.g.e., s.16



daha müzmin şekilde yapacaktır. Şu halde görevin ihtisaslaşması aynı zamanda bir güvensizlik kaynağıdır(31). Dolayısıyla kişilerin kendilerine güvenerek, kendilerini işe verebilmeleri ve motive olabilmeleri mümkün olmamaktadır.

10.—) **GRUP DAVRANIŞINI YİTİRME:** Tüm yaşamını az sayıda ve basit işlemleri yerine getirerek geçirmek zorunda kalan birey, daha karmaşık uğraşlarda askıya çıkan, zorlukları aşabilmek için kendi buluş yeteneğini gerçekleştirmek fırsatlarına uzak kaldığı gibi, belirli bir topluluğun aktif üyesi olduğunu da unuttur(32). Bunun sonucunda amaçsız, yönetimin bütün amaç ve isteklerine olduğu gibi uyan yöneltmek ve denetlemek gereksinmesi duyan, yaratıcılıktan yoksun bir "örgütsel insan" örneğinin ortaya çıkmasına yol açar(33). Sürekli yönetilme ihtiyacı duyan bu insan tipi, topluma karşı sorumluluklarını yitirmektedir.

d) Uzmanlaşmanın Olumsuz Etkilerine Karşı Önlemler:

Uzmanlaşmanın olumsuz etkilerini bertaraf etme çabaları temelde "çalışma mutluluğunu" sağlama düşüncesi üzerine inşa edilmektedir. Konu ile ilgilenen yönetim bilimcileri, motivasyon artırıcı, endüstriyel yorgunluk giderici metodlar geliştirmişlerdir. İşi zenginleştirme, yönetime katılma, otonom veya yarı otonom gruplar oluşturma, örgütlerde yatay ve dikey hareketliliğini sağlama, v.b. gibi yöntemlerle işi yapan kimseye, yaptığı iş ile ilgili olarak daha fazla söz hakkı tanıma, işin nasıl yapılması gerektiği konusunda karar vermede, amaçları saptamada ve işin doğruluğu hakkında yargıya varmada daha büyük sorumluluk yüklemek yoluyla (34) grup dinamiğini, çalışma mutluluğu ile perçinlemek istemişlerdir. Özellikle çalışma mutluluğunu sağlayan belirleyicileri oldukça geniş tutmuşlardır. Bunlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz;

1. İşin, çalışana maddi fayda sağlaması,
2. İşin sosyal prestij ile birleşmesi,
3. Sarf edilen enerji ile elde edilen fayda arasında denge kurulması
4. Kabiliyet ile yapılan iş arasında uygunluk sağlanması,
5. Kişinin haysiyet ve gururunun korunması,
6. Yükselme ümidinin (Kariyer elde etme) verilmesi,
7. İş yerinde iyi hoş (cana yakın) insan ilişkilerinin kurulması,
8. Çalışanların, işin yönetim ve kontrolünün elde etmesi,
9. İyi hoş bir çalışma ortamının sağlanması gerekir(35).

(31) Aydın, V., a.g.e., s.42

(32) Esin, P. a.g.e., s.17

(33) Sabuncuoğlu, Z., a.g.e., s.156

(34) Baykal Besim, "İşin zenginleştirilmesi motifasyon teorisinin uygulanması", Sevk ve İdare Dergisi, Sayı: 109, İstanbul 1977, s.31

(35) WNUK-LIPINSKİ, Edmund, "Job Satisfaction and The quality of working life: The polish experience", International Labour Review, vol: 115, No: 1, January-February, 1977, p. 53-54.

SONUÇ:

Uzmanlaşma, Endüstri devrimiyle ortaya çıkar. Pazarın genişlemesiyle, gelişen ekonomilerin daha hızlı üretim için uzmanlaşmaya gitmesi, zorunlu olarak işgücünün de uzmanlaşmayı gerektirmiştir. Teknoloji ilerledikçe uzmanlaşmada artmaktadır. Aşırı uzmanlaşma, iş üzerinde hem olumlu, hemde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Ancak olumsuz etkileri bireyin türsel hayatını yok etmekte, toplumda var olmanın anlamını yitirmektedir. Toplum içinde yerini bulamayan birey, toplumdan ve toplumsal sorunlardan uzaklaşmakta yani yabancılaşmaktadır. Bunun için çalışan kişiye yapacağı işleri planlayabilmesi, işlerine yön verebilmesi ve kontrol edebilmesi bakımından daha fazla özgürlük ve sorumluluk vererek; kişisel yönde gelişebilme, anlam ifade eden bir iş görebilme imkanı sağlamaktır. Bu da çalışanların performans ve verimliliğini artıracak daha etkin bir organizasyon ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Aydın, Vahdet, İşletme Organizasyonundaki Gelişmeler. S.B.F. yayını, Ankara, 1969.
- B. Denhart, Robert, (Özet: Emine Örs), Amme İdaresi Dergisi, "Yabancılaşma ve Katılma Sorunu", Cilt:5, Sayı:2, Ankara, 1972
- Baykal Besim, "İşin zenginleştirilmesi motifasyon teorisinin uygulanması" Sevk ve İdare Dergisi, Sayı:109, İst.1977
- Efil, İsmail, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Bursa, 1987
- Eren, Erol, İşletmelerde Stratejik Planlama, İ.Ün.İşletme Fak. Yayını, İstanbul, 1979
- Esin, Pars, İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika, S.B.F. yayını Ankara, 1982
- Gorz, Andre, Elveda Proleterya, A.F.A. yayınları, İstanbul, 1980
- Lordoğlu, Kuvvet, Yeni Teknolojinin Yeni ürünü, Emek Sürecinde Niteliksizleşme, (Tebliğ), Bursa, 1989
- Özalp, İnan, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beytaş yayıncılık A.Ş. Eskişehir
- Partant, François, Kalkınmanın Sonu, "Bir alternatif mi doğuyor?", Birey ve Toplum yayınları, Ankara, 1985
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, Çalışma Psikoloji, Uludağ Ün. yayını, Bursa, 1987
- Yeniçeri, Özcan, Örgütlerde Yabancılaşma Sorunları ve Yabancılaşmanın Önlenmesinde Yönetime Katılmanın Rolü, Yüksek Lisans Tezi, (Yayınlanmamış), Bursa, 1989
- WNUK-LIPINSKİ, Edmund, "Job Satisfaction and The quality of Working Life: The polish experience", International Labour Review, vol:115 No:1, January-February, 1977

Ağustos'91 Gıda Harcaması...

• Dört kişilik ailenin gıda harcaması Ağustos'91 fiyatlarıyla 828.762 liraya ulaştı. Aylık % 2.4 lük artışın aile bütçesine yüklediği ek harcama 19.338.-lira

• Gıda harcamasındaki sekiz aylık artış % 33,7, yıllık artış ise % 63.8 oldu. Bu aydan itibaren geçerli olan yeni asgari ücret gıda harcamasını bile karşılamaktan uzak.

TÜRK-İŞ Araştırma merkezi tarafından sürekli olarak yapılan ve Ankara'da yaşayan dört kişilik ailenin sağlıklı beslenmesini sağlayacak gıda maddelerini satın alabilmek için yapılması zorunlu harcama esas alınarak hesaplanan aylık gıda harcaması tutarı Ağustos'91 de 828.762 liraya yükseldi.

Geçen aya göre yüzde 2.4 oranında artış gösteren gıda harcaması tutarının Ağustos'91 de çalışanların bütçesine getirdiği ek yük 19.338.— TL oldu.

Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere Aralık'90 dan bu yana sekiz aylık dönemdeki artış yüzde 33.7 olurken, Ağustos'90 / Ağustos'91 arasında bir yıllık dönemdeki artış ise yüzde 63,8 olarak gerçekleşti.

Hayat pahalılığının bir göstergesi de mutfak... insanların sağlıklı yaşamı için gerekli olan gıda ne olmalıdır? Beslenmeleri için ne oranda gıda harcaması yapmaları gerekir?

TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi, Ağustos'91 ayı içinde, bir ailenin gıda harcamasını tespit ederek, yaptığı çalışmayı açıkladı. Aşağıda Ankara kent merkezinde yaşayan 4 kişilik bir ailenin yapması gereken gıda harcamasına ilişkin araştırmayı sunuyoruz.

Ağustos'91 ayında yapılan piyasa belirlemeleri, gıda harcamasında önemli bir payı bulunan et fiyatının yüzde 4.5 arttığını; sebze fiyatlarında ise uygun mevsim koşulları nedeniyle yüzde 13 oranında bir gerileme olduğunu ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan şeker fiyatlarına yapılan zam perakende satışlar dikkate alındığında yüzde 32 olmuş, pirinç fiyatlarında bu ay içinde önemli ölçüde artarak bir önceki aya göre yüzde 23'lük bir değişimle 3250 liradan 4000.— liraya ulaşmıştır.

Asgari ücret almakta olan bir kişi bakımından ele geçen gelir ile dengeli ve sağlıklı beslenebilmek için yapılması gereken harcama karşılaştırıldığında, önceki yıllarda varolan olumsuz durumun devam ettiği görülmektedir. Nitekim 1 Ağustos 1991'den geçerli olmak üzere tesbit edilen 502.911.— liralık net asgari ücret aylık gıda harcamasını karşılamaktan çok uzaktır. Asgari düzeyde yapılacak bir gıda harcamasını bile karşılamayan bir gelir düzeyinin, konut, ulaşım, sağlık, eğitim vb. harcamalarda dikkate alındığında yetersizliği kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Öte yandan belirlenen asgari ücretin önümüzdeki aylar için sabit ve fakat gıda harcamasındaki fiyat artışlarının sürekli olması her geçen gün yaşam koşullarını olumsuz kılacak bir gelişme olacaktır.

DÖRT KİŞİLİK AİLENİN GIDA HARCAMASI

	Ağustos'90	Aralık'90	Temmuz'91	Ağustos'91
— Yetişkin İşçi	172.110.—	211.398.—	275.946.—	281.589.—
— Yetişkin Kadın	107.628.—	132.165.—	177.161.—	175.329.—
— 15-19 yaş grubu çocuk	137.019.—	167.640.—	220.638.—	224.994.—
— 4-6 yaş grubu çocuk	89.278.—	108.867.—	140.679.—	146.850.—
TOPLAM	506.035.—	620.070.—	809.424.—	828.762.—

GENEL SEÇİMLER 20 EKİM'DE..

TÜRK-İŞ'in üzerinde önemle durduğu Genel Seçimlerin erkene alınması nihayet gerçekleşti. Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Seçimlerin 20 Ekim'de yapılmasını kabul etti.

İşçilerin biriken sorunları karşısında, Anayasal ve yasal düzenleme getirilmemesi, artan hayat pahalılığı ve enflasyonun yüzde 70'lere tırmandığı ülkemizde, erken genel seçimi kaçınılmaz hale getirmiştir. TÜRK-İŞ bu doğrultuda, işçilerin ve onun yanısıra bu ülkede

yaşayan geniş halk kesimlerinin sorunlarının çözümünde, politik bir yapılanma beklemektedir. TÜRK-İŞ 15'inci Genel Kurulunda aldığı kararlar çerçevesinde, ülke sorunlarının çözümü konusundaki beklentileri için mücadele vermiştir. Bu kararların hayata geçirilmesi çalışmalarında, kararlılığını sürdürmüştür.

20 Ekim'de yenilenecek Genel Seçimle, parlamenter sistemimizin en önemli organı olan TBMM'nin oluşması sağlanacaktır. Bu seçim-

lerde, seçmen yazımı yapılmadığı için adı listelerde bulunmayanlar oyunu kullanamayacaktır.

Bu seçimlere; Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde Grubu bulunan Anavatan Partisi (ANAP), Sosyal Demokrat Halkçı Parti (SHP), Doğru Yol Partisi (DYP)'nin yanında İslahatçı Demokrasi Partisi (IDP), Demokrat Merkez Parti (DMP), Sosyalist Birlik Partisi (SBP), ve Sosyalist Parti (SP) katılacak. Bartın'ın da il olmasıyla 74 il'de seçmenler sandık başına gidecek oy kullanacaklardır.

Rusya'da Demokrasi kazandı..

Sovyetler Birliği'nde Devlet Başkanı **Mihail GORBAÇOV**'u görevinden uzaklaştırarak yönetime el koyan darbeciler, dünyadan gördükleri sert tepki ve ülke içinde yüz yüze kaldıkları yoğun gösterilerin ardından, üç gün sonra iktidarı bıraktılar.

19 Ağustos günü kendilerine **Olağan Üstü Hal Devlet Komitesi** olarak adlandıran darbecilere karşı Rusya Federasyonu Başkanı **Boris YELTSİN**, Moskova cadde ve sokaklarında tankların üstünde darbecileri tanımadığını bildiren konuşmalar yaptı. **YELTSİN**'in bu konuşmaları, darbecilerin gerilemesini sağladı.

Darbecileri tanımadığını bildiren Sovyet halkının özellikle gençlerin sokaklara çıkmasından sonra demokrasi adına direnenler kazandı. Hasta diyerek Kırım'a bilinmeyen bir yere götürülen **GORBAÇOV**, 21 Ağustos günü uçakla Moskova'ya yeniden döndü. **GORBAÇOV**'un tekrar görevinin başına dönmelerinden sonra, darbeye karşı mücadele veren **YELTSİN** Sovyetler'deki itibarı ve gücünü artırdı.

Büyük Usta Gazeteci Nadir Nadi Öldü..

Cumhuriyet Gazetesi'nin sahibi ve başyazarı eski ve İstanbul ve Muğla Milletvekili ve eski Cumhuriyet Senatosu üyesi **Nadir NADI**, 20 Ağustos günü İstanbul'da öldü. 83 yaşında ölen büyük usta gazeteci **Nadir NADI** tüm hayatı boyunca Atatürk ilkelerin yerleşip kökleşmesi için çaba göstermiş, cumhuriyet ve demokrasinin gelişmesi yönünde yazılar ve kitaplar yayınlamıştır.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı **Şevket YILMAZ** ve Genel Eğitim Sekreteri **Mustafa BAŞOĞLU**, **Nadir NADI**'nin ölümü nedeniyle eşi **Berin NADI**'ye birer başsağlığı telgrafı çekerek, duyulan üzüntüyü dile getirdiler.

1908 yılında Muğla'ya bağlı Fethiye ilçesinin Kaya köyünde dünyaya gelen **NADI**, Yunus Nadi **ABALIOĞLU**'nun oğlu'dur. İlkokul İstanbul'da, ortaöğrenimini Galatasaray'da okudu. Yüksek öğrenim için gittiği Viyana'da 3 yıl Siyasal Bilgiler Fakültesini okuduktan sonra Lozan Üniversitesi'ni 1935 yılında bitirdi. Küçük sayılabilecek yaşlarda gazeteciliğe başladı. 1945 yılında Yunus **NADI**'nin ölümü üzerine Cumhuriyet Gazetesini yönetti. Eserlerinden bazıları: Sokakta Gü-rültü Var, Uyanlar, Perde Aralığından, 27 Mayıs'tan 12 Mart'a, Sil Baştan, İki Sovyet Rusya, Olur Şey Değil, Ben Atatürkçü Değilim, Dostum Mozart.



**İŞ KAZASI
GEÇİREN İŞÇİ,
MAHKEME İLE
KAZANDI..**

İş kazası geçiren Ahmet Şen 259 milyon tazminat aldı

"İşçiler beni örnek alsın"

İş kazası sonucu tırnakları koptuğu için rekor tazminat alan Ahmet Şen "Kaza geçiren işçiler beni örnek alsın, haklarını arasınlar" dedi.

● İzmir'de bulunan Türk Preli Lastik fabrikasında çalıştığı sırada iş kazası sonucu baş parmağı ile işaret parmaklarının tırnakları kopan 30 yaşındaki Ahmet Şen açtığı tazminat davasını 2 yıl sonra kazanarak parasını aldı.

● Ahmet Şen "Benim maddi durumum çok iyi, zengin sayılırım, ben hakkımı aradım ve kazandım, bütün işçi arkadaşlarım beni örnek almalı, haklı oldukları davada sonuna kadar mücadele vermeli" diyor.

Kazandığı tazminat parası ile kendi servetini birleştirip büyük bir yeri açmayı planladığını belirten Şen "İş yerimde işsizleri yanına alıp çalıştırma imkânı diye işimde çalışacağım" dedi.



"İş yeri açacağım"
Ahmet Şen, "Aldığım tazminat parası ile iş yeri açıp bundan sonra kendi işimde çalışacağım" dedi.

KOPAN PARMAĞIN

BEDELİ : 259 MİLYON LİRA..

★ Çalıştığı işyerinde iş kazası sonucu baş parmağı ile işaret parmaklarının tırnakları kopan 30 yaşındaki Ahmet ŞEN açtığı tazminat davasını 2 yıl sonra kazanarak parasını aldı...

Kimi yerde insan değerinin, hayvan değeri kadar etmediği dünyamızda, iş kazası geçiren bir işçiye mahkeme sonucu oldukça "iyi" sayılabilecek değer biçilmesi, bazıları için sürpriz(!) olarak görülebilir.

İzmit'te Türk Preli Lastik fabrikasında işçi olarak çalışan **Ahmet ŞEN** adlı işçi, geçirdiği bir iş kazasında baş parmağı ile işaret parmaklarının tırnaklarını makinaya kaptırdı. 30 yaşındaki bu işçimiz, geçirdiği bu iş kazası sonucu iş yapma kabiliyeti ile maddi ve manevi kayıplara uğradı. İşveren den uğradığı zararın tanzimini istedi, ancak işveren ona uğradığı zarar bakımından farklı düşündüğünü ifade etti.

İşçi **Ahmet ŞEN**, bir yandan böyle bir kaza geçirmesi sonucu uğ-

radığı maddi ve manevi kayıplarını düşünürken, bir yandan da yıllarca hizmet ettiği fabrika sahiplerinin kendisi hakkındaki tavrını yadırgadı. Üzüntüsü iki kat arttı.

Düşündü, mahkeye başvurmalıydı. Mahkeme bu işi adil bir şekilde çözerdi. Uğradığı iş kazasından sonra Kocaeli İş Mahkemesine dava açtı. Usanmadan, yılmadan aylarca, süren mahkeme ve duruşmalar, nihayet bir sonuca ulaştı. Mahkeme 2 yıl sonra işçi **Ahmet ŞEN**'in uğradığı iş kazasında işverenin ihmali ve işçinin uğradığı zararı kabul ederek, tazminat ödenmesine karar veriyordu. Her ne kadar işçinin uğradığı manevi zarar, maddi olarak tazmin edilemezse de **Ahmet ŞEN** uğradığı bu kazadan dolayı, işverenden tam tamına 259 milyon lira para aldı.

Karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce de onaylandı. Ayrıca, **Ahmet ŞEN**'e maluliyet aylığı da alacak..

Mahkemenin sonucu belli olması ve tazminatını alması üzerine **Ahmet ŞEN** bir açıklama yaparak İş kazasını geçiren bütün işçilerin dava açıp, haklarını aramaları gerektiğini söyleyerek şöyle konuştu:

"— Benim maddi durumum çok iyi, zengin sayılırım. Ben hakkımı aradım ve kazandım. Bütün işçi arkadaşlarım beni örnek almalı, haklı oldukları davada sonuna kadar mücadele versinler."

Kazandığı tazminat parası ile kendi servetini birleştirip, büyük bir işyeri açmayı planladığını söyleyen işçi **Ahmet ŞEN**, ilerisi için yapmak istediği konusunda da şunları söylüyor:

"— Aldığım tazminat parası ile bir işyeri açmayı planlıyorum. Bir işyeri açtığımda, kendi işimden çalışmış olacağım. Ayrıca da, kendi işyerimde, işsiz insanlara, gençlere yer vereceğim. Onları hem meslek hem de iş sahibi yapmış olacağım. Bu da benim için gurur verici bir olaydır."

TÜRK-İŞ VE BAĞLI SENDİKALAR

	TÜRK-İŞ Genel Bşk.: ŞEVKET YILMAZ Bayındır Sokak No: 10 Tel: 133 31 25-26-27-28-29 ANKARA Fax: 133 68 09	14	DOK GEMİ-İŞ Gen. Bşk.: NAZİM TUR Büyük Langa Fabrika Sokak Necmibey İşhanı No: 18 Tel: 517 12 78 (3 hat) Yenikapı/İSTANBUL Fax: 517 13 85
01	TARIM - İŞ Gen. Bşk.: SABRİ ÖZDEŞ Necatibey Cad. 22 Tel: 231 78 56-57-58-59 Sıhhiye/ANKARA Fax: 229 85 92	15	YOL - İŞ Gen. Bşk.: BAYRAM MERAL İstanbul Cad. No. 58 İskitler / ANKARA Tel: 342 22 40 - 51 Fax: 341 27 05
02	TÜRKİYE MADEN İŞ Gen. Bşk.: H. HÜSEYİN KAYABAŞI Strazburg Cad. 7/3-4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: 231 73 55-56-57 Fax: 229 89 31	16	TES-İŞ Gen. Bşk.: FARUK BARUT Meşrutiyet Cad. Karanfil Sokak 34 Fax: 118 58 89 Tel: 117 84 57-58-59 - 118 58 89 Bakanlıklar/ANKARA
02	GENEL MADEN-İŞ Gen. Bşk.: ŞEMSİ DENİZER Mithatpaşa Cad. Okul Sokak Tel: 120 02 - 132 04 ZONGULDAK Fax: 36 635	17	TEZKOOP-İŞ Gen. Bşk.: AHMET TAMER Necatibey Cad. Sezenler Sokak 2/16 Tel: 231 74 94 (6 Hat) Sıhhiye/ANKARA
03	PETROL-İŞ Gen. Bşk.: MÜNİR CEYLAN Yıldız Posta Cad. Evren Sitesi D Blok Tel: 174 88 96 (4 Hat) Gayrettepe/İSTANBUL Fax: 174 74 46	17	KOOP-İŞ Gen. Bşk.: AHMET BALAMAN İzmir Cad. Fevzi Çakmak Sokak 15/11 Tel: 230 08 55 - 229 44 80 Yenışehir/ANKARA
04	TEKGIDA-İŞ Gen. Bşk.: ORHAN BALTA 4. Levent Konaklar Sokak Tel: 164 49 96-97-98 Levent/İSTANBUL Fax: 164 01 27	18	TÜMTİS Gen. Bşk.: SABRİ TOPÇU Küçük Langa Cad. No: 49/5 Aksaray / İSTANBUL Tel: 524 36 79 - 531 40 75-76
05	ŞEKER-İŞ Gen. Bşk.: HİKMET ALCAN Karanfil Sokak 59 Bakanlıklar/ANKARA Tel: 118 42 73-74 - 117 19 88 Fax: 125 92 58	19	DEMİRYOL-İŞ Gen. Bşk.: ENVER TOÇOĞLU Necatibey Cad. Sezenler Sokak 5/4 Tel: 231 80 28-30-31-32 ANKARA Fax: 231 80 32
06	TEKSİF Gen. Bşk.: ŞEVKET YILMAZ Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sokak No: 1 Kat: 5-6 Tel: 131 21 70-71-72-73 ANKARA Fax: 135 78 26	20	TÜRKİYE DENİZCİLER Gen. Bşk.: EMİN KUL Rıhtım Cad. Denizciler Sokak No: 7 Tel: 144 48 38 - 149 56 29 Tophane/İSTANBUL Fax: 144 52 21
07	DERİ-İŞ Gen. Bşk.: YENER KAYA Gençtürk Cad. 17/3 Birlik İşhanı Fax: 5286207 Tel: 522 19 89 - 526 28 65 Aksaray/İSTANBUL	21	HAVA-İŞ Gen. Bşk.: ATILAY AYÇİN İncirli Cad. Volkan Apt. 66/1 Fax: 571 90 51 Tel: 572 25 98 - 572 35 27 Bakırköy/İSTANBUL
09	AĞAÇ-İŞ Gen. Bşk.: GÜRAL ERÇAKIR Necatibey Cad. No: 20/22-23 Tel: 229 53 95 - 229 08 27 Sıhhiye / ANKARA	23	LİKAT-İŞ Gen. Bşk.: MELİH HÜSNÜ YILMAZ Necatibey Cad. Sezenler Sokak 4/5 Tel: 231 74 18-19 Fax: 230 24 84 Sıhhiye / ANKARA
09	SELÜLOZ-İŞ Gen. Bşk.: FIKRİ KARAKADILAR Ömeraga Mah. Hürriyet Cad. İşilay Apt. Kat: 1 Tel: 118 99 - 134 50 İZMİT Fax: 134 51	23	HABER-İŞ Gen. Bşk.: MEHMET ERBAŞ Tuna Cad. 30/8 Fax: 134 57 04 Tel: 131 90 44-45 Sıhhiye / ANKARA
10	BASIN-İŞ Gen. Bşk.: ALİ EKBER GÜVENÇ Necatibey Cad. 20/21 Fax: 229 43 15 Tel: 230 29 08 - 229 85 65 Sıhhiye / ANKARA	24	SAĞLIK-İŞ Gen. Bşk.: MUŞTAF BAŞOĞLU Necatibey Cad. 23/9-10 Tel: 231 80 45 Fax: 230 23 96 Sıhhiye / ANKARA
11	BASİSEN Gen. Bşk.: METİN TIRYAKIOĞLU İstiklâl Cad. 311 - Mısır Han Kat: 4 Oda: 15 Tel: 151 99 00 Galatasaray / İSTANBUL Fax: 152 38 35	25	TOLEYİS Gen. Bşk.: CEMAL BAKINDI İnebey Mh. Küçük Langa Cd. No.16/18 Kat. 1 Bilir İş Merkezi Tel: 585 87 09 Aksaray - İSTANBUL Fax: 585 92 24
11	BASS Gen. Bşk.: TURGUT YILMAZ Sümer Sokak 29 Fax: 229 13 03 Tel: 230 13 71 - 230 20 28 Demirtepe / ANKARA	26	TÜRK HARB-İŞ Gen. Bşk.: KENAN DÜRKAN İnkilâp Sokak 20 Fax: 117 13 64 Tel: 117 50 97-98-99 - 134 20 02 Kızılay / ANKARA
12	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Gen. Bşk.: TAMER ERALAN Necatibey Cad. No: 20 Kat: 4 Fax: 230 24 43 Tel: 231 72 30 (5 hat) Sıhhiye / ANKARA	27	TGS Gen. Bşk.: ORHAN ERİNÇ Basın Sarayı Kat: 2 Tel: 527 85 34 Çağaloğlu / İSTANBUL
12	KRİSTAL-İŞ Gen. Bşk.: İBRAHİM EREN Kazancı yolu, Ağaçağı Sokak No: 3 Daire: 10 Tel: 151 95 77 (3 Hat) 80090 Taksim / İST. Fax: 151 95 79	28	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Gen. Bşk.: FUAT ALAN Yeni Selim Paşa Sokak 62 Fax: 513 93 68 Tel: 513 82 54-55-56 Aksaray / İSTANBUL
13	TÜRK-METAL Gen. Bşk.: MUSTAFA ÖZBEK Akıncılar Sokak No: 14 Tel: 231 79 40 (4 hat) Maltepe / ANKARA Fax: 229 77 14		TÜRK-SEN Gen. Bşk.: ÖNDER KONULOĞLU 7 A Şehit Mehmet R. Hüseyin Sokak Tel: 72 444 Lefkoşe / KIBRIS