371.426
D367

3

KÜTÜPHANESİ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

ders notları

.8
5
7

TÜRK - İŞ YAYINLARI No. 34

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU • TÜRK-İŞ • ARŞİV VE KÜTÜPHANESİ

Ders Notları

3

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:.....
Demirbaş
Tasnif No
331.8
DER
1966
0967

Türk-İş Yayınları 34

İÇİNDEKİLER

- ÖNSÖZ ..... Sahife 5
- BİYOGRAFİ FORMU ..... Sahife 9
- İŞÇİNİN İŞYERİ YÖNETİMİNE İŞTİRAKİ ..... Sahife 11
- BİRİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLÂNINDA İNSANGÜCÜ PROBLEM ve METODOLOJİSİ... Sahife 25
- DIŞ ÜLKELERE İŞGÜCÜ İHRACININ MEMLEKET KALKINMASI ve SOSYAL GÜVENLİK BAKIMINDAN ETKİLERİ ..... Sahife 33
- ALMANYA'DAKİ YABANCI İŞÇİLER ..... Sahife 41
- İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİYLE MÜESSESELERİ ve İŞTİRAKLERİ HAKKINDA KANUN ..... Sahife 48

Ö N S Ö Z

BÜLENT ECEVİT

Devlet kesimi işçilerinin yönetime ve kâra katılmalarını sağlıyacak bir kanunun çıkarılmış olması, sosyal yaşantımıza etkileri zamanla görülecek önemli bir gelişmedir.

Genel olarak «İktisadî Devlet Teşekküllerinin Reorganizasyonu Kanunu» diye sözü edilen, ve geçen yıl 21.3.1964'de yürürlüğe giren 440 sayılı «İktisadî Devlet Teşekkülleri ve İştirakleri Hakkında Kanun»un bazı maddelerinde, buna ilişkin hükümler yer almaktadır.

Kanuna göre, İktisadi Devlet Teşekküllerinin yönetim kurullarında ve bu teşekküllere bağlı müesseselerin yönetim komitelerinde, teşekkül ve müesseseler işçilerinin seçecekleri birer işçi de bulunacaktır. Teşekkül ve müesseselerin kârının yüzde 10'a kadarı işçilere dağıtılabilecektir. Ayrıca, kendi buluş ve önerileriyle sağlanan verim artışından maliyet düşüşünden, işçiler de belirli oranlarda yararlandırılacaklardır.

Kanun bu hükümlerinin uygulanabilmesi için gerekli tüzük maddeleri, 1964 yılında, Maliye ve Çalışma Bakanlıkları ile TÜRK-İŞ'in yetkilileri tarafından birlikte hazırlanmıştı. Bu maddelerin yer aldığı tüzük tasarısı Danıştayın onayından çıkınca yürürlüğe girecektir. Tüzük maddelerinin bıraktığı bazı boşlukların da, Çalışma Bakanlığınca hazırlanacak ayrıntılı bir yönetmelikle doldurulması kararlaştırılmıştı.

İşçinin işyerinde yönetime ve kâra katılmasında türlü faydalar düşünülmektedir.

Bu düzenle, işyerinde, işçi ile işvereni karşı cephelere, karşıt çıkar kutuplarına ayırıcı bir sınıflaşma önlenebilecek; işçi, işyerini, kendi özocağı gibi benimseyebilecek; işletme ile işçinin çıkarları arasında daha sıkı bir bağlantı kurulabilecektir.

İşçi, yalnız emeğinden yararlanılır bir varlık durumundan çıkıp, tecrübe ve düşüncesiyle de işyerine yararlı olabilecektir. Böylelikle, işçinin, işyerindeki ve toplumdaki yeri daha çok yükseleceği gibi, kendi kendine güveni de artacaktır.

Çağdaş teknolojide sanayi işçiliğinin çok yönlü bir düşünce hayatına ihtiyaç göstermemesi, işçilerin ilgi ve düşünce alanını daraltabilir. Oysa, işletme yönetimine düşünce ve oyu ile katılma, imkânı, işçiye, daha çok yönlü düşünme, işinin konusuyla, hattâ genel olarak ekonomik ve sosyal sorunlarla daha geniş bir açıdan ve daha sürekli ilgilenme yolunu açacaktır.

Bu imkânın iyi değerlendirilmesi, yalnız işletmenin ve bir insan ve yurttaş olarak işçinin değil, toplumun ve demokrasinin de yararınadır. Sanayi işçileri, işyerinde meselelere geniş bir açıdan, bilgili, bilinçli ve sorumlu olarak eğilme alışkanlık ve yeteneğini edindikçe, toplumun yönetiminde ve devlet işlerinin denetiminde de daha yeterli rol oynayabilecek, daha etkili olabilecek duruma da gelmiş olurlar.

İşçinin yönetime ve kâra katılmasından azamî faydayı elde edebilmek için, bazı ilkelere uymak gerekir. Bu ilkeleri şu 4 noktada özetleyebiliriz:

1. İşçinin yönetime katılması sözde ve görüşde kalmamalı; ona, işyerinin yönetiminde gerçekten söz sahibi olma ve ağırlığını duyurabilme yetkisini tanımalıdır. Yoksa, işçi, kendisinin oyalandığı, aldatıldığı kanısını edinebilir ve bu düzene yürekten bağlanamaz.

2. İşçinin yönetime katılışında, mümkün olduğu kadar «direkt demokrasi» yöntemleri uygulanmalıdır. İşçiler, yönetim kurul ve komitelerine temsilci seçtikten sonra bütün sorumluluğu o temsilciye bırakıp, yönetimle, işletmecilik sorunlarıyla ilgilerini kesmemelidirler. Bütün işçilerin, yönetime, kendi kişisel tecrübe ve düşünceleriyle sürekli katkıda bulunabilmeleri için, yönetim kurul veya komitesine seçilen temsilciyle onu seçen işçiler arasında sıkı bir bağlantı gereklidir. Böyle bir bağlantıya, işçi temsilcisinin işçilikten kopmaması için de ihtiyaç vardır. Bu amaçla, en küçük birimlere, atölyelere kadar, bütün işyerinde, işçilerin katılacağı komiteler kurulmalı, ve temsilcinin bu komitelerle sıkı ilişkisi olmalıdır.

3. Toplu sözleşme mekanizması ile yönetime ve kâra katılma dizeni arasındaki sınır iyi çizilmeli; ikisinin, biribiriyle çelişmek ve çatışmak yerine, biribirini tamamlaması, biribiriyle uyumlu işlemesi sağlanmalıdır.

4. Verim artışından veya maliyet düşüşünden işçilere verilecek hisse, olağanüstü başarı gösterecek bazı işçilerin tek tek mükâfatlandırılmasından çok, işçi gruplarının, ekiplerin, topluca mükâfatlandırılması şeklinde dağıtılmalıdır. Böylelikle çağdaş teknolojide büyük önem taşıyan «takım çalışması» ruhu desteklenmiş; işçilerin, biribirleriyle rekabet etmekten çok, biribirlerini ,daha iyi, daha disiplinli ve uyumlu çalışma yolunda teşvik edip denetlemeleri sağlanmış olacaktır.

İşçilerin yönetime ve kâra katılma imkânını sağlayan Kanun hükümleri, devlet kesimi işletmelerinde olsun, bu Kanunun kapsamı dışında kalmasına rağmen özel kesim işverenleri arasında olsun, tereddüt, hattâ yer yer tepki uyandırmıştır. Bu düzenin işletmecilikten yetki dağınıklığına ve otorite zayıflığına yol açacağı kaygısından doğan tereddüt ve tepkilerin ne kadar yersiz olduğunun uygulanışda ortaya çıkacağına inanıyorum.

Bazı ülkelerde, bu düzene karşı asıl tepki ve direniş, işçilerle sendikalardan gelir. Çünkü o ülkelerde, bizdekinden değişik olarak, köklü bir sınıf ayrılığı bilincine dayanan sendika hareketleri, işyerlerinin yönetimine katılmayı, işçiler için gereksiz bir sorumluluk yükü sayarlar.

Başta TÜRK-İŞ olmak üzere, bizim sendikacı ve işçilerimizin bu sorumluluk yükünü seve seve benimsemeleri, Türk çalışma hayatı için, Türk sanayii için, hattâ genel olarak Türk toplumu ve demokrasisi için, bazı işletmecilerle işverenlerin henüz kavrayamadıkları bir büyük nimettir.

Öğünülecek bir sorumluluk duygusu ve ödev anlayışı taşıyan Türk işçi ve sendikacılarının, hem sanayide verimi ve işçi refahını arttıracak hem de sınaî demokrasiyi en ileri ölçüsüyle gerçekleştirecek bu düzeni, kendi yararlarına olduğu kadar, işyerlerinin ve toplumun da yararına işletmede gösterecekleri çabanın ve başarının sonucu olarak, özel kesimdeki bazı işverenlerin de, işçiyle kendiliklerinden böyle bir işbirliğine yöneleceklerine güveniyorum.

Bu kitapla, işçinin yönetime ve kâra katılma düzeni konusunda, kamuoyunu, işçiyi ve işvereni aydınlatma ödevini üzerine aldığı için, TÜRK-İŞ'i kutlarım.

BİYOGRAFİ FORMU

(Lütfen büyük harfle doldurunuz)

Doldurulduğu tarih : .....

I. Sosyal ve Ailevi Durumunuz

a) Adınız, Soyadınız :

b) Sendikanız :

c) Doğum tarihi ve yeri :

d) Göreviniz :

e) Mesleğiniz :

f) Kazancınız : (Aylık)
Net Brüt

g) Devamlı iş adreniz :

h) Devamlı ev adreniz :

ı) Medenî haliniz :
Evli..... Bekâr.....

k) Çocuklarınız : (Sayılarını yazınız)
Erkek..... Kız..... Yok.....

l) Askerlik durumunuz :
Yaptım..... Yapmadım.....

II. Eğitim durumunuz

a) Okuduğunuz veya bitirdiğiniz okullar :
(Okulun adı) (Tarih) (Şehir)

1.....

2.....

3.....

4.....

b) Katıldığınız seminer veya kurslar : (Yurt içinde)
(seminerin adı) (Konusu) (Tarihi) (Yeri)

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

c) Katıldığınız seminer veya kurslar : (Yurt dışında)
(Memleketin adı) (Konusu) (Tarihi) (Müddeti)

1.....

2.....

3.....

d) Bildiğiniz yabancı diller :

1..... Derecesi : İyi, orta, zayıf

2..... Derecesi : İyi, orta, zayıf

III. Sendikacılık durumunuz

a) Görev aldığınız sendikalar
(Sendikanın adı) (Göreviniz) (Tarih) (Yer)

1.....

2.....

.....

b) Şimdiki sendikanız :

Adı :

Üye sayısı :

İşçilerin İşyeri Yönetimine İştirâki

Almanya'da İşçinin İşyeri Yönetimine İştiraki

KÖMÜR, DEMİR VE ÇELİK İŞKOLUNDA		DİĞER İŞKOLLARINDA
İdare Meclisi		İdare Meclisi
11 Üye	• 1 Tarafsız Başkan • 2 İşçi temsilcisi • 1 Milli Sendika temsilcisi • 1 DGB temsilcisi • 1 İşkolu dışından seçilen işçi temsilcisi • 1 İşkolu dışından seçilen işveren temsilcisi • 4 İşveren temsilcisi	İşçiler tarafından seçilen 1 - 3 temsilci
İcra Kurulu		
3 Üye	• 1 İşçi Müdürü • 1 Satış Müdürü • 1 İstihsal Müdürü	İşçi temsilcisi yoktur.

BÜTÜN İŞYERLERİ İÇİN

İşletme Komiteleri — 5 ve daha fazla işçi çalıştıran bütün işyerlerinde teşkil edilir.

Ekonomik Komite — 100 ve daha fazla işçi çalıştıran bütün işyerlerinde teşkil edilir.

İşçilerin işyeri Yönetimine iştirâki

Ken Eaton (OECD)

İşçilerin işyeri yönetimine iştirak etmeleri fikri eski bir sendikacılık il kesi olan sanayi'in işçiler tarafından yönetilmesi fikrinden gelmektedir. Bu doktrin ilk olarak 1834 yılında İngiltere'de açıklanmıştır. Robert Owen'in kurduğu İşçi Sendikaları Milli Birliği, işverenlerin ekonomik hayattan ihraç edilerek, sanayinin tamamen işçilerin kontrolu altına alınmasını öngören bir politika takip etmiştir. Bu politikaya sanayileşme hareketinin ilk yıllarında tesadüf edilmektedir. İşverenler tarafından şiddetli bir baskı altında tutulan ve had derecede istismar edilen işçiler, tek kurtuluş yolu olara bu fikri benimsemekte ve toplumun sosyal yapısını ihtilâlci metodlarla değiştirmek üzere harekete geçmektedirler.

Ancak, kuvvetli ve sorumlu sendikacılığın geliştiği yerlerde, bu fikre pek itibar edilmemekte ve işçiler, hakikatla daha uygun bir politika takip etmektedirler. Ekonomik hayatta işverenlerin de önemli bir yer işgal ettiğini anlayışla kabul eden işçiler, toplumun sosyal yapısını ihtilâlci metodlar ile değiştiremiyeceklerini anlamışlardır. Bu anlayış zamanla sınai demokrasi fikri olarak gelişmiş ve işçiler, işverenlerin istismarcı politikalarını ön-

lemek ve kendilerini tam olarak temsil etmek için, işyeri yönetimine iştirak fikrini benimsemeğe başlamışlardır.

İşverenler, ve bilhassa ileriyi gören anlayışlı işverenler açısından, bu fikir benimsenmiş ve işçilerin istihsali arttırmaları için kendileri ile işbirliği içinde çalışabilecekleri kabul edilmiştir. Her şeyden evvel artan istihsalin, işverenlerin çıkarına olduğunu unutmamak lazımdır. Birçok işverenler, bir istihsal veya satış politikası kadar, personel ve istihdam politikasının da önemli olduğunu anlamışlardır. Yeni gelişen bu karşılıklı anlayış havası, işyerinin rantabl ve arzu edilen bir şekilde çalışması için, idari ve işletme konularında işçiler ile danışma toplantıları yapmanın şart olduğunu ortaya koymuştur.

Bu gelişmelerin bir neticesi olarak, bu gün için dünyada sanayide ileri gitmiş ülkelerin bir çoğunda, işçi/işveren danışma ve işbirliği, çeşitli şekillerde tatbik edilmektedir. Bu fikrin dünya çapında ne kadar benimsendiğini göstermek için, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı (ILO) nun, 1952 yılında, ayni konu ile alâkalı olarak bir Tavsiye ve Önerge'yi kabul ettiğini söyliyebiliriz. ILO'nun kabul ettiği 94 No.lu Önerge, üye devletlere, işçiler ile işverenler arasındaki danışma ve işbirliğinin, işyerleri seviyesinde geliştirilmesini tavsiye etmekte ve bu tavsiyesinin gerçekleştirilmesi için toplu pazarlığın kullanılabileceğine işaretle, kanunlar ve yönetmelikler ile de arzu edilen işbirliğinin sağlanabileceğini belirtmektedir.

Bu önerge, danışma ve işbirliği sisteminin iyi işliyebilmesi için aşağıdaki prensipleri öngörmektedir :

1. İşçi temsilcileri, bu görevlerine serbest seçimle atanmalıdır.

2. Her vasıftaki işçi temsil edilmelidir;

3. Teşkil edilecek komiteler, serbest söz ve müzakere hakkına sahip olmalı ve taraflar arasında bir anlaşma ortamı sağlamak üzere hareket etmelidir;

4. İşverenler, bu komitelerin çalışabilmesi için her türlü personel, yer, ve araçlar ile, istenilen bütün bilgileri sağlamalıdır. Ayrıca, işverenler işçi temsilcileri için gereken zamanı ve izni vermelidir;

5. Komite üyeleri, işyeri ile alâkalı gizli bilgileri açıklamamalıdır;

6. Komite üyeleri arasında hiç bir tefrik olmamalıdır;

7. Komite faaliyetlerinden ve alınan kararlardan, bütün işçilere zamanında ve yeterli olarak bilgi verilmelidir.

Bu prensiplerin ne dereceye kadar tatbik edilecekleri, ülkelere ve işkollarına göre değişmektedir. Bazı yerlerde işçiler sadece danışma hakkına sa-

hiptirler. Bazı yerlerde ise, işçi temsilcileri, ortaklar veya işveren temsilcileri, ile eşit haklara sahip olarak işyeri idaresine iştirak ederler. Bu iştirak, ekseriya kanun ve yönetmeliklerle düzenlenir. İşçilerin ne dereceye kadar işyeri idaresine iştirak edecekleri bu kanunlar ve yönetmeliklerde açıkça belirlenir. Kanun ve yönetmelikleri dikkatle incelemek ve bu kuralları tatbik ettirmek için kuvvetli ve demokratik sendikalara sahip olmak bu sistemin birinci şartıdır. İşçilerin, işyeri yönetimine istenilen şekilde iştirak etmeleri ve idarenin alacağı kararlara tesir etmeleri, herşeyden evvel kuvvetli hür ve iyi teşkilâtlanmış sendikaların varlığına bağlıdır.

ALMANYA'DA İŞÇİNİN YÖNETİME İŞTİRAKİ

İşçlerin, işyeri yönetimini iştirak etmelerinin en ileri şekli, bugün için Batı Almanya Cumhuriyetindedir. 1951 ve 1952 senelerinde yürürlüğe giren kanunlar, Alman işçilerine başka hiç bir ülkede emsali görülmeyen iştirak hakkı tanımıştır.

Bu kabil ileri bir sistemin tesis edilmesinin tarihi ve siyasi sebepleri vardır. 1919 yılında Alman ihtilalinin başarısızlığa uğramasını takiben, 1920 senesinde Hükümet, İşletme Komiteleri ihdas eden bir kanunu kabul etti. İşletme Komiteleri ve bu kanun, bugünkü sistemin ilk esasını teşkil etmektedir. Fakat daha sonraki gelişmelerin bir neticesi olarak, 1933 yılında, bu Komiteler, İşçi Sendikalarile birlikte, Hitler Rejimi tarafından ortadan kaldırıldı. 1945 senesinden sonraki devre içinde, bu komitelerin yeniden ihdas edilmesi talep edildi. Alman Sendikaları, sanayicilerin Hitler rejimini bütün güçleri ile destekledikleri göz önüne alarak, işverenlerin siyasi kuvvetlerini sınırlandırmak üzere harekete geçtiler. Bu şekilde de, geçmişte meydana gelen acı tecrübeler tekrarlanmıyacaktı.

Demir, Çelik ve Kömür işverenleri, Hitleri sadık bir şekilde desteklemişlerdi. Bu bakımdan ilk hareket, bu işkollarında oldu. Sendikalar, Faşizm'in Almanyada yeniden canlanmasına mani olmak için, bu işkollarındaki işverenlerin muazzam güçlerinin kısıtlanması gerektiğine inanmışlardı. 1961 yılında, ve grev tehdidi karşısında, bu işkollarında işçinin yönetime iştirak etmesini sağlayan bir kanun, 21 Mayıs tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girdi. Bu kanun, Demir, Çelik ve Kömür işkollarındaki bütün anonim şirketlere şâmil idi ve işçilere, ortakların temsilcileri ile eşit idareci hakları tanımaktaydı.

Almanya'da, normal bir işyeri iki komite tarafından idare olunur. Bunların ilki genel politikayı tesbit eden İdare Meclisidir. Diğeri ise, tesbit edilen politika çerçevesinde işyerinin günlük işlerini yürüten İcra Kurulu'dur. 1951 yılında yürürlüğe giren kanuna göre, demir, çelik ve kömür işkolların-

daki işyerlerinin İdare Meclislerinde, işveren temsilcileri ile işçi temsilcilerinin sayısı eşit olacaktır. Bugün için, İdare Meclisleri genellikle 11 üyeden teşkil olmaktadır. Bu üyelerin 5 tanesi işçi, 5 tanesi işveren, ve onbirinci üye ise, her iki tarafın mütabakatı ile kabul edilen tarafsız temsilci olmaktadır. İdare Meclisindeki işçi temsilcilerinin iki tanesini, o işyerinde çalışan işçiler, bir tanesini, o işkolundaki Milli Sendika (Maden veya Metal İşçileri Sendikası), bir tanesini Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB) seçmektedir. Beşinci işçi temsilcisi ise, işkolu dışından olmakta, fakat diğer işçi temsilcileri tarafından seçilmektedir. İcra Kurulu ise üç müdürden teşkil olmakta, ve bunlar İşçi, İstihsal ve Satış Müdürleri olarak isimlendirilmektedir. Her üç Müdürde İdare Meclisi tarafından tayin edilmekte ancak İşçi Müdürü, İdare Meclisindeki işçi temsilcilerinin tasvibi alınarak atanmaktadır.

Demir, çelik ve kömür işkollarında tatbik edilen bu yönetime iştirak sistemini, diğer işkollarına da teşmil etmek üzere yapılan teşebbüsler, işverenlerin şiddetli tepkileri yüzünden ayni şekilde kabul edilmemiştir. 1952 senesinin Ekim ayında kabul edilen bir kanun ile, işçilerin işyeri yönetimine iştiraki, diğer bütün işkollarına da teşmil edilmiştir. Ancak, İdare Meclislerindeki işçi temsilcilerinin sayısı üçte bir nisbetinde azaltılmış ve Icra Kurullarında işçi müdürü tesbit edilmemiştir.

İdare Meclislerinde işçilerin temsil edilmelerinden başka, Kanun ile beş ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde İşletme Komiteleri ve 100 işçi ve daha fazla çalıştıran işyerlerinde de Ekonomik Komitelerin ihdası öngörülmüştür. İşletme Komiteleri, o işyerinde çalışan ücretli ve maaşlı işçilerin seçtikleri temsilcilerden meydana gelir ve idarenin alacağı her kararda danışma statüsüne tabidir.

İşletme Komiteleri birçok bakımdan sendikaların gördüğü hizmet ve vazifeleri yerine getirir. Şikâyetlerin halledilmesi, toplu sözleşmeler ile, kanun ve yönetmeliklerin tatbikini sağlamak, Komitenin görevleri arasındadır. Ayrıca, işe alınma ve işten çıkarmalarda, işveren Komiteye danışmak mecburiyetindedir. Komite, işveren ile bu konularda ihtilafa düşerse, İş Mahkemesine müracaat edebilir. Diğer taraftan, çalışma saatleri, ücretli izinler, disiplin cezaları, ücretlerin kademelendirilmesi ve yeni ücret sistemlerinin ihdası gibi işverenin vereceği kararların, tatbik edilebilmesi için İşletme Komitesinin tasvibi şarttır. Mesleki eğitim, sosyal yardımlar, iş kazalarının önlenmesi gibi konularda, İşletme Komitesi, İşverenler ile sıkı bir işbirliği içinde çalışır. Tensikat ile işyerinde yapılacak reorganizasyonlarda da İşletme Komitesinin tasvibi şarttır.

100 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, İşletme Komiteleri, Ekono-

mik Komite için 4 üye seçerler. Bu işçi temsilcileri, eşit sayıda işveren temsilcileri ile Ekonomik Komiteyi teşkil ederler. Ayda bir defa toplanan Ekomik Komite, işyerinin iktisadi durumunu gözden geçirerek istihsal, satış ve imalat metodları gibi birinci derecede işçileri alâkadar eden konuları müzakere eder. İşveren, bütün personele, her üç ayda bir kısa ve senelik tam ekonomik raporlar vermek zorunluğundadır. Bu raporlar, Ekonomik Komite tarafından hazırlanır.

Görüldüğü gibi Almanya'da çok geniş ve tesirli olarak işçiler, işyeri yötimine iştirak etmektedirler. Gelecek genel seçimlerde Sosyal Demokratların iktidara gelmesi halinde, Demir, Çelik ve Kömür işkollarında tatbik edilen mükemmel sistemin, diğer işkollarına da aynen teşmil edilmesi muhakkaktır.

İNGİLTERE'DE MÜŞTEREK DANIŞMA

Kâğıt üstünde, İngiltere'deki sistem, Batı Almanyada tatbik edilenin tam tersidir. İngiliz sendikacılık hareketi, işçilerin işyeri yönetimine fiilen iştiraki konusunu benimsememiş ve aksine bu yolda kendisine yapılan tavsiye ve müracaatları red etmiştir. Sanayiin işçilerin kontrolu altında bulundurulması prensibi, bu günkü modern ekonomi ve sanayi içinde tatbiki mümkün görülmemektedir. Hususi işverenlere ait işyerlerinde, işçilerin yönetime iştirakleri yerine, İngiliz sendikacılığı, İngiliz İşçi Partisile müştereken, sanayiin millileştirilmesi ve herkesin malı olması prensibini öngörmüştür. Ayrıca, bu millileştirilmiş işkollarının, alâkalı Bakan tarafından tayin edilen İdare Meclisleri tarafından yönetilmesi fikrini müdafaa etmektedir. Bu kabil İdare Heyetleri'ne sendika liderlerinin tayin edilmesi yolunda çaba sarfetmesine rağmen, idarecilerin ancak Bakan'a karşı sorumlu olmalarını ve işçilere karşı bir mesuliyet yüklenmemelerini istemektedir. İngiliz sendikacılığı, Bakan'ın parlementoya, ve parlementonun da millete karşı sorumluğu olduğu tezini savunarak, millileştirilmiş işkollarının, sadece işçilerin değil, bütün milletin malı olduğunu ifade etmektedir.

İngiliz İşçi Partisi, 1945 - 1951 yılları arasında millileştirme programlarını tatbik ederken, bu kabil işkollarını yönetecek İdare Meclislerine, işçi liderlerinin tayin edilmesi yolundaki, İngiliz sendikacılığının talebini kabul etmiştir. İngiliz İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC) nin eski Genel Sekreterlerinden olan Lord Citrine, bu şekilde enerji işkolunun başına getirilmiş, ve elektrik enerjisinin millileştirilerek istenilen seviyeye çıkarılmasında büyük rol oynamıştır. Yakın bir geçmişte, İngiliz Tezgahtarlar ve Yardımcı İşçileri Sendikası yöneticilerinden Lord Robens, Kömür İşkolundan sorumlu olan Milli Kömür Komitesi başkanlığına atanmıştır. Gerek bu kabil İdare Meclislerinde, ve gerekse işyerlerinin birçok kademelerinde,

sendika liderlerinin çeşitli görev aldıkları görülmektedir. İşçi liderleri bilhassa Personel veya İş Münasebetleri Müdürlüklerini deruhte etmektedir Herhangi bir sendikacı, bu şekilde bir vazifeye tayin edilince, sendikasındaki yönetici vasfını kaybetmekte, ve sadece kendisini bu göreve tayin eden Bakan'a karşı sorumlu olmaktadır. Ancak, bu kabil işçi liderlerinin, kendi sendikaları içindeki üyeliklerinin devam ettiğini belirtmek isterim.

İngiliz sendikacılığı, işçilerin işyeri yönetimine iştirak etmelerini red etmesine rağmen, işçiler ile danışmayı hareketle desteklemektedir. 1939 ile 1945 seneleri arasında, İkinci Dünya Harbi dolayısile, işçilerin harp ekonomisine intibak etmeleri ve istihsali istenilen seviyeye çıkarmaları için ihdas edilen Müşterek Danışma ve İşletme Komiteleri, çok başarılı olmuştur. Harpten sonra iktidara gelen İngiliz İşçi Partisi, işkollarının millileştirilmesi programı çerçevesinde, işyerlerinde İşçi Danışma Komiteleri'nin ihdasını öngörmüştür. Bugün için millileştirilmiş işkollarının hepsinde, danışma komiteleri mevcuttur.

Bu Komiteler, Batı Almanyadaki tatbikatı izah ederken bahsettiğimiz İşletme Komiteleri ile ayni salâhiyetlere sahiptirler. Ancak, Almanyadaki İşletme Komiteleri, bir tek işyerinde faaliyette bulunurken, İngilteredeki Müşterek Danışma Komiteleri, bütün bir işkoluna şamil olarak çalışırlar. Bu mekanizma, kademeli olarak tatbik edilmektedir.

Kömür işkolunda, Milli Danışma Komitesi, her müessesede bulunan İşyeri Komiteleri, ve her küçük ünitede (Maden ocakları gibi) bulunan Ocak Komiteleri vardır. Bütün bu Komitelerin yetkileri ve çalışma şekilleri açıkça belirlenmiştir. Milli seviyede ele alınan konular arasında en önemli yeri, istihsale tesir eden genel problemler, iş emniyeti ve iş sağlığı, insangücü, istihdam ve eğitim gibi hususlar işgal eder. 1960 yılında kömür için talebin gittikçe düşmesi neticesi işkolunun bir reorganizasyona tabi tutulması gerektiğinde, konu Milli Komite'de tartışılmıştır. İşyeri Komiteleri ise, kendilerine bağlı müesseselerin durumunu ele alır. Ocak Komiteleri ise, maden ocaklarındaki faaliyetlerle alâkalı konuları müzakere eder.

Millileştirilmiş işkollarının idarecileri, kanunen bu komiteleri ihdas etmek ve çalışabilmeleri için her türlü araç ve bilgiyi temin etmek zorunluğundadır. Ancak, bu komitelerin tamamile istişari mahiyette olduğu kesinlikle belirtilmiştir. İşkolunun sorumluluğunu, alâkalı Bakanlık tarafından tayin edilen idareciler taşımaktadır. Diğer taraftan, Müşterek Danışma Komiteleri, Batı Almanyada olduğu gibi sendikal faaliyetlerle uğraşmazlar. Toplu pazarlık ve sendikaları alâkadar eden diğer bütün konular, sendikalar tarafından yürütülür ve İngiliz sendikaları, Müşterek Danışma Komiteleri nin, kendi faaliyet sahalarına girmemelerine dikkat ederler.

İngiltere'de özel sektörde, müşterek danışma sisteminin tatbik edilmesini öngören bir kanun olmamasına rağmen, bir çok ileri görüşlü işverenler, danışmayı sağlamak için çeşitli prensipler kabul etmişlerdir. Özel sektörde tatbik edilen sistemler, işyerlerine ve işverenlere göre değişmektedir.

Özel sektörde tatbik edilen müşterek danışma sistemlerinin gelişmiş şekillerinden biri, Birmingham'da 11,000 den fazla işçi çalıştıran Cadbury çikolata fabrikasında tatbik edilmektedir. Sistemin esasını, birisi erkek, diğeri de kadın işçileri için olmak üzere, işçi ve işveren temsilcilerinden teşkil olunan iki İdare Komitesi meydana getirmekte ve çeşitli alt komiteler vasıtasile bu heyetler, işyerinin bütün faaliyetlerini yürütmektedir. Teknik ve ticari konularda tam yetkili olmamasına rağmen, bu komitelere, işyeri ile alâkalı bütün kararlar ve programlar tatbik edilmeden evvel danışılmaktadır.

İngiltere'de tatbik edilen çeşitli sistemlerden de kısaca bahsetmek yerinde olur. Bu sistemler kârdan hisse alma ve işyerine ortaklık şekillerinde olmaktadır. Imperial Kimyevi Maddeler Limited Şirketi, (ICI) her sene elde edilen kâra göre, oy hakkı olan hisse senetlerini işçilere dağıtmaktadır. Bu şekilde kârdan hisse alma, işçilere bir mülkiyet hakkı tanımakla beraber, işyerinin kontrolunu vermemektedir. Nitekim ICI'nin Genel Müdürü, ortaklar toplantısında işçilerin idarenin kontrolunu ele almaları gibi bir tehlikenin bahis konusu olmadığını açıkça ifade etmiştir. İşçiler, kendilerine verilen hisse senetlerini satmakta, satmıyanlar ise, ortaklar toplantılarına iştirak etmemektedirler.

İngilterede ayrıca işyerine ortaklık sistemleride tatbik edilmektedir. Bu sistemlere güzel bir örnek olarak, Wellingborough'daki Scott Bader kimyasal maddeler şirketini gösterebiliriz. Bu işyerinde 300'den az işçi çalışmaktadır ve iki şirket bulunmaktadır.

300 kadar işçinin çalıştığı bu işyeri, iki ayrı şirketten meydana gelmiştir. Bunlardan biri Faal Şirket, diğer ise Holding Şirket'tir. Scott Bader Limited adı ile anılan faal şirket, işyerinin günlük yönetiminden sorumlu olmaktadır. Faal şirketin bütün hisseleri ise, Holding şirketin uhdesindedir. İşyerinde bir sene ve daha fazla çalışan her işçi, Holding şirkete ortak olmağa hak kazanmaktadır. Bu şirkette bütün kararlar, ortaklar tarafından alınmakta ve her ortak bir oy hakkına sahip olmaktadır.

Bu sistemde, idari yetki, işçilerin de ortak olduğu holding şirkette toplanmıştır. Faal şirketin İdare Meclisine iki üye, holding şirket tarafından tayin edilmekte, ayrıca murakıpların ikisi, holding şirketten, üçüde işkolu dışından ayni şirket tarafından tayin edilmektedir. Genel kongrelerde, holding şirketin, faal şirket idarecilerini ibra etmeleri de gereklidir.

Avrupanın diğer ülkelerinde de görülen bu kabil sistemler, işyerlerinin küçük olması şartı ile, gelişen ülkelerde başarı ile tatbik edilebilir.

Sonuç olarak İngiltere'deki sistemin, işyeri idaresine fiilen iştirakten daha ziyade, danışma esasına dayandığını söyliyebiliriz.

FRANSA

Harpten sonra Fransa'da kabul edilen kanunlar ile işçilere, işyerlerinin yönetimine iştirak hakkı geniş ölçüde tanınmıştır. Ancak bu tanım, kanunların kabulünden bir müddet sonra ancak kâğıt üstünde kalmış ve beklenileni verememiştir. Harpten hemen sonra birçok işkolları Millileştirilirken, bu işkollarının yönetimi, Hükümet, işçi ve müstehlik temsilcilerinden teşkil olunan İdare Meclis'lerine verilmişti. İşçi Sendikalarının birçoğunda sorumlu mevkilerde olan yöneticilerin kominist olması dolayisiyle, bu sistem 1947 senesinden itibaren aksamağa başladı ve teşekküllerin Genel Müdürleri, her türlü yönetim selahiyetini ellerine geçirerek, alakalı Bakanlıklar ile iyi münasebetler tesis etmek suretile, İdare Mecils'lerini sadece istişari mahiyette bıraktılar.

Batı Almanya'daki sisteme muvazi olarak İşletme Komiteleri, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran bütün resmi ve özel sektör işyerlerinde ihdas edilmiştir. Bu Komiteler daha ziyade işyerlerinde tatbik edilen sosyal yardımların dağıtım ve yönetimden sorumludurlar. Ayrıca, istihsal, fiatlar, teşkilatlanma ve reorganizasyonyon konuların da istişari haklara sahiptirler.

İSVEÇ

İsveç'teki tatbikat, İngiltere'deki sisteme çek benzemekte ve işçiler, İşletme Komiteleri vasıtasile iştişari bir rol oynamaktadırlar. Bu Komiteler, eşit sayıda işçi ve işveren temsilcilerinden teşkil olunmakta ve çok geniş konular dahilinde kendilerine danışılmaktadır. İşveç'teki Komitelerin, Fransa'ya nazaran çok daha faal ve kuvvetli olduklarını ifade edebiliriz. İşverenler, işyeri ile alakalı bütün bilgileri bu Komitelere vermeğe ve başta istihsal ve imalat metodları olmak üzere, birçok konularda komiteye danışmağa mecburdurlar.

Avrupa'nın diğer ülkelerinde de, işyeri yönetimine doğrudan doğruya iştirak etmeyip, istişari mahiyette vazife gören ve Batı Almanya'daki emsallerine çok benzeyen İşletme Komtieleri mevcuttur. Bunların arasında Yugoslavya'nın özel bir yeri vardır.

YUGOSLAVYA

Yugoslavya'daki sistem, kominist bir ülkede tatbik edilmesi bakımından üzerinde durulmağa değer. Ancak, bu sistemin tatbiki ve işleyiş tarzı ba-

kımından objektif bir karara varmak çok güçtür. 1950 yılında kabul edilen bir kanun ile, bütün işyerlerinde İşletme Komiteleri ihdas edildi. Komitelerdeki üye sayısı, işyerlerinin büyüklüğüne göre değişmektedir. İşyerinin bütün yönetiminden, bu Komite sorumlu olmakta ve kendi aldığı genel kararlar çerçevesinde, işyerinin günlük işlerini yürütmek üzere, 3 ile 11 üye arasında değişen bir İdare Meclisi tayin etmektedir. İşyerlerinin Genel Müdürleri, İşletme Komitesinin mütalaası alınarak mahalli hükümetler tarafından tayin edilmektedir. İşyerlerindeki diğer bütün personel ise, İdare Meclisi tarafından tayin edilmektedir. Yugoslav Hükümeti, bilhassa son seneler içinde, büyük işyerlerine bazı serbestiyetler tanımıştır. Bunların arasında, işyerlerinin kendi istihsal normlarını ve ücretler ile vergilerden arta kalan net kârlarını ne şekilde kullanacaklarına kendilerinin karar verdiklerini sayabiliriz. Ancak, bütün bu serbetiyete rağmen, işyerlerinin her zaman Merkezi İdare tarafından kontrol ve murakabe edilebileceğini belirtmek yerinde olur.

İşletme Komitelerine ekseriya işçi sendikalarının adayları seçilmektedir. Ancak bu bir kural olmayıp, sendikaların kuvvetine bağlı kalmaktadır. İşletme Komitesinin ücretler ile kârların kullanılması yolundaki kararlarının tatbik edilebilmesi için, bu kararların sendikaların tasvibinden geçmesi şarttır. Komite ile sendikalar arasında zuhur eden her türlü ihtilâfı, mahalli idare yetkilileri halletmektedir.

Daha evvelce de bahsettiğimiz gibi, bu sistemin işleme şekli hakkında kesin ve objektif bir karara varmak çok güçtür. İşçilerin bu şekilde işyeri yönetimine iştirak etmeleri, 1948 yılında Sovyet Rusya ile Yugoslavya arasında meydana gelen ihtilâftan sonra ortaya çıkmış ve Yugoslavya, ademi merkeziyet prensibini kabul ederek bu prensibi işyerlerinde, yukarıda izah ettiğimiz sistem ile uygulamağa başlamıştır.

İSRAİL

İsrail'deki durum, bir bakıma Yugoslavya'daki tatbikata benzemektedir. Herşeyden evvel, her iki ülke de, kuvvetli bir sosyalist idare tarafından yönetilmektedir. Ancak İsrail'in bağımsızlığa kavuşmasında büyük rol oynayan sendikacılık hareketi, bu gün için ülke içinde çok kuvvetlidir. İsrail İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Histadrut, birçok bakımdan normal sendikacılık anlamının da üzerinde bir kuruluş olup, «Devlet içinde Devlet» olarak ta vasıflandırılır. 1920 senesinde kurulan bu kuruluş, bugün için İsrail'in yetişkin nüfusunun yarısından fazlasını bünyesinde toplamış olup, kendisine ait sınai ve zirai işyerlerinde, İsrail işgücünün % 30 undan fazlasını istihdam etmektedir.

Bu işyerlerinin Histadrut'a ait olmasına rağmen, Konfederasyonun yöneticileri, işçileri ile idare arasında gittikçe genişleyen bir uçurumun mey-

dana geldiğini görerek 1957 senesinde, işçilerin işyeri yönetimine iştirakini sağlayan bir sistemi kabul ettiler. Ayrıca, işçiler ile işverenler arasında istenilen seviyede bir işbirliğini elde edince, kârdan hisse verme prensibini de kabul ettiler. Histadrut, işçilerin yönetime iştirak prensibini, üç senelik bir deneme devresi sonunda kabul etmiş ve bugün tatbik edilen sistem, bu deneme devresi sırasındaki tecrübelerden istifade edilerek değiştirilmiştir. İşçilerin işyeri yönetimine iştirakine karşı ileri sürülen tenkitler, işçilerin bu konuda yeteri kadar eğitilmelerinin güç ve zamana bağlı olduğu yolunda olmuştur. Bütün bunlara rağmen, İsrail'de işçiler, yönetime iştirak etmektedirler.

SİSTEME İNTİBAK

Histadrut'un, sisteme intibak edilmesi için bir tecrübe devresi tatbik etmesi prensibini, gelişen ülkelerdeki sendikalara tavsiye edebiliriz. İşçinin işyeri yönetimine iştiraki, bilhassa gelişen ülkelerdeki genç sendikacılık hareketleri için bazı yeni problemler ortaya çıkaracaktır.

İlk olarak, işçilerin işyeri yönetimine iştiraklerini sağlamak için, kuvvetli ve müstakil sendikalara sahip olmak gereklidir. Fransa'daki tecrübe kanunlar olmasına rağmen, kuvvetli ve iyi teşkilâtlanmamış sendikaların olmadığı yerde, işçinin işyeri yönetimine istenilen şekilde iştirak edemediğini açıkça göstermiştir.

İkinci olarak, işyerlerinin yönetim kurullarında görev alacak işçi temsilcilerinin, sendikaların görüşlerine esir olmamaları gereklidir. Bu kabil temsilciler, işyerinin genel çıkarını ve genel politikasını göz önüne alarak görevlerini ifa etmelidirler. Bu görevlerini ifa ederken, bazı durumlarda, işçilerin görüşlerine aykırı kararlar karşısında kalabilirler. Meselâ, idare, yatırım politikasını nazarı itibara alarak, işçilerin ücret artışlarını, talep edilen seviyeden çok daha aşağı olarak kabul edebilir. Bu kabil bir konuda işverenlerin, sendikalar ile ihtilafa düşeceği mühakkaktır. Ancak, her ihtilaf konusu gibi, buda, karşılıklı müzakereler ile halledilebilir. Ancak, sendikalar, yönetim kurullarındaki temsilcileri vasıtasile, bu ihtilafı bürokratik yollardan halletmeğe çalışırlarsa, iş tamamile çıkmaza girer.

Diğer taraftan, işyerinin yönetim kurulunda bir temsilcilerinin bulunmaları, sendikalara bazı yeni sorumluluklar yükler. Her zaman için, kendi temsilcilerinin karşılaşacakları problemleri, ona sonsuz bir itimat hissi ile anlamağa çalışmalıdırlar. Birçok ahvalde, kendi temsilcileri, işyerinin bazı gizli sırlarına vakıf olacak fakat bunları açıklıyamıyacaktır.

Sendikalar, karşılaşabilecekleri bütün bu güçlükleri, eğitim ile halledebilirler. Yönetim Kurullarında görev alacak işçi temsilcilerinin, işkolunun

teknik özelliklerinde, ekonomik konularda ve bilhassa sorumlu yöneticilik ve idarecilik konularında eğitilmeleri şarttır. Diğer taraftan sendika yöneticilerinin ve sendika temsilcilerinin, işyeri yönetimine iştirak prensibinde eğitime tâbi tutulmaları şarttır.

Diğer taraftan, işverenler ile ile işçiler arasında karşılıklı danışma prensibinin de önemli olduğunu belirtmek isterim. Birçok ahvalde, iyi bir danışma sistemi, yönetime fiilen iştirak etmekten çok daha iyidir. Yönetime iştirak, Yönetim Kurullarına seçilen birkaç işçiyi alâkadar edecek ve bu işçiler, herşeyden evvel işyerinin genel politikasını göz önüne alarak görevlerini yapacaklardır. Danışma ise, sendikalara daha fazla muhtariyet tanıyacak ve sendikalar, verilen kararların sorumluluğunu yüklenmiyecektir. Birçok Avrupa ülkesinde, işçilerin doğrudan doğruya yönetime iştirakleri yerine, danışma sisteminin tercih edilmesinin başlıca sebeplerinden birisi de, sendikaların sorumluluğu kendi üzerilerine almak istemeyişleridir.

Bu arada, istişari mahiyette olan Danışma Kurulları'nın, ileride yönetime fiilen katılan kurullar haline geleceğini söyliyebiliriz. Bu prensipin geçmişte sayısız misalleri vardır. Bir zamanlar Kırallara istişari mahiyette bulunan Parlementolar, bugün için bütün idari yetkileri ellerine almışlardır. Ayni şekilde de işyerlerinde istişari mahiyette kurulacak komitelerin, gelecekte yönetime fiilen iştirak edecek komiteler haline gelmesi beklenebilir. Bilhassa kuvvetli sendikacılığın bulunmadığı ve işçinin işyeri yönetimine iştirak prensibinin iyice anlaşılamadığı yerlerde, bu kabil bir sistemin kullanılması yerinde olur. Fakat sistem ne olursa olsun, işçileri temsil edecek şahısların, gayet iyi bir eğitime tabi tutulmaları gereklidir. Bilhassa Milli Merkezler, işyerlerinin yönetim kurullarında görev alan işçi temsilcilerini eğitmelidirler.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında İnsangücü Problem ve Metodolojisi

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Plânında İnsangücü Problemleri ve Metodolojisi

Sunday Üner
Devlet Plânlama Teşkilâtı

Üretimin başlıca unsurlarından biri olan insangücü kalkınma çabası içindeki ülkelerde özellikle önem kazanmaktadır. Bu ülkelerde insangücü ve istihdam konuları birbirine zıt iki problem olarak ortaya çıkmaktadır. Birinci problem, az gelişmiş ülkelerin genel sayılabilecek karakteri ile ilgilidir: Hızlı bir nüfus artışından doğan işgücü fazlalığı, sınırlı istihdam imkânları yüzünden işsizlik, gizli işsizlik ve nihayet düşük istihdam olarak şekillenmektedir. İkinci problem, bu memleketlerde yetişmiş insan kıtlığı veya hüner kıtlığı bulunmasıdır. Bu kıtlık özellikle, kalkınmada hayati önemi olan belli stratejik sektörlerde görülmektedir. Diğer taraftan bu kalifiye insangücü azlığı yanısıra az gelişmiş ülkelerde işgücünün de prodüktivitesi düşüktür. Bu iki temel problemin beraber çözülmesi gerekmektedir.

Birinci 5 Yıllık Kalkınma Plânında insangücü, istihdam ve eğitim konuları birbirine olan yakın ilgileri gözönünde bulundurularak ve birbirine bağlı olarak, bir başlık altında incelenmiştir.

Problem şu genel çerçeve içersinde ele alınmıştır: Uzun vadede kalkınmayı gerçekleştirecek insangücü ne şekilde tahmin edilebilir? Mevcut insan-

gücü bu kalkınmayı gerçekleştirebilir mi? Bugünkü insangücü talebimiz nedir? Bu talep ilerde ne yönde gelişecek? Ve buna göre hüner endüstrileri arzı bu talebe nasıl uydurulabilir?.

Bu sorunların çözümlenmesinde aşağıda izah edilen metot kullanılmıştır.

İnsangücü plânlaması başlıca iki ana sorunun halletmek zorundadır. Bu iki sorun şu şekilde ifade edilebilir: Birinci sorun, plânlı devrede toplam olarak yaratılacak istihdam miktarı nedir? İkincisi yaratılacak olan bu istihdamın gerekli nitelikleri veya başka bir deyişle yetişme seviyelerine göre kompozisyonu ne olacaktır?

Bu sorunları halletmek için birkaç varsayım yapılmaktadır.

Bu varsayımlar şunlar: Bir defa, ekonominin çeşitli sektörlerinde öngörülen istihsal hedefleri ile bu hedefleri gerçekleştirecek gerekli istihdam seviyesi arasında teknik bir münasebetin var olduğu düşünülmektedir. Başka bir ifade ile (x) miktar istihsalin (y) sayıda insan tarafından yapılacağı varsayılmaktadır. Bu bir nevi elâstikiyet metodunun kullanılmasıdır.

İkinci varsayım, bu istihdam seviyesi ile insangücü yapısı arasında bir münasebet olduğunu kabul etmektir. Varsayımlar ekonominin bütününe giren endüstri, tarım ve inşaat sektörlerinde başka başka olmaktadır. Endüstri sektöründe belli başlı iki metot uygulanmaktadır. İlk metot, istihsale bağlı olarak istihdamdaki gelişmeleri gösteren elastikiyet katsayılarını kullanmak metodudur, kısaca istihsaldeki % bir değişme istihdamda % olarak ne değişme yapmaktadır? Tabiidir ki bu serilerin elde edilmesi geçmiş trendlerin incelenmesiyle ortaya konacaktır. Hemen işaret edelim ki geleneksel sektörlerde bu metodu kullanmak olumlu sonuçlar vermekte fakat geleneksel olmıyan yani teknolojinin çabuk değiştiği sektörlerde kullanmak doğru olmamaktadır. İkinci metod, prodüktivite ile ilgili tahminleri kullanmaktır. Belli sektörlerdeki teknolojik değişmeler dolayısıyla husule gelen prodüktivite artışlarını ve toplam artışları bildiğimiz zaman istihdam seviviyesi tahmin edilebilmektedir. Başka bir deyişle ilerdeki prodüktivite değişmelerine göre katsayılara ait bağımsız tahminler yapılmaktadır. Bu iki metot, ayrı ayrı kullanılabildiği gibi beraber de kullanılabilir. Tarım sektöründa durum farklıdır, çünkü tarımda prodüktivite artışı, toprağın ıslahına ve teknolojik gelişmeye dayanmaktadır. Bunlar prodüktivite artışına tesir eden işgücü dışındaki değişkenler olmaktadır.

Gizli işsizlik, teknoloji seviyesi sabit kalmak şartiyle, bu sektörden bir kısım işgücü çekildiği zaman istihsal seviyesinde bir değişmenin olmaması şeklinde tarif edilebilir. Kalkınma plânı bu konuda gayet kaba bir hesapla-

ma yapmıştır. Buna göre tarımda kullanılan arazinin şimdiki teknolojiyle işlenebilmesi için gerekli işgücü her ürün için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Bu gerekli işgücü miktarı halen tarım kesiminde bulunan faal nüfustan çıkarıldığı zaman kalan miktar tarımdaki gizli işsiz miktarını vermektedir. Bu rakam kış aylarında oldukça büyük miktarlara ulaşarak 8-8.5 milyon'a varmaktadır. Hemen işaret etmek lâzımdır ki, gizli işsizlik, tarımdan endüstriye, şehirleşme dolayısıyla bir akış haline gelip açık işsizlik halinde belirdiği zaman önemli olmaktadır.

Bu sektörde gizli işsizliğin çok fazla olması tarım faaliyetlerinin tabiatından ileri gelmektedir. Bilindiği gibi tarım faaliyetleri belli aylara inhisar etmektedir. Bu aylar dışında çalışılmamaktadır.

Aşağıdaki tablo bunu göstermektedir :

Tablo 1 : Tarımda Gizli İşsizliğin Aylara Dağılımı

1955 — 1960		(000) Kişi
Aylar	**1955**	**1960**
Ocak	7 400	8 300
Şubat	4 500	5 100
Mart	800	1 200
Nisan	1 200	1 200
Mayıs	1 000	1 300
Haziran	3 000	3 300
Temmuz	400	800
Ağustos	3 600	4 500
Eylül	4 700	5 100
Ekim	3 300	3 700
Kasım	3 900	4 400
Aralık	7 400	8 200

(Kaynak: Kalkınma Plânı)

Birinci soruna, toplam olarak yaratılacak istihdam miktarının tesbit edilmesi sorununa değinmiş bulunuyoruz. Ikinci sorun, bu istihdamın gerekli nitelik ve yetişme seviyesine göre kompozisyonunun bilinmesidir. Bunu Plân, fonksiyonel bölümlerle çözümlemeye çalışılmıştır. Belli bir sektörde fonksiyonel bölümler, işin fonksiyonuna göre işgücünün yukardan aşağı sıralanmasıdır. Plan bu fonksiyonel bölümlerle, eğitim müesseseleri arasında münasebet kurmaktadır.

Planlı devrede (1962 - 1977) Türkiye nüfusu aşağıdaki tabloda görülmektedir. Bu tabloda 1960 nüfus sayımı neticelerine göre Plan devresinde

ışgücü arzı, 15-64 yaş grubundan talebeler, askerler, hastalar, tutuklular ve iş aramakta olmayan bir gurup ev kadının çıkarılmasıyla tahmin edilmiştir.

Tablo 2 :

	1962	63	64	67	72	77
Toplam nüfus	29.4	30.2	31.7	33.8	33.9	45.4
15-65 Yaş grubu	15.7	16.1	16.5	18.0	20.9	24.2
İşgücü arzı	13.4	13.6	13.8	14.4	15.7	17.0
Yaratılacak istihdam ..	11.9	12.15	12.4	13.2	14.8	16.3
İşsizlik	1.5	1.45	1.4	1.2	0.9	0.7

Bu tablodaki istihdam miktarı içinde tarımda istihdam azami olduğu yaz aylarındaki gizli işsizlik miktarı da dahildir ve bu miktar 1962 için takriben 1 milyon kişi olarak hesaplanmıştır.

(Kaynak: Beş Yıllık Kalkınma Plânı)

Tablonun tetkikinden de anlaşılacağı üzere Plânlı devrede asıl gelişme, endüstri ve hizmetler sektöründe öngörülmüştür. 1964'de 1.3 milyon olan endüstride çalışanlar, 1967'de 1.8 milyona çıkacaktır. 15 yıl sonunda ise 3 milyona çıkarak bir misli artacaktır.

Hizmetler sektöründe daha fazla gelişme öngörülmektedir. (5 senelik period içinde 4 misli).

Tabloda göze çarpan önemli bir husus da işgücü arzı ile yaratılacak olan istihdam arasındaki fark yani işsizliktir. 1962 yılında 1.5 milyon tahmin edilen işsizliğin, % 7 lik bir kalkınma hızının yaratacağı istihdam imkânı dolayısiyle belli bir ölçüde azalacağı, fakat plânlı devrede gene de ortadan kaldırılmıyacağı görülmektedir.

Diğer taraftan köylerdeki fazla işgücü tarıma hiçbir şekilde faydalı olmamakta, bilâkis zarar vermektedir. Çünkü fazla işgücü veya gizli işsizlik üretimi arttırmadan yalnızca tüketimi arttırmakta, bu da köylerdeki durumun daha da kötüleşmesine sebeb olmaktadır. Bu fazla işgücünün bu kesimde tarım dışı faaliyetlerle, özellikle küçük el sanatları yoluyla üretken hale getirilmesi zorunlu olmaktadır. Ancak bu tali tedbirin yanında önemli olan, fazla işgücünün sanayii'e çekilebilmesi için bu sektörde istihdam imkânlarının yaratılması veya bu fazla işgücünün baraj, yol, kanal gibi ekonominin alt yapısını kurmada kullanabilmektir. Bu da ancak işgücü yoğunluğuna dayanan teknolojilerin kullanılmasıyla mümkün olacaktır.

Bilindiği gibi, az gelişmiş ülkeler teknolojilerini gelişmiş ülkelerden ithal etmektedirler. Daha doğru bir ifade ile modası geçmiş teknolojiler bu

ülkelere empoze edilmektedir. Gelişmiş ülkeler ise kendilerinden kıt olan işgücü unsurundan tasarruf edecek şekilde teknoloji kullanmaktadırlar. Halbuki az gelişmiş ülkelerde kıt olan unsur işgücü değil, sermayedir. Bu bakıdan teknoloji ithal ederken gayet dikkatli davranmak gerekmektedir.

Nihai çare olarak işsizliği önlemek için daha yüksek bir kalkınma hızı seçmek lüzumlu olmaktadır.

BİBLİYOGRAFYA

1. Kalkınma Plânı, birinci beş yıl 1963 - 1967 T.C. Başbakanlık Devlet Plânlama Teşkilâtı. Ankara Ocak 1963
2. Türkiye'de İnsangücü ihtiyaçları ve Eğitim Programlaması T.C. Başbakanlık Devlet Plânlama Teşkilâtı. Ankara Ekim 1962
3. Forecasting Educational Needs for Economic and Social Development Prof. Herbert S. Parnes OECD, MRP Project October 1962
4. Planning Education for Economic and Social Development Prof. Herbert S. Parnes OECD, MRP Project, September 1963

Dış Ülkelere İşgücü İhracının Memleket Kalkınması ve Sosyal Güvenlik Bakımından Etkileri

Dış Ülkelere İşgücü İhracının Memleket Kalkınması ve Sosyal Güvenlik Bakımından Etkileri

Mukbil Birerçin
İş ve İşçi Bulma Kurumu
Genel Müdür Yardımcısı

I. İŞSİZLİĞİ AZALTMAKTADIR :

Bilindiği gibi, memleketimizde nüfus % 3 oranında artmakta ve bu oluş köylerde geniş capta gizli, şehirlerde ise açık işsizliğe sebep olmaktadır. Nitekim, 5 Yıllık Kalkınma Plânında da bu şekilde 1,5 milyon işsiz tahmin edilmekte, nüfus se yatırım programları sonunda ancak 1972 yılında bu miktarın 700.000'e düşeceği hesaplanmaktadır. Eldeki bu istatistikî bilgiler göstermektedir ki, bugün için memleketimizdeki mevcut iş gücünün bir kısmını istihdam içinde kıymetlendirmeğe imkân görülmemektedir.

Nüfus, büyük çoğunluğu ile köylerde artmakta, bu hal köy aile ekonomisinin gücünü azaltmakta, zira işgücüne katılan insan gücü için köy istihsal piyasasında fazla istihdam söz konusu bulunmamakta, dolayisiyle köylerde yaşayan insan başına düşen yıllık gelir düşmekte ve bu şekilde meydana gelen gizli işsizlik, köylerde bir iktisadî itişe sebep olmakta diğer taraftan iktisadi zorunluk neticesinde köylerden şehirlere vaki olan göçler, büyük şehirlerde istihdam kapasitenin mahdut oluşu dolayisiyle açık işsizlik meydana getirmektedir.

Yıllık programların tatbikatı da göstermektedir ki, yıllık yatırımlar bilhassa özel sektörde, istihsal, imâlat ve hizmet alanından ziyade yapı işlerine kaymakta, bu da ancak muvakkat bir istindam yaratmaktadır. İstihdam dışındaki mevcut iş gücü ise geçimini sağlamak ve dolayisiyle geleceğini sağlamak ve dolayisiyle geleceğini emniyet altına alabilmek için devamlı iş aramak ve bulmak zorundadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, devamlı işçilik bakımından yıllık istihdam kapasitesi, bugün için talepleri karşılayamamaktadır. Memleket çapında olmasa da İş ve İşçi Bulma Kurumunun istatistikleri bu görüşü teyit etmektedir. Şöyle ki; Kurum 1963 yılında 375081 işçiyi işe yerleştirmiş ise de bunun ancak 105466 sı devamlı işçiliklerdir. 1964 yılının ilk altı ayı itibariyle de 14596 plâsmanın 42294'ü daimî işçiliktir.

Görülüyor ki Kurum bir yılda ortalama olarak 100.000 civarında işçiye devamlı iş bulabilmektedir. Buna mukabil, önümüzdeki yıllarda ayni miktarda vatandaşın dış ülkelere çalışmağa gönderileceği umulmaktadır. Netice olarak işsizliğin azaltılmasında, dışarıya işgücü ihracı küçümsenmiyecek oranda bir rol oynuyor, denilebilir.

II. MEMLEKET SANAYİİNE VASIFLI İŞÇİ TEMİN EDİLMEKTEDİR.

Plânlı kalkınma çabası içersinde bulunan memleketimizde yıllık yatırımlar neticesinde memleket sanayii sür'atle inkişaf etmekte ve düne nazaran çok fazla miktarda kalifiye işçiye ihtiyaç hissedilmektedir.

Bilindiği gibi, çeşitli endüstri kollarına vasıflı işçi yetiştirmek çok pahalı bir hizmettir. Bu itibarla memleket sanayiinin ilerideki ihtiyaçları göz önünde tutularak bu günden böyle bir eğitime girmeğe ve rezerve olarak vasıflı işçi temin etmeğe maddeten imkân yoktur.

Dış ülkelere işgücü ihracı bu yönden de yani kalkınan sanayiin muhtaç olacağı kalifiye işçiyi temin bakımından da başlı başına bir ehemmiyet arz etmekte, böylece her yıl gönderilen küçümsenmiyecek yekûndaki vasıfsız işçilerimiz, hariçte çeşitli endüstri kollarında çalışmak suretiyle vasıflı hale gelmek suretiyle, ileride memleket sanayiimizin kalifiye işçi ihtiyaçları rahatlıkla karşılanabilecektir.

III. YABANCI SERMAYENİN MEMLEKETİMİZDE İLERİDE YATIRIM YAPMASINA ÂMİL OLACAĞI ÜMİT EDİLEBİLİR.

Dış ülkelerde, işçi ücretlerinin memleketimize nazaran bir hayli yüksek olduğu bir gerçektir. Bugün yabancı ülkelerdeki işverenler, hariçten getirdikleri işçilere kendi işçilerine ödediği ücretleri aynen ödedikleri gibi, yol paralarını da ödemek kaydiyle büyük masrafları göze almaktadırlar.

Diğer taraftan istihsal edilen mal ve hizmetin maliyet hesaplarında işçi ücretlerinin büyük etkisi olduğu bilinen bir gerçektir. Bu itibarla, bir çok yabancı işverenler işgücünün çok ve tabiatiyle ücretlerin düşük olduğu ülkelerde yeni işletmeler açmağı daha iktisadî görebilir ve buna göre işlerini programlamayı düşünebilirler.

Bu gibi hallerde yabancı sermaye bir başka memlekette bir tesis kurmasını düşünürken, çeşitli iktisadî faktörler meyanında, o bölgedeki kalifiye işgücünü de birinci plânda nazarı itibara almaları ve daha açık bir deyimle işçi ücretlerinin düşük olduğu yabancı bir ülkede kalifiye işgücü mevcut ise yabancı sermaye yatırımı en müsait zemini bulmuş sayılır.

Bu nedenledir ki, yakın bir gelecekte bir kısım yabancı işverenlerin, yeteri kadar kalifiye işçi bulabilecekleri düşüncesiyle memleketimizde çeşitli işletmeler kurabilecekleri de ümit edilebilir.

IV. DÖVİZ PORTFÖYÜMÜZDE YARATACAĞI FERAHLIK.

Kasım 1964 ayı ortası itibariyle, 1961 yılından bu yana dış ülkelere Kurum kanaliyle 103,789 işçi gönderilmiştir. 20.000 civarında da Kurum aracılığı dışında gidip çalışmakta olanlar mevcut olduğuna, göre, bugün dış ülkelerde 120.000 vatandaşımız çalışmaktadır, denilebilir.

Şu hususu hemen ifade etmek yerinde olur ki; öncü olarak hariçte çalışan işçilerimiz, daha şimdiden diğer yabancı işçiler arasında, işe intibak, iş ahlâkı, işi kavrama bakımından temayüz etmiş ve yabancı işverenlerin teveccühüne mazhar olmuş bulunmaktadırlar. Bu nedenledir ki, önümüzdeki yıllarda ortalama 100.000 civarında dış ülkelere işçi sevk edileceği ve böylece 2 - 3 yıl sonunda hariçte yarım milyona yaklaşık Türk işçisi çalışmakta olacağı umulmaktadır.

Miktarın bu şekilde kısa bir gelecekte bu seviyeye yükselebileceğini ümit etmek, çok sevindirici bir keyfiyettir. Zira, bu işçilerin aldıkları ücretler itibariyle yıllık net tasarrufları 3,5 milyar Türk lirası civarında olacağı tahmin edilmektedir. En kötümser bir görüşle yıllık bu tasarrufların 1,5 milyar lirası dış ülkelerde tüketilse bile geri kalan 2 milyar Türk lirasının memleketimize döviz olarak gireceği bir gerçektir ki, sırf kazanılan bu dövizlerle dahi dış borçların yıllık taksitlerinin ödenebileceği neticesine varabiliriz.

Şüphe yok ki, işçi ücretlerinden elde edilecek bu dövizlerin memlekete kolaylıkla girmesinde 499 sayılı Kanunun büyük hissesi bulunmaktadır.

Bilindiği gibi bu kanun sayesinde resmî kur ile karaborsa arasındaki fark kalkmakta, daha açık bir ifade ile aradaki farka Hükûmetce prim ve-

Bu vesile ile çok önemli olan bir hususu da açıklamak lâzımdır.
rıda da belirtildiği gibi, tıbbî muayeneyi kazanmadıkça bir işçinin h
çalışmağa gitmesine imkân yoktur. Hal böyle iken sırası gelipte dave
len işçilerin bütün işlerini hemen tasfiye ederek Kuruma geldikleri
mekte ve bunlardan muayeneyi kazanamayanlar tabiatiyle işlerini de b
ğundan çok müşkül duruma girmektedirler. Bu itibarla işçilerimizin b
susu göz önünde bulundurmaları, ve ancak muayeneyi kazandıktan
işlerini tasfiye etmelidirler.

Dış ülkelere işgücü ihracının en büyük faydalarından biri de şüph
ki toplum kalkınmasındaki endirekt tesirleridir. Bilindiği gibi, toplun
kınması düşünülmekte ve bütün çabalar böylece köye yöneltilmektedir

Köylerimizin en kısa bir zamanda iktisaden kalkınması ve halkı
yal refaha kavuşmasında ise köy liderlerine büyük görevler düşmek
bu kadronun yetiştirilmesi icap etmektedir. Denilebilir ki bugün köy
namzetleri de toplum kalkınması yönünden en iyi bir şekilde yetiştiri
tedir. Zira, dış ülkelere gönderilenlerin büyük bir çoğunluğunu köylü
daşlarımız teşkil etmekte, binlerce köylerden çalışmak üzere dış ülk
giden bu sağlama suretiyle sosyal ve iktisadî yönlerden yeni görgü ve
ler kazanmaktadırlar.

Yakın bir gelecekte memlekete dönüşler başladıkta, her köyde yete
dar köy kalkınmasında rehberlik edecek bir liderler kadrosuna sahip
ğımız rahatlıkla ifade edilebilir.

Hülâsa : memleketimizin sür'atle iktisaden kalkınması ve halkı
sosyal refaha kavuşmasında, dış ülkelere işgücü ihracının küçümsenmi
bir vüs'atte etkisi olacağını hatırdan çıkarmamak ve buna göre sevk
temposunu her yıl artırmak için gereken bütün tedbirleri almak zor
yız.

Almanya'daki yabancı işçiler

Almanya'daki yabancı işçiler

Günter Stefan
DGB İcra Heyeti Üyesi

1958 senesinde Almanyada 123.000 yabancı işçi çalışmakta olduğu yapılan istatistiklerden anlaşılmıştır. Bu rakam çok çabuk bir artışla bu sene 1.000.000'un üstüne çıkmıştır. Almanyadaki işyerlerinde daha ziyade İtalyan, İspanyol, Yunan ve Türk işçileri çalışmaktadır.

1964 Haziranın sonunda yapılan istatistiklere göre 289.300 İtalyan, 144.300 İspanyol ve 143.000 Yunan işçisi Almanyada çalışmaktadır. Bu gruplar arasındaki orantı farkı seneden seneye değişmektedir. 1962 senesinde İtalyan işçileri Almanyada çalışan yabancı işçilerin % 40.6 sını teşkil ederken 1963 senesinde % 36.9 ve 1964 senesinde % 31 e düşmüştür. İtalyan işçilerinin azalmasına rağmen İspanyol ve Yunan işçilerinin sayıları artmıştır. 1962 senesinde İspanyol işçileri yabancı işçilerin % 13.3 teşkil ederken 1963 te % 14.5 ve 1964 senesinde ise % 15.5 yükselmiştir. Yunan işçileri de çok büyük bir artış göstererek 1962 de % 10.5 iken 1964 de % 15.4 yükselmiştir.

Bu gruplar arasında Almanyada çalışan Türk işçileri en çok artış gösteren bir grup olarak tesbit edilmiştir. 1964 Haziran ayı sonunda yapılan istatistiklerden 69.200 Türk işçisinin Almanyada çalıştığı anlaşılmıştır. Buda Almanyada çalışan yabancı işçilerin % 7.4 ne tekabül etmektedir. Halbuki 1963 senesinde yapılan istatistikte Almanyada 27.100 (% 3.3) Türk işçisi bulunmaktaydı.

Türkiyenin Almanyaya işçi göndermesi 1960 senesinde başlamıştır. Almanyaya gelen Türk işçilerinin 25.000'ni metal işkolunda, 16.000'ni inşaat ve 11.000'ni de maden ocaklarında çalışmaktadır. Türk işçilerinin dağılışları daha ziyade ağır endüstri merkezlerinde toplanmıştır. Nordrhein - Westfalen eyaletinde 27.0000, Baden - Wintemberg eyaletinde 16.000, geri kalan işçilerde diğer eyaletlerde çalışmaktadır.

Şimdiye kadar 7.000 Türk kadın işçisi Almanyada çalışmaya gelmiştir. Bu da Almanyada çalışan yabancı kadın işçilerin % 10 nuna tekabül etmektedir.

Alman Sendikaları yabancı işçileri kendi sendikalarına almak için geniş bir faaliyete geçmiştir.

Yabancı işçiler Almanyada çalışan bütün işçilerin % 4 nü teşkil etmektedir. Bu yabancı işçilerin Almanyadaki işyerlerinde eşit bir muameleye tâbi tutulması için, Almanya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB) derhal faaliyete geçmiştir.

DGB yabancı işçilerin Alman işçisine verilen ücret, sosyal ve diğer haklardan eşit olarak faydalanabilmesi için hükümet nezdinde teşebbüse geçmiştir. Yine DGB gelen yabancı işçilerin ücretlerinin, çalışma saatlerinin, aylık izinlerinin ve fazla mesailerinin bir mukaveleye bağlanmasını sağlamıştır.

Elde edilen tecrübelerden anlaşıldığına göre, yabancı işçilerin ücret politikası yanında iskan politikasıda mühim rol oynamaktadır. Eskiden beri Almanyada devam eden mesken sıkıntısı halen devam etmektedir. Alman Sendikaları bu vesile ile işverenlerin yabancı işçileri getirtmeden evvel bunları iskân edecek iyi yerlerin hazırlanmasını işverenlere duyurdular. Böylelikle de sendikaların dışardan gelen yabancı işçilere yatacak yerlerin hazırlanmasında yardımları dokunmuş oldu. Diğer taraftan Sendikalar ve işverenler halen bu iskân plânı üzerinde etüdler yapmaktadırlar. Zira Almanyada mesken problemi halen çözülmüş bir vaziyette değildir. Bundan evvelde olduğu gibi şimdi de Almanyada ev sıkıntısı mevcuttur.

DGB yabancı işçilerin yalnız iskan ve ücret problemlerinden daha başka problemlerinin olduğunu bilmektedir. Bu problemlere gerekildiği kadar önem verilmektedir. Birçok memleketlerden gelen yabancı işçiler, kendi vatanlarından tamamen ayrı bir yere gelmektedir. Endüstrisi ve iklimi, örf ve âdetleri ananeleri, sosyal yaşama şartları bir diğerinden farklı olduğu için kolayca alışamamaktadır. En büyük bir faktör ise çalışmaya gelen yabancılar Almancayı bilmediklerinden güçlük çekmektedirler. DGB bu problemleri çözmek için çok çalışmaktadır. DGB yabancı işçiler için lisan kursları yapmaktadır. Bu akşam kursları yabancı işçiler için çok faydalı olmaktadır.

Bu kurslar yabancı işçilerin menfaatı için yapılmasına rağmen yine de kalabalık kitle tarafından takip edilmemektedir.

Sendikaların yabancı işçilerle ilk defa temasları gazeteler vasıtası ile olmuştur. 1961 senesinde İtalyanca, İspanyolca ve Yunanca gazteler çıkarılmıştır. Yine bu gazeteler yabancı işçilere parasız olarak dağıtılmıştır. Böylelikle sendikalar yabancı işçileri kendilerine daha çok yaklaştırmış ve yabancı işçilerin sempatisini kazanmıştır. DGB Türk işçileri için ilk gazeteyi 1964 Eylülde çıkarmıştır. Bu gazetenin trajı şimdi 30.000'ni bulmuştur.

Yukarda bahsettiğimiz yalnız DGB merkezinden verilen yabancı gazetelerdir. Bunlardan başka diğer işkollarındaki sendikalarda kendi yabancı işçileri için gazeteler çıkarmaktadır.

Bu çıkarılan gazetelerin gayeleri yabancı işçilere, Almanyadaki ücret sistemlerini, işçi haklarını, iş saatlerini ve sendikaların rolünden bahsetmektir. DGB ve sendikalar yabancı işçiler için hafta sonu seminerleri tertip ederek işçileri eğitime tâbi, tutup aydınlatıyorlar, ve karşılaştıkları problemlerin çözümünde yardımcı oluyorlar. DGB İtalyan İşçi Konfederasyonu ile temasa geçmiş ve Almanyada İtalyan işçilerinin problemlerini çözmeye yardımcı olacak iki adet İtalyan işçi büroları kurmuştur. Yine İspanyol ve Yunan İşçileri için de birer tane büro kurulmuştur. Bunları ilerideki seneler yeni büroların açılması takip edecektir. DGB 1965 senesi içinde Almanyadaki Türk işçiler için bir büro açılmasına karar vermiştir. Bu büro bir Türk sendikacısı tarafından yönetilecektir. Büroyu idare eden sendikacının faal olması ve Almanca bilmesi lâzımdır. Yabancı yerlerden Almanya'ya gelmiş olan işçilerin çalışma şartlarına ve dil öğrenmelerine ihtimam gösterilmektedir.

Almanyada yabancı işçilerin kaldığı müddet zarfında kendilerine endüstri hakkında geniş çapta malûmat verilmektedir. Bu işçiler kendi memleketlerine döndükleri zaman edinmiş oldukları malûmatları ve bilgileri tatbik edebilirler. Bu işçilerin çok iyi evsafta yetiştirilmesi için Alman sendikaları çok gayret sarf etmektedir. Bu işçilerin yetişmesi bir uluslararası dayanışma veya yardım olarak da vasıflandırılır .DGB ve sendikalar yabancı işçilerin seminerle eğitilmesi hususunu ciddi olarak ele almışlardır.

Yabancı işçileri eğitme ve onları kalifiye haline yetiştirmeyi DGB ile sendikalar beraberce yürütmektedirler. DGB'nin Almanyada 300 tane şubesi ile sendikaların 1200 şubesi her zaman yabancı işçilerin karşılaştıkları pürüzlerin çözümünde yardımcı olmaktadır.

1964 senesi içinde büyük bir problem daha çıkmış bulunuyor. Yabancı işçilerin arasına sızan bazıları, komünist ve faşist propagandası paymakta-

dırlar. Evvelden beri bazı komünist ve faşist İtalyan sendikaları Alma da çalışan İtalyan işçileri için bürolar açarak işçiler arasına sızarak k nizm ve faşist propagandası yapmakta idiler. Bu bürolar faaliyetlerini g leterek Türkçe, İtalyanca, İspanyolca ve Yunanca gazeteler, reklamlar v roşürler dağıtarak işçileri komünist yapmak istemektedirler. Yine Pra Budapeşte radyoları ile her dille propaganda yayınları yapmaktadırlar.

Buna karşılık Almanya radyoları Türçe, İtalyanca, İspanyolca Yunanca yayınlar yaparak işçilerin komünist propagandasına aldanman rını temine çalışmaktadır. Alman Sendikaları gazeteler, reklamlar broşüler çıkararak komünist ve faşist propagandasının önüne geçmek komünistlerin işçiler arasına sızmasını önlemek için çalışmaktadır. idare heyeti yine bu mesele ile ilgili olarak Berlinde yabancı işçilerin kati öğrenmeleri için seminerler açmak kararı vermiştir.

Yabancı işçilere memleketlerinden hareketlerinden önce, Alman sen cılığı, hayat tarzı, ve Alman hükümetinin genel politikası hakkında bilg rilmesi faydalı olacaktır. Sözü geçen konularda verilecek bilginin eks olması, işçinin yabancı bir diyarın şartlarına kolaylıkla intibak edebilm sağlıyacağından, muhakkak ki çok mühimdir. Bu alanda son zamanlarda yük bir gayret gösterilmekte olduğu da bilinmektedir.

Bir fikre göre gereken bilginin verilmesi işi, en sıhhatli şekliyle Al yada yapılabilir. Ancak bu noktada başka bir prolemle karşı karşıya k maktadır. Yaban işçilerin gurbette umumiyetle uzun zaman kalmak ist meleri lüzumlu bu bilgilerin Almanya'da verilmesine engel teşkil etm dir. İşverenler kısa bir süre çalışacağını bildikleri işçiler için bu külfete lanmak istememektedirler.

Diğer bir konu da yabancı işçilerin barındırılması meselesidir. Bazı n leketlerde yabancı işçiler için ayrı mahalleler inşa ettirilmekte ve onla arada, kendi dar muhitlerile baş başa bırakılmaktadır. Alman sendikala tatbikatın zararlı olduğuna kanidirler. Yabancı işçileri bulundukları me ketin sakinlerinden ayırmanın mahzurlu olacağını ileri sürerler. Bunu bancı diyarlarda çalışmakta olanlar için moral çöküntüsü tevlit edeceği dia ederler. Hakikat de bu merkezdedir. Birbirinden ayrı yaşayan iki ay miyet mensuplarının kaynaşabilmesi mümkün değildir. İnsanlar bir a yaşadıkları, omuz omuza çalıştıkları müddetçe birbirlerini anlıyabilir, yabilirler. Bu itibarla yabancı işçilerde memleket hasretini daima hatı cak böyle bir tatbikata tevessül edilmemesi fikri, Alman işçi teşkilatla şiddetle ve israrla savunulmaktadır.

Kabul etmek gerekir ki Türk işçilerinin Almanya'da uzun zaman ka ları, Alman işçi kardeşlerile kaynaşmaları her iki memleket ve millet y

rınadır. Türk işçilere kolaylık gösterilmesi, dertleriyle meşgul olunması için büyük bir mesai sarfedilmektedir.

Diğer bir problem de yabancı işçilerin Almanya'da uzun zaman kalmak istememelerinden doğmaktadır. Kimisi için Almanya kısa zamanda çok para biriktirebilecekleri bir memleket hüviyetindedir. Bu gibiler tatmin oldukları anda memleketlerine geri dönmeyi tercih etmektedirler. İstatistikler bu yola tevessül eden işçilerin çoğunlukta olduğunu ortaya koymaktadır. Son hesaplara göre yabancı işçilerin (% 61.9)'u bir yıl ve daha fazla bir süre için Almanya'da kalmış, bilâhare memleketlerine geri dönmüşlerdir. Üç sene ve daha fazla zaman için kalanların yüzde nisbeti ise sadece (% 21.6)'dır. Yabancı işçilerin Almanya'da uzun zaman kalmıyacakları fikri Alman kamu oyuna yerleşmiş bulunmaktadır. Bunun bazı menfi tesirleri olmaktadır. Meselâ işçilerin meslekî kurslara veya lisan derslerine tabî tutulması gerektiği fikri bir muhalefetle karşılaşmaktadır. Kısa zaman için ağır külfete katlanmanın nedenlerini izah etmek güç olmaktadır. Diğer taraftan Almanya'da uzun zaman kalmıyacağını bilen yabancı işçilere bu gibi meslekî kursları ve hatta lisan derslerini cazip gösterebilme imkânı da azalmakta veya bulunamamaktadır. Ancak kabul etmek gerekir ki, yabancı işçilerin kalış sürelerinin uzun olması her iki memleketin menfaati icabıdır.

Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB) ve Konfederasyon'a bağlı Sendikalar yabancı işçilerin problemlerini bütün cepheleriyle el almağa azimlidir. Bu konuda büyük gayret sarfedilmektedir. Kısa bir zaman içinde, Almanya'da işçi arasındaki tesanüt en mükemmel şekliyle gerçekleşecektir. Bunun inancı içindeyiz.

İktisadî Devlet Teşekkülleriyle müesseseleri ve iştirakları hakkında kanun

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Genel Gerekçe

Sınai üretimimizin takriben yarısına yakın bir kısmını sağlıyan ve 1962 yılı başında nezdlerinde çalışan işçi sayısı 170 bin ve memur sayısı 120 bin olan ve 1963 bütçe yılı başında kaydi aktif değerleri 36.8 milyarı bulan İktisadi Devlet Teşekkülleri, müesseseleri ve iştiraklerinin milli ekonomimiz içindeki yeri açıkça belli olmaktadır. Bu mühim yerine rağmen Iktisadi Devlet Teşekküllerinin mali bünyelerinin sıhhatli ve insicamlı olmak vasfını kaybetmesi, sermaye kifayetsizliği ve aşırı borç ve malîahenksizlikle dolu oluşları bugüne kadar olan çalışmalarını halk katında tatminkâr bir halde olmaktan çıkarmış ve teşekküller memleket ekonomisinde enflasyonist davranışların âmili olmuşlardır. 1960 yılında yürürlüğe konulan 154 sayılı Kanunla 5,4 milyar liralık borçları Hazine tarafından deruhte edilen ve 1961 yılından itibaren yatırım programlarının finansman kaynakları ile ahenkleştirilmesi suretiyle yatırımlarının ikmali teminat altına alınan teşekküllerin; beş yıllık kalkınma plânı devresinde % 7 kalkınma hızına ulaşmadan üzerlerine düşen vazife açıkça görülmektedir. Nitekim para fonu konsolidasyon toplantılarında Türk Hükümetini ciddi surette, işgal eden konuların başında, İktisadi Devlet Teşekküllerinin Türk ekonomisine yük olmaktan çıkarılıp bünyelerinde yapılacak hukuki, İdari ve mali ıslahatla daha fazla yatırım kaynağı yaratmalarını temin hususu meşgul etmiştir. Türk Hükümeti bu arzusuna ulaşmak için Hükümet gerekçesinde de belirtildiği üzere 3460 sayılı Kanunla kurulan ve 23 sayılı Kanunla yapılan tadilâttan sonra denetleme usulleri değiştirilen İktidi Devlet Teşekküllerinin reorganizasyonunu temin için 154 sayılı Kanuna 17 nci maddenin vaz'ını da temin etmiş ve bu maddedeki sarahate dayanılarak halen adetleri 170 e baliğ olan ve değişik kuruluşlarla meydana gelen İktisadi Devlet Teşekküllerinin reorganize edilmesi için yerli ve yabancı uzmanlara raporlar hazırlatmış ve hazırlanan raporların ışığı altında bir tasarının Maliye Bakanlığınca hazırlanması derpiş edilmiştir.

Teşekküllerin, müesseselerin ve iştiraklerinin reorganizasyonunun 3 üncü bölümünde tahakkuk edilebileceği bu tetkikler sonunda anlaşılmış bulunmaktadır. Birinci bölüm teşekküllerin kuruluşları, bütçelerinin ve yatırım programlarının hazırlanması ve tasdik edilmesi teşekküllerin, kendi fiyat politikalarını tesbit etmek üzere yetkili kılınmaları, Hükümet tarafından bunların fiyat politikalarına yapılacak müdahalelerden mütevellit zararların bütçeden karşılanması ve teşekküllerin ilgili bulundukları Bakanlıklarla hukuki bağlantılarını tesbit edecek bir (organik) kanun hazırlanması hususudur. Birlikte sunulan tasarı bu düşünce ile hazırlanmıştır.

Hükümet gerekçesi tetkik edildiği zaman görüleceği gibi 154 sayılı Kanunun 17 nci maddesi gereğince tasarının hazırlanmasından evvel yapılan çalışmalar sonunda; İktisadi Delvet Teşekküllerinin kuruluş ve işleyişlerinde tesbit edilen noksanlıkları şöylece özetlenebilmiştir.

a) Kuruluşların belli bir esasa bağlanmamış olmasından doğan düzensizlik

b) İdare ve denetiminin iyi işlememesi,

c) Sermaye ve finansman yetersizliği,

d) Koordinasyonsuzluk,

f) Muhasebe usullerinin yeknesak ve düzenli olmayışı.

Tesbit edilen bu noksanlıkların a, b, c ve d fıkralarında temas edilenleri, tetkik edilen tasarıda çarelere bağlanmak istenen noksanlıklardır. e bendinde temas edilen, sermaye ve finansman yetersizliği hususu, yüksek Meclisin tetkikine sunulmakta olan Devlet Yatırım Bankası Kanunu ile esaslara bağlanılmış; f bendindeki muhasebe usullerindeki yeknesaklığı ve düzeni temin etmek hususu ise reorganizasyon tasarısında sevk edilen bazı hükümlere paralel olarak hazırlanacak mevzuatla halledilmek üzere tâlik edilmiştir.

Başlangıçta da arz ettiğimiz üzere, 3460 sayılı Kanunun teşekküllerin kuruluşunda, organizasyon bakımından muayyen prensipler koymamış olması çok çeşitli idari ve hukuki bünyelere sahip teşekküller ortaya çıkmasına sebeb olmuştur. Halen mevcut teşebbüsleri 4 grup halinde incelemek mümkündür:

1. 3460 sayılı Kanuna tabi olan İktisadi Devlet Teşekkülleri (Sümerbank, Ziraat Bankası, Etibank, Toprak Mahsulleri Ofisi, Zirai Donatım Kurumu, Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu, PTT, Devlet Demiryolları, Devlet Malzeme Ofisi, Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri, Türkiye selüloz ve Kâğıt Fabrikaları İşletmesi ve Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu)

2. Milli Korunma Kanununun verdiği yetkiye istinaden kurulanlar (Petrol Ofisi, Et ve Balık Kurumu)

3. Özel kanunla kurulup ekonomik faaliyette bulunanlar (Milli Piyango, İller Bankası ve Amortisman ve Kredi Sandığı)

4. Ortaklıklar (Ortaklıklar iki bölümde toplanmış olup birinci bölümde özel kanunla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulanlar «Emlâk Kredi Bankası, Halk Bankası, Denizcilik Bankası, Vakıflar Bankası, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklıkları ve Türkiye Havayolları Anonim Ortaklıkları». Ticaret Kanununa göre kurulanlar, «Bunlar Devlet sermayesinin iştirak ettiği muhtelif ticari teşebbüsler olup sayıları 150 civarındadır.»)

Görülüyor ki, kuruluşları belli bir esasa bağlanmamış olmasından dolayı halen 36,8 milyarı bulan kaydi aktif değerlerinin temsilcisi teşekkül, müessese ve iştiraklerin arasında hukuki bir düzeni sağlamak mümkün olamamaktadır. Bu düzensizliğin seneler içinde yarattığı âtıl kapasitesinin, israf ve enflâsyonist eğilimleri zararlarını ayrıca izaha lüzum yoktur.

3460 sayılı Kanunla, teşekküllerin bağımsız olmaları hükmü sevk edildiği halde, teşekküller arasında organizasyon birliği bulunmadığı ve muhtelif kuruluş hallerinde değişik hükümler sevk edildiği ve siyasi kudreti elinde bulunduranlar, muhtelif maksatlarla teşekkül, müessese ve iştiraklerine müdahale ettiği için yerli ve yabancı uzmanların da belirttiği gibi; bugünkü yaşıyan hükümleri ve tatbikatı ile teşekküllerin muhtar bir bünyeye sahip olduklarını söylemek maalesef mümkün değildir. Sınai üretimimizin takriben yarısına yakın bir kısmını sağlıyan 290 bin kişinin çalıştığı yer olan teşekküllerin bünyelerine yapılan bu müdahalelerin, ekonomimize verdiği zararları 154 sayılı Kanunla konsolide edilen borçlarının 5,4 milyara ulaşmasında görmek mümkündür. Kaydi aktif değerleri 36,8 milyarı bulan teşekküllerin ödenmiş sermayelerinin sadece ..... milyar lira olması ve bu sebepten mali bünyelerindeki işletme ve yatırım sermayesi noksanlıklarının çok zayıf bir likidite durumu tevlidetmeleri hususuda teşekküllerin bağımsız olmamalarından ve muhtelif siyasi ve mahalli arzuları tatmin kaygusu ile kurulmuş olmasından ileri gelmektedir. Böylece teşekküller, kendi faaliyet konularıyle bazan ilgili olan ve çok defada hiçbir ilgisi bulunmayan iştiraklere zorlanmışlar ve bazan da bu iştirakler diğer iştirakleri finanse etmek hususunda tazyike maruz kalmışlardır.

Teşekküller arası çapraşık bir iştirakler ağının kurulması ve teşekküllerin bareme ve Sayıştay vizesine tâbi olmaması, İdare ve denetimlerinin ivi işlememesine ve Devlet personel rejimi içinde çok farklı esasların kabulüne yol açmıştır. Çok değişik hukuki bünyelere sahibolan teşekkül, müessese ve iştiraklerin muhtar olmamaları ve değişik siyasi tesirlerle meydana getiril-

miş olmalarının tabii bir mahzuru da teşekkül bünyelerinde âtıl enerji olarak ifade edebileceğimiz çok sayıda personelin yer alması hususu olmuştur. Bir bakıma teşekküller, istihdam meselesinin halli kaygusunda bulunan kişilerin, kaygularını izale edecekleri yerler haline gelmiş, personellerin çoğaltılmasında bulunan kişilerin, kaygularını izale edecekleri yerler haline gelmiş, personellerin çoğaltılması ise rantabilitelerini azaltmış ve tahakkuk eden yüksek maliyetler teşekkül bünyelerine zararlar iras etmiştir.

Teşekküllerle, denetenler ve icra uzvu arasında yanlış bağların kurulması ve teşekküllerin bünyelerinde kurulan müesseselerle, teşekküller arasındaki hukuki rabıtaların, mesuliyetin ve karar süresinin parçalanmasına yol açacak kadar karışık bulunması; 3460 syılı Kanunu nHükümetçe hazırlanan gerekçesinde belirtilen maksatlarına ulaşmayı mümkün kılmamıştır.

Gerçek olan husus şudur ki, Türk Devleti onbeş senelik bir plânlı devir içinde karma ekonomi kurallarına uygun olarak % 7 kalkınma hızına ulaşmayı amaç edinmiştir. İktisadi Devlet Teşekkülleri plânın ekonomi devresinde özel sektörün yatırımlarına muvazi bir yatırım gayreti içine girecek ve plânın tedbirler bölümündeki hususlarına riayet edilecektir. Kabul edilen plâna göre İktisadi Devlet Ieşekküllerinin işletme vermemeleri ve gerekli yatırımları esas itibariyle kendi fonlariyle gerçekleştirmeleri, plânın ana ilkelerinden biridir. Bu bakımdan gelirlerini artırmak için her türlü çabayı göstermeleri gerekmektedir. Binaenaleyh İktisadi Devlet Teşekkülleri ve iştiraklerinin reorganize edilmesi için 154 sayılı Kanunun 17 nci maddesi ile kendisine verilen vazifeyi ifa ederken Hükümet, şu esaslara dikkat etmelidir.

a) Fiyat politikasının uygulanmasına geçilmeli, teşekkülleri ürettikleri imal ve hizmet fiyatlarını kendileri tesbit etmeli, temel mal ve hizmet fiyatlarına Hükümetçe müdahale olunduğu zaman teşekküllerin bu yüzden uğradıkları zararlar bütçeden karşılanmalı.

b) Fiyat tesbitinde kapasitenin tam kullanılması ve modern işletmecililik esasları göz önünde tutulmalı,

c) Finansman programlarının uygulanmasında teşekkül kaynaklarından yatırıma harcanacak kısımların gerçekleşmesi temin edilmeli.

e) İşletmelerde kullanılmıyan eski malzeme ve hurdaların kullanılması veya satılması temin eedilmelidir.

Tetkik edilen tasarının, yukardan beri arz ettiğimiz esaslara uygunluğu komisyonumuzca tartışılan temel hükümlerinden birisi de, üçüncü maddenin üçüncü fıkrası olmuştur. Tasarı (Kamu hizmeti niteliğini taşıyan alanlarda teşekkül kurulamaz) hükmünü sevk etmiş bulunmaktadır. Bu hüküm, (Da-

ha ziyade kamu hizmeti niteliğini taşıyan alanlarda teşekkül kurulamıyacağı) şeklinde anlaşılması lâzımgelir. Bununla beraber kamu hizmeti deyiminin idare hukuki literatör ve tatbikatında değişik anlamlara yol açtığı nazara alınarak ve modern devletin deruhte ettiği hizmetlerin hududu her geçen gün değişik anlamlara tâbi olduğu düşünülerek bu gerekçede âmme hizmeti - niteliğinin mana ve hududunda bir anlayış beraberliğine varma lüzumu hissedilmiştir.

Anayasamıza göre Devletin gayesi, ferdi hakları sosyal adalet anlayışı ve şartları içinde tahakkuk ve temin ettirmektir. Bu sebeple Türk Devleti (fertçi olduğu kadar, muasır medeniyetin yarattığı sayısız ihtiyaçları temin edebilmek maksadı sınırlı olarak (toplumcu) dur. Böylece hakların ayrılığı esası yerine, hakların el birliği kaidesi iltifat görmüş ve ikinci maddede Türkiye Cumhuriyetinin vasfı tayin edilirken «Türkiye Cumhuriyeti insan haklarına ve başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, milli demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir. Denmek suretiyle Fransız ihtilâlinin âmme kudreti mefhumunun karşısına vaz ettiği ferdiyetçilik ve ihtilâl hakkı müessesesi ile sosyal Devlet fikri birlikte yer almıştır. Sosyal Devlet fikrinin, realist hukuk anlayışı ile içtimai tesanüt fikrine ulaştığı da ifade edilebilir. Böylece liberallerin, doktirinde yer alan (Devlet zarureti dolayısiyle bir teşebbüse girişirse şartlarının hususi teşebbüse benzer olması lüzumu) iltifat görmemiştir. Yalnız hemen ilâve etmek lâzımdır ki Anayasamız, âmme kudretini, temel insan haklarının, tahakkuku şart ve sınırı ile kabul ettiği için, sosyal Devlet anlayışını özel sektöre ait teşebbüs fikrinin ret ve inkârı hüviyeti ile de vazetmemiştir. Hukuk Literatüründe geniş mânası ile kamu hizmeti: (Bir kamu idare veya müessesesi tarafından doğrudan doğruya veya böyle bir idarenin nezareti altında kamu ihtiyaçları ve menfaatlerini tatmin ve temin etme maksadıyla girişilen teşebbüsler) olarak dar manada ise kamu idare veya müesseselerinin kamu hukukuna mahsus usuller dairesinde ve hukuktan doğan yetkilere dayanılarak gösterdiği faaliyetler ve yaptığı hizmetler) olarak tarif edilmektedir.

Doktrinde geniş tartışmalara yol açan bu anlayış farklarına rağmen kamu hizmetini, Devletin var oluş sebebi, yürütme kuvvetinin, insan ve toplumun mutluluğu için yapması gereken faaliyet olarak ifadede birleştiği acıkça görülmektedir.

Yeni Anayasa nizamı içinde kamu hizmetinin anlayış sınırı şöyle olmalıdır.

Devlet, ekonomik, toplumcu ve kültürel kalkınmayı demokratik yollarla gerçekleştirmek, bu maksatla milli tasarrufu artırmak, yatırımları toplum yararının gerektirdiği tercihlere tevcih etmek ve bu maksatla kalkınma plân-

larını yapmakla vazifeli bulunduğuna göre Devletin gayesi, Türkleri insan olma haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesine ulaştırmak, bu seviyeyi muhafaza ve idame ettirmek olarak hulâsa edilebilir. Bu manada kamu hizmeti deyimi, çok geniş bir alanı çevreler. Deyimi dar manada tesbit edersek (icranın Anayasanın emrettiği esaslar ve plân içinde ve mali kaynaklarının yetersizliği ölçüsünde gösterdiği faaliyet ve yaptığı hizmetler) diye tarif etmemiz mümkündür. İcra, bu faaliyet ve hizmetlerinde plân esaslariyle sınırlıdır. Binaenaleyh bir hizmetin mahiyetini tesbit için esas kriter;

Plânın derpiş ettiği karma ekonomi sistemi içinde icranın,

1. Tatminsiz bir kamu ihtiyacının mevcudiyetini,
2. İhtiyacın cevapsız kalmasının kamu düzenini sarsacağını,
3. Tatminsiz kamu ihtiyacının devamlılığını,

Tesbit etmesi ve yaşama organından bu hizmetin hususi bir kuruluşla ve iktisadi Devlet Teşekküllerinin çerçeve kanunu olarak kabul buyurulacak (Temel kanun) hükümlerine uygun bir hukuki bünye içinde kurulması hakkında karar istemesi ve bu talebin kanunlaşmasına bağlıdır.

Maddenin tatbikatında yürütme ve yasama organlarının müdahaleci bir anlayıştan ziyade karma ekonomi kuralları anlayışı içinde hareket edeceğini beklemek lâzımgelir.

Tasarının, tetkik ettiğimiz maddeleriyle, özlemi duyulan muhtar, düzenli daha fazla yatırım kaynağı yaratmak için kârlılık ve verimlilik esaslarına uygun hareket eden İktisadi Devlet Teşekküllerinin kuruluş va esaslarına uygun hareket eden İktisadi Devlet Teşekküllerinin kuruluş ve çalışmalarını temin etmek üzere hazırlandığında komisyonumuz beraberdir. Tasarının, teşekküllerin, müesseselerinin iştiraklerinin yönetimleri ile ilgili hükümlerinde bu sebeple dikkatle durulmuş; yönetimle ilgili kişilerin başka işlerle meşgul olmamaları, özlük haklarının teminat altında bulunması ve özel sektörün imkânlarına paralel olarak imkânlara sahip kılınması hükümlerinde bazı değişiklikler yapılmış ve bu kişilerin ancak halen yürürlükte bulunan 3460 sayılı Kanunun tatbik şeklini gösterir tüzüğün 9 uncu maddesinde yazılı işleri yapabilmesine istisnai olarak cevaz verilmiş ve yönetim kurullarının, hatırlı kişilerin yer alacağı olmasından ziyade, karar vermek ve denetme gücünü şahında toplıyabilen kişilerden seçilmesini, milli ekonomimize yararlı olabileceği, aksi halde bu kanunun tatbikatının dahi beklenilen neticeyi vermesinin mümkün olmıyacağı fikrinde mutabakata varmıştır.

Tasarının maddelerinde komisyonumuzca yapılan değişikliklerin gerekçeleri ayrıca sunulmuş bulunmaktadır. Tasarı bu değişiklikleri ile birlikte yüksek tasviplerinize sunulur.

İktisadî Devlet Teşekkülleriyle müesseseleri ve iştirakları hakkında kanun

Kanun No: 440 **Kabul Tarihi : 12/3/1964**

BÖLÜM : I

Genel Hükümler

Tarifler

Madde 1 — İktisadi Devlet Teşekkülleri; sermayelerinin yarısından fazlası tek başına veya birlikte Devlete «Genel ve katma bütçeli idarelere) ve İktisadi Devlet Teşekküllerine ait olup, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan ve kuruluş kanunlarında bu kanuna tâbi olacakları belirtilen teşebbüslerdir.

Devlet ve teşekkül iştirakleri, Devlet ve İktisadi Devlet Teşekküllerinin sermayelerinin yarısına veya daha azına sahip bulundukları, özel hukuk hükümlerine göre kurulan ortaklıklardaki hisselerdir.

Bu kanunda geçen «Teşekkül» deyimi İktisadi Devlet Teşekküllerini «iştirak» deyimi Devlet ve İktisadi Devlet Teşekkülü iştiraklerini, «Müessese»

deyimi sermayesinin tamamı Devlete ait olan teşekküller bağlı ve tüzel kişiliği haiz işletme ve işletmeler grupunu, «Bakanlık» deyimi teşekküllerin kanuna göre ilgili bulundukları bakanlıkları, «Tüzük» deyimi, bu kanunun uygulanmasını gösteren tüzüğü ifade eder.

AMAÇ ve KONU

Madde 2 —

A) Amaç :

Bu kanunun amacı, İktisadi Devlet Teşekkülleriyle müesseseleri ve iştiraklerin ulusal ekonomimize faydalı olabilmesi için özerk bir tarzda, karma ekonominin kurallarına ve ekonomik gereklere uygun olarak yöneltilmelerini, kârlılık ve verimlilik anlayışı içinde çalışmak ve sermaye birikimine yardım etmek suretiyle daha fazla yatırım kaynağı yaratmalarını ve bu amaca ulaşmak için denetlenmelerini sağlamaktır.

B) Konu :

İktisadi Devlet Teşekkülleriyle müesseselerinin kuruluş, yönetim ve denetimi ve iştiraklerin yapılması ve yönetimi bu kanuna göre düzenlenir ve yürütülür.

TEŞEKKÜLLERİN KURULUŞU

Madde 3 — Teşekküller tüzel kişiliği sahip ve faaliyetlerinde özerktirler.

Teşekküller özel kanunla kurulurlar ve bu kanun ile kuruluş kanunlarının saklı tuttukları hususlar dışında özel hukuk hükümlerine tabidirler. Sorumlulukları sermayeleri ile sınırlıdır.

Teşekküller ve müesseseleri Genel Muhasebe, Devlet alım - satım ve ihaleleriyle Devlet inşaatının tâbi bulunduğu mevzuat hükümlerine ve Sayıştay'ın denetimine tâbi değildir.

Durumları 2 nci maddenin 1 inci fıkrasında belli edilen amaçları başarmaya devamlı olarak elverişli bulunmıyan teşebbüsler, İktisadi Devlet Teşekkülü olarak kurulamazlar.

Teşekküllerin ilgili oldukları Bakanlıklar kanunla belli edilir.

İŞTİRAKLER

Madde 4 — Devlet iştirakleri kanunla, Teşekkül iştirakleri Bakanlar Kurulu kararı ile olur.

Teşekküller, kuruluş kanunlarında belli edilen maksat ve gayeleriyle ilgili olmıyan ortaklıklara katılamazlar.

Kanunla yapılmış Devlet iştiraklerinin devir veya tasfiyesi kanunla, ve raset ve sair yollarla meydana gelmiş Devlet iştirakleriyle Teşekkül iştiraklerinin devir veya tasfiyesi Bakanlar Kurulu kararıyle yapılır.

İŞTİRAKLERİN YAPILMASI, DEVİR ve TASFİYESİ

Madde 5 — Devlet iştiraklerinin mülkiyet ve intifal Hazineye, Teşekkül iştiraklerinin mülkiyet ve intifaı teşekküle aittir. Ancak diğer gerçek ve tüzel kişilerin sermaye hisseleri üzerindeki hakları saklıdır. Teşekküllerin yönetim kurulları kendi iştiraklerinin yapılması, devir veya tasfiyesi hususunda Bakanlar Kuruluna teklif yapmakla görevlidir. Kendisini ilgilendiren hallerde Devlet Yatırım Bankası da bu hususta teklifte bulunabilir.

Kanun çıkarılması gerekmiyen Devlet iştirakleriyle Teşekkül iştiraklerinin devir ve tasfiyesi için Bakanlar Kurulunca Devlet Yatırım Bankası görevlendirilebilir.

Madde 6 — Devlet veya teşekküllerin iştirak ettiği ortaklıklardaki kamu hissesinin % 50 nin üstüne çıkması halinde şirket, bu durumun hasıl olduğu takvim yılını takip eden üç yıl için eski statüsü ile yöneltilir. Kamu hissesi bu müddetin sonunda % 50 nin altına düşürülemediği takdirde ortaklık iktisadi Devlet Teşekkülü haline getirilir.

BÖLÜM : II

Teşekkül ve Müesseseler

A) TEŞEKKÜLLER

Yönetim konusunda yetkili organlar

Madde 7 — Teşekküller kanun ve tüzük hükümleri ile yönetim kurullarının kararları dahilinde Genel Müdür tarafından yönetilir.

Yönetim Kurulu ve Genel Müdürün görev, yetki ve sorumlulukları kuruluş kanunlarında ve tüzükte belirtilir.

YÖNETİM KURULU

Madde 8 — Yönetim Kurulu teşekküllerin karar organı olup teşekkülün en yüksek seviyede yönetme ve karar alma yetki ve sorumluluğunu taşır.

Teşekkül bünyesinden Yönetim Kuruluna katılacak görevliler her teşek-

külün kuruluş kanununda gösterilir ve sayıları Genel Müdür dahil üçten fazla olamaz.

Yönetim kurullarına ilgili Bakanlığın inhası ile Bakanlar Kurulunca tayin edilen bir üye ve Maliye Bakanlığının inhası ile Bakanlar Kurulunca tayin edilecek bir üye katılır.

Yönetim Kurullarına Bakanlar Kurulunca atanacak üyelerinin, Genel Müdür yardımcılarında aranan niteliklerde olmaları şarttır.

Sanayii, tarım ve ulaştırma alanlarında çalışan teşekküllerden geniş ölçüde işçi çalıştıranların yönetim kurullarında bir işçi ye bulunur. Yönetim Kurulunda işçi üye bulunacak teşekkül, teşekklün özel kanununda belirtilir. İşçi üye, bu görevi devam ettiği sürece ücretsiz izinli sayılır. İşçi üyenin seçim şekli tüzükte gösterilir.

Üyelik için bu kanunda aranan nitelikleri yitirenler, atanmaları ve seçilmelerindeki usule göre süre dolmadan da değiştirliebilirler.

Bakanlar Kurulunca atanacak üyeler, Bakanlıklar teşkilâtından veya dışarıdan seçilebilirler.

Genel, katma ve özel bütçeli idarelerin ve kamu iktisadi teşebbüslerinin barem içi ve barem dışı kadrolarından Yönetim Kuruluna getirilenlerin görevleri ile ilgileri kesilir. Görev süreleri terfilerine sayılır. Görevli tarafından ödenmesi gerekli katılma paylarını ödemeleri kaydiyle emeklilik ve diğer sosyal hakları devam eder.

T.C. Ziraat Bankası Yönetim Kuruluna, Tarım Kooperatiflerince seçilecek bir üye bu maddedeki şartlarla katılır.

Özel sermaye, teşekküllerdeki hissesi % 15 i aştığı takdirde yönetim kurullarında bir üye bulundurabilir.

Özel sermaye hissesi sahipleri tarafından seçilenler dışında kalan yönetim kurulu üyeleri birden fazla Teşekkül veya diğer kamu iktisadi teşebbüsünün Yönetim Kurulunda üye olarak çalışamazlar, çalışmalarını devamlı olarak teşekküle hasrederler, başka hiçbir işle meşgul olamazlar.

Özel sermaye hissesi temsilcisi hariç, rakip kuruluşlarda menfaat bağları bulunanlar Yönetim Kurulu üyesi olamazlar.

İLGİLİ BAKANLIKLAR

Madde 9 — Teşekkülün ilgili olduğu Bakanlık; Teşekkül çalışmalarının kanun ve tüzük hükümlerine uygun olarak yürtülmesini gözetmekle görevlidir.

Bu maksatla ilgili Bakanlıklar, gerekli hallerde teşekküllerin hesaplarını ve işlemlerini teftişe, icabında tahkike tâbi tutmaya ve bunlar nezdinde iktisadi ve mali durum tesbitleri yaptırmaya yetkilidirler.

GENEL MÜDÜRLER ve YARDIMCILARI

Madde 10 — Teşekküllerin genel müdürleri ve sayısı özel kanunlarda belli edilen genel müdür yardımcıları ilgili Bakanın inhası üzerine Bakanlar kurulunca atanırlar. Bunlar tayinlerindeki usule göre değiştirilebilirler.

Genel Müdür Yönetim Kurulunun başkanlığını yapar. İdare ve kaza mercilerinde ve üçüncü şahıslara karşı Teşekkülü temsil eder. Temsil yetkisini gerektiğin de genel hükümlere göre devredebilir.

Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcısı olabilmek için :

a) İktisadi veya mesleki alanda yüksek öğrenim yapmış olmak,

b) Genel Müdürlük ve yardımcılık görevlerini yerine getirebilecek ehliyet, bilgi ve tecrübe sahibi olmak,

c) Memurin Kanununun 4 üncü maddesinin (B), (C), (H), (V) fıkralarındaki niteliklere sahip bulunmak gereklidir.

B) MÜESSESELER

Müesseselerin kuruluşu

Madde 11 — Sermayesinin tamamı Devlete ait teşekküller, işletmelerini kendilerine bağlı, tüzel kişiliği haiz müesseseler olarak teşkilâtlandırmaya mecburdurlar. Ancak Bakanlar Kurulu gerekli hallerde bir işletmeyi bu mecburiyet dışına çıkarabilir.

Müesseseler, çalışma konuları, nitelikleri ve kuruluş yerleri bakımından bağımsız olarak yönetilmesi faydalı bulunan bir veya daha fazla işletmeyi ihtiva ederler.

Müesseseler bağlı oldukları teşekkülün yönetim kurulu kararıyle kurulur. Buna ait kararda mümessilleri:

a) Ticaret unvanı ve idare merkezi,
b) Sorumluluklarının sermaye ile sınırlı olduğu,
c) Çalışma konuları,
d) Nominal ve ödenmiş sermayeleri tutarı,
e) Ödenmiş sermayenin ne kadarının aynı olduğu belirtilir.

Bu kararların ticaret sicilinde kayıt ve ilânı ile tüzel kişilik doğar.

Müesseselerin statüleri aynı usule göre değiştirilebilir. Ancak, sermaye azaltılması hususundaki kararlar ticaret sicilinde kayıt ve ilândan bir sene sonra uygulanır.

Müesseselerin borçları için ancak bunların acze düşmeleri halinde ve yalnız ödenmemiş sermayeleri kadar teşekküller aleyhine kovuşturma yapılabilir. Teşekküllerin müesseselere kefil olmaları gibi bir akitle bağlanmalarından doğan borçlar genel hükümlere tâbidir.

Müesseseler, kanunla limited veya anonim şirket haline getirilebilir veya bu şekildeki şirketlere devredilebilir.

İşletmelerin müessese haline getirilmesine ait işlemler bütün vergi, resim ve harclardan muaftır.

MÜESSESELERİN YÖNETİMİ

Madde 12 — Müesseseler, Teşekkül Yönetim Kurulunca atanacak bir müdür ve yönetim komitesi tarafından idare edilir.

Müdür yönetim komitesinin başkanı olup müesseseyi temsil eder.

Yönetim komitesi, Müessesenin en yüksek seviyedeki idarecileri arasından seçilen üç görevli ile kuruluş maksat ve gayesine göre geniş ölçüde işçi çalıştırdığı Bakanlar Kurulunca belli edilen müesseselerde bir işçi üyeden kuruludur. İşçi üyenin seçim şekli tüzükle gösterilir.

Yönetim komitesi kararları, karar gününü kovalıyan günden itibaren on gün içinde Teşekküle gönderilir.

C) PROGRAMLAR, BÜTÇELER - HESAPLAR KISA VE UZUN VADELİ PROGRAMLAR

Madde 13 — a) Teşekküller kalkınma plânını ve yıllık programlara uygun olarak uzun vâdeli ve yıllık yatırım ve finansman programları ile her yıl için işletme bütçesi hazırlarlar.

Yatırım ve finansman programlarının ne şekilde hazırlanacağı Maliye Bakanlığı tarafından Devlet Plânlama Teşkilâtının, Teşekküllerin ve Yüksek Denetleme Kurulunun mütalâaları da alınarak tesbit olunur.

İşletme bütçeleri her hesap dönemi için yıllık programdaki hedefler esas alınarak hazırlanır. eGrekli hallerde ilgili Bakanlık daha uzun devreler için işletme bütçesi hazırlanmasını istiyebilir.

b) Teşekküllerin yıllık yatırım ve finansman programları bu husustaki Bakanlar Kurulu kararının Bakanlıklarca kendilerine tebliği ile kesinleşir. Devlet Yatırım Bankası Kanunundaki hükümler saklıdır.

Teşekküllere ve müesseselerine ait işletme bütçeleri Teşekkül Yönetim Kurulunun kararı ile kesinleşir.

YATIRIM PROJELERİNİN HAZIRLANMASI ve İNCELENMESİ

Madde 14 — Teşekküller kalkınma plânına göre kendileri tarafından yapılması gereken yatırımlara ait mali, ekonomik ve teknik etütleri zamanında yaparak projelerini hazırlamakla yükümlüdürler.

Bir yıla ait olarak hazırlanan projeler bir önceki yılın Eylül ayı sonuna kadar ilgili Bakanlıklara gönderilir. Bakanlıklar, kendilerine gelen projeler üzerinde gerekli incelemeleri yaptıktan sonra bunları yıllık yatırım ve finansman programına dahil edilmek üzere aynı yılın Ekim ayı sonuna kadar Maliye Bakanlığına intikal ettirirler.

YILLIK YATIRIM ve FİNANSMAN PROGRAMLARI

Madde 15 — Teşekküllere ait yıllık genel yatırım ve finansman programı, Maliye Bakanlığı tarafından, Devlet Plânlama Teşkilâtının da mütalâası alınmak suretiyle hazırlanır. Buna ait incelemelerde finansman imkânları ve teşekküllerin yatırım kapasiteleri gözönünde tutulur. Hazırlanan genel yatırım ve finansman programı Bakanlar Kurulunca en geç ait olduğu yıldan önce gelen yılın Kasım ayı sonuna kadar incelenerek karara bağlanır.

Uzun vâdeli yatırım ve finansman programları ilgili Bakanlığın incelemesinden geçtikten sonra Maliye Bakanlığına ve Devlet Plânlama Teşkilâtına gönderilir ve incelemelerde nazara alınır.

Yıllık yatırım ve finansman programı üzerinde zaruri görülecek değişiklikler de programın hazırlanmasındaki usullere göre incelenir ve karara bağlanır.

KÜÇÜK TAMAMLAMA YATIRIMLARI ve İDAME ve YENİLEMELER

Madde 16 — Teşekküllerin öz kaynaklarından finanse edilmek kaydiyle proje maliyeti 5 milyon lirayı aşmıyan ve yapılmamaları halinde teşekküllerin verimli olarak çalışmalarını aksatacak mahiyette olan tamamlama yatırımları yönetim kurulunun teklifi, ilgili bakanlığın uygun görmesiyle; yapılmaları halinde teşekküllerin verimli olarak çalışmalarını aksatacak mahiyetteki ve yenileme yatırımları ise yönetim kurullarının kararı ile yapılır.

PROGRAM ve BÜTÇELERİN İLGİLİ YERLERE GÖNDERİLMESİ

Madde 17 — Kesinleşen genel yatırım ve finansman programlarının birer örneği Başbakanlıkça Devlet Plânlama Teşkilâtına ve Yüksek Denetleme Kuruluna, işletme bütçeleri ise teşekküllerce ilgili Bakanlığa ve Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir.

İŞLETME KOORDİNASYONU

Madde 18 — Teşekküllere bağlı müesseselerin ve teşekküllerin birbirleriyle ilgili faaliyetlerinde ahenkli çalışmaları esastır.

Bir teşekkülü müesseseleri arasındaki çalışma koordinasyonu teşekkülce, bir Bakanlıkla ilgili teşekküller arasındaki koordinasyon ilgili Bakanlık tarafından sağlanır.

Ayrı bakanlıklarla ilgili teşekküller arsaında koordinasyonu sağlamak üzere Başbakan Yardımcılarından birinin başkanlığında, Maliye Bakanı ve ilgili Bakanlar ve ilgili teşekkül genel müdürlerinin iştirakiyle toplantılar tertiplenir. Bu toplantılar gerekli hallerde ilgililer ve her halde altı ayda bir bütün teşekküllerin iştirakiyle yapılır. Bu toplantılarla ilgili sekreterlik işleri Sanayi Bakanlığınca yürütülür.

BİLÂNÇOLAR ve NETİCE HESAPLARI ve FAALİYET RAPORLARI

Madde 19 — Bilânçolar ve netice hesapları ilgili Bakanlık tarafından Maliye ve Ticaret Bakanlıkları ile Yüksek Denetleme Kurulunun mütalâaları alınmak suretiyle hazırlanan tip örneklere uygun olarak ait oldukları yılı kovalıyan dördüncü ayın sonuna kadar hazırlanır ve faaliyet raporlariyle birlikte Yüksek Denetleme Kuruluna gönderilir.

Teşekkül ve müesseselerce, kanunların gerektirdiği her türlü ihtiyat, karşılık ve provizyonların ayrılması mecburidir. İhtiyat ve provizyon ve karşılıkların nispetlerin ve hesap usullerinin teşekküllerin özel kanunlarında belli edilmemesi halinde genel hükümler uygulanır.

Faaliyet raporları yönetim kurulunca yıllık ve uzun vâdeli çalışma programlarına uygun olarak düzenlenir. Bu raporlarda, dönem çalışma sonuçları, program ve bütçelerle bunların mukayesesi, bütçe ve programlarda bulunduğu halde gerçekleştirilemiyen işler gerekçeleriyle gösterilir ve bunlara ait mali analizler yapılır.

D) DENETLEME

Denetleme

Madde 20 — Teşekküller ve müesseseler Yüksek Denetleme Kurulunun özel kanununun gösterilen esaslar dahilinde, bu kurulun, mali, idari ve teknik denetimine tabidir.

DENETLEME SONUÇLARININ SUNULMASI

Maddes 21 — Yüksek Denetleme Kurulu, teşekküllerin bir yıla ait hesap ve muameleleri üzerindeki incelemelerini en geç ertesi yılın Eylül ayı sonuna kadar tamamlıyarak bunlar hakkında düzenlenen raporları kendi aknunda gösterilen mercilere verir.

E) MUHASEBE SİSTEMLERİ, FAALİYET SINIRI, FİYAT VE TARİFELER, PERSONEL

Muhasebe sistemleri

Madde 22 — Teşekküllerin ve bunlara bağlı müesseselerin hesapları, maliyetleri, gerçek mali durumu ve işletme faaliyeti sonuçlarını açık muntazam aralıklarla verecek şekilde tutulur.

Madde 23 — Teşekküller kuruluş gayeleri dışında faaliyette bulunamazlar.

FALİYET SINIRI ve GAYE

FAALİYET SINIRI ve GAYE

Madde 23 — Teşekküller kuruluş gayeleri dışında faaliyette bulunamazlar.

İşletme ve idarede prensip kârlılık ve verimliliktir. Her teşekkül kendisine verilen sermayeyi ve sağlanan diğer kaynakları bu esasa göre kullanmaya ve değerlendirmeye mecburdur.

Teşekküllerin her türlü personeli bu prensibe uygun olarak gereken gayret ve basireti göstermekle yükümlüdür.

FİYAT ve TARİFELER

Madde 24 — Teşekküller mal ve hizmet fiyatlarını tesbitte serbesttirler.

Bu mal ve hizmetlerden temel mal ve hizmet mahiyetinde olanların fiyatları gerektiğinde Bakanlar Kurulunca tesbit edilebilir. Tesbit olunan fiyatlar maliyetin altında bulunduğu takdirde zarar, en geç ait olduğu yılı kovalıyan yılın genel bütçesine konulacak ödenekle kapatılır.

Zararın miktarı ilgili Bakanlık ve Maliye Bakanlığınca müştereken tesbit olunur.

Teşekküllere, Kalkınma Plânı ve yıllık programa aykırı olmamak kaydı ile Bakanlar Kurulunca verilecek görevlerden doğacak zararlar 2 nci fıkradaki esaslar dahilinde bütçeden karşılanır. Bu görevler teşekküllerin çalışma alanları dışında olamaz.

ATAMA ve İŞE ALMA

Madde 25 — Teşekküllerin personeli yönetim kurulları tarafından ata-

nır. Yönetim kurullarının bu yetkilerini alt kademelere kısmen vermeleri mümkündür.

Yönetim kurulu üyesi olan teşekkül personelinin atanması ilgili Bakanın inhası ile Bakanlar Kurulunca yapılır.

Her teşekkül için, kadro sınıflandırılması, idari ve teknik personelde aranacak nitelikler, işe alma, nakil, terfi, işe son verme ve disiplin cezaları gibi konuları düzenlemek üzere bir yönetmelik hazırlanır. Yönetmelik ilgili Bakanlığın tasvibi ile yürürlüğe girer.

DEVLET İŞTİRAKLERİNİN YÖNETİMİ

Madde 26 — Devlet hissesinin % 15 ten fazla olduğu ortaklıkların yönetim kurullarında Maliye Bakanlığını temsilen bir üye bulundurulabilir. Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte mevcut ortaklıkların kanun ve ana sözleşmelerindeki hükümler saklıdır.

Maliye Bakanlığı Türk Ticaret Kanunu gereğince ortakların haiz oldukları bütün haklara sahiptir; bunlar temsilcinin varlığı ileri sürülerek kayıtlanamaz.

Bakanlığı temsilcileri, bulundukları ortaklıkların faaliyetleri ve mali durumları hakkında, belirtilecek esaslara göre, Maliye Bakanlığına ve Devlet Yatırım Bankasına bilgi vermekle yükümlüdürler.

Maliye Bakanlığı temsilcileri bu Bakanlık veya ilgili Bakanlık mensupları arasından veya dışardan atanırlar.

Devletin iştiraki bulunan ortaklıkların en son yıla ait bilânço ve neticeye hesapları cetvelleri, genel bütçe gerekçesine eklenerek Büyük Millet Meclisine sunulur.

TEŞEKKÜL İŞTİRAKLERİNİN YÖNETİMİ

Madde 27 — Teşekkül hissesinin % 15 den fazla olduğu ortaklıkların yönetim kurullarında bir teşekkül temsilcisi bulundurulabilir.

Teşekkül, Türk Ticaret Kanunu gereğince ortakların haiz oldukları bütün haklara sahiptir, bunlar temsilcinin varlığı ileri sürülerek kayıtlanamaz.

Teşekkül temsilcileri, bulundukları ortaklığın faaliyetleri ve mali durumları hakkında, belirtilecek esaslara göre, Devlet Yatırım Bankasına ve teşekküle bilgi vermekle mükelleftirler.

Her teşekküle ait iştiraklerin bulunduğu ortaklıkların bilânço ve neti-

ce hesapları cetvelleri dördüncü ayın sonuna kadar hazırlanıp teşekkülle-rin yıllık bilânço ve netice hesapları cetvellerine bağlanır.

BÖLÜM : IV

Çeşitli hükümler

Teşekkül ve müessese mallarının ceza yönünden Devlet malı sayılmaları

Madde 28 — Teşekküllerin ve müesseselerin malları ve her çeşit mevcutları aleyhine işlenen suçlar Devlet malı aleyhine işlenmiş sayılır ve bunlar için Türk Ceza Kanununun bu fiillere mürettep cezaları uygulanır.

SÖZLEŞME İLE ÇALIŞTIRMA ve TAZMİNAT

Madde 29 — Teşekkül Genel Müdürleri, Genel Müdür yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri ve müessese müdürleri sözleşme ile çalıştırılabilir.

Teşekkül ve müesseselerin kârlılık ve verimliliğine müessir görevlerin sorumluluğunu taşıyan kadrolar olduğu, teşekkülün talebi, ilgili Bakanlığın teklifi üzerine Yüksek Denetleme Kurulu, Başbakanlık Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığının müspet mütalaâalarının alınmış olması şartı ile Bakanlar Kurulunca belli edilenlerde çalıştırılanlar için de birinci fıkra hükmü uygulanabilir.

Sözleşme ile verilecek ücretler Bakanlar Kurulunca tesbit edilen miktarları aşamaz.

Bu şekilde çalıştırılanlardan memurluktan gelenlerin mukaveleli hizmet süresi terfilerine sayılır ve ödenmesi gereken katılma paylarının tamamını ödemeleri kaydıyle emeklilik vesair hakları devam eder.

Özel sermaye tarafından seçilen yönetim kurulu üyesine toplantı başına verilecek huzur hakkı miktarı yönetim kurulunca belli edilir. Bu konudaki karara bahis konusu üye katılamaz.

Birinci fıkrada sayılan kimselerden mukavele ile çalıştırılamıyanlara 7244 sayılı kanun hükümlerine tâbi olmaksızın Bakanlar Kurulunca tesbit edilecek miktarda tazminat verilir.

İKRAMİYELER

Madde 30 — Teşekküllerin yönetim kurulu başkan ve üyeleri dahil olmak üzere her çeşit personeline (İşçiler dahil), geniş ölçüde işçi çalıştıran teşekküllerden Bakanlar Kurulunca belli edilenlerde kârın % 10 unu, bunlar dışında kalanlarda kârın % 5 ini geçmemek ve bir aylık ücret tutarını

aşmamak üzere yönetim kurulunun teklifi ve ilgili Bakanın onayı ile ikramiye verilebilir.

Kârlarından, yukarıki fıkra gereğince, ikramiye olarak ayrılacak meblâğlar bir aylık maaş veya ücret tutarında ikramiye verilmesine yetmiyen teşekküllerle fiyatları Bakanlar Kurulunca belli edilen mal ve hizmetlerin üretimi veya satışı ile uğraşan teşekküllerin her çeşit personeline ne suretle ikramiye verileceği hususu tüzükte gösterilir. Bu teşekküllerin her çeşit personeline verilecek ikramiye bir aylık maaş veya ücret tutarını aşamaz.

Görevlerinde olağanüstü gayet göstermek suretiyle kârlık veya verimliliği artıranlara veya işletme faaliyetlerine yararlı buluş getirenlere yönetim kurulunun teklifi ve ilgili bakanlığın onayı ile üç aylık ücret tutarına kadar ikramiye verilebilir. Bu sınırın üstünde ikramiyeye lâyık görülenler Bakanlar Kurulu kararı ile altı aylık ücret tutarını aşmamak üzere, 7244 sayılı Kanuna tabi olmaksızın ikramiye ve taktirnamenin verilmesine ait esaslar tüzükte belirtilir.

VEKALET ÜCRETLERİNİN DAĞITIMI

Madde 31 — Bu kanun hükümlerine tabi teşekkül ve müesseselerin hukuk işleri müdürlüğünde ve hukuk müşavirliklerinde çalışan müdür, müdür yardımcısı, hukuk müşaviri ve yardımcıları ile müşavir avukat, avukat, raportör avukatlara ve dava ve takip işlerinde çalışan ücretli personele; mahkeme ve icralarca teşekkül veya müessese lehine hükmedilip borçlusundan teşekkül veya müessese tarafından tahsil olunan vekâlet ücretlerinden teşekkül veya müesseseye kalan kısmı, 1389 sayılı kanun hükümleri uyarınca ve 7244 sayılı kanunda tayin edilen hadler dahilinde tevzi ve tediye olunur.

BAŞKA İŞ VE HİZMET YASAĞI

Madde 352 — Teşekküllerin yönetim kurulu başkan ve üyeleriyle müesseslerin yönetim komitesi başkan ve üyeleri ve kadroya dahil her çeşit idari ve teknik personeli başkan hiçbir işle meşgul olamazlar, ücretsiz de olsa sürekli veya geçici hiç bir hizmet kabul edemezler.

Özel sermaye temsilcisi hariç, yönetim kurulu başkan ve üyeleri yukarıdaki yasaklardan başka, çalıştıkları teşekküllerin faaliyet konusuna giren mal ve hizmetlerin istihsal ve ticareti işlerini şahısları adına veya ortak olarak yapamazlar. Bunların eşleri ile reşit olmayan füruları da aynı yasaklara tabidir.

Üniversite ve yüksek okullarda profesörlük ve öğretmenlik, orta derece-

li okullarda ve bu okullara bağlı birlik ve kurumlar tarafından açılacak kurslarda öğretmenlik, esas görevlerine halel gelmemesi ve yönetim kurulu ve yönetim komitesince uygun görülmesi şartiyle, bu maddede yazılı yasak hükmünün dışındadır.

Bu kanuna tâbi teşekküllerle bunlara bağlı müesseselerin, yönetim kurulu ve yönetim komitesi üyeleri, genel müdürler ve müessese müdürleri dışında kalan her türlü memurları iştirakin bulunduğu şehirde teşekkülün kifayetli memuru bulunmazsa bir başka yerdeki kifayetli personeli yönetim kurullarının muvafakatiyle, bu teşekküllerin iştiraklerinden yalnız birinin idare meclisinde, murakıplığında veya tasfiye memurluğunda bulunabilirler. Bunlara bu görevleri için iştirakçe verilecek ücret miktarı, yürürlükteki kanunların belirttiği sınırı aşıyorsa fazlası ana teşekküle irat kaydedilir.

İşçi Sigortaları Kurumu yönetim kurulunda veya teşekkülün faaliyetiyle ilgili sosyal, mesleki ve benzeri kuruluşlarla teşekkül mensuplarının sosyal ve yardım gayesi ile kurdukları dernek, sandık ve benzeri kuruluşların, yönetim ve denetim organlarında alınacak görevler bu maddede yazılı hizmet yasağı kapsamına girmez.

Bu madde hükümlerine aykırı hareket edenlerin işlerine son verilir. Ve aykırı hareketin devamı süresince teşekkülce ödenen her türlü özlük hakları iki kat olarak geri alınır.

SIRLARI MUHAFAZA MECBURİYETİ ve MEMURLARIN SUÇLARI

Madde 33 — Teşekküllerle müesseselerin paralarına ve para hükmündeki evrak ve senetlerine ve diğer mevcutlarına karşı ve bilânço, tutanak rapor ve benzeri her türlü belge ve defterleri üzerinde suç işliyen yönetim kurulu ve yönetim komitesi başkan ve üyeleriyle diğer her çeşit personeli, Devlet memurları hakkında uygulanan cezayı görürler.

Bunlar görevlerini yaptıkları sırada öğrendikleri sırlardan açıklanmasında zarar bulunanları makul bir sebebe dayanmaksızın açıklarsa bir aydan bir yıla kadar hapis ve bin liradan beş bin liraya kadar ağır paza cezası ile cezalandırılırlar. Haklarında bu kanuna tâbi teşekkül ve müesseselerde ve Devlet hizmetinde çalışmaktan mahrumiyet cezası verilebilir.

İSTİSNALAR ve SAKLI HÜKÜMLER

Madde 34 — 1. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası bu kanun hükümlerine tabi değildir.

2. a) Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunundan faydalanan gerçek ve tüzel kişilerle kurulmuş olan ortaklıklara ait kanun ve ana sözleşmeler ile,

b) Petrol Kanunundan faydalanan tüzel kişiliği haiz ortaklıklara ait kanun ve ana sözleşmeler hükümleri saklıdır.

TÜZÜK

Madde 35 — Bu kanunun uygulanmasını düzenlemek üzere, yürürlüğe girişinden itibaren altı ay içinde Maliye Bakanlığınca ilgili Bakanlıklar ve Yüksek Denetleme Kurulunun mütalâası alınarak bir tüzük hazırlanır ve yürürlüğe konulur.

KALDIRILAN HÜKÜMLER

Madde 36 - 3460 sayılı kanunla ek ve değişikliklerin ve teşekküllerin özel kanunlarındaki bu kanuna aykırı bütün hükümleri, 3659 sayılı kanunun 4621 sayılı kanunla değiştirilen 13 üncü maddesinin C,E ve G bentleri kaldırılmıştır.

İKTİSADİ DEVLET TEŞEKKÜLLERİNİ YENİDEN DÜZENLEME KOMİSTONU

Geçici Madde 1 — Bu kanun hükümlerine intibakı sağlamak için, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir ay içinde Maliye Bakanlığına bağlı olarak «İktisadi Devlet Teşekküllerini Yeniden Düzenleme Komisyonu» kurulur.

Bu komisyon Maliye, Sanayii ve Ticaret Bakanlıklariyle Devlet Plânlama Teşkilâtını ve Yüksek Denetleme Kurulunu ve Devlet Personel Dairesini temsil eden 6 üyeden kurulur. Teşekküllere ait hususlarda ilgili bakanlık temsilcisi komisyona üye olarak katılır. Komisyona Maliye Bakanlığı temsilcisi başkanlık eder. Bu komisyonda dairelerini temsil eden memurların daireleri ile bağı devam eder. Özlük hakları dairelerince ödenir.

Komisyon geçici olup kuruluşundan itibaren en fazla iki yıl içinde çalışmalarını bitirerek dağılır.

Komisyon, İktisadi Devlet Teşekkülleri hakkında her türlü incelemeyi yapabileceği gibi bu teşekküllerin memur ve müstahdemlerini özlük hakları teşekküllerince karşılanmak üzere geçici olarak çalıştırabilir. Veya dışardan mütehassıs veya yardımcı personel kullanabilir.

Komisyon üyelerine, uzmanlara ve diğer personele verilecek ücret ve diğer özlük hakları Bakanlar Kurulunca tayin olunur. Bu ödemeler 7244 sayılı kanuna tabi değildir. Komisyonun çalışma şekli Maliye Bakanlığınca kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren bir ay içinde bir yönetmelikle belli edilir. Komisyonca hazırlanacak rapor, teklif ve tavsiyeler Maliye Bakanlığına verilir.

KOMİSYONUN GÖREVLERİ ŞUNLARDIR

a) Teşekkülleri Kuruluş Kanununa intibak ettirmek için yapılacak çalışmaları koordine etmek,

b) Mevcut teşekkül, kurum, müessese ve ortaklıkları ayrı ayrı inceliyerek bunlara verilmesi gerekn hukukî bünye hakkında teklifte bunlara verilmesi gereken hukuki bünye hakkında teklifte bulunmak,

c) Teşekküllerin faaliyet sahalarını tesbit, mevcut müessese ve işletmelerin diğer teşekküllere devri veya bir teşekkülde toplanması hususunu incelemek ve bu konularda teklifte bulunmak,

d) Teşekküllerin mali bünyelerini incelemek ve bu konuda alınması gereken tedbirleri tesbit etmek,

e) Devlet ve teşekkül iştiraklerini incelemek, bunların tasfiyesi veya devri hususunda teklifte bulunmak,

f) Teşekküllerin aktif ve pasif kıymetlerinin yeniden değerlendirilmesine ait esasları tesbit etmek,

g) Muhasebe usullerinin ıslahı ve yeknesaklaştırılması için esaslar tesbit etmek,

h) Teşekküllerin bünyesinde yapılması gerekli teknik ve idari ıslahata ait incelemeleri yaptırmakve bu inceleme sonuçlarını toplıyarak alınması gereken tedbirler hakkında tavsiyelerde bulunmak,

i) Bu hususlarla ilgili olmak üzere lüzum görülecek diğer işleri yapmak,

j) Geçici 4 üncü madde uyarınca Bakanlıklardan gelen teşekküllerin kuruluş kanunlarını inceliyerek bunları koordine etmek ve 3 ay içinde Bakanlıklara iade etmek.

YENİDEN DEĞERLENDİRME

Geçici Madde 2 — İktisadi Devlet Teşekküllerinin bütün aktif ve pasifleri geçici 1 inci madde gereğince kurulan komisyon tarafından belli edilecekesaslara görey eniden değerlendirilir.

Sabit kıymetlerle ilgili aktif ve pasif unsurların yeniden değerlendirilmesinde ve bunlara ait amortismanların ayrılmasında Vergi Usul Kanunu hükümleri uygulanır.

DEVLET ve TEŞEKKÜL İŞTİRAKLERİNİN TASFİYESİ

Geçici madde 3 — Teşekkül iştiraklerinden teşekküllerin faaliyet konu-

ları dışında olanların tasfiyesi bu kanunun yayımı tarihinden başlıyarak 3 yıl içinde bitirilir. Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte mevcut Devlet iştiraklerinden devir ve tasfiyesine Bakanlar Kurulunca lüzum görülenler için Bakanlar Kurulunca üç yıl içinde devir ve tasfiyesi yetkisi verilmiştir. Bunlardan bu süre içinde devir ve tasfiye işlemine başlanılmamış olanların devir ve tasfiyeleri bu kanunun 5 inci maddesi hükümlerine tabidir.

TEŞEKKÜLLERİN ÖZEL KANUNLARI

Geçici madde 4 — Bu kanunun şümulüne giren teşekküllerin ilgili oldukları bakanlıklar, kendileriyle ilgili teşekküllerin kuruluş kanunlarını, en geç, bu kanunun yürürlüğe girdiği günden başlıyarak altı aylık sürenin sonuna kadar hazırlıyarak geçici 1 ınci madde ile kurulan komisyona vermek zorundadırlar.

Komisyonca incelenerek bakanlıklara iade edilen tasarılar, mütalâalariyle birlikte bunların kendilerine verilmesinden itibaren 15 gün içinde Bakanlar Kuruluna sunulur.

Bakanlar Kurulu, bunları üç ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sevk eder.

GEÇİCİ DÖNEMDE ORGANLAR

Geçici Madde 5 — Bu kanuna uygun olarak hazırlanacak kuruluş kanunları yürürlüğe girinceye kadar teşekküllerin yönetim organları bu kanuna göre kurulur. Teşekkül bünyesinden yönetim kuruluna katılacak üyeler ilgili bakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belli edilir.

Sanayii, tarım ve ulaştırma alanında çalışan teşekküllerden hangilerinin kurullarında işçi üyenin bulunacağı Bakanlar Kurulunca belli edilir.

Yönetim organlarının bu şekilde kurulması bu kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren iki ay içinde yapılır.

3460 ve 23 sayılı kanunlara tabi olup da bu kanunun şümulüne girmiyen kamu iktisadi teşebbüsleri ve kurumlar, kuruluş ve işleyişlerini düzenliyecek kanunlar yürürlüğe girinceye kadar 23 sayılı kanuna göre kurulan organlar tarafından yönetilir ve özel kanunlarında çalışmaları hakkında hüküm bulunmıyan hususlar, bu kanun hükümleri dahilinde düzenlenir.

Bu teşebbüs ve kurumlarda istihdam edilenler de bu kanunla tanınan haklardan yararlanırlar.

Bu teşebbüs ve kurumların genel müdür ve yardımcılariyle yönetim organları üyeleri ve müessese müdürleri hakkında 29 uncu madde hükmü uygunlanır.

GEÇİCİ DÖNEMDE DENETLEME

Geçici madde 6 — Kamu iktisadi teşebbüslerinin denetlenmesi ile ilgili

Yüksek Denetleme Kurulu hakkındaki Kanun yürürlüğe girinceye kadar 3460 ve 23 sayılı kanunların Yüksek Denetleme Kurulu ile ilgili hükümleri uygulanır.

21 İNCİ MADDE HÜKÜMLERİ SAKLIDIR.

Geçici madde 7 — İktisadi Devlet Teşekküllerine ait personel rejimi yeniden düzenleninceye kadar, bu kanunun 30 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkralarına göre verilecek ikramiye yerine, 7244 sayılı kanunun esasları dahilinde 3659 sayılı kanunun 4621 sayılı kanunla değiştirilmiş bulunan 13 üncü maddesinin (C),(E) ce (G) fıkralarında verilmesi hükme bağlanmış bulunan ikramiye, prim ve temettü verilir.

3659 sayılı Kanuna tabi olup da bu kanunun şümulüne girmiyen teşebbüs ve kurumların personeline, yeniden düzenlenecek personel rejimleri yürürlüğe girinceye kadar, 7244 sayılı Kanunun esasları dahilinde 3659 sayılı Kanunun 4621 sayılı Kanunla değiştirilen 13 üncü maddesinin (C), (E), ve (G) fıkralarında gösterilen ikramiye, prim ve temettü ödenmesine devam olunur.

BAKANLIKLARDA ÇALIŞAN TEŞEKKÜL ELEMANLARI

Geçici Madde 8 — İlgili bakanlıklar teşkilâtında kendilerine bir hizmet verilmiş ve verilecek olan teşekküller mensuplarına Yönetim Kurulu Başkan ve üyeleri hariç, münhasıran bu hizmetlerin ifasının temini için 32 inci maddenin 1 inci fıkrası hükmü; ilgili bakanlıkların Teşkilât Kanunu çıkıncaya kadar ve herhalde bu kanunun mer'iyet tarihinden itibaren üç yılı geçmemek şartı ile Bakanlar Kurulu kararı ile uygulanmıyabilir.

Ancak, bankacılık meslekinde yetişerek yeterlikleri görülmüş olanların Genel Müdür yardımcılığındaki müktesep hakları saklıdır.

Geçici Madde 9 — 23 sayılı Kanun hükümlerine göre seçim yolu ile Müdürler Kuruluna girmiş olanlar eski kadrolarına veya muadili bir göreve atanırlar.

YÜRÜRLÜK HÜKMÜ

Madde 37 — Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

YÜRÜTME HÜKMÜ

Madde 38 — Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

21.3.1964 Yayın tarihi

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi
331.8 DER 1965

— 1965