

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU



TÜRK - İŞ

7 inci GENEL KURULU

KOMİSYON
RAPORLARI

ANKARA 15 NİSAN

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi

-1-

TÜRK-İŞ TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

TÜZÜK TADİLİ VE TEŞKİLATLANDIRMA RAPORU

Sayın Başkan,
Sayın Delegeler,

Türk-İş Genel Kuruluna sunulmak üzere, Yönetim Kurulu Tüzük Mevzuat ve Teşkilâtlandırma konularının daha rahat ve etraflı bir şekilde müzakere edilebilmesi için, Genel Kurula katılacak delegeler arasından yukarıda belirtilen konularla ilgili olarak komisyonlar kurulmasına karar vermiştir.

Bu karar gereğince, Türk-İş tarafından yapılan yazılı davet üzerine 14.3.1968 günü saat 10 da Türk-İş Merkezinde, Genel Sekreter Halil Tunç'un başkanlığında yapılan toplantıda komisyonların kuruluş konusu görüşülmüştür. bu görüşme sonunda tüzük tadili ile teşkilâtlandırma çalışmalarının tek komisyon tarafından yürütülmesi uygun görülmüştür. Komisyona her kuruluş adına bir delegenin katılması kararlaştırılarak toplantıya son verilmiştir.

Bu karar uyarınca İsmail Aras (Toleyis), Ertan Andaş (Genel-İş), Erol Aykaş (Ges-İş), Haydar Özöğretmen (Şeker-İş), Vahap Güvenç (Teksif), Celal Bülbül (Harb-İş), "Celal Bülbül'ün yerine komisyon çalışmalarına Remzi Durukan katılmıştır". Mustafa Başoğlu (Sağlık-İ), Nusret Çoker (Kâğıt-İş), Kerim Akyüz (Ulaş-İş), Mustafa Patırna (Metal-İş), "komisyon çalışmalarına daha ziyade Recep Çakar katılmıştır", Mehmet Ali Çamurali (Yol-İş), Binali Yağışan (Tarım-İş), Mehmet Filizöz (Çimse-İş), Nazmi Ergil, (Tes-İş), Mehmet Ali Sarı (Likat-İş), Mehmet Şahin (Maden-İş), Ali Kaynak (Tez Büro-İş), in katılmasıyla toplanan tüzük tadili ve teşkilâtlandırma Komisyonu görev bölümünde:

Başkanlığa İsmail Aras, Başkan Vekilliğine Ertan Andaş, Raportörlüğe Erol Aykaş ve Sözcülüğe de Haydar Özöğretmeni seçerek Başkanlık Divanını teşekkül ettirmiştir. Erol Aykaş'ın toplantılara muntazaman katılamaması üzerine Komisyon raportörlük görevini Mustafa Başoğlu'na vermiştir.

Komisyonun her gün saat 14.00 de en az 10 üyenin katılmasıyla çalışmalarına devam etmesi kararlaştırılmış ve tüm çalışmalar bu karara uygun şekilde yürütülmüştür.

Komisyonumuz önce Tüzük Tadili çalışmalarını tamamlamış daha sonra Teşkilâtlandırma konusunu ele almıştır. Bu sebeple raporumuzda tüzük tadili teklifinden sonra Teşkilâtlandırma raporu sunulmaktadır.

İcra Kurulunun tüzük tadili ile ilgili hiç bir hazırlığı olmadığı ve herhangi bir teklifi de bulunmadığı anlaşıldıktan sonra Türk-İş'in 56 numaralı yayını olarak neşredilen Ana Tüzük Komisyon Üyelerine dağıtılarak Tüzük Tadili çalışmalarına geçilmiştir.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:....

331.8806

Demirba:

TÜR7

1966

./..

Tüzüğün tüm maddeleri, önce maddenin tümü okunmak suretiyle müzakeresi yapılmış, madde okunup oylandıktan sonra diğer maddenin görüşülmesine geçilmiştir. Ancak, Komisyonca lüzum görülen maddeler ertelenmek suretiyle bir kaç defa müzakeresi yapıldıktan sonra, son şekilleri tesbit edilmiştir.

Komisyon üyeleri ve müşahitlere hiç bir kısıntı yapmaksızın diledikleri kadar konuşmak imkânı verilmek suretiyle çok önemli olan tüzüğün herhangi bir atlamaya meydan verilmeksizin enine boyuna esaslı bir şekilde müzakeresinin yapılması komisyonca uygun görülmüştür.

Görüşmelerden sonra, mer'i tüzüğün gerek tanzim, gerek lisan bakımından yeterli olmadığı ve bazı konularda boşluklar bulunduğu tesbit edilmiştir. Tadil edilen maddelerle ilâve edilen maddeler yeniden mukayeseli bir şekilde müzakere edilerek sunduğumuz tasarı meydana getirilmiştir.

Komisyonumuz, hem Türk-İş'e yaraşır bir tüzük hem de uygulama meydana gelecek ihtiyaçları karşılamak bakımından çok titiz davranmayı çalışmalarda temel prensip olarak kabul etmiştir.

Tasarıda önce mer'i madde "mevcut şekli" deyimi ile yer almakta tadil edilen maddeye ait kısa gerekçe arzedilip sonra maddenin tadil edilmiş şekli "değişik şekli" deyimi altında sunulmaktadır. Rapor mer'i tüzüğün maddelerine sadık kalınarak düzenlenmiştir. Yeni maddeler ilgili yerlerde "yeni madde" başlığı ile takdim edilmektedir. Yeni maddelerin tüzüğe niçin ithal edilmek istendiği kısa gerekçelerle arzedilmiştir.

Tüzük tadil tasarısından sonra Teşkilâtlandırma Raporu sunulmuştur.

Gerçekten yorucu bir mesai sonunda hazırladığımız bu raporu sayın delegelerin tetkikine sunarken, faydalı bir hizmette bulunduğumuzu sanmaktayız. Bu sanımızın doğruluk derecesi, büyük Genel Kurulun tasarıya göstereceği iltifata bağlıdır.

Saygılarımızla,

TÜZÜK TADİLİ VE TEŞKİLATLANDIRMA KOMİSYONU

Başkan İsmail Aras (Toleyis)	Başkan Vekili Ertan Andaş (Genel-İş)	Raportör Mustafa Başoğlu (Sağlık-İş)	Sözcü Haydar Özöğretmen (Şeker-İş)
Vahap Güvenç (Teksif)	Erol Aykaş (Ges-İş)	Remzi Durukan (Harb-İş)	Nusret Çoker (Kâğıt-İş)
Recep Çakar (Metal-İş Fed.)	M. Ali Çamurali (Yol-İş Fed)	Mehmet Filizöz (Çimse-İş)	Nazmi Evgil (Tes-İş Fed)
M. Ali Sarı (Likat-İş)	Mehmet Şahin (Maden-İş Fed)	Ali Kaynak (Tez Büro-İş)	

1990

1990

five

78.
Pine

101

TÜZÜK TADİL TASARISI

TASARIYI TÜZÜK ŞEKLİNDE DÜZENLEME PLANI

BİRİNCİ BÖLÜM

AMAÇ VE İLKELER

- Madde: 3 - Amaç
Madde: 4 - İlkeler

İKİNCİ BÖLÜM

ÜYELİKLE İLGİLİ HÜKÜMLER

- Madde: 5 - Üyeliği kazanma
Madde: 6 - Mevcut Üyeler
Madde: 7 - Üyelikten ayrılma
Madde: 8 - Üyelikten Çıkarma

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ORGANLAR

- Madde: 9 - Organlar
Madde:10 - Genel Kurul
Madde:11 - Olağanüstü Genel Kurul
Madde:12 - Delegelik
Madde:13 - Genel Kurula Başvurma
Madde:14 - Yönetim Kurulu
Madde:15 - İcra Kurulu
Madde:16 - Denetim Kurulu
Madde:17 - Onur Kurulu

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
YÖNETİCİLER

- Madde:18 - Genel Başkan
Madde:19 - Genel Başkan Vekilleri
Madde:20 - Genel Sekreter
Madde:21 - Mali Sekreter
Madde:22 - Eğitim Sekreteri
Madde:23 - Teşkilâtlandırma Sekreteri
Madde:24 - Yöneticiliğin düşmesi
Madde:25 - Karar ve Talimatlara uyma
Madde:26 - Türk-İş Yöneticilerinin üye kuruluşlarla ilişkisi

BESİNCİ BÖLÜM
MALİ HÜKÜMLER

- Madde:27 - Gelirler
Madde:28 - Üyelik Aidatı
Madde:29 - Yardım kabul edilmeyecek müesseseler
Madde:30 - Banka-Kasa
Madde:31 - Üye Kuruluşlar için makbuz
Madde:32 - Bilgi verme

ALTINCI BÖLÜM
ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

- Madde: 33- Tutulacak Defterler
- Madde: 34- Birleşik Grev Fonu
- Madde: 35- İhtilâfları Uzlaştırma ve Giderme Kurulu
- Madde: 36- Cezalandırılanların Durumu
- Madde: 37- Başkanlar Toplantısı
- Madde: 38- Sosyal Güvenlik
- Madde: 39- Yöneticilere Kıdem Tazminatı
- Madde: 40- Dış Kuruluşlarla Üyelik
- Madde: 41- Fesih
- Madde: 42- Yürürlük
- Madde: 43- Kurucular
- Madde: 44- Geçici İcra Komitesi

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
TÜZÜĞÜ

Madde 1- Mevcut Şekli:

(ADI VE MERKEZİ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adı ile bir işçi teşekkülü kurulmuştur. Teşekkülün kısaltılmış adı (TÜRK-İŞ) dir.)

Komisyonumuz bu maddenin birinci cümlesindeki (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) deyiminin fazlalığına kani olarak bunun yerine sadece (Konfederasyon) kelimesini kullanmış, yan başlığı (Konfederasyonun adı) olarak değiştirmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ

(KONFEDERASYONUN ADI:

Madde 1- Konfederasyonun adı: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, kısaltılmış adı TÜRK-İŞ'tir.)

Madde 2- Mevcut Şekli:

(Türk-İş'in Merkezi Ankarada'dır.)

Türk-İş'in kendisine ait bir binası olması göz önüne alınarak, bu maddenin mevcut şekline Konfederasyonun adresi ilâve edilmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ

(MERKEZİ :

Madde 2- Konfederasyonun Merkezi Tuna Caddesi Yenışehir Ankarada'dır.)

Madde 3- Mevcut Şekli:

(TEMEL AMAÇ VE İLKELER:

Türk-İş, Aşağıdaki temel amaçların gerçekleştirilmesinde Anayasamızda yer alan "sosyal ve iktisadi haklar" dan kuvvet alır. Türk-İş "İnsan haklarına dayanan milli, demokratik, lâik , sosyal hukuk devleti" anlayışı içinde komünizm, faşizm, gericilik, yoksulluk, sefalet, cehalet ve adaletsizlikle mücadele etmeyi ilk görevlerinden sayar.

Türk-İş İcra ve Yönetim Kurulu ile Türk-İş(e bağlı yetkili birer temsilcilerinin iştiraki ile meydana gelecek kurulun ortak kararı olmadıkça, siyasi partilere ve onlara bağlı teşekküllere karşı mutlak bağımsızlığını korumayı ve partiler üstü bir politika gütmeyi amaç bilir.

Türk-İş İşçi Hareketlerinin temel ilkeleri çerçevesinde insan haklarına, demokrasi ve sosyal adalet ilkelerine, Atatürk ideallerine ve 27 Mayıs ilkelerine bağlı kalmak şartıyla:

a) Çalışmayı toplumun temel değeri haline getirmek, hayatlarını emekleriyle kazanan işçilerimizin, insanlık haysiyetine ve sosyal adalete uygun bir yaşayışa kavuşmalarını sağlamak amacıyla,

demokratik yollardan hızla teşkilâtlanmasını gerçekleştirmek,

b) İşçilerin yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesine kavuşmalarına elverişli, adil bir ücret sağlamaları için çalışma,

c) İşçilerin beden ve ruh sağlığını koruyacak, gelişmelerini sağlayacak ve işçi hakları bakımından her türlü istismarı önleyecek tedbirler almak,

d) İşçilerin geleceğe güvenle bakmalarına sağlayacak sosyal güvenlik sistemini geliştirmek,

e) Toplum hayatının sosyal adalet ilkelerine göre düzenlenmesinde çalışmanın temel ölçü olarak ele alınmasını sağlamak,

f) Toplum içinde fert olarak, işçinin kendine olan güven ve kudretini arttırmak,

g) Milli gelir artışılarından , işçinin adil şekilde faydalanmasını sağlamak , mahir, kuvvetli ve yüksek verimli iş gücü yaratmak,

h) Milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine ve verimliliğin yükselmesine hizmet etmek,

i) Din, ırk , cins , renk, meshep, inanç ve siyasi kanaat farkı gözetmeden çalışmanın değerini ve toplum hayatındaki rolünü müdrük bir işçi topluluğu meydana getirmek için çaba göstermek,

j) Türkiyenin bağımsızlığının korunmasına ve kalkınmanın gerçekleştirilmesine bütün gücü ile katılmak, sosyal ve ekonomik meselelerin çözümünde devlete yardımcı olmak amacındadır.

Madde 4- Mevcut şekli:

(GÖREVLER:

Türk-İş'in başlıca görevleri şunlardır:

a) Türk işçilerinin süratle teşkilâtlanmasını sağlamak için plânlar yapmak ve uygulamak,

b) Türk İşçi Hareketinin izliyeceği politikanın ana hatlarını tesbit ve tayin etmek ve hareketin birlik ve beraberliğini sağlamak

c) Teşkilâtlararası maddi ve manevi dayanışmayı düzenlemek ve teşkilâtlararası çıkacak uyuşmazlıkları çözmek için komisyonlar kurmak,

d) İşçilerin mesleki bilgilerini artıracak veya genel kültürlerini genişletecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane , basın ve benzeri kültürel tesisler kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih bir şekilde değerlendirebilmeleri için imkânlar sağlamak,

./..

e) İşçiler için her nevi kooperatifler veya şirketler kurulmasına çalışmak ve bu gibi teşebbüslere yardım etmek veya bizzat kurmak,

f) İşçilerin refahını ve mesleki menfaatlerini ilgilendirebilecek her konu hakkında incelemeler, araştırmalar yapmak, amaçlarının gerçekleştirilmesi için her türlü kanuni faaliyeti göstermek,

g) Kanunlarda ve milletlerarası mesleki teşekküllerin ana tüzüklerinde yer alan hükümlere göre toplanan kurullara temsilci göndermek,

h) İş hayatı ile ilgili hususlarda ve Sosyal Sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılmasında üyelerine yardımcı olmak,

i) Amaç ve görevlerinin gerektirdiği her nevi mülk edinmek ve işletmek,

ğ) Amaç ve görevlerinin yurt çapına yayılmasını sağlamak için (Bölge Temsilcilikleri) ile o bölgenin bulunduğu yerlerde (toplu sözleşme ve grevleri koordinasyon komiteleri) kurmak ve bunların çalışmalarını tesbit eden yönetmelikleri hazırlamaktır. (İşbu yönetmeliği İcra Kurulu üç ay içinde hazırlıyarak yürürlüğe koyar.)

Komisyonumuz üçüncü madde ile dördüncü maddeyi birlikte müzakere etmeyi uygun bulmuştur. Çünkü üçüncü madde amaç ve ilkeleri, dördüncü madde görevleri düzenlemektedir. Ancak, incelendiği zaman görülecektir ki, üçüncü maddede mevcut olan konuların hangisi amaç hangisi ilkedir belli olmuyor. Dördüncü maddedeki görevler de amaç ve ilkelerle karışmaktadır.

Türk-İş esasen Türk çalışma ve işçi hareketlerinde görevli bir kuruluştur. Bunun için amaç ve ilkelerden ayrı olarak, görevleri tüzük'te sıralamak fazlalık arz etmektedir.

Amaç ve ilkeler aynı zamanda, görevleri de bünyesinde topladığı için dördüncü madde "İLKELER" şeklinde değiştirilmiş üçüncü madde ile "AMAÇ" düzenlenmiştir.

Maddelerin mevcut şekillerinde görülen fazlalıklar çıkarılmıştır.

DEĞİŞİK ŞEKİLLERİ:

(AMAÇ:

Madde 3- Türk-İş:

İnsan Haklarına, Atatürk ve 27 Mayıs ilkelerine dayanan milli demokratik, lâik, sosyal hukuk devleti anlayışı içinde;

Kominizm, faşizm, gericilik, yoksulluk, cehalet ve sefaletle mücadele ile

Demokratik düzenin korunması, sosyal adaletin gerçekleşmesi ve çağdaş medeniyet seviyesine ulaşılmasına hizmet etmeyi temel amaçları arasında sayar.)

./...

(İLKELER:

Madde 4- Çalışmayı toplumun temel değeri haline getirip amacını gerçekleştirmek için:

a) Din, ırk, cins, renk, meshep, inanç ve siyasi kanaat farkı gözetmeden, kendi değerini ve toplum hayatındaki rolünü müdrük bir işçi topluluğu meydana getirmek bakımından, işçilerin işkolları yönetmeliğince ve demokratik yollardan hızla teşkilâtlanmalarını sağlamak;

b) Çalışanların insanlık haysiyetine yaraşır çalışma ve yaşama düzeyine kavuşmalarına ve sosyal adaletin gerçekleştirilmesine hizmet etmek;

c) Çalışanların ve özellikle işçi haklarının istismarını önleyecek tedbirler almak;

d) Mahir, kuvvetli ve yüksek verimli işgücü sayesinde milli gelirin artışına ve bu artışta işçinin adil şekilde faydalanmasına gayret etmek;

e) Toplum içinde, fert olarak, işçilerin kendilerine olan güven ve inançlarını arttırıp beden ve ruh sağlığını koruyup geliştirecek tedbirleri almak ve geleceğe güvenle bakmalarını öngören sosyal güvenlik sisteminin daha verimli hale getirilmesine çalışmak;

f) Toplum sorunlarının çözümünde işçiliğin temel faktör olarak kabul edilmesine gayret etmek, yurt yararına olan her türlü yatırımın gelişmesini sağlayarak milli üretim ve tasarrufun artırılmasına çalışmak;

g) Türkiyenin ve dünyanın ekonomik politikası ile yakinen ilgilenmek, dengeli bir ekonomik düzeninin kurulmasına çalışmak, hür dünyada ve kendisine bağlı kuruluşlar ile diğer sosyal kuruluşlar arasında kardeşlik, dostluk, işbirliği ve dayanışmanın sağlanmasına çalışmak;

h) Türkiyenin bağımsızlığının korunması ve kalkınmanın gerçekleştirilmesine bütün gücü ile katılmak, sosyal ve ekonomik meselelerin çözümünde devlete yardımcı olmak

TÜRK-İŞ'in ilkeleri arasındadır.)

(TÜRK-İŞ'İN ÜYELİĞİNİN KAZANILMASI, ÜYELİKTEN AYRILMA VE ÜYELİKTEN ÇIKARILMA

(Madde 5- Üyeliğin Kazanılması, "mevcut şekli"

a) 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 9. maddesinin, 3.fıkrası uyarınca hazırlanan yönetmelik esaslarına göre kurulmuş ve Türk-İş'in halen üyesi işkolu federasyonu olmak,

b) 274 sayılı Sendikalar Kanununun 9.maddesinin, 3.fıkrası uyarınca hazırlanan yönetmelik esaslarına göre kurulmuş ve Türkiye çapında faaliyet gösteren işkolu sendikası olmak,

c) Yeni kuruluşların (a) ve (b) fıkrasına göre, Türk-İş'te temsil edilebilmesi için, işkolu esasına göre o işkolunda çalışan sendikalı işçilerin 2/3 ünü temsil etmesi şarttır..

d) Türk-İş'in ana tüzüğünü ve bu tüzüğe bağlı yönetmeliklerindeki hükümleri kabul etmek, Genel Kuruldan, Genel Kurula katılan üyelerin yarısından bir fazlasının oyu ile Türk-İş'e katılma kararı alma şartıyla Türk-İş' Yönetim Kurulunun 2/3 için tasvihi ile bir işkolu federasyonu veya sendikası Türk-İş'e üye olabilir.

e) (a) ve (b) (c) (d) fıkralarında gösterilen niteliği haiz olmakla beraber üyelikleri Türk-İş Yönetim Kurulunca tasdik edilmeyen sendika veya federasyonun Türk-İş Genel Kuruluna baş vurmaya hakkı vardır. Türk-İş Genel Kurulunun kararı kesindir.

f) Türk-İş'e üye olan ve aynı işkolunda federasyon ve sendika olarak ayrı ayrı temsil edilen teşekküllerin 6 ay içerisinde birleştirilmeye çalışılır. O işkolunda azınlığı teşkil ve teşebbüse riayet etmeyen teşekkül Türk-İş bünyesinden ihraç edilir.

g) Aynı işkolunda kurulu ve Türk-İş'e üye olan bir federasyon veya milli sendikanın bulunduğu işkolunda yeni kurulacak olan bir federasyon veya milli sendika Türk-İş'e üye olamaz.)

Bu madde "Üyeliğinin Kazanılmasını düzenlemektedir." (a) ve (b) fıkraları, halen Türk-İş'e üye bulunan sendika ve federasyonların üyeliklerini (c) fıkrası daha sonra üyeliğe kabul edileceklerin durumunu tesbit etmektedir.

Komisyonumuz bu maddeyi, birisi mevcut üyelerin durumları, diğeri de, daha sonra üyeliğin ne şekilde kazanılacağını esas almak suretiyle, iki ayrı madde haline getirmiştir. Üyeliğin kazanılmasını 5.madde, mevcut üyelerin durumları da 6. madde olarak tasarıda yer almaktadır.

Uzun müzakereler sonunda, komisyon, bundan böyle teşkilâtlanmanın milli tip (Türkiye çapında faaliyet göstermek) esasına göre yapılmasını kabul etmiştir. Esasen 5 ve 6. Genel Kurullarda bu görüş karar altına alınmıştır. Özellikle 6. Genel Kuruldan bu yana federasyon kurulmamaktadır. Bu sebeple Türk-İş'e üye olma bakımından aranılacak ilk şart milli tip esasına göre kurulmuş olmaktadır.

Aynı işkolunda kurulu, birden ziyade kuruluşun bundan sonra Türk-İş'e üye olarak kabul edilemeyeceği maddeye ilâve edilmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ:

(ÜYELİĞİN KAZANILMASI:

Madde 5- 274 sayılı Sendikalar Kanununa göre yürürlüğe konan işkolları yönetmeliğindeki esaslara uygun şekilde milli (Türkiye çapında faaliyet göstermeyi hedef tutmak) milli sendika olmak şartıyla;

a) Kendi genel kurulundan kanuna uygun şekilde Türk-İş'e katılma kararı almak ve bu kararlar birlikte üyeliğe kabul için yazılı olarak müracaat etmek,

./..

b) Bu müracaat İcra Kurulu tarafından müracaat tarihinden sonra toplanacak ilk Yönetim Kuruluna sunulur.

c) Yönetim Kurulu müracaatın ve üye olmak isteyen kuruluşun durumunu inceler ve üyeliğe kabul edilme niteliğinin tesbitinden sonra 2/3 çoğunlukla üyeliğe kabul kararını verir,

d) Üyeliğe kabul edilenler Türk-İş'in tüzüğünü ve bu tüzüğe bağlı yönetmelik hükümlerini kabul etmiş olurlar,

e) 6. madde hükmü saklı kalmak şartıyla aynı işkolundan yalnız bir kuruluş üyeliğe kabul edilir.)

YENİ MADDE

(MEVCUT ÜYELER:

Madde 6- 15.3.1968 tarihine kadar üyeliğe kabul edilen sendika ve federasyonların üyelikleri aynen devam eder.

Bunlardan federasyon şeklinde teşkilâtlanan kuruluşlar en seri şekilde milli sendika olmaya gayret ederler. Bu hususun gerçekleşmesi için Türk-İş ve üye kuruluşlar gerekli yardımda bulunurlar.

Aynı iş kolunda kurulu olup Türk-İş'e üye olan kuruluşların birleşmesi için önce kuruluşlar kendi aralarında birleşmek bakımından her türlü gayreti göstermek zorundadırlar. Kendiliğinden birleşemeyen kuruluşların durumu İhtilâfları Uzlaştırma ve Giderme Kuruluna intikal ettirilir.

İhtilâfları Uzlaştırma ve Giderme Kurulunca verilen birleşme kararına uymayan kuruluş Yönetim Kurulunca Onur Kuruluna sevk edilir.

Federasyon olarak üyeliğe kabul edilen kuruluş daha sonra milli sendika haline dönerse Türk-İş üyeliği devam eder.)

Bu madde, Türk-İş'in 7.Genel Kuruluna kadar üyeliğe kabul edilen kuruluşların üyeliklerinin bundan sonra da devam edeceğini hüküm altına almaktadır. 5. maddede hedef olarak kabul edilen milli tip sendikacılığın gerçekleşmesi için federasyonların en seri şekilde bünye değiştirmeleri öngörülmüştür. Ancak, bünyelerindeki fikir ayrılıkları yüzünden milli tip'e dönmede belli bir süre konulmamıştır.

Aynı işkolunda kurulu olan sendikaların birleşmesi kaçınılmaz bir zarurettir. Bununla beraber yürürlükte bulunan tüzüğün 5. maddesinin (f) ve (g) fıkralarındaki hükümler birleşmeyi temin edememiştir. Bunun için birleşmeyi tahakkuk ettirme bakımından yeni bir sistemin denenmesi komisyonumuzca uygun görülmüştür.

Buna göre birleşmesi gereken kuruluşlar kendiliklerinden birleşemezlerse durum İhtilâfları Uzlaştırma ve Giderme Kuruluna intikal ettirilecek, bu kurul tarafından verilen kararı kabul etmeyen kuruluş, Onur kuruluna sevk edilecektir.

Onur Kurulu, ilgili kuruluşça birleşme kararına uyulmayış sebeplerini incelemek suretiyle kasıtlı olarak birleşmenin engellen-diği kanısına vardığı taktirde yetkisi dahilinde karara uymayan kuruluşu cezalandırabilecektir. Bu sistem kanaatimize göre birleşmelerin gerçekleşmesinde daha etkili olacaktır.

Üye federasyon daha sonra milli sendika haline gelirse, üyeliği aynen devam edecektir.

Madde 6- Mevcut şekli: Üyelikten ayrılma

(Madde 6-

a) Türk-İş'e üye sendika veya federasyon kendi genel kurul üyelerinin 2/3 ünün kararı ile Türk-İş'ten çekilebilir.

b) Türk-İş'ten çekilmek isteyen bir sendika veya federasyon, çekilme talebini, Genel Kurul toplantısından 15 gün önce Türk-İş'e bildirir. Çekilme kararını alınacağı genel kurul toplantısında Türk-İş'in bir temsilcisi bulunur.

c) Türk-İş'ten ayrılan sendika veya federasyon Genel Kuruldan ayrılma kararı aldığı tarihten itibaren aidatını 3 ay daha ödemekle yükümlüdür)

Üyelikten ayrılmayı düzenleyen bu maddeye fazlaca bir yenilik ilâve edilmemiştir. Cümleler düzeltilmiş, fazla kelimeler çıkarılmış ve uygulamada uğranılması düşünülen zorluklar göz önüne alınarak, madde eski şekline sadık kalmak suretiyle yeniden düzenlenmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ:

(ÜYELİKTEN AYRILMA:

Madde 6- Üye kuruluş dilediği zaman, kendi genel kurulundan 2/3 çoğunlukla alacağı karar ile Türk-İş'ten ayrılabilir. Ancak, ayrılma isteminin kendi genel kurul toplantısından en az 15 gün önce yazılı olarak Türk-İş Genel Merkezine bildirir.

Ayrılma isteminin görüşüleceği üye kuruluş genel kuruluna Türk-İş adına bir temsilci katılması ve bu temsilciye durumu izah etmek üzere söz hakkı tanınması şarttır.

Bu madde hükmüne uymayan ayrılma geçerli olmayıp, maddede belirtilen hususlar gerçekleşinceye kadar üyeliğin gerekli kıldığı hak ve vecibeler aynen devam eder.

Bu madde hükmüne uygun şekilde üyelikten ayrılan kuruluş, ayrıldığı tarihten itibaren 3 ay daha üyelik aidatını ödemek zorundadır.)

Madde 7- Üyelikten Çıkarılma: Mevcut şekli

(a) Türk-İş Ana tüzüğüne kısmen veya tamamen uymayanlar 5.maddede belirtilen vasıflardan birini kaybedenler,

b) Türk-İş'in amaç ve ilkeleri ile Türk Sendikacılık hareketinin genel ilkelerine uymayanlar,

./...

c) Bir iş kolunda kurulu sendika veya federasyonun birleşmesine ısrarla mani olan veya başka bir işkolunda kurulu sendika veya federasyonu parçalayıcı faaliyette sabit olanlar,

Türk-İş Yönetim Kurulunun talebi ve Onur Kurulunun kararı ile Türk-İş'ten çıkarılır.

Yukarıdaki fıkralar gereğince Türk-İş'ten çıkarılan sendika veya Federasyonun Türk-İş Genel Kuruluna itiraz hakkı vardır. Genel Kurul çıkarma kararını onayladığı taktirde , sendika veya federasyona tebliğinden itibaren kanuni süre içinde bu karar aleyhine iş mahkemesine itirazda bulunulabilir. İş mahkemesinin kesinleşmiş kararına göre hareket olunur.)

Üyelikten çıkarmayı düzenleyen bu maddeyi Komisyonumuz yeterli bulmamıştır. Gerçi, Türk-İş üyeliği ancak tüzel kişi olarak kazanılır. Bu sebeple hak ve vecibelerin olduğu gibi, cezalandırmanın da üyelere ait olması gerekir. Ancak, tüzel kişileri , özel kişiler yöneltir. Tüzel kişinin başında bulunan özel kişinin tutum ve davranışlarını hiç bir kayda tabi tutmaksızın tüzel kişiye yüklemek adil bir davranış sayılamaz. Yöneticinin tutum ve davranışları tüzel kişi sorumlu kurullarınca kabul edilmemiş olabileceği gibi bu tutum ve davranışları, o kuruluşun gerçek sahipleri olan mensupları (Üyeler) tarafından benimsenmiş olmayabilir. Bu hususlar maddeye ilâve edilmiştir. Mer'i olan maddeye göre uygulanan cezalandırma sistemi, hem Türk-İş , hem de işçilerin aleyhine işlemektedir. Maddenin yeni şekline göre üye kuruluşun yetkili yönetici veya temsilcilerinin birinci fıkrada belirtilen tutum ve davranışları tesbit edildiği taktirde, önce ikaz edilmekten başka durum üye kuruluş yetkili organlarına bildirilecek, gerekli tedbirlerin alınması istenecektir. Bu isteğe uyulmaması halinde üye kuruluş tüzel kişi olarak cezalandırılacaktır. Konu gerekli görülürse Türk-İş tarafından o kuruluşun üyelerine intikal ettirilecektir.

Bu sayede yönetici veya temsilcinin Türk-İş amaç ve ilkelere uymayan tutum ve davranışlarından dolayı üye kuruluş doğrudan doğruya cezalandırılmayacak, o kuruluşun sorumlu kurulları dahi aykırı davranışları benimsedikleri taktirde kuruluşun üyeleri vasıtasıyla prensiplere uymayanların camia dışına çıkarılmak suretiyle kuruluşun üyeliği ve Türk-İş'in bütünlüğü korunmuş olacaktır.

Üye olmak niteliğini kaybeden kuruluş, kendiliğinden Türk-İş üyeliğini de kaybedecektir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ:

(ÜYELİKTE ÇIKARMA:

Madde 7- Türk-İş Tüzük, amaç ve ilkelerine (meşru mazereti) Türk-İş yetkili kurullarınca kabul edilme hali hariç) ve Türk Sendikacılık Hareketinin genel ilkelerine uymayan, herhangi bir işkolunda kurulu üye kuruluşların birleşmesine engel olan veya bölmeye çalıştığı tesbit edilen kuruluş üyelikten çıkarılır. ./...

Bu maddede belirtilen hallerden bir veya birkaçına veyahut tümüne sebebiyet veren üye kuruluş yönetici (yöneticileri) , üye kuruluş adına hareket eden temsilci (temsilcileri) önce yazılı olarak ikaz edilir ve durumları bağlı oldukları kuruluş yetkili organlarına bildirilerek gerekli tedbirlerin alınması istenir.

Türk-İş tarafından istenilen tedbirlerin alınmaması veya direnilmesi halinde kuruluşun tüzel kişi olarak,olanları tasvip ettiği kabul edilir, bu taktirde kuruluş ve yöneticileri hakkında 17.madde hükümleri uygulanır.

Üyelikten çıkarma kararı Türk-İş Genel Kurulunca onaylandığı taktirde bu konuda kesinleşmiş mahkeme kararına uyulur.

Üyelikten çıkarılan kuruluş çıkarma tarihinden itibaren üç ay daha aidatını ödemek zorundadır.)

Madde 8- Türk-İş'in organları: Mevcut şekli

- (a) Genel kurul,
- b) Yönetim Kurulu,
- c) İcra Kurulu,
- d) Denetim Kurulu,
- e) Onur Kurulu)

Türk-İş'in organlarını tesbit eden bu madde olduğu gibi muhafaza edilmiştir.

Madde 9- Genel Kurul: Mevcut şekli

(a) Genel kurul, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun en yüksek organıdır. Türk-İş'e üye teşekkül delegelerinden kurulur.

b) Genel Kurula katılacak teşekküllerin delege sayısı aşağıdaki oranlara göre hesaplanır:

500 - 1000	e kadar	üyeleri	bulunan	teşekkül	1	delege
1001- 2000	"	"	"	"	2	"
2001- 3000	"	"	"	"	3	"
3001- 5000	"	"	"	"	4	"
5001-10000	"	"	"	"	6	"
10001-15000	"	"	"	"	8	"
15001-20000	"	"	"	"	10	"

20000 den itibaren her 5000 üye için 1 delege ilâve edilir.

c) Türk-İş Genel Kuruluna gönderilecek delege sayısı, Türk-İş Genel Kurul tarihine nazaran o teşekkülün bir sene içerisinde Türk-İş'e fiilen ödediği üye aidatlarının ortalaması üzerinden hesaplanır.

Türk-İş Genel Kuruluna iştirak etmek için en az bir yıllık üye olmak şarttır.

d) İcra Kurulu üyeleri Genel Kurulun tabii delegeleridir. Seçme ve seçilme hakları vardır.

e) Genel Kurul kanunun tesbit ettiği süreye uygun olarak toplanır.

./..

Toplantı yeri, günü, ve saati İcra ve Yönetim Kurulları tarafından tesbit ve tayin edilir.

f) Türk-İş Genel Kuruluna gönderilecek delegeler Türk-İş'e bağlı her teşekkülün son genel kurul toplantısında, genel kurul tarafından seçilir. Her delege için ayrıca bir de yedek delege seçilir.

g) Genel Kurul toplantısının gündemi, yeri, günü ve saati en az 15 gün evvel Ankara ve İstanbul'da çıkan iki gazete ile ilân edilir. Ayrıca, mülkiye amirine de durum yazı ile bildirilir.

h) Genel Kurula sunulacak bütün raporlar ile gelecek devreye ait bütçe teklifi, Genel Kurul toplantısı tarihinden en az iki ay önce üye teşkilâtlara gönderilir.

i) Genel Kurul, mülkiye amirine bildirilen gazetelerde ilân olunan gün, saat ve yerde toplanır.

j) Birinci toplantıda yeter sayı sağlanamazsa, ikinci toplantının yeri, saat ve gündemi tekrar mülkiye amirine bildirilir. Ankara ve İstanbul'da çıkan iki gazete ile de ilân edilir. İkinci toplantı, birinci toplantı gününden en çok 15 gün sonraya bırakılır ve yeter sayı aranmaz.

k) Üye teşekküllerin 1/5 oranında yazılı müracaatları üzerine, İcra ve Yönetim Kurulu, Genel Kurulu toplantıya çağırır.

l) Olağanüstü Genel Kurul toplantısını isteyen teşekküller, görüşülecek konuları gerekçeleri ile sarîh olarak yazılı müracaatlarında belirtirler.

m) Genel Kurul toplantısında yalnız gündemdeki konular görüşülür.

Genel Kurul gündemi, İcra ve Yönetim Kurulları tarafından birlikte hazırlanır. Gündeme yeni madde ilâvesi için Genel Kurula katılan delegelerden 1/20 sinin yazılı teklifi şarttır. Gündemdeki bir maddenin gündemden çıkarılması için mevcudun 2/3 ünün yazılı talebi şarttır.

n) Genel Kurul, Genel Başkan veya Onun yokluğu halinde Genel Sekreter tarafından açılır. Yoklama yapılır, delege adedinin yarısından bir fazlası toplantıda mevcut ise bir başkan, iki başkan vekili ve lüzumu kadar kâtip seçilir. Bu seçimler ile komisyon seçimleri açık oy ile yapılır. Genel kurul başkanlık divanı delegeler arasından seçilir.)

Oldukça uzun olan bu maddenin bend başlarına rakkam konulmuş, fıkralar harflendirilmiştir.

(a) fıkrasındaki "Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu" çıkarılmış (d) fıkrasında belirtilen husus, birinci fıkraya eklenerek birinci bend olarak düzenlenmiştir.

(b) fıkrası, eski şekline sadık kalınarak yeniden düzenlenmiş, bu fıkradaki üye sayısına göre tesbit edilecek delege adedinde hiçbir değişiklik yapılmamıştır.

./...

(c) fıkrasının başındaki "Türk-İş" deyimi çıkarılmış, "bir sene içindeki" deyimi "o faaliyet devresi içinde" olarak değiştirilmiştir. Esasen bu husus 6.Genel Kurul Tüzük Tadil Komisyonu raporunda da aynen vardır.

Yeni delege miktarının hesaplanmasında, bir yıllık aidatı değil geçmiş genel kurul ile yapılacak genel kurul esas alınarak, o faaliyet döneminde fiilen ödenen aidat ortalaması esas alınacaktır. Bu fıkranın son cümlesi lüzumsuz görülerek tamamen çıkarılmıştır.

(d) fıkrasındaki hüküm, birinci bende alınarak bu fıkra tamamen çıkarılmıştır.

(e) fıkrasında hiç bir değişiklik yapılmamış, fıkra yeniden düzenlenmiştir.

(f) fıkrasının görüşülmesinde, üye kuruluşlarca Türk-İş Genel Kuruluna katılacak delege konusu komisyonda geniş tartışmalara sebep olmuştur. Bazı kuruluşların tüzüklerinde Türk-İş delegelerinin, o kuruluş Yönetim veya İcra Kurulunca seçilmesi için, Genel Kurulca bu Kurullara yetki verilebileceği göz önüne alınarak, fıkra bu düşünceye göre düzenlenmiştir.

(g) fıkrası olduğu gibi muhafaza edilmiştir.

(h) fıkrasının birinci cümlesinde "raporlar" kelimesinden sonra (ve) eki ilâve edilmiş, ikinci cümledeki "iki ay" "bir ay" olarak değiştirilerek eski hali muhafaza edilmiştir.

(i) ve (j) fıkraları birleştirilerek yeniden düzenlenmiştir.

(k) ve (l) fıkraları tüzüğe ilâve edilen olağanüstü genel kurul maddesine alınmıştır.

(m) fıkrası yeniden düzenlenmiştir.

(n) fıkrasının ikinci cümlesinde "Genel sekreter" yerine "genel başkan vekillerinden biri" ilâve edilmiş ve eski şekli olduğu gibi muhafaza edilerek yeniden düzenlenmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ

(GENEL KURUL:

Madde 9- Genel Kurul Türk-İş'in en yetkili organıdır. Bu maddede belirtilen esaslara göre üye kuruluşlarca seçilecek delegeler ile Türk-İş İcra üyelerinden kurulur.

2- Üye kuruluşlar adına genel kurula katılacak delegeler 20.maddede gösterilen esaslara göre aidatı ödenmiş üyeler için:

- a) 500 - 1000 e kadar üyesi bulunan kuruluş 1 delege
- b) 1001 -2000 üyesi bulunan kuruluş 2 delege
- c) 2001 - 3000 e kadar üyesi bulunan kuruluş 3 delege
- d) 3001 - 5000 e kadar üyesi bulunan kuruluş 4 delege

- e) 5001 - 10000 e kadar üyesi bulunan kuruluş 6 delege
- f) 10001 - 15000 e kadar üyesi bulunan kuruluş 8 delege
- g) 15001 - 20000 e kadar üyesi bulunan kuruluş 10 delege
- h) 20000 den itibaren her 5000 üye için bir delege seçilir.

3- Genel Kurula katılacak delege sayısının hesaplanmasında Türk-İş'in yapmış olduğu son genel kurul ile, yapılacak genel kurulun tarihi esas alınarak, o faaliyet devresi içerisinde fiilen ödenen üyelik aidatının ortalaması üzerinden hesap edilir.

4- Genel Kurul, kanunla tesbit edilen süreye uygun olarak İcra ve Yönetim Kurulunun birleşik toplantısında kararlaştırılacak gündem, yer, gün ve saate göre toplantıya çağrılır.

5- Genel Kurula, üye kuruluşlar adına katılacak delegeler tüzüğünde aksine bir hüküm yoksa, üye kuruluşun son genel kurulunda kanuna uygun şekilde seçilir.

6- Üye kuruluşlar delegelerini, genel kurul toplantısından en az 15 gün önce Türk-İş'e yazılı olarak bildirirler.

7- Genel Kurul toplantısının gündemi, yeri, günü ve saati en az 15 gün evvel Ankara ve İstanbul'da çıkan iki gazete ilân edilir, ayrıca mülkiye amirine de durum yazı ile bildirilir.

8- Genel Kurula sunulacak bütün raporlar ve gelecek devreye ait bütçe teklifi, genel kurul toplantısı tarihinden en az bir ay önce üye kuruluşlara gönderilir.

9- Genel Kurul mülkiye amirine bildirilen ve gazetelerde ilân edilen yer, gün, ve saatte toplanır. Yeter sayının sağlanamaması veya uyulması zorunlu sebepler yüzünden, birinci gün toplanmak mümkün olmazsa durum bu maddenin (g) fıkrasına göre ilgili mercie ve üye kuruluşlara bildirilir ve gazetelerle ilân edilir, kanuni bir engel olmadıkça erteleme 15 günden fazla olamaz.

10- Genel Kurulda yalnız gündemdeki maddeler görüşülür. Mevcut gündeme madde eklemek için delegelerden 1/20 sini, gündemden madde çıkarmak için de mevcut delegenin 2/3 ünün yazılı teklifte bulunması şarttır.

11- Genel Kurul, Genel Başkan veya onun yokluğu halinde Genel Başkan Vekillerinden, Genel Başkana vekâlet edenin tarafından açılır, yoklama yapılır, delege adedinin yarısından bir fazlası toplantıda mevcut ise, bir başkan, iki başkan vekili ve lüzumu kadar kâtip seçilir.

Genel Kurul başkanlık divanı delegeler arasından seçilir.

Başkanlık Divanı seçimi ile Genel Kurul tarafından kurulacak komisyon seçimleri açık oy ile yapılır.)

YENİ MADDE

Mer'i tüzükte olağanüstü Genel Kurulun ne şekilde yapılacağını gösteren müstakil madde yoktur. Bu boşluğu doldurmak için Komisyonumuz, yeni bir madde ile olağanüstü Genel Kurulun yapılış durumunu düzenlemiştir.

(OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL:

Madde 11- Bu maddede belirtilen hallerden dolayı Genel Kurul olağanüstü toplantıya çağrılır.

a) Üye kuruluşlardan 1/5 inin (üye kuruluşların olağanüstü kongre teklifinin, o kuruluşlar adına son genel kurula katılan delegelerinin tasvibi ile),

b) İcra Kurulunun toptan istifası,

c) Yönetim ve İcra Kurulunun birleşik toplantısında alınacak 2/3 kararla,

Olağanüstü kongre yapılır.

Olağanüstü kongrenin bildiri ve ilânı ile ilgili olarak 10. maddenin (g) fıkrasında belirtilen şekilde hareket edilir. 10. maddenin (i) fıkrası hükmü olağanüstü kongre halinde uygulanmaz.

Olağanüstü kongrede, yalnız toplanmayı gerektiren konular görüşülüp karara bağlanır. Olağanüstü genel kurulu üye kuruluşların istemi üzerine yapılırsa, toplantı gündemi isteme göre düzenlenir.)

Madde 10- Genel Kurulun yetkileri: mevcut şekli

(Genel Kurulun başlıca yetkileri şunlardır:

a) Ana tüzükte değişiklik yapmak,

b) Yönetim, Denetim ve İcra Kurulları raporlarını görüşüp karara bağlamak ve yöneticileri ibra etmek veya haklarında dava açılmasına karar vermek,

c) Onur kurulunun kararlarına karşı yapılacak itiraz ve müracaatları görüşüp karara bağlamak,

d) Bu ana tüzükte yazılı amaç, ilke ve görevlerin gerçekleşmesi yolunda yöneticilere ve Türk-İş organlarına direktif vermek vesair lüzumlu kararları almak,

e) Genel Başkan, Genel Sekreter, Mali Sekreter, İki Genel Sekreter Yardımcısı, Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve Onur Kurulu üyelerini gizli oyla seçmek,

f) Türk-İş organlarında görev alan yöneticilere verilecek ücretlerle her türlü ödenek ve yollukları tesbit etmek, bütçeyi görüşüp karara bağlamak.)

Maddenin yan başlığındaki "genel kurulun yetkileri" anlamsız bir durumdadır, zira genel kurul, tüzel kişiliğin en yetkili organıdır, bunun için bu başlık "genel kurulun görev ve yetkileri" ./...

şeklinde düzeltilmiştir. Maddenin birinci cümlesi, eski şekline sadık kalınarak yeniden düzenlenmiştir.

(e) fıkrasında belirtilen husus ilgili maddelerden mevcut olduğu için bu fakra tamamen çıkarılmıştır.

DEĞİŞİK ŞEKLİ

(GENEL KURULUN GÖREV VE YETKİLERİ:

Madde 10- Kanun ve tüzüğün diğer maddelerinde gösterilen ve genel kurul tarafından yerine getirilmesi zorunlu olan hallerden başka:

- a) Tüzükte değişiklik yapmak,
- b) Yönetim, İcra, Denetim ve Onur Kurulu raporlarını görüşüp karara bağlamak, yöneticileri ibra etmek veya haklarında dava açılmasında karar vermek,
- c) Onur Kurulunun kararlarına karşı yapılacak itiraz ve müracatları görüşüp karara bağlamak,
- d) tüzükte yazılı amaç ve ilkelerin gerçekleşmesi yolunda yöneticilere direktifler vermek,
- e) Genel Kurula intikal eden konuları görüşüp karara bağlamak,
- f) Türk-İş organlarında görev alan yöneticilere verilecek ücretlerle her türlü ödenek ve yollukları tesbit etmek, gelecek döneme ait bütçeyi görüşüp karara bağlamak.

Genel Kurulun görevlerindendir.)

Madde 11- Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri: mevcut şekli

(Türk-İş Yönetim Kurulu 21 asil, 21 yedek üyeden ibarettir. Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından gizli oyla seçilir. Asil üyelerden birinin herhangi bir sebeple Yönetim Kurulu üyeliğinden ayrılması halinde yedeklerden en çok oy alan üye Genel Sekreterlikçe göreve çağrılır. Yönetim Kurulu üyelerinin masraf ve yevmiyeleri mensup oldukları sendika veya federasyon tarafından ödenir.

a) Yönetim kurulu kendi arasında gizli oyla iki başkan vekili seçer. İcra Kurulu üyeleri, Yönetim Kurulunun tabii üyesidir. Oy hakkına sahiptirler. Kararlar ekseriyetle alınır. Oylar eşit gelirse Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu almış olur.

b) Yönetim Kurulu 4 ayda bir toplanır. İcra Kurulunun hazırladığı gündemdeki konuları inceler ve karara bağlar. Yönetim Kurulu dilediği konuları İcra Kuruluna havale eder. İcra Kuruluna havale edilen kararların tatbikatından doğacak sorumluluklar yönetim kuruluna aittir. Yönetim Kurulunca verilen kararların İcra Kurulu muayyen bir müddet için tehir etmek isterse, tehir gerekçesiyle birlikte Yönetim Kurulunu olağanüstü toplantıya çağırır.

c) Yönetim Kurulu, Türk-İş faaliyetleri hakkında İcra Kurulu tarafından hazırlanan hesap ve faaliyet raporlarını, karar ve faaliyetlerini gözden geçirir.

Genel Kurulca verilmiş kararlar üzerinde tefsirler yapar ve İcra Kuruluna direktifler verir. Hesaplarda bir yolsuzluk tesbit ederse durumu Denetim Kuruluna haber verir.

d) Konfederasyon bünyesinde uygulanacak iç yönetmelikleri hazırlar.

e) Türk-İş'e Uluslararası teşekküller tarafından verilen bursların kullanılmasını tesbit eder. Bursiyerler de aranacak nitelikleri belirten yönetmelik hazırlar.

f) 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince Yüksek Hakem Kurulu ile Yüksek Uzlaştırma Kurulunda işçileri temsil edecek hakemleri seçer.

g) Asgari ücret tesbit komisyonuna katılacak işçi üyenin seçimini yapar. İş ve İşçi Bulma Kurumu, İşçi Sigortaları Kurumu, Çalışma Meclisi Genel Kurul toplantılarına katılacak delegelerin işkolları esasına göre seçimini yapar.

i) Denetim Kurulunun vereceği rapor üzerine gerekirse Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırır.

j) Türk-İş Merkezinde, Türk-İş'e bağlı teşekküllerde çalışan profesyonel yöneticiler için bir yardımlaşma sandığı kurar ve bu sandığa ait yönetmeliği tanzim eder.

k) Milli Prodüktivite Merkezi Genel Kuruluna katılacak delegelerin seçimi ile bu Merkezin Yönetim Kurulunda vazife alacak işçi üyelerin tesbitine ait bir yönetmelik hazırlar. Yönetim Kurulu lüzum gördüğü taktirde Kurullara seçme ve bursların kullanılması yetkilerini İcra Kuruluna devredebilir.

l) Yönetim Kurulu gündemine ilâve edilecek maddeler için yazılı önerge vermek şarttır. Önergelerin gündeme alınması çoğunluğun oyu ile olur.

m) İcra Kurulunun herhangi bir üyesi veya hepsi, herhangi bir sebeple ve daimi olarak görevlerinden ayrıldıkları taktirde Yönetim Kurulu kendi arasından ilk Genel Kurulu toplantısına kadar İcra Kurulunu seçer.

n) Türk-İş'in mülkiyetinde olacak bir tesisi veya teşebbüsü tamamlamak amacı ile Milli Bankalardan hipotek karşılığı kredi alınmasına Yönetim Kurulu 2/3 çoğunluğu ile karar verir.

Yönetim Kurulunun, kuruluş görev ve yetkileri ile diğer hususları tesbit etmesi gereken bu maddede umulan açıklık yoktur. Uygulamada uğranılan zorlukları da göz önüne alan komisyonumuz bazı ilâvelerle maddeyi yeniden düzenlemiştir.

DEĞİŞİK SEKLİ:

(YÖNETİM KURULU:

Madde 11- Türk-İş tüzel kişiliğini temsil ve yönetmekle görevli olan Yönetim Kurulunun:

a) Kuruluşu:

Yönetim Kurulu Genel Kurul tarafından, gizli oyla ve oy çokluğuna göre seçilen 21 asil üyeden kurulur; asil üyelere sonra en fazla oy alan 21 kişi de yedek üye seçilir.

Asil üyelikten herhangi bir sebeple boşalan yere sıraya göre, en fazla oy alan yedek üye Genel Sekreterlikçe çağrılır.

Genel Başkan, Genel Sekreter, Mali Sekreter, Eğitim Sekreteri ve Teşkilâtlandırma Sekreteri Yönetim Kurulu toplantılarına üye (oy ve söz hakkına sahip olarak) üye sıfatı ile katılırlar.

b) Toplanım usulü, süresi, gündemi.

Kurul, normal olarak 3 ayda bir, İcra Kurulu tarafından tesbit edilen gündem, yer, gün ve saatte toplanır. Toplantı gündemi, yeri ve günü toplantıdan önce kurul üyelerine yazılı olarak bildirilir.

Kurul üyelerinden yarısından bir fazlasının Genel Başkanlığa sunacakları gerekçeli yazılı talep veya Denetim Kurulu veyahut Onur Kurulu Yönetim Kurulunun toplanmasını isterse, İcra Kurulu Yönetim Kurulunu olağanüstü toplantıya çağırır.

İcra Kurulunun Yönetim Kurulunu olağanüstü toplantıya çağırma yetkisi vardır.

Kurul, çalışmalarını gündeme göre yapar. Kurul üyelerinden en az 3 üyenin yazılı talebi ve kurul kararı ile gündeme ilâve yapılabilir.

Olağanüstü toplantıda toplanmayı gerektiren konular görüşülür.

Toplantıyı Genel Başkan veya tevkil edeceği Başkan Vekillerinden birisi yönetir.

c) Toplantı oranı ve karar hesabı:

Kurul İcra Kurulu üyeleri dahil en az yarısından bir fazla üye ile toplanır. Tüzükte aksine hüküm bulunmayan hallerde kararlar toplantıya katılan üyelerin çoğunluğu ile alınır. Oylar eşit gelirse toplantı başkanının oy verdiği taraf çoğunluğu sağlar.

d) Görev ve yetkileri:

Tüzük ve yönetmeliklerde aksine hüküm olmayan hallerde Yönetim Kurulu:

1- Türk-İş organlarının çalışmalarını gelir ve giderlerle ilgili mali konuları her toplantıda inceleyerek karara bağlar. Kati hesap, bilanço, envanter ve Genel Kurula sunulacak diğer raporları onaylar.

Organlara, çalışmalarla ilgili talimatlar verir, gerekli tedbirlerin alınmasını temin eder.

Bütçede fasıllar arası aktarma yapılmasını, İcra Kurulunun teklifi üzerine Bölge Temsilcilikleri kurulmasına, milli bankalardan ipotek karşılığı para çekilmesine, bürolar kurulmasına ve kadro ihdasına 2/3 çoğunlukla:

./..

Mutad ödemeler dışında, 50.000 lirayı aşan harcamalar, her nevi mülk edinmek, lüzumunda satmak, kooperatifler kurmak veya kurulu olanlara katılmaya

karar verir.

2- Uluslararası kuruluşlarca, Türk-İş'e verilen bursların ne şekilde kullanılacağını tesbit eder.

Kanun ve uluslararası andlaşma hükümlerine göre kurulan Kurum ve kurullara Türk-İş adına katılacak temsilci veya delegeleri seçer.

3- Yolluk, Satınalma ve Tesellüm, Burslar, Bölge Temsilcilikleri, Türk-İş ve üye kuruluşlar ücretli yöneticilerine ait yardımlaşma sandığı, Türk-İş personel ve bürolar çalışma yönetmelikleri ile hizmetlerin ifası bakımından ihtiyacı duyulan diğer yönetmelikleri yürürlüğe koyar, tadil eder veya yürürlükten kaldırır.

Üye kuruluşlar için tek tip statü (tüzük) hazırlanmasına çalışır

4- Ancak Genel Kurulca çözümlenmesi gereken hallerde olağanüstü kongre yapılmasına 2/3 çoğunlukla karar verir.

İcra Kurulu üyeliklerinden herhangi bir sebeple boşalan yere Yönetim Kurulu asil üyeleri arasından 2/3 çoğunlukla yenisini seçer.

5- Amaç ve ilkelerin gerçekleşmesi için gerekli çalışmaların yapılması bakımından İcra Kurulu'na ve yöneticilere talimat verir.

Tüzük ve yönetmelik hükümlerine uyulmasını temin eder. Genel Kurulca kararlaştırılan konuları yorumlar.

e) Kararların uygulanması:

Yönetim Kurulu kararlarına Türk-İş organ ve yöneticilerinin uyması ve İcra Kurulunca uygulanması şarttır. İcra Kurulu uygulanmasında sakınca gördüğü kararı sebepleri ile birlikte yeniden görüşmek üzere Yönetim Kuruluna sunar. Bu görüşme sonunda verilen kararı İcra Kurulu uygular.

İcra Kurulunca uygulanması sakıncalı olan kararın, Yönetim Kurulunun ısrarı üzerine uygulanması halinde meydana gelecek sorumluluk Yönetim Kuruluna aittir.

Yönetim Kurulu kararları özel karar defterine yazılır, toplantıya katılan üyeler defteri imza ederler, karara muhalif olanlar muhalefet şerhi yazar.

Kurulun görüşmeleri tutanakla tesbit edilir. Arzu eden üyeye tutanak ve kararlardan birer örnek verilir.

Karar defteri ve tutanaklar Genel Sekreterlikçe özel bir şekilde saklanır.

Yönetim ve İcra Kurulu üyeleri gizlilik arzeden konularda açıklamada bulunamazlar.)

./..

Madde 12- A- İcra Kurulunun teşekkül tarzı: mevcut şekli

(İcra Kurulu Genel Kurul tarafından gizli oyla ve mevcudun 2/3 çoğunluğu ile seçilen Başkan, Genel Sekreter, ve Mali Sekreter ile iki üyeden teşekkül eder. Ancak, ikinci turda yeter sayı sağlanamazsa, üçüncü ve son turda en çok oy alan seçilmiş olur. İcra Kurulunun diğer iki üyesi Genel Sekreter yardımcılık görevi ile Genel Sekretere yardımcı olmak üzere çalışırlar. Genel Sekreter yardımcılarının İcra Kurulu üyeliği sorumlulukları kaktır. İcra Kurulu en az haftada bir defa toplanır. Başkan dahil her üye bir oya sahiptir. İcra Kurulu toplantılarının Türk-İş faaliyeti dolayısıyla yapılmamış olması işbu ana tüzüğün ihlâli sayılmaz.

İcra Kurulu haftanın her günü vazifesi başında bulunmaya mecburdur. İcra Kurulunun herhangi bir üyesinin:

a) Meşru veya yazılı, mazerete dayanmaksızın arka arkaya İcra Kurulunun üç toplantısına gelmediği,

b) Ana tüzük hükümlerine uygun hareket ve alınan kararlara riayet etmediği,

c) Sıfat ve yetkilerini kötüye kullandığı,

d) Türk-İş'in veya Türk-İş'e bağlı bulunan şeref ve haysiyetini lekeleyen fiillerde bulunduğu,

vesikalarla sabit olursa suçu işleyen diğer İcra Kurulu Üyeleriveya üyelerinden biri vaziyeti bir raporla Yönetim Kuruluna bildirir, Yönetim Kurulunu toplantıya çağırır.

Yönetim Kurulu hadiseye ait vesikalar üzerinde inceleme yaptıktan ve yüzleştirmeden sonra suçu sabit görürse şikâyet edilen üye hakkında muvakkaten vazifeden uzaklaştırma kararı verir. Durumu ayrıca Onur Kuruluna da bildirir. Aksi varit olduğu taktirde şikâyet eden veya edenler aynı hükme tabi tutulur. Onur Kurulu kararı ile vazifesinden uzaklaştırılan İcra Kurulu üyelerinin Genel Kurula itiraz hakkı vardır.

Yönetim Kurulu toptan istifa ederse İcra Kurulu Genel Kurulu toplantıya çağırır.

B- İcra Kurulunun görevleri şunlardır:

a) İcra Kurulu Türk-İş'in amaç ve ilkelerinin gerçekleşmesinden birinci derecede sorumludur. Türk İşçi Hareketini ilgilendiren her çeşit konuyu izler.

b) Amaç ve ilkeleri gerçekleştirmek, teşkilâtlanmayı süratlendirmek ve teşkilâtlararası birlik ve beraberliği sağlamak için yurdun muhtelif bölgelerinde temsilciler kurmak,

c) Türk-İş amaçlarını gerçekleştirmek ve üye teşekküllerin ihtiyaçlarını karşılamak için ihtisas büroları kurmak ve bu büroların çalışma programlarını hazırlamak,

d) Üye teşekküllerin yapacağı toplu iş sözleşmeleri için gerekli bilgiyi toplamak ve değerlendirmek ve üyelerin istifadesine sunmak.

./..

- e) Ana tüzük hükümlerini aynen uygulamak,
- f) Türk-İş'in bütün organlarında çalışacak personelin tayinini yapmak ve bunların ücretlerini tesbit etmek,
- g) İşveren veya işveren teşekkülleri ile toplu iş sözleşmeleri ne esas olacak prensip anlaşmaları yapmak,
- h) ICFTU'nun delegelerini seçmek)

Bu maddede Yönetim Kurulu maddesine (madde 11) benzediğinden bazı ilâvelerle yeniden düzenlenmiştir.

Mer'i maddede mevcut olan Genel Sekreter Yardımcıları, müstakil sekreterlikler haline getirilmiş ve durumları yeni maddelerle tesbit edilmiştir.

Maddede mevcut olan işten uzaklaştırma, işten el çektirme şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ

(İCRA KURULU:

Madde 12- Türk-İş'in amaç ve ilkelerini gerçekleştirme, tüzük ve Yönetim Kurulunca yetki verilen konularda karar alma ve Türk-İş adına her türlü icraatı ifa etmekle görevli olan İcra Kurulu Genel Kuruldan gizli oyla ve 2/3 çoğunlukla ayrı ayrı olmak üzere seçilen Genel Başkan, Genel Sekreter, Mali Sekreter, Eğitim Sekreteri ve Teşkilâtlandırma Sekreteri olmak üzere 5 kişiden kurulur.

İkinci oylama sonunda da 2/3 çoğunluk sağlanamazsa üçüncü turun sonunda en fazla oy alan, aday olduğu yer için seçilmiş sayılır.

İcra Kurulu üyelerinin yedekleri yoktur.

Kurul üyeleri toptan istifa ederlerse olağanüstü kongre yapılır.

Bütün mesailerini Türk-İş'e vermek zorunda olan İcra Kurulu üyeleri ücretli yöneticidirler.

Kurul Genel Başkan, Genel Başkanın 15 günden az olan yokluğunda Genel Sekreterin başkanlığında haftada bir normal, gerekli hallerde olağanüstü olarak toplanır.

İcra Kurulu üyelerinin muntazaman göreve gelmeleri ve toplantıya katılmaları şarttır. (hastalık ve izinli haller hariç).

Meşru veya meşru mazerete dayanmaksızın görevine devam etmeyen, tüzük hükümleri ile kararlara uymayan, sıfat veya yetkilerini kötüye kullanan, Türk-İş veya üye kuruluşların şeref ve haysiyetini lekeleyen fiil ve harekette bulunan İcra Kurulu üyesi hakkında, İcra veya Yönetim Kurulu kararıyla inceleme yapılır. Yapılan incelemelerde suç sabit görülürse, ilgiliye işten el çektirilir ve Onur Kuruluna sevk edilir.

Onur Kurulunca suçluluk hali tesbit edilen Yönetim Kuruluna itirazda bulunabilir.

Yönetim Kurulunun bu konuda vereceği karar kesindir. Suçluluk durumu ile ilgili işlemler seri usule göre ifa edilir.

İşten el çektirilen üye hakkında, Yönetim Kurulu karar verinceye kadar ücret ve diğer hakları aynen ödenir.

Yönetim Kurulu kararına karşı Genel Kurula itiraz edilir. Ve genel kurul ilgiliyi haklı bulursa kesilen haklar eksiksiz olarak ödenir.

Haksız ihbar ve şikâyetle bulunan veya bulunanlar hakkında şikâyetle maruz kalanın talebi olursa tahkikat açılır ve yukarıda belirtilen hükümler uygulanır.

Kurulun görev ve yetkileri:

a) İcra Kurulu tüzük hükümlerine uyulmasını sağlar, amaç ve ilkelerin gerçekleştirilmesine gayret eder. Türk İşçi Hareketini ilgilendiren konuları izler, gerekli araştırma ve incelemeleri yapar, teşkilâtlanma, eğitim, toplu sözleşme, grev ve benzeri konularda her türlü çalışmalarını yürütür. Lüzumlu tedbirleri alır;

b) İhtiyaç halinde yeni Bölge Temsilcilikleri ve bürolar kurulması için Yönetim Kuruluna teklifte bulunur. Yeni kadrolar ihdası, veya mevcut temsilciliklerle büro ve kadroların kaldırılmasını talebeder.

Bölge Temsilcileri, uzman ve personeli tayin, nakil ve azleder.

e) Yönetim Kurulu ile diğer kurullara sunulacak raporları hazırlar, toplantılar için ön çalışmaları yapar:

d) Teşkilâtlar arası dayanışma ve işbirliğine gayret eder, tesbit edilen politika, tüzük ve yönetmelikler hükümleriyle kararlara uygun şekilde icra işlerini ifa eder:

Mutad ödemeler dışında 50.000 liraya kadar sarfa karar verir, daha fazla sarf için Yönetim Kuruluna başvurur.

Aidatların muntazaman tahsilini ve giderlerin bütçeye uygunluğunu temin eder, giderlerde tasarrufu sağlar gelirlerin çoğaltması için tedbirler alır.

e) İcra Kurulu gündemi Genel Sekreterlikçe hazırlanır. Kararlar özel karar defterine yazılır ve toplantıya katılanlar tarafından, imza edilir, muhalif olanlar muhalefet şerhi yazar. Karar defteri ile diğer dokümanlar Genel Sekreterlikçe özel olarak saklanır.

Madde 13- Başkanın Görev ve Yetkileri: mevcut şekli

(Türk-İş'i Ana Tüzükte başka hüküm bulunmadığı hallerde Başkan temsil eder. Başkanın muhtelif sebeplerle vazife göremeyecek durumda olması veya yurt dışına çıkması halinde Başkanlık görevini Genel Sekreter yapar. Başkanın katılmadığı Yönetim Kurulu toplantılarını Başkan Vekillerinden biri yönetir.

./...

Başkanın görevleri şunlardır:

- a) Yönetim Kurulu ve İcra Kurulu toplantılarına başkanlık etmek,
- b) Türk-İş adına resmi beyanatta bulunmak, basın toplantısı yapmak, beyanat ve neşriyattan Başkan sorumludur.
- c) Türk-İş'in yazışmalarını ve muamelelerini Genel Sekreter ile müştereken imza etmek,
- d) Türk-İş bünyesi içinde, Genel Kurul Komisyonları hariç, kurulacak bütün komisyonlara başkanlık etmek. Başkan bu yetkisini İcra Kurulu üyelerinden birine devredebilir.)

Başkanın görev ve yetkilerini tesbit eden bu madde, mer'i durumuna bazı ilâvelerle yeniden düzenlenmiştir.

Başkana yokluğunda Genel Sekreterin vekâlet etmesi, 15 günlük süreye bağlanmış, 15 günden fazla devam edecek yokluğunda başkana tensip edeceği vekillerinden birinin vekâlet etmesi uygun görülmüştür. Vekâlet süresi zarfında başkan vekili, başkanın yetkilerine haiz olacaktır.

DEĞİŞİK ŞEKLİ:

(GENEL BAŞKAN:

Madde 13- Özel ve tüzel kişilerle, resmi merciler nezdinde Türk-İş'i Yönetim Kuruluna izafeten Genel Başkan temsil eder.

Genel Başkan Yönetim ve İcra Kurulu toplantılarına başkanlık eder, beyanat verir, basın toplantısı yapar. (sorumluluk kendisine aittir).

Türk-İş adına çıkarılan yayın organlarının sahibidir. Bünyede kurulacak komisyonlara (Genel kurulca kurulacak komisyonlar hariç) başkanlık eder veya bu görevini İcra Kurulu yahut Başkan Vekillerinden bir veya birkaçına devreder.

Hizmetlerin ifasını temin bakımından işbirliğini ve müşterek çalışmayı, görev dağıtımını ve dengesini sağlar.

15 güne kadar olan yokluğunda kendisine Genel Sekreter, daha fazla olan yokluğunda tevkil edeceği başkan vekillerinden birisi ona vekâlet eder.)

YENİ MADDE

Başkan Vekilleri:

Mer'i tüzükte başkan vekillerine ait müstakil madde yoktur. Komisyonumuz, başkan vekillerinin görev ve yetkilerinin müstakil bir madde ile tesbitini uygun görmüştür. Başkan vekilleri eskisi gibi Yönetim Kurulu tarafından asil üyeler arasından seçilecek ve bu maddede belirtilen görevleri ifa edeceklerdir. Başkana 15 günden fazla olan yokluğunda hangi vekilinin vekâlet edeceğini kendisi tesbit edecektir. Bu durumda Başkan vekili Başkanın yetkilerini haiz olacaktır. Yatalak hastalık, istifa gibi uzun sürecek Genel Başkanlığın boşalması hallerinde vekâlet işinin tesbiti Yönetim Kurulunca özel olarak kararlaştırılacaktır.

./..

(BAŞKAN VEKİLLERİ:

Madde 16- Genel olarak 15 günden fazla devam eden yokluğunda Genel Başkana vekâlet etmek, (kimin vekâlet edeceğini Genel Başkan tensip eder). Kurul yahut komisyon toplantılarını Başkan adına yöneltmek, ve verilecek diğer görevleri ifa etmek üzere Yönetim Kurulu, Genel Kuruldan sonraki ilk toplantısında asil üyeleri arasından 2/3 çoğunlukla iki başkan vekili seçer.

Başkanın yokluğunda, görevli kılınan vekili, başkanın yetkilerini haizdir.

Yatalak hastalık, istifa gibi hallerde Genel Başkana ne şekilde vekâlet edileceği Yönetim Kurulunca tesbit ve tayin edilir.)

Madde 14- Genel Sekreterin görev ve yetkileri: mevcut şekli

(Türk-İş'in her türlü yazışmalarında, haber almada, Türk-İş'in amaçları ile ilgili yayın ve istatistikleri derlemede, toplu sözleşmeye esas olarak bilgileri toplamada Başkanla birlikte görevlidir.

a) Genel Sekreter, yazışma ve muamelelerin düzgün işlemesinden sorumludur.

b) Türk-İş'in bünyesi içinde istihdam edilen personelin yönetmeliği Genel Sekreter tarafından hazırlanır. İcra Kurulu yönetmeliği tasdik eder. Yönetmeliğin uygulamasında Genel Sekreter sorumludur.

c) İcra Kurulu toplantılarının gündemini hazırlar ve İcra Kurulunu toplantıya çağırır.

d) Genel Sekreter, Türk-İş organlarının almış olduğu kararların yürütülmesiyle görevlidir.)

Genel Sekreterin görev ve yetkilerini tesbit eden bu madde mevcut durumuna sadık kalınarak yeniden düzenlenmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ:

(GENEL SEKRETER:

Madde 14- Hizmetlerin iyi bir şekilde yerine getirilmesini temin edip Kurullarca alınan kararları yürütmekle görevli olan Genel Sekreter İcra Kurulu gündemini hazırlar, muamelelerin düzgün bir şekilde ifasını temin eder. Amaç ve ilkelerin gerçekleştirilmesi, organların toplanması, tüzel kişilikle ilgili her türlü çalışmaları, özel ve tüzel kişilerle olan ilişkileri düzenler.

Genel Sekreter tüzüğün diğer maddeleri ile, yönetmeliklerde Genel Sekreterlikçe ifası zorunlu kılınan işleri yapmaktan başka, yönetmelik tasarılarının hazırlanması, halkla ilişkiler, basın-yayın, derleme, hukuk ve benzeri işlerle, personel idare işlerini tetvin eder.)

Madde 15- Mali Sekreterin görev ve yetkileri: Mevcut şekli

(Türk-İş'in muhasebe işlerini yürütmek, mali muvazeneyi her ay tanzim edeceği bilânço ile İcra Kuruluna bildirmektir. Mali yazışma ve muameleleri Genel Sekreter ile Mali sekreter birlikte imza ederler.

./..

a) 274 sayılı Sendikalar Kanununun 29. maddesi gereğince Çalışma Bakanlığına verilmesi lâzım gelen bilgiyi zamanında ve tam olarak bildirmek,

b) Türk-İş'in İcra ve Yönetim Kurulu üyelerinin, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 27. maddesi gereğince verecekleri mal bildirimlerinin zamanında Noterliğe tevdi ile Noterlikten bir belge almak ve bu belgenin hangi Noterlikçe verildiğini, tarih ve numarasını Yönetim Kurulu defterinin özel bir sayfasına kaydettikten sonra bu belgeleri Türk-İş yöneticilerine vermek,

Mali Sekreter, Türk-İş kasasında, İcra Kurulunun yetkisi dışında TL.5000.- sından fazla para bulunduramaz. Mütebaki paranın İcra Kurulunca tesbit edilecek ulusal bankalardan birine yatırılmasını temin eder. Gerektiğinde iki imza ile para çekme yetkisi vardır.

Mali Sekreterin görev ve yetkilerini tesbit eden bu madde mevcut şekline sadık kalınarak yeniden düzenlenmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ:

(MALİ SEKRETER:

Madde 15- Mali Sekreter Türk-İş'in mali konulardaki işlerini yürütmek, mevzuattan doğan mali konularla ilgili işlem ve zorunlulukları, mali defter ve kayıtları düzgün bir şekilde ifa etmekle görevlidir.

Tahsil ve ödemelerin bütçeye uygun şekilde yapılmasından birinci derecede sorumludur. Muhasebe işlemlerinin yürütümü, bilanço, kat'i hesap, demirbaş ve benzeri her türlü hizmetleri iyi bir şekilde yerine getirilmesini temin eder.

Ödemelerde Mali Sekreterin imzasının bulunması şarttır.)

YENİ MADDELER

EĞİTİM SEKRETERİ:

TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ:

Halen iki Genel Sekreter yardımcısı vardır. Mer'i tüzükte yardımcılardan görev ve yetkileri tesbit edilmemiştir.

Hizmetlerin daha iyi yerine getirilmesini temin bakımından Genel Sekreter Yardımcılıklarının kaldırılarak bunların yerine iki Sekreterlik ihdası Komisyonumuzca uygun görülmüştür. Bu maksatla tüzüğe bu iki sekreterin görev ve yetkilerini tesbit eden iki yeni madde ilâve edilmiştir.

(EĞİTİM SEKRETERİ:

Madde 19- Türk-İş tarafından düzenlenecek eğitim plânlarını hazırlayıp İcra Kurulunun tasvibine sunmak, eğitim seminerlerine ve çalışmalarına nezaret etmek, Sendikacılık Kolejinin çalışmalarını düzenlemekle görevli olan eğitim sekreteri, üye kuruluşlar eğitim çalışmalarına da yardım eder.

Beden ve ruh sağlığı, iş veriminin artması, işçiler ve işçi kuruluşları arasında yakınlaşma ve dayanışmanın daha verimli olması,

eğitim, araştırma, derleme ve kültürel çalışmalarda bulunur.

Lüzumunda verilecek diğer işleri ifa eder.)

(TEŞKİLATLANDIRMA SEKRETERİ:

Madde 20- Teşkilâtlanmanın daha hızlı ve Bölge Temsilciliklerinin daha verimli olması, teşkilâtlararası uyumsuzlukların çözümlenmesinde görevli olan teşkilâtlandırma sekreteri, ayrıca kooperatif işlerini de düzenler. Kooperatifçiliğin daha yararlı olması bakımından gerekli çalışmalarda bulunur.

Görevi ile ilgili olarak düzenleyeceği raporları İcra Kurulunun tasvibine sunar.

Lüzumunda verilecek diğer işleri ifa eder.)

Madde 16- Denetim Kurulunun görev ve yetkileri: mevcut şekli

Denetim Kurulu, Genel Kurul tarafından seçilen üç asil, üç yedek üyeden teşekkül eder. Denetim Kuruluna Genel Kurul tarafından gizli oyla en çok rey alanlar seçilir. Görevleri şunlardır:

- a) Türk-İş'in idari ve mali çalışmalarının denetimini yapmak,
- b) Denetimleri sırasında gördükleri herhangi bir yolsuzluk veya usulsüzlüğü, Yönetim Kurulu ve Genel Kurula bildirmek,
- c) Türk-İş'e bağlı üye sendikalar hakkında vaki olacak şikâyet ve ihbarlar üzerine İcra Kurulunun kararı ile verilecek talimata göre denetler veya denettettirir, raporunu Türk-İş İcra Kuruluna verir.)

Mer'i tüzükde, Denetim Kurulu ile ilgili madde yeterli görülmüştür. Ayrıca, gerek Türk-İş gerekse üye kuruluşları lüzumunda denetleyebilmek için, Denetim Kurulu Başkanının ücretli olarak faaliyet göstermesi uygun görülmüştür.

Denetim Kurulu Başkanı bu sıfatla, Genel Kuruldan seçilecek ve tüm gün çalışma yapacaktır.

Maddenin yeni şekline, mensup olduğu kuruluş tarafından delege seçilemeyen Denetim Kurulu üyesinin Genel Kurula katılmasını temin ve masraflarının Türk-İş tarafından ödenmesi ilâve edilmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ

(DENETİM KURULU:

Madde 16- Denetim Kurulu, biri başkan olmak üzere Genel Kurul tarafından gizli oyla ve oy çokluğuyla seçilen üç kişiden kurulur. Asil üyelere sonra en çok oy alan ilk üç kişi de yedek üye seçilir. Kurul Başkanı daimi hizmet görmek üzere ücretli olarak çalışır.

Kurul normal olarak 6 ayda bir, lüzumunda olağanüstü olarak, Kurul başkanının çağrısı üzerine toplanır.

İcra veya Yönetim Kurulu, Denetim Kurulunun toplanması ile ilgili taleplerini Denetim Kurulu Başkanına bildirirler.

Kurul çalışmalarını dökümanlar üzerinde yürütür, lüzum gördüğü taktirde ilgililerden bilgi ister. Bilgisine müracaat edilen buna uymak zorundadır.

Kurul üyelerinden, Genel Kurula delege olarak seçilemeyenler, masrafları Türk-İş tarafından ödenmek suretiyle İcra Kurulunca Genel Kurula katılmak üzere çağrılırlar.

Görev ve yetkileri:

a) Türk-İş'in idari ve mali çalışmalarını denetler. (denetleme sonunda düzenleyeceği rapora mali ve idari konuları ayrı ayrı kaydeder).

b) Lüzumunda üye kuruluşları denetler. (İcra veya Yönetim Kurulu kararıyla) ve tüzüğün diğer maddelerinde belirtilen görevleri ifa eder.

Denetim Kurulu çalışmalarını, toplantı tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde sonuçlandırır.

Kurul çalışmaları sonunda tesbit edeceği aksaklık, usulsüzlük, veya yolsuzlukları raporuna kaydeder ve alınacak tedbirleri belirtir.

Görevini kötüye kullanma, zarara sebebiyet verme gibi hallerde tavsiye edilen tedbirler öncelikle ele alınır.

Türk-İş'in denetimi ile ilgili raporlar denetim sonunda toplanacak ilk yönetim Kuruluna sunulur. Üye kuruluşlarla ilgili raporlar hakkında Yönetim Kuruluna İcra Kurulunca bilgi verilir. Yönetim Kurulu lüzum görürse raporları da inceler.

Kurul başkanı, dilediği zaman veya gösterilen lüzum üzerine üye kuruluşları Türk-İş adına her zaman denetliyebilir.)

Madde 17- Onur Kurulunun Görev ve Yetkileri: mevcut durum

(Onur Kurulu 5 asil , 5 yedek üyeden kurulur. Onur Kuruluna Genel Kurul tarafından gizli oyla, en çok rey alanlar seçilir. Onur Kurulu kendi arasından bir başkan ve bir raportör seçer.

Onur Kurulu, Türk-İş'in tüzel kişiliğine saygı göstermeyen ve Ana Tüzüğe aykırı hareket edenler hakkında Yönetim Kurulu veya İcra Kurulunun vereceği rapor üzerine toplanır ve kararını verir.

Onur Kurulu, Türk-İş'in tüzel kişiliğine saygı göstermeyenler hakkında:

- 1- İhtar,
- 2- Tevbih,
- 3- Muvakkat ihraç,
- 4- Kesin ihraç)

Onur Kurulunun durumunu tesbit eden bu madde Komisyonumuzca yeterli görülmemiştir.

Kurula , yalnız üye kuruluşları değil, aynı zamanda yöneticileri de yargılama yetkisi tanınmıştır.

./..

Ayrıca, Onur Kurulunca verilecek ihraç cezalarına karşı Yönetim Kuruluna itiraz hakkı tanınmış ve üye kuruluşlar için geçici ihtar cezasının üç aydan fazla olamayacağı yeni şekline ilâve edilmiştir. Maddenin yeni şeklinde, uygulamada meydana gelebilecek ihtilâfları giderici hükümler vardır. Özellikle geçici ihraç durumunda üyeliğin hak ve vecibelerinin devam edeceği bu sayede hem üye kuruluşun hem de Türk-İş'in menfaatlerinin korunması temin edilmiştir.

İcra Kurulu üyeleri Yönetim Kurulu tarafından, Yönetim Kurulu Üyeleri yine Yönetim Kurulu tarafından Onur Kuruluna sevk edilecekler, üye kuruluşlar ise İcra Kurulunun teklifi ve Yönetim Kurulunun kararı ile Onur Kuruluna sevk edileceklerdir.

(ONUR KURULU:

Madde 17- Onur Kurulu, Genel Kurul tarafından gizli oyla ve oy çokluğunu göre seçilen 5 kişiden kurulur. Asil üyelere sonra en fazla oy alan ilk 5 kişi de yedek üye seçilir.

Kurul, ilk toplantısında bir başkan ve raportör seçer, toplantıyı başkan yönetir, tutanaklar raportör tarafından tutulur.

Kurul, İcra Kurulunun çağrısı üzerine toplanır.

Görev ve Yetkileri:

Onur Kurulu Türk-İş tüzel kişiliğine saygı göstermeyen veya aykırı hareket edenlere ve Türk-İş amaç ve ilkelerine uymayanlar hakkında (yönetici ve kuruluşlar bakımından):

- a) İhtar,
- b) Tevbih,
- c) Geçici ihraç, (üyeliğin askıya alınması),
- d) Kesin ihraç, (üyelikten uzaklaştırma),

cezalarından birisini verir.

Herhangi bir sebepten dolayı cezalandırılan, ikinci bir defa suç işlediği takdirde, işlenen suç aynı nitelikte olsa dahi, daha ağır ceza verilebilir.

Kurul, yazılı veya sözlü olarak savunma aldıktan ve varsa şahitleri dinledikten sonra kararını verir. Sözlü ifadelerin tutanağa geçirilmesi ve ilgililerce imza edilmesi, tutanak ve kararların özel bir şekilde saklanması şarttır.

Kurula intikal eden konu, intikal tarihinden itibaren, en geç 3 ay içerisinde karara bağlanır.

Kurulca verilen ihtar ve tevbih cezaları kesinidir.

İhraç cezalarına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde Genel Başkanlık yoluyla, Yönetim Kurulu nezdinde itiraz edilebilir. İtiraz edilen kararın, itiraz tarihinden itibaren, en geç bir ay içinde görüşülüp karara bağlanması gerekir. Ancak bu süre Yönetim Kurulunca incelemeye lüzum görülmesi halinde en çok bir ay daha uzatılabilir.

İhraç cezası Yönetim Kurulunca görüşülüp karara bağlanıncaya kadar üyeliğin hak ve vecibeleri devam eder.

Üye kuruluşlara verilecek geçici ihraç cezası üç aydan fazla olamaz.

İcra Kurulu üyeleri ile Yönetim Kurulu üyeleri, Yönetim Kurulunca, üye kuruluşlar İcra Kurulunun teklifi ve Yönetim Kurulunun 2/3 kararı ile Onur Kuruluna sevk edilirler.

Onur Kuruluna sevk kararı, İcra veya Yönetim Kurulunda üyelerin tamamının katıldığı toplantıda görüşülür, ancak meşru mazeretle toplantıya katılamayacak olan üye orana dahil edilmez.)

Madde 18- Türk-İş'in Gelirleri: Mevcut şekli

- (a) Üye teşekküllerden alınan aidat
- b) 274 sayılı sendikalar kanununa göre sağlanacak gelirler,
- c) Bağışlar,
- d) Mamelek gelirleri,
- e) Üyesi bulunduğu teşekküllerle , uluslararası diğer teşekküllerden alacağı yardımlar)

Türk-İş'in gelir kaynaklarını gösteren bu maddede değişiklik yapılmamıştır, sadece maddede bulunan "teşekkül" kelimeleri "kuruluş" olarak değiştirilecektir.

Madde 19- Üyelik aidatı: mevcut şekli

(Türk-İş'e bağlı teşekküller her üye için ayda (50) kuruş Türk-İş'e aidat öderler. Vaziyeti müsait olan teşekküller daha fazla aidat verebilirler. Her üye teşekkül aidatını doğrudan doğruya Türk-İş'e öder.)

Türk-İş'e üye kuruluşlarca ödenecek aidatların tesbit eden bu madde, genel olarak mer'i şekline sadık kalınarak yeniden düzenlenmiştir. Madde'nin yeni şeklinde Federasyonlara, kendilerine bağlı sendikalarca Türk-İş'e ödenecek aidatları takip etme görevi verilmiştir. Türk-İş gerektiğinde Federasyonları aidattan dolayı sorumlu tutabilecektir. Ürev veya mali durum yüzünden meşru mazereti kabul edilenler hariç, aidatını muntazaman ödemeyen kuruluş, normal aidattan ayrı olarak ayda üye başına (25) kuruş gecikme aidatı ödeyecektir. Bununla beraber, aidat yükümlülüğünün tüzüğe uygun şekilde yerine getirilmemesi, disiplin hükümlerinin uygulanmasını gerektirecektir. İcra Kurulunun lüzumunda, gerçekleşen alacakdan dolayı dava açmak yetkisi maddenin yeni şekline ilâve edilmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ

(ÜYELİK AIDATI:

Madde 19- Üye her kuruluş, üyelik aidatını tahsil ettiği üyeleri adına, her üyesi için, ayda 50 kuruş üyelik aidatı ödemekle yükümlüdür.

./..

Federasyonlara bağı sendikalar üyesi bulundukları Federasyon yolu ile üyelik aidatlarını öderler. Federasyonlar Türk-İş üyelik aidatını takip etmek zorundadırlar.

Üyelik aidatı, ay sonunda, makbuz karşılığı vezneye veya Türk-İş'in banka hesabına yatırılır. Yahut losta ile gönderilir.

İcra Kurulu veya Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen meşru mazeret hali hariç, aidat yükümlülüğünün yerine getirilmemesi bu tüzüğün ihlali sayılır.

Aidat yükümlülüğünün mazeretsiz veya kasıtlı olarak yerine getirmeyen veya bu madde hükmüne aykırı aidat ödeyen kuruluş önce yazılı olarak ikaz edilir. Bu ikaza rağmen durumda bir değişiklik olmazsa İcra Kurulu Yönetim Kurulu başkanından üye kuruluşun mali durumunun tesbitini ister. Denetim Kurulu Başkanı, üye kuruluşun her türlü gelir ve giderlerini inceleyerek düzenleyeceği raporu İcra Kuruluna sunar.

Denetim Kurulu başkanına bilgi vermek, hesapları denetletmek ve gerekli kolaylığı göstermek, uyulması mecburi tüzük hükmüdür.

Üye kuruluşun denetimi ile ilgili raporda durum açık ve net şekilde yazılır.

Aidatını mazeretsiz olarak yatırmayan üye kuruluş, yatırıncaya kadar geçecek süre için her ay üye başına ayda 25 kuruş gecikme aidatı öder. Mazereti meşru olmadığı tesbit edilenin, aidatını yatırmamakta ısrar etmesi halinde gecikme aidatını ödemekle beraber üyeliğinin devam edip etmiyeceği Yönetim Kurulu tarafından karara bağlanır. Yönetim Kurulu bu durumda lüzum görürse, karar vermeden önce Onur Kurulunun görüşünü alır.

İstifa veya üyeliği sona erdirilen, istifa veya üyeliğin sona ermesi gereken tarihten itibaren 3 ay daha üyelik aidatını ödemek zorundadır.

Tahakkuk eden alacağın tahsili için icra kurulu kararıyle kazai mercilere başvurulabilir.)

Madde 20- Mevcut şekli:

(Her üye teşekkül yükümlü olduğu aidat borcunu müteakip ayın 20 sine kadar ödemeye mecburdur. Fiilen grev veya lokavt halinde bulunma süresi hariç üst üste üç ay süre ile aidatını ödemeyen teşekkül Genel Kurul toplantılarına iştirak edemez ve sürenin sonunda üyeliğini kendiliğinden kaybeder. Teşekkül ister Türk-İş üyeliğini kaybetsin, ister kendi isteği ile ayrılsın, ister ihraç edilmiş olsun Türk-İş kademelerinde seçimle dahi olsa görev alan temsilci veya üyeleri müstafi sayılarak Türk-İş ile ilgileri kesilir. Teşekkül ayrıldığı tarihten itibaren üç ay daha aidat öder.)

Bu madde 19 uncu madde ile birleştirilerek tek madde haline getirilmiş olup maddede yöneticiliğin kaybedilmesiyle ilgili hükümler diğer ilgili maddelere aktarılmıştır. Bu bakımdan bu maddenin tüzükten çıkarılması Komisyonca uygun görülmüştür.

Madde 21- Mevcut şekli:

(Her teşekkül tarafından ödenmiş olan aidat ve teberruların kontrolünü kolaylaştırmak amacıyla üye teşekküller mali raporlarını her devre için zamanında Türk-İş'e gönderirler. ./..

Bu madde olduğu gibi muhafaza edilmekle beraber, maddede mevcut "teşekkül" kelimeleri ("kuruluş" olarak "teberru" kelimesi de "bağış" olarak değiştirilmiş maddeye yan başlık olarak "bilgi verme" ilâve edilmiştir.

DEĞİŞİK ŞEKLİ:

(BİLGİ VERME:

Madde 21- Üye kuruluşlar tarafından ödenmiş olan aidat ve bağışların kontrolünü kolaylaştırmak amacıyla, üye kuruluşlar mali raporlarını her devre için zamanında Türk-İş'e gönderirler.)

Madde 22- Mevcut şekli:

(Türk-İş, gelirlerinin %5 ini eğitim fonu olarak ayırır ve bunu bir program çerçevesi içinde , işçilerin eğitimi için sarfeder.)

Bu maddeye sadece "eğitim fonu" yan başlığının ilâve edilmesi gerekir. Komisyon maddede başkaca bir değişiklik yapılmasına lüzum görmemiştir.

Madde 23- Mevcut şekli:

(Türk-İş, genel ve katma bütçeli idarelerle, mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kurumlar, sermayesinin tamamı devlet tarafından verilmek suretiyle kurulan iktisadi teşekkül ve kurumlarla, sermayelerinde devletin iştiraki bulunan bankalar, kamu kurumu niteliğindeki mesleki teşekkül dahil olmak üzere özel kanunlarla kurulan bankalar tarafından ödenmiş sermayesinin en az yarısına katılmak suretiyle kurulan teşekküllerle, bunların aynı nisbette katılması ile kurulan müesseselerden teberru ve mali yardım kabul edilemez.)

Madde 24- Mevcut şekli :

(Türk-İş tüzel kişi olarak siyasi partilerden veya onlara bağlı teşekküllerden herhangi bir surette maddi yardım kabul edemez, maddi yardımda bulunamaz, onların teşkilatı içinde yer alamaz.)

Komisyonumuz bu iki maddede herhangi bir değişiklik yapılmasına lüzum görmemiştir. Aynı maksadı taşıyan iki maddenin tek madde haline getirilmesi ve maddelerde mevcut olan arapça kelimelerin türkçeleştirilmesi uygun olacaktır.

Madde 25- Defterler: mevcut şekli:

(Türk-İş'in tutmaya mecbur olduğu defterler şunlardır:

a) "Üye kayıt defteri" bu deftere üyelerin kimlik ve adresleri, Türk-İş'e giriş tarihleri ve yükümlü oldukları aidat miktarları kaydedilir.

b) "karar defteri" müteselsil numaralarla kayıtlanmış ve altı imza edilmiş kararların yazılmasına mahsus karar defterleri.

c) Gelen ve giden evrakın tarih ve numara sırası ile kaydedileceği "gelen ve giden evrak kayıt defteri"

d) Gelen evrağın aslının, giden evrağın suretinin saklanacağı "gelen ve giden evrak dosyaları"

./..

- e) "Zimmet defteri"
- f) "aidat", "gelir", ve "gider" defteri
- g) "bilânço, envanter ve kesin hesap defteri"
- h) Kongre divan başkanı ve kâtiplerin Yönetim Kurulu ile beraber imza edecekleri "Genel Kurul kararlarının yazılmasına mahsus defter"
- i) İcra Kurulunun bir tutanakla tesbit edeceği numaralanmış ve İcra Kurulunca mühürlenmiş gelirlerle ait kopyeli makbuzlarla, giderlerin fatura evrak ve kaydiyesini muhafazaya mahsus dosyalar,
- j) Türk-İş demirbaşının kaydedileceği, "demirbaş eşya defteri"

Yukarıda, (a), (b), (f), (g), (h) fıkralarında isimleri yazılı defterler kullanılmadan önce Notere tastik ettirilir.)

Komisyonumuz bu maddede herhangi bir değişiklik yapmaya lüzum görmemiştir, madde olduğu gibi muhafaza edilmiştir.

Madde 26- Birleşik grev fonu: Mevcut şekli

(Türk-İş'e bağlı teşekküllerin üyeleri en az senede bir defa bir günlük tutarındaki ücretlerini Türk-İş nezdindeki birleşik grev fonuna öder. Teşekküllerin bu grev fonundan istifade edebilmeleri üyelerinin senede bir yevmiyeleri tutarındaki parayı tamamen birleşik grev fonuna yatırmış olmaları şartına bağlıdır. Bu fon Türk-İş'in üyesi bulunan ve birleşik grev fonuna para yatıran teşekküllerin başkanları ile İcra Kurulu ve Yönetim Kurulunca seçilecek kişilerden meydana gelecek bir komite tarafından hazırlanacak yönetmelik esaslarına göre kullanılır.

Komite kararları kesindir. Türk-İş'e bağlı teşekküller, toplu sözleşme müzakerelerinde herhangi bir suretle (uzlaştırma kurulu) nun teşkiline karar verildiği hallerde, konuyu uyuşmazlık sebepleri ile birlikte ve temsilcileri vasıtası ile derhal bölge koordinasyon komitelerine bildirirler. Komite uyuşmazlık sebepleri ile birlikte teşekkülün maddi ve manevi gücünü incelemeye grevin başarı derecesini tesbite yetkilidir. Komite tetkiklerinin neticelerini bir raporla Türk-İş İcra Kuruluna bildirir. İcra Kurulu bu raporu tetkik ile birlikte gerekli incelemeleri yaparak grevi destekleyip desteklemeyeceğine karar verir. İcra Kurulu bu kararını en geç grevin teşekkülce ilân edilmesini takip eden 6 gün içinde kamu oyuna ve bağlı teşekküllere açıklar. İcra Kurulu muayyen tavsiyelerde de bulunabilir. Bu hususlara riayet etmeyen üye teşekküllerin grevleri hiçbir surette desteklenmez. Maddi ve manevi yardım sağlanmaz. Üye teşekküllerin imzalayacakları toplu iş sözleşmeleri için imzadan önce Türk-İş'in onayı alınması ve Türk-İş'in tavsiyelerine uyulması şarttır. Üye teşekküllerin bir grevde acze düşmesi halinde Türk-İş icabında bu teşekküle borç para verebilir.)

Maddenin mer'i şekli komisyonumuzca uygun görülmüştür. Sadece, uyuşmazlığın ilk önce komiteye değil Türk-İş temsilciliğine bildirilmesi ve uyuşmazlığın Türk-İş tarafından ele alınması halinde Türk-İş'in haberi olmadan anlaşma yapılamıyacağını maddeye ilâve edilmesi, daha doğrusu maddede mevcut olan bu hususun açıklığa kavuşturulması yerinde olacaktır. Ayrıca maddede mevcut arapça kelimelerin türkçeleştirilmesi gerekmektedir.

Madde 27- İhtilâfları Uzlaştırma ve Giderme Komisyonu:
mevcut şekli

(Türk-İş'in üyesi bulunan teşekküller arasındaki her türlü uyuşmazlık Türk-İş'e bağlı bulunan teşkilât başkanlarından teşekkül eden bir komite tarafından çözümlenir. İcra Kurulu üyeleri bu komitenin tabii üyesidirler.)

Komisyonumuz bu maddenin, bu güne kadarki uygulamada verimli bir netice alınamayışını göz önüne alarak değiştirilmesine karar vermiştir. Maddenin yeni şeklinde "komite" yerine "kurul" kurulması ve bu kurula daha geniş yetkiler verilmesi yer almaktadır. Kurulca verilen kararlar kesin olacak, ancak bu kararlara uyulmama sebepleri İcra ve Yönetim Kurulunca incelenecek, kasıtlı olarak karara uymayan kuruluş Yönetim Kurulu tarafından Onur Kuruluna sevk edilecektir.

Maddede belirtilen niteliklere uygun olmak suretiyle Yönetim Kurulu bu kurula dilediği kişileri seçebilecektir. Ancak İcra Kurulu üyeleri ile Yönetim Kurulu üyelerinin bu kurula seçilmeleri mümkün olmayacaktır.

DEĞİŞİK ŞEKLİ:

(İHTİLÂFLARI UZLAŞTIRMA VE GİDERME KURULU:

Madde 27- Türk-İş'e üye kuruluşlar arasında çıkacak uyuşmazlıkları ve aynı işkolunda kurulu olan kuruluşları birleştirme konuları İhtilâfları Uzlaştırma ve Giderme Kurulu tarafından çözümlenerek karara bağlanır.

Bu kurul Türk-İş organlarında görevli bulunmayan, sendikacılık konusunda bilgili ve arabuluculuk kabiliyetini haiz kimselerden olmak üzere Yönetim Kurulu tarafından seçilen 7 kişiden kurulur.

Kurul Genel Sekreterlik tarafından toplantıya çağrılır. Ve ilk toplantıda bir başkan, bir başkan yardımcısı ve raportör seçer.

İhtilâfları Uzlaştırma ve Giderme Kurulu kendisine intikal eden konuları en geç bir ay, iki kuruluşu birleştirme ile ilgili konuları ise en geç üç ay içersinde karara bağlar.

Kurulca verilen karara uyulması mecburidir.

Kurul üyelerinin masrafları Türk-İş tarafından karşılanır.)

Madde 28- Bölge Temsilcilerinin görevine son verilmesi:
mevcut şekli

(Türk-İş Bölge Temsilcilerinin atanması ve affı yetkisi İcra Kuruluna aittir. Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ile Onur kurulunda görev alan üyeler, ücretli kadroya atanamazlar.)

Bu maddede belirtilen husus ilgili diğer maddelerde yer aldığından komisyonumuz maddenin tamamen çıkarılmasını uygun görmüştür.

./...

Madde 29- Mevcut şekli:

(Türk-İş yöneticileri üye teşekküllerin tabii üyesidir. Üye teşekküllerin her türlü muamele ve kayıtlarını kontrol yetkileri vardır.

Gerektiğinde üye teşekküllerin Denetim Kuruluna ve Onur Kuruluna durumu havale etme yetkisine sahip olmakla beraber üye teşekküllerin genel kurullarını toplantıya çağırma yetkisi de vardır.

Bu maddeye yan başlık ilâve edilmiş, mer'i durumu düzelttirmek suretiyle aynen muhafaza edilmiştir.

(TÜRK-İŞ YÖNETİCİLERİNİN ÜYE KURULUŞLARLA İLİŞKİSİ:

Madde 29- Türk-İş yöneticileri üye kuruluşların tabii üyesidirler. Üye kuruluşların her türlü muamele ve kayıtlarını kontrol yetkileri vardır. Gerektiğinde üye kuruluşların denetim veya onur kuruluna durumu havale etmek yetkisine sahip olmaktan başka Genel Kurullarını toplantıya çağırabilirler.)

Madde 30- Mevcut şekli:

(Türk-İş'e üye teşekküller, Türk-İş yöneticileri tarafından verilen kararları tatbik mevkiine koymaya mecburdur. Ancak, bu yöneticiler tarafından verilen direktif ve kararlar Türk-İş Ana Tüzüğündeki amaç ve ilkelere aykırı olamaz.)

Bu maddeye yan başlık ilâve edilmiş ve madde düzeltilerek olduğu gibi muhafaza edilmiştir.

(KARAR VE TALİMATLARA UYMA:

Madde 30- Türk-İş'e üye kuruluşlar, Türk-İş yöneticileri tarafından verilecek talimatlara ve kurullarca alınacak kararlara uymak zorundadırlar. Ancak, bu talimat ve kararlar Türk-İş tüzüğüne, amaç ve ilkelerine aykırı olamaz.)

Madde 31- Sosyal güvenlik: mevcut şekli

(Türk-İş yöneticileri, personelinin sosyal güvenlik, sigorta ve dinlenme hakları garanti altına alır. Personel işçi statüsüne tabidir.)

Bu maddede herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Sadece ifadeler düzeltilmiştir.

(SOSYAL GÜVENLİK:

Madde 31- Türk-İş ücretli yöneticileri ile personelinin sosyal güvenlikleri mevzuat hükümlerine uygun şekilde garanti altına alınır).

Madde 32- Kıdem ve İhbar Tazminatları: mevcut şekli

(Yönetici kadrolarında ücretli olarak vazife görüp de tekrar seçilemeyenler, her kıdem yılı için Türk-İş'den son aldığı maaş karşılığında 30 günlük kıdem tazminatı alır. Türk-İş'in müstahdemlerinin iş akitleri fesh edildiği taktirde de kıdem tazminatından başka ihbar önellere de riayet edilir. Ölüm halinde kıdem tazminatları eş ve çocuklarına, eş ve çocukları yoksa anne ve babaya ödenir.)

Türk-İş ücretli yöneticilerine ödenmesi gereken kıdem tazminatı 30 günden 45 güne yükseltilmiş , personelle ilgili kısımlar, bu konuda kanun hükümlerinin uygulanması zorunlu olduğundan madde metninden çıkarılmıştır. DEĞİŞİK ŞEKLİ:

(ÜCRETLİ YÖNETİCİLERİN KIDEM TAZMİNATI HAKKI:

Madde 32- Yönetici kadrolarında ücretli olarak vazife görüp tekrar seçilemeyenlere, her kıdem yılı için son aldığı maaş karşılığında kıdem tazminatı verilir.

Ölüm halinde Kıdem tazminatları eş ve çocuklara, eş ve çocukları yoksa anne ve babaya verilir.)

Madde 33- Mevcut şekli:

(Türk-İş üyelerinin 1/5 i Türk-İş'i yaşatmağı taahhüt ettiği müddetçe Türk-İş feshedilemez. Fesih kararını ancak bu maksatla çağırılmış olan olağanüstü kurul alabilir. Genel Kurulun böyle bir karara varabilmesi için üyelerin en az 1/3 ünün Genel Kurulda bulunması şarttır. (Bu toplantıda çoğunluk elde edilemezse ikinci defa İcra ve Yönetim Kurulu, Genel Kurulu toplantıya çağırır). Bu toplantıda yeter sayı aranmaksızın fesih kararı mevcut üyelerin 2/3 ünün oyu ile alınır.

(Türk-İş tasviye heyeti tarafından 5 gün içinde bağlı bulunduğu üst teşekküle ve mahallin en büyük mülkiye amirine bildirilir).

Komisyonumuz Türk-İş'in feshedilmesi diye bir hususun söz konusu olamayacağını düşünerek aslında düzeltilmesi gereken maddede herhangi bir değişiklik yapılmasını lüzumlu görmemiştir.

Madde 34- Mevcut şekli:

(Türk-İş International Konfederation of Free Trade Unions) ICFTU'nun üyesidir.)

Türk-İş'in dış kuruluşlarla olan üyeliğini gösteren bu maddede herhangi bir değişiklik yapılmasına lüzum yoktur.

Madde 35- Tüzüğün yürürlüğünü düzenleyen bu madde Genel Kuruldan sonra eski şekline sadık kalınarak düzenlenecektir.

Madde 36- Mevcut şekli:

(Türk-İş'e üye kuruluşların, kanuni gelirlerinin tahsili için kullanılan (gelir ve gider makbuzları) Türk-İş tarafından müteselsil numaralı ve soğuk damgalı olarak hazırlanarak üye kuruluşlara kullanılmak üzere imza mukabili dağıtılır. Üye kuruluşlar, gelirlerinin toplanması için başka makbuz kullanamazlar. Makbuzların baskı masrafları nisbet dahilinde üye teşekküller tarafından ödenir. Üye teşekküllerin gelir ve giderlerinin tanzimi ile muhasebe usullerinde birlik ve beraberliğin sağlanması amacıyla İcra Kurulu tarafından gerekli çalışmalar yapılır. (Üye teşekküller Türk-İş tarafından bastırılan makbuzları kullanmaya başlayıncaya kadar ellerindeki makbuzları Türk-İş'e soğuk damga ile damgalattırmak ve numara almak suretiyle kullanabilirler).

Bu maddede herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

37 ve 38 inci maddeler Kurucular ile Geçici İcra Komitesini düzenlemektedir. Bu maddeler tüzüğün son şekline ilâve edilecektir.

YENİ MADDELER

(YAZIŞMA:

Madde : Türk-İş tüzel kişiliğini yükümlülük altına sokmayan idari (özellikle Türk-İş bünyesi içinde) yazışmalar ve genelgeler. ilgileri dahilinde teşkilâtlandırma veya eğitim sekreteri ile Genel Sekreter, diğer yazışmalar Genel Başkan ve Genel Sekreter Mali konularla ile yazışma ve genelgeler mali sekreter ve Genel Başkan tarafından imza edilir.

Türk-İş adına yapılacak her türlü yazışma ve yayınlanacak genelgelerde çift imza kullanılır.

15. madde hükmü saklı kalmak şartıyla Başkanın yokluğunda temsil edeceği vekili, mali sekreterin yokluğunda Genel Sekreter, sekreterlerden birisinin yokluğunda diğer yazışma ve genelgeleri imza ederler.)

Bu madde Türk-İş adına yapılacak yazışmalar ve yayınlanacak genelgelerin kimler tarafından imza edileceğini düzenlemektedir.

Mer'i tüzükte müstakil olarak böyle bir madde yoktur.

(BANKA VE KASA:

Madde : Türk-İş'in parası İcra Kurulunca tesbit edilecek ilgili bankalara yatırılır. Banka muameleleri mali sekreter ve İcra Kurulunca imza yetkisi verilen kişinin (çift imza) imzası ile yürütülür. Kasada, İcra Kurulu kararı olmadıkça 5.000 TL. liradan fazla para bulundurulamaz.)

Mer'i tüzükte kasa ve banka muameleleri müstakil bir maddede toplanmadığından komisyonumuz tüzüğe böyle bir maddenin ithalini uygun görmüştür.

(TÜRK-İŞ YÖNETİCİLİĞİNİN DÜŞMESİ:

Madde : Türk-İş Yönetim Kurulu kararıyla yahut istifa etmek suretiyle Türk-İş üyeliğinin sona ermesi halinde üye kuruluşa mensup kişilerden Türk-İş kurullarında görevli olanların sıfatları kendiliğinden sona erer.

Bu duruma gelen üye kuruluş mensuplarından Türk-İş'de kurullar dışında görevli olanlar hakkında ne şekilde işlem yapılacağına veya Yönetim Kurulu karar verir.)

Bu madde Türk-İş yöneticiliğinin ne şekilde düşeceğini düzenlemektedir. Mer'i tüzüğün 20. maddesinde mevcut olan bu durum biraz daha açıklığa kavuşturulmak suretiyle yeni bir madde olarak düzenlenmiştir.

(CEZALANDIRILANLARIN DURUMU:

Madde : Üye Kuruluşun Onur Kurulunca mensup olduğu kuruluştan ihraç edilen kişi, Türk-İş kurullarından birinde görevli ise ihraç kararı Türk-İş'e gönderilir. Bu karar Türk-İş Onur Kurulu tarafından incelenir. Kararın uygunluğuna kanaat getirilirse ilgilinin Türk-İş ile ilgisi kesilir.

Bu gibiler hakkında Türk-İş Onur Kurulu karar vermedikçe, Türk-İşdeki görevi bakımından herhangi bir işlem yapılmaz.

Türk-İş Onur Kurulu tarafından ihraç edilen kişinin durumu, mensup olduğu üye kuruluşa bildirilir. O kişi üye kuruluşta görevli ise, o kuruluş ikaz edilir. Bu ikaza rağmen Türk-İş Onur Kurulunca ihraç edilen kişiye görev veren üye kuruluş Türk-İş Onur Kuruluna sevk edilir.

Türk-İş Genel Kurulu tarafından ihracı onaylanan kişi bu kararı kaldırıcı mahkeme kararı almadıkça, Türk-İş ve üyekuruluşlarda herhangi bir sıfatla görev alamaz.

Türk-İş Genel Kuruluna delege olarak katılamaz. Bu duruma gelen kişiye görev veren üye kuruluş yapılan ikaza rağmen bu tutumunda direnirse kesin olarak ihraç edilir.

Türk-İş'den ihraç edilen üye kuruluşa mensup ve Türk-İş organlarında görevli olan yöneticilerin sıfatı, ihraç kararı ile kendiliğinden düşer.)

Bu madde cezalandırılan kişilerin Türk-İş'le olan ilişkilerini düzenlemektedir. Komisyonumuz böyle bir maddenin tüzükte yer almasını ~~ya~~ faydalı bulmuştur.

(DELEGELİK:

Madde : Türk-İş Genel Kuruluna katılacak delegelerin ne şekilde seçileceği 10 uncu maddenin(f) fıkrasında gösterilmiştir.

Delegelik sıfatı yeni delege seçilinceye kadar devam eder.

Delege beçilmekle beraber, Genel Kuruldan önce bu sıfatı mensup olduğu kuruluş tarafından kaldırılan kişi, Türk-İş Genel Kuruluna katılamaz. Hakkında verilen karara karşı Türk-İş Genel Kuruluna karşı itirazda bulunamaz.

Genel Kurula katılacak delegelerin her türlü masrafları bağlı oldukları kuruluşlar tarafından ödenir.)

Mer'i tüzükte mevcut olmayan delegelerle ilgili maddeyi komisyonumuz Tüzüğe ithal etmeyi faydalı görmüştür.

(GENEL KURULA BAŞ VURMA:

Madde : Yönetim Kurulunca üyeliğe kabul edilmeyen veya Onur Kurulu tarafından cezalandırılan kuruluş yahut kişiler Genel Kurula başvurabilirler. Kanunen itiraz yolu tanınan haller hariç, genel kurulca verilen kararlar kesindir.

Türk-İş camiasından ihracı, Türk-İş Genel Kurulunca kaldırılan kuruluş veya kişi hakkında verilen kararı ancak Türk-İş Genel Kurulu kaldırabilir.

Genel Kurula baş vuranlara usulüne uygun şekilde savunma hakkı tanınır.)

Mer'i tüzükte mevcut olmayan böyle bir maddenin tüzüğe ithalini Komisyonumuz uygun görmüştür.

(BAŞKANLAR TOPLANTISI:

Madde : İcra Kurulu, yılda en az bir defa üye kuruluş başkanlarını toplantıya çağırarak genel sorunlarla ilgili görüşlerini alır.

Başkanlar toplantısında Türk-İş tarafından takip edilecek siyasi politika da tesbit edilir.

Toplantıya üye kuruluş başkanı veya başkan adına o kuruluş İcra Kurulundan bir yetkili katılır.)

Bu madde üye kuruluş yetkililerinin yılda en az bir defa toplantıya çağrılmasını ön görmektedir. Bu toplantıda Türk-İş'in siyasi politikası tesbit edilecek , çalışmaların genel eleştirilmesi yapılacaktır. İcra Kurulu toplantıdaki görüşmelere göre çalışmalarını daha verimli bir şekilde düzenlemek imkânını bulacaktır. Bu sebeplerden dolayı Komisyonumuz tüzüğe böyle bir madenin ithal edilmesini faydalı görmüştür.

TEŞKİLATLANDIRMA RAPORU

TEŞKİLATLANMA RAPORU

Komisyonumuz, mevzuat, Tüzük, teşkilâtlar, yöneticiler, geçmiş Genel Kurullar, tatbikatlar ve bunların yaratmış olduğu bugünkü ortamı dikkatle incelemiş ve görüş, kanaat, temenni ve tavsiyelerini aşağıdaki şekilde yüce kurulunuza arz etmeye karar vermiştir.

1- Mevzuat:

Çalışma hayatını direkt ve endirekt etkileyen kanunlar, Türk sendikacılığını plânlamanın ön gördüğü "Kuvvetli sendikalar" durumuna getirmeye yeterli olamamıştır.

2- Tüzükler:

a) Türk-İş Tüzüğü: Bilhassa "üyeliğin kazanılması" bölümü maddesi ve fıkraları bir mumya haline gelmiştir.

b) Teşkilâtlar Tüzüğü: Demokratik nizam içerisinde çalışmayı bir prensip addeden Türk sendikacılığı, maalesef bazı teşkilât tüzüklerindeki antidemokratik maddelerle zedelenmeye doğru gitmektedir.

3- Teşkilâtlar, İşkolları Yönetmeliğine ve Türk-İş Tüzüğüne rağmen plânlı ve programlı teşkilâatlanmaya yeterli derecede girememişlerdir. Hatta Türk-İş içerisindeki aynı işkolunda kurulu teşkilâtlar, teşkilâatlanmayı birbirleriyle mücadele şekline sokmuşlardır.

a) Türk-İş Tüzüğüne rağmen aynı işkolunda kurulu teşkilâtlar, birleşmeye doğru istekli ve gerçekçi adım atamamışlardır.

b) Türk-İş tarafından, amaç ve ilkelere göre verilen beyanatlara ve uygulamalara karşı üye teşkilâtların, Türk-İş bütünlüğünü parçalamak isteyenlere verdikleri bildiri ve basın yolu beyanatlar da teşkilâatlanmaya mani olmuştur.

4- Yöneticiler:

Ezeli yöneticiler, her türlü mesnet ve vesikadan yoksun bir şekilde, Türk sendikacılığı üzerine şüphe düşürücü beyanatlarla bulunmuşlardır.

5- Genel Kurullar:

a) Türk-İş Genel Kurulunda Tüzüğe madde olarak geçmiş, hareket olarak kabul edilmiş kararlar, kongre ertesi unutulmuştur. Amaç ve ilkeler kademe kademe pervasızca çiğnenilmiştir.

b) Sendika ve Federasyon Kongreleri:

Kongrelerde sunulan bütçelere konan bazı fasılların, iyi izah edilememesi teşkilâtlar üzerine şüphe düşürmüştür.

6- Tatbikatlar:

a) Teşkilâtların birbirini baltalamaları,

b) Teşkilâtların, yalnız teşkilâtlarının bünyeleri ile

./..

ilgilenmeleri.

7- Realite: Çalışma Bakanlığından alınan bilgiye göre, Türkiye'de 688 teşkilât vardır.

206 tanesi Türk-İş üyesi Federasyonlarda
25 tanesi Milli Sendika
9 tanesi Federasyon

Yekün240

448 sendika Türk-İş dışındadır.

Bunlardan işkolunda kurulu sendikaların karşısında 234, federasyonların karşısında da 214 tane bulunmaktadır.

Netice:

1- a) 274-275 sayılı Kanunlar 5 senelik tatbikata göre tadil edilmelidir.

b) Memur, işçi ayırımına kesin ve kati bir sınır çizilmelidir.

2- Sendika ve federasyonların tüzükleri tek tip olarak hazırlanmalıdır. Bu suretle teşkilâtlar dışında kalan iyi niyet sahibi işçi ve sendikalara, insan haklarına ve demokrasiye uyuş durumu teminatı verilmiş olacaktır.

a) Türk-İş'e üye kuruluşların karşısındaki II. kuruluşlar hiçbir surette üye alınmamalıdır. Alındığı takdirde teşkilâtlar arasındaki çekişmeler ve teşkilâtların parçalanıp ufalanması hızlanacaktır.

b) İşkolları Yönetmeliğine göre 3 iş kolunda Türk-İş üyesi bulunmamaktadır. Bunlar 2 - 22- 23 sayılı avcılık, Ticaret ve Bankacılıktır. 2 nolu işkolunda 2 tane teşkilât vardır. Ticaret ve Banka işçilerini, Tez Büro İşçileri Sendikasına bağlama faaliyeti olmalıdır.

c) Türk-İş'e bağlı teşkilâtlar birbirlerinin işkollarında kuvvetli hale gelmelerini sağlayıcı faaliyette bulunmalıdırlar. Dava işkolundan bütün işkollarına inhisar ettirilmeli ve yönetilmelidir.

d) Üye olmayan teşkilâta maddi ve manevi hiçbir yardımda bulunulmamalıdır. Yardımlar, teşkilâtları Türk-İş'e bağlı sendika veya federasyona iltihaktan alıkoymaktadır.

e) Hiçbir surette yeni kurulmuş bir federasyon üye kabul edilmemelidir.

f) Türk-İş içerisinde, aynı işkolunda kurulu teşkilâtlar, birleşmeye yeniden davet edilmelidirler. "Birleştirme ve ihtilâfları Uzlaştırma Kurulu" bir an evvel kurulup faaliyete geçirilmelidir.

g) Türk-İş dışında kalanlar (ihraç edilenler hariç) ortak bir toplantıya davet edilmelidirler. Türk-İş çatısı altında toplanmaları için telkin ve tavsiyede bulunulmalıdır.

./..

h) Türk-İş içerisindeki aynı işkolundaki teşkilâtlardan, Birleştirme ve ihtilâfları Uzlaştırma Kurulu'nun kararına 8. Genel kurula kadar verilen zaman içerisinde uymayanlar veya direnenler ihraç edilmelidirler.

ı) Türk-İş dışında kalanlar, yapılacak toplantı sonunda, telkine, temenniye ve tavsiyeye uymazlarsa, Türk-İş ve üyeleri bu gibilere karşı tavizsiz bir mücadeleye girmelidirler.

i) Tüzük tadil komisyonu teklifi ile Teşkilâatlanma Sekreteri ismini alan Genel Sekreter yardımcısı Teşkilâatlanmayı faal bir duruma getirmelidir.

j) Bölge Temsilciliklerinin çalışmaları yeni baştan düzenlenmeli, bugünkü sistemsiz ve atıl durumdan kurtarılmalıdır.

k) Teşkilâtların bilânço ve bütçeleri Türk-İş yetkili organınca her zaman teftiş edilmelidir. Bu hareket üye ve üye olmayan teşkilâtlara ve sendikalara üye olmamış işçilere itimat ve güven verecektir.

Son söz:

Türk-İş'in kıymetli delegeleri, komisyonumuz, hiçbir teşkilâtı ve yöneticileri itham etmiyerek, bu günkü ortam içerisinde çalışanların ve sendikaların durumlarını gözden geçirmek suretiyle hazırladığı bu raporunun tam olduğu iddiasında değildir. Görüşleriniz, temenni, tavsiye ve hatta tenkitlerinizle Türk Sendikacılığının geleceğinin garantileşeceğine ve kuvvetleneceğine inancımız, itimadımız sonsuzdur.

./..

Türkiyede kurulu Sendika ve Federasyonların
durumunu gösterir tablo

Sıra No	İşkolu	Tipi	Türk-İş içinde	Türk-İş dışında
1	Tarım	Milli	1	11
2	Avcılık	-	-	2
3	Maden	Federas.	38	33
4	Petrol	Milli	1	-
5	Gıda	Federas.	39	35
6	Şeker	Milli	1	5
7	Teksif	Milli	1	13
8	Kundura	Milli	1	4
9	Ağaç	Milli	1	10
10	Kâğıt	Milli	1	5
11	Matbaa.Gaz.	-	-	6
12	Lâstik	-	-	7
13	Ecza-Kimya	-	-	9
14	Toprak Seramik	-	-	13
15	Cam	-	1	2
16	Çimento	Milli	1	6
17	Metal	Federas.	14	32
18	Gemi yapımı	Milli	1	1
19	Yapı	Milli	1	63
20	Yol	Federas.	20	10
21	Enerji	Fed.Milli	24	11
22	Ticaret	-	-	2
23	Banka	-	-	15
24	Kara taşıt	Milli	1	16
25	D.Y.F.	Federas.	21	7
26	Deniz Taşıt	"	9	22
27	Hava	Milli	1	2
28	Likat-İş	Milli	1	5
29	Haberleşme	Milli	1	5
30	Genel-İş	Milli	1	48
31	Sağlık-İş	Milli	1	6
32	Toleyis	Federas.	23	19
33	Büro	Milli	1	19
34	Güzel San.Müz.	Milli	1	5
35	Gazetecilik	Sendika	2	7
36	Harb-İş	Federasyon	22	4
Yekûn			230	458

TÜRK-İŞ 7. GENEL KURULU
MEVZUAT KOMİSYONU RAPORU

Divan Başkanlığına:

Türk-İş Konfederasyonu çağrısı ile toplanan komisyonumuz Başkanlığa Ömer KARAHASAN'ı (Maden Federasyonu) Raportörlüğe Çetin SOYAK'ı (Harb-İş Federasyonu) Sözcülüğe M.Sadık ŞİDE'yi (Şeker-İş) seçerek çalışmalarına başlamıştır.

Önce üzerinde çalışılacak konular tesbit edilmiş ve aşağıdaki şekilde tadat edilmiştir:

- 1- 274-275 Sayılı Kanunlar ve tadil tasarısı,
- 2- 931 Sayılı İş Kanunu
- 3- 440 Sayılı Kanun ve ilgili tüzüğü
- 4- İşçi memur ayırımı mevzuu ve ilgili kanunlar
- 5- İşsizlik sigortası Kanun tasarısı
- 6- Tarım İş Kanunu Tasarısı
- 7- Deniz İş Kanunu
- 8- Basın İş Kanunu
- 9- İş Mahkemeleri Kanunu
- 10- Gelir Vergisi Kanunu
- 11- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
- 12- 4792 Sayılı Sosyal Sigortalar Kuruluş Kanunu
- 13- İşçi Yardımlaşma Kurumu Kanun Tasarısı
- 14- 3457 Sayılı Teknik ve Mesleki Eğitim Kanunu
- 15- Harcirah Kanunu
- 16- Sermaye Piyasasının Tanzimi ve Teşviki Hakkında Kanun

Bu kanunlar, Kanun Tasarıları ve Tadil Tasarıları hakkındaki Komisyon görüşleri ekte sunulmuştur. Bilgilerinize arz olunur.

Saygılarımızla,

MEVZUAT KOMİSYONU

Başkan

Ömer KARAHASAN

Raportör

ÇETİN SOYAK

Sözcü

M.Sadık ŞİDE

Üye

İbrahim AHİ
(Tarım-İş)

Üye

Özdemir Acar
(Yol-İş)

Üye

Nazmi Ergil
(Tes-İş)

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

2

1)- 274 ve 275 SAYILI KANUNLAR VE TADİL TASARILARI

1-Eylül 1967 tarihinde Türk-İş'te toplanan İşçi Liderleri, 275 sayılı Kanunun tadil tasarısı üzerinde Türk-İş görüşünü hazırlayacak komisyona, 274 sayılı kanunda tesbit edilen aksaklık ve noksanlıklarında gözden geçirmesi ve bu konuda da bir görüşün hazırlanması görevini vermiştir.

Adı geçen komisyonun, 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 1, 2, 6, 9, 10, 11, 13, 14, 20, 22, 23, 25, 27, 28 ve 30 uncu maddelerindeki tadil görüşleri komisyonumuzca da tetkik edilmiş, kanunda değiştirilmesi gereken hususların tümünde komisyonumuzda isabet görmüş ve ittifak etmiştir.

Diğer taraftan,

Üzerinde bir hayli söz edilen ve çok yönlü çalışmalar yapılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile tadil tasarısı yukarda bahsedilen komisyon tarafından en ufak ayrıntılarına kadar incelenmiş olduğu ve neticede tatminkâr bir rapor hazırlandığı komisyonumuzun tetkikinden sonra tesbit edilmiştir.

275 Sayılı Kanunun 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37 ve 60 ıncı maddeler ile geçici 2.madde hakkındaki görüşler komisyonumuzda aynen benimsenmiş, her iki önemli kanun bu görüşler muvacehesinde kısa zamanda tadil edilmesinde zaruret olduğunu kabul etmiştir.

2)- 931 SAYILI İŞ KANUNU

Kanunun 1. maddesindeki tarif dolayısıyla kapsam çok geniş olduğundan halâ çevresi belirlenememiş ve üzerindeki ihtilâfların kesilmesi mümkün olmamıştır. Ayrıca,

Toplu İş Sözleşmelerinin kapsamla ilgili maddelerinde de çeşitli anlaşmazlıklara yol açtığı tesbit edilmiştir.

Diğer taraftan;

Kanunda çalışma, ve kimlik Karnesi (Madde:21), sakat ve eski hükümlü çalıştırma (madde:25), ücret kesintisi (madde:32), fazla çalışma ücreti (madde:35), iş süresi (madde:61) gece süresi (madde:65), hazırlama, tamamlama, temizleme (madde:66), gece çalıştırma yasağı (madde:69), sağlık ve güvenlik (Madde:74), işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu (madde:76), ağır ve tehlikeli işler (madde:78)

ile ilgili çıkarılmış ve çıkarılması beklenen tüzükler kanun tatbikatında rahatlık ve kolaylık sağlayacaktır.

Komisyonumuz bu güne kadar henüz kesinleşmemiş tüzük ve yönetmeliklerin biran evvel çıkarılmasını temenni etmektedir.

3)- 440 Sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ile Müesseseleri ve İştirakleri hakkında Kanun

GENEL GÖRÜŞLER:

İktisadi Devlet Teşekküllerinin, memleketimizin ekonomik ve sosyal hayatındaki önemli yeri bu teşekküllerin var oluşlarına bağlı olduğu münakaşa götürmez bir hakikattir.

./..

Yurt kalkınmasında ve bazı temel hizmetlerin görülmesinde büyük rol oynayan İktisadi Devlet Te ekk llerinin yönetimine i  ilerimizin i tirakini de sağlayan 440 sayılı Kanunun çıkarılmasında ve y r rl ge konulmasındaki isabete komisyonumuz iştirak etmektedir. Ancak:

Kanunun y r rl ge girişinden bu yana maksat ve gayeye uygun bir uygulama sağlayamadığına da işaret etmek mecburiyetindeyiz.

440 sayılı Kanunun uygulanmasında çeşitli aksaklıkların meydana geldiği ve umulan neticenin şimdilik elde edilemediği m  ahade edilmektedir. Fakat, uygulamadaki aksaklık ve noksanlıkların, bu düzenin kısa zamanda yerle memi  olmasından ileri geldiği ve zamanla düzeleceğine inanmaktayız.     , bu konu ile ilgili olarak Türk-İ 'in gerek bundan evvelki faaliyet raporlarında ve gerekse zaman zaman al kalılarla yaptığı toplantılarda meseleyi enine boyuna inceleyerek teklif ve temennilerde bulunduğu mal mdur. Bu teklif ve temennilerin tatbikattaki aksaklıkların giderilmesinde ve umulan neticenin elde edilmesinde büyük faydalar sağlayacağına eminiz. Bu genel g r    Muhterem Genel Kurula h l saten arzettikten sonra:

Komisyonumuz, Kanunla ilgili uygulamadaki aksaklıklara temennilerini de ilâve etmek suretiyle kısaca temas etmekte fayda m l haza etmektedir.

1- 440 sayılı Kanunda İktisadi Devlet Te ekk llerinin k rlılık amacı gütmesi  ng r lm   bulunmaktadır. Ancak, bugüne kadar olan tatbikatta bu teşekküllerin idaresinde aksaklıkların bulunduğu işçi temsilcileri tarafından görülmekte ve fakat işçi üyelerin bu noksanları dile getirmeleri her nedense olumsuz karşılanmakta ve bu bakımdan bazen de ithamlara hedef tutuldukları yapılan  ik yetlerden öğrenilmiş bulunmaktadır. Müşterek mesuliyet duyguları muvacehesinde bu gibi hareketlerin doğru olmadığına işaret etmek isteriz.

2- Kanuna göre işçinin idareye i tirakinin memleket ekonomisine büyük faydalar sağlayacağı mal m olmakta, idarede söz sahibi işçi temsilcilerinin bu mühim ve büyük vazife karşısında konularla ilgili olarak esaslı bir eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir olduğu ve bu eğitime diğer idarecilerinin de tabi tutulmalarının zaruri olduğu kanaatindeyiz.

3- 440 sayılı Kanunun 24. ve bu kanunla ilgili tüzüğün 8. maddelerinin tam olarak uygulanmasını faydalı görmekteyiz.

4- Yönetim Kurul ve komitelerinde ele alınacak meseleler ancak oturumdan 24 saat evvel işçi üyelerine verilmektedir. Bu 24 saatlik zamanın gündemdeki konulara k fi gelmediği m tal asındayız.

Bilhassa yıllık program ve bütçeler için bu sürenin çok az olduğu hiç olmazsa program ve bütçelerin işçi üyelerine m zakareden en az 10 gün evvel verilmesi iktiza etmekte olduğunu,

5- Yönetim Kurulu ve komitesi işçi üyelerinin i  teminatından yoksun, olduğu m  ahade edilmiştir. Kanunda yapılacak bir değişiklik veya Türk-İ 'in aracılığı ile imzalanacak genel bir protokol-la Kurul ve Komite işçi üyelerinin i  teminatlarının garanti altına alınması bu görevdeki kimselerin daha rahat ve daha verimli çalışmalarını sağlayacağına emin bulunmaktayız. ./..

6- Bugün İktisadi Devlet Teşekküllerinin ancak yedisinde işçiler yönetime iştirak ettirilmektedir. Diğer İktisadi Devlet Teşekküllerinde de işçilerin yönetime iştirak ettirilmesi ve çalıştırılan işçi miktarı limitinin kaldırılmasında büyük fayda sağlanacağını,

7- Yönetim Kurulu işçi temsilcilerinin kıdem tazminatı ile sosyal haklardan mahrum bırakıldığı öğrenilmiş bulunmaktadır. İşçilikten gelen ve bilâhare işçiliğe dönecek olan bu arkadaşlara bu hakların tanınmasını sosyal adalete uygun olarak mütalâa etmek-teyiz.

8- Yönetim Kurulu ve Komite üyelerinin asıl vazifeleri dışın-daki konularda mesuliyete iştirak etmek üzere karar vermelerine rağmen bu mesuliyetlerinden dolayı tazminat veyahut herhangi bir ödenek verilmemektedir. Bu hususun nazarı itibara alınması komis-yonumuzca temenni edilmektedir.

4)- MERİ KANUNLARIMIZ VE İŞÇİ-MEMUR AYIRIMI MESELESİ

Memleketimizde bu güne kadar tutarlı ve yeknesak bir personel politikasının uygulanmamış olması, bu konuda çok çeşitli kanunla-rın bulunuşu ve bu kanunların uygulanışı sırasında zuhur eden problemleri çözümlémede yargı organlarınca değişik kararların verilmesi, personel politikasına istikamet vermek yerine, halli güç bir mesele şekline sokmuştur.

Bir taraftan iş hayatı ile ilgili 931, 274 ve 275 sayılı kanunlar, diğer taraftan devlet personel politikası ile ilgili 657, 3656, 3659 ve 7244 sayılı Kanunlar ve öte yandan sosyal gü-venlik bakımından 5434 ve 6311 sayılı Kanunlar, konuyla ilgili hükümlerin bir noktada birleştirilememesine ve çözüm yolunun bulu-namamasına sebep olmaktadır.

Komisyonumuzun kanaati, konuyu bu kanunların üstünde Anayasa-mızın 46 ncı maddesine uygun bir şekilde ele almalı ve yeniden düzenlemelidir.

Hepinizin malûmu olduğu gibi 46 ncı madde çalışanları ikiye ayırmıştır. Kamu Hizmeti görevlileri ve işçiler. Bu duruma göre kamu hizmeti görevlerinde çalışanlardan işçi niteliği taşımayanlar dışında kalanların tümünün işçi olması ve böyle kabul edilmesi gerekmektedir.

Sözleşme düzenine girdiğimiz 1963-1968 arası beş yıldan beri bilhassa Devlet ve İktisadi Devlet Teşekküllerine bağlı işkolu ve işyerlerinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde İŞÇİ-MEMUR mese-lesi, kapsamla ilgili maddelerde uzun münakaşalara yol açmakta ve ihtilâfların doğmasına sebep olmaktadır.

Bu mevzu da yapılan bazı tesbitlere göre; memleketimizde yapılmış grevlerin bir çoğuda bu kabil ihtilâfların sonunda çık-mıştır.

İşçi niteliğindeki kamu hizmetli görevlilerinin hukuki statüleri çok karışık ve içinden çıkılmaz bir hale gelmiştir. Günümüze kadar olan tatbikatta Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi ka-rarlarında (D) cetvelinden maaş alan hizmetlilerin işçi sayıla-cakları ve işçi sendikalarına üye olabilecekleri, toplu iş sözleş-mesi aktedebilecekleri kabul edilmiş iken, son Hukuk Genel Kurulu

kararı ile büyük problemlerin doğması kaçınılmaz bir netice haline gelmiştir.

Komisyonumuz, bu çok önemli meseleye Anayasamızın 46 ncı maddesine uygun bir çözüm yolunun ivedilikle bulunmasını şiddetli bir zaruret halinde görmektedir.

6)- TARIM İŞ KANUNU TASARISI

BİRİNCİ BÖLÜM
(GENEL HÜKÜMLER)

UYGULAMA ALANI:

Madde: 1- Bu kanun, tarım işlerinde çalışan işçilere, bunları çalıştıran işveren vekillerine ve bu işçilerin çalıştığı işyerlerine uygulanır.

TARIM İŞLERİ:

Madde: 2- Bu Kanuna göre, Tarımdan sayılacak işler şunlardır.

- a) Polikültür işleri,
- b) Sebze yetiştirme işleri,
- c) Bahçecilik işleri,
- ç) Çiçekçilik işleri,
- d) Ağaç yetiştirme işleri,
- e) Gerek yiyecek maddesi olarak, gerekse sanayide kullanılmak üzere üretilmiş hulusun, ekimin özellik arzettiği tarım işleri,
- f) Özellik arzeden bitkilerin ekimiyle birlikte polikültürün yapıldığı karma tarım işleri,
- g) Hayvanların cinsi ve besleme ile takip edilen gaye ne olursa olsun, hayvan yetiştirmeye mahsus işler, söz konusu hayvanların beslenmesi, ister işletme arazisinden faydalanılarak sağlansın veya dışarıdan satın alınmak suretile temin edilsin, isterse kırlara yayılan hayvan tarafından hizzat mahallinden tedarik edilmiş bulunsun, her çeşit hayvan yetiştirilmesi işleri,
- h) Harman işleri,
- i) Faaliyetlerinin mahiyeti itibarile 931 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olmayan ve tarım karakteri taşıyan işler,
 - 1) Park ve bahçelerin amenajman ve bakım işleri,
 - j) Fidanlıklarda fidan dikimi ve bakımı işleri,
 - k) Baltalık ağaç sahasından yapılan işler (ağaç kesimi dalların ayıklanması ve bıçkı işleri)
 - l) Ormanda yapılan nakliyat işleri,
 - m) Orman yollarının inşaa ve bakımı işleri,
 - n) Reçine çıkarma işleri.

TEŞMİL

Madde 3- İşbu Kanun şumul sahası, Bakanlar Kurulunca çıkarılan kararnamelerle, bu kanun hükümlerine tabi olmayan tarım mesleği ile ilgili diğer faaliyetlere de teşmil edilebilir.

./..

SAKLI HAKLAR:

Madde: 4- Bu Kanun hükümleri, tarım işlerine daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, mukavele, teamül veya adetlerden doğan hakları engellemez.

İŞÇİNİN TANIMI:

Madde: 5- Hir hizmet akdine dayanarak herhangi bir Tarım İş kolunda ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir.

Arazide ekim, dikim, bakım ve yetiştirme yolları ile nebat, hayvan ve hayvan mahsulleri istihsalinde bulunmak veya bu mahsullerin yetiştiricileri tarafından işlenip değerlendirilmesi çiftçilik, çiftçilik işlemini devamlı olarak yapanlar ve aşağıdaki kimseler tarım işçisi sayılmazlar.

- a) Yarıcılar (ortakçılar)
- b) İşverenin, bir ücret karşılığı almaksızın çalışan ailesi fertleri,
- c) Birbirlerinin işlerine yardım eden çiftçiler.

İŞVERENİN VE İŞVEREN VEKİLİNİN TANIMI:

Madde: 6- Herhangi bir tarım işinde, tarım işçisini çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye, işveren denir.

İşyerinde, İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere, İşveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden, doğrudan doğruya işveren sorumludur.

Bu kanuna göre işveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunluklar, işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, bu kanunda işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden belirli bir işin bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerlerinde veya eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya iş bağitından doğan yükümlerinden, asıl işverende sorumludur.

İKİNCİ BÖLÜM
(İŞLERİN SINIFLANDIRILMASI)

SÜREKLİ İŞ:

Madde: 7- Nitelikleri bakımından (I) bir yıl süren Tarım işlerine "sürekli iş" denir.

Madde: 8- Nitelikleri bakımından yapılması mevsimlere tabi bulunan ve yılın belirli bir zamanında yürütülen tarım işlerine "mevsimlik iş" denir.

Madde: 9- İşyerinin mutad faaliyetlerinin dışında kalan ve geçici olarak yapılan işlere "geçici iş" denir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
(İŞÇİLERİN SINIFLANDIRILMASI)

Madde: 10- a) Sürekli bir işte çalışan ve bu işi kendisine meslek edinmiş olan işçiye "sürekli işçi" denir.

b) Bir seneden daha az sürekli daimi bir işte çalışan işçiye "yarı sürekli işçi" denir.

c) Mevsimlik bir işte çalışan ve çalışma süresi üç ayı geçmeyen işçiye "mevsimlik işçi" denir.

ç) Geçici bir işte çalışan ve çalışma süresi bir ayı geçmeyen işçiye "geçici işçi" denir.

MESLEKİ NİTELİKLERE GÖRE İŞÇİLER:

Madde 11- Tarım işçileri, mesleki niteliklerine göre aşağıdaki guruplara ayrılırlar:

a) Vasıfsız işçiler: Aşağıdaki işçiler bu guruba dahildir. Çok mahdut mesleki bilgisi olanlar yahut işinde herhangi bir inisiyatifte sahip olmadan münhasıran bedenlen çalışanlar.

Meyve devşirmede, sebze veya diğer tarım ürünlerinin toplanmasında çalışanlar.

b) Vasıflı işçiler: Aşağıdaki işçiler bu guruba dahildir:

- Tarım işleri hakkında pratik iyi bir bilgiye sahip olan işçiler.

- Tarım işletmelerinin, çeşitli işlerinde nezaret edilmeden kendi başlarına yapabilecek kabiliyette olan işçiler.

- Çiftlik adamları, çobanlar, sığırtmaçlar, aşçılar

- Koşum hayvanlarını sürmeye, Tarım araçlarını, basit mekanik cihazları kullanmağa ehil işçiler.

- Bir tarım faaliyet kolunda ihtisas sahibi işçiler, aşıcılar, meyva ağaçlarını budayan işçiler v.s.

- Hayvanların hususi bakımıyla meşgul olan işçiler -Başçoban, kırpıcı

- Traktör sürücüleri.

- Mekanik araçları kullanabilecek ehliyetteki işçiler.

- Tarım araçları tamircileri.

c) Nezaretçi işçiler.

- İşverenin mesuliyeti altında işlerin nezaret veya kontrolünü temin eden işçi "nezaretçi işçi" vasfını haizdir.

Aşağıdaki işçiler bu guruba dahildir:

- Çiftlik kâhyası, ekim şefi, çiftlik nezaretçileri, tarım işletme kontrolörü, şantiye şefi, işçi ekip başı.

./..

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ AKDİ

ÇALIŞMA ŞARTLARININ İŞÇİYE BİLDİRİMİ:

Madde: 12- İşveren nezdinde çalışan işçilere, işyerinin çalışma şartlarını yazılı olarak bildirmeye mecburdur.

İşverenin yazılı bildirisi veya ilânına riayet etmeyen işçilere İşyeri Disiplin Kurulu tarafından gerekli tenbih ve ceza verilebilir.

DENEME SÜRESİ:

Madde: 13- Deneme süresi, Daimi ve yarı Daimi işçiler için (sekiz) iş günü, mevsimlik ve geçici işçiler için (iki) iş günüdür. Deneme süresi içinde taraflar iş bağitını tazminatsız ve ihbarsız feshedebilirler. Ancak işçinin çalıştığı günler için işçinin ücretleri ödenir.

Madde: 14- Daimi ve yarı Daimi işçiler için (15) günlük, mevsimlik veya geçici işçiler için (2) günlük ihbar müddeti dikkate alınmadan, işveren veya işçi tarafından süresi belli olmayan bir iş bağitı feshedilemez.

Süresi belli olan iş bağitlarının yenilenmesi veya feshi için, iş bağitında açıklık bulunmayan hallerde, bu çözüm işveren ile işçi temsilcisi arasında halli veyahut ta müddetin bitiminden (15) gün önce feshin ihbarı gerekir.

Haklı bir sebebe dayanmadan iş bağitını fesheden işveren, işçinin ihbar müddetinde alacağı ücrete tekabül eden bir meblâğı diğer tarafa ödemekle yükümlüdür. Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları vardır. Kıdem tazminatları 931 sayılı İş kanununun 14 ncü maddesi gereğince düzenlenir.

İŞÇİNİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI:

Madde: 15- Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli iş bağitlarında işçi, aşağıda yazılı hallerde dilerse bağitı sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin bozabilir.

1- SAĞLIK SEBEPLERİ:

a) İş bağitının konusu olan işin yapılması, sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşamayan bir hastalığa tutulup hastalığı hükümet tabibi raporu ile sabit olanlar.

2- Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri.

a) İş bağitı yapıldığı sırada bu bağitın esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerde, işveren işçiyi yanıltırsa.

./..

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa.

c) İşçi, işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları: genel ahlâk bakımından düzgün olmazsa.

ç) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya göz dağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye yahut ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse, yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa

d) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse.

e) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı veya tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman hesabına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa. (sözleşmelere, bu fıkradaki haller hakkında başka kayıt konmaması şartıyla.)

3- ZORLAYICI SEBEPLER:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İŞVERENİN BİLDİRİMSİZ FESİH HAKKI:

Madde: 16- Süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli iş bağtılarında işveren aşağıda yazılı hallerde, dilerse, iş bağtını sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin bozabilir.

1- SAĞLIK SEBEPLERİ:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin, bulaşıcı veya işi ile bağdaşamıyacak derecede tiksinti verici bir hastalığı Hükümet Tabipliği raporu ile sabit olanlar.

2- AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLER:

a) Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ki, bu haller işçinin sendikası veya sendika tarafından tesbit ve tayin edilecek bir Temsilcinin de iştirakiyle Çalışma İş Müfettişleri tarafından soruşturma ve araştırma neticesinde anlaşılan ve gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak veya ahlânını bozacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya Genel ahlâk bakımından düzgün olması.

ç) İşçinin, işverene veya onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka bir işçisine sataşması veya göz dağı vermesi.

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

e) İşçinin işyerinde (7) günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

f) İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına (2) gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü, yahut bir ayda (3) işgünü işine devam etmemesi.

g) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp ta eli altında bulunan makinaları tesisatı veya başka eşya ve maddeleri 15 günlük ücretinin tutarı ile ödeyemiyecek derecede hasara veya kayba uğratması.

3- İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması.

ÇALIŞMA BELGESİ:

Madde: 17- İşini isteyerek terkeden yahut işinden çıkarılan işçinin talebi üzerine, işveren işçinin çalıştığı işin mahiyetini ve süresini gösterir belgeyi kendisine vermekle yükümlüdür.

BESİNCİ BÖLÜM (ÜCRET)

ÜCRETLERİN ÖDENMESİ:

Madde: 18- İşçi ücretleri en geç haftada bir ödenir. Ancak, işçinin muvafakatı ile bu sürenin iki hafta veya bir ay olarak tesbiti de caizdir. Aynı işi yapan işçilerin ücretlerinde kadın-erkek farkı gözetilemez.

ÜCRET ÖDEME DEFTERİ VE ÜCRET PUSULASI:

Madde: 19- (5) den fazla tarım işçisi çalıştıran işyerlerinde ödenen ücretleri kaydetmek üzere, örneği Çalışma Bakanlığınca tanzim edilecek bir ücret ödeme defteri tutulur. Bu defter, yapılan her tediye işçinin imzalamasına mahsus bir kısmı da ihtiva edecektir. İşveren, örneği Çalışma Bakanlığınca tesbit edilecek bir ücret pusulasını da işçinin kendisine vermeye mecburdur.

ÜCRETİN SAKLI KISMI:

Madde: 20- İşçi ücretlerinin ayda 240 lirası haczedilemez, veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri ile hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu kayıtlamalar nafaka borcu alacaklarının haklarını kaldırmaz.

ASGARİ ÜCRET:

Madde: 21- Tarım işçilerinin asgari ücreti 931 sayılı İş Kanunu hükümleri gereğince tesbit olunur.

ALTINCI BÖLÜM
(ÇALIŞMA SÜRESİ)

ÇALIŞMA SÜRELERİNİN SINIRI:

Madde: 22- Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 48 saattir.

Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 8 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde, uygulama şekilleri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak iş süreleri tüzüğünde belirtilir.

Bu şekilde tesbit edilen iş saatlerinde fazla olarak çalışmayı gerektiren bir iş için, çalışılan fazla saatlere mukabil verilecek ücret, normal ücretin saat başına düşen miktarının %50 arttırılması suretile ödenir. Bu kanunun 35. maddesinde öngörülen komisyonun kararıyla, bazı hasat ve toplama işleri için tanınan istisnalar dışında 16 yaşına kadar olan işçilerin çalışma süresi, günde 8 saati geçemez.

ÇALIŞMA SÜRESİNİN TAYİNİ:

Madde: 23- Çalışma süresi işçiye iş verilsin veya verilmesin işçinin, işverenin emrinde bulunduğu süre olarak kabul edilir. Bir gün devresi içinde verilen yemek paydosları çalışma süresine dahil değildir. İşyerine gidişte yolda geçen süre, koşum hayvanlarına bakılması, hayvanların arabaya koşulması, koşumun çıkarılması, iş aletlerinin ve araçlarının hazırlanması, yerine sıralanması, traktörün işler vaziyette bulundurulması gibi, işçinin görevi gereğince hazırlayıcı veya tamamlayıcı nitelikteki işlerin yapılması için geçen süre, çalışma süresi sayılır.

YEDİNCİ BÖLÜM
(HAFTA TATİLİ ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER)

HAFTA TATİLİ ÜCRETİ:

Madde: 24- Devşirme ve hasat işlerinde çalışan tarım işçileri hafta içinde devamlı olarak çalışan daimi, yarı daimi işçilerle zaman esasına göre ücret alan mevsimlik geçici işçiler, haftada bir gün ücretli tatilden yararlanırlar. İşçi, ücretli hafta tatili hakkını, bir hafta çalıştıktan sonra iktisap eder. Tatil günü, çalışma devresinin inkitaâ uğraması kayıt ve şartile müteakip haftanın içinde verilir. Hafta tatili günü de, işçi normal olarak çalıştığı günler için aldığı ücrete eşit bir ücret alır. Tarım işlerinin gereği olarak çobanlara veya hayvanların bakımıyla ilgili işçilere hafta tatili verilmesi mümkün olmayan hallerde, aldığı ücrete eşit bir ücret alır.

ULUSAL VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

Madde: 25- Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere 2739 sayılı Ulusal bayram ve Genel Tatiller Kanunu ile anılan kanuna ek 3456 sayılı kanunda yazılı bulunan Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa, çalıştıkları günlerin ücretleri, ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM (ÜCRETLİ İZİNLER)

İZİN HAKKININ ŞARTLARI:

Madde: 26- Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerden işyerine girdiği günden başlayarak, deneme süresi de içinde olmak üzere en az altı ay çalışmış olanlara, bu kanunun 14. ve ilerde 35. maddesinde belirtilen ve anılan maddenin ç. fıkrası gereğince düzenlenir. 14. maddede kararlaştırılan ihbar süresine riayet etmeyen ve işini terk eden işçiye ücretli izin hakkı tanınmaz. Bu madde esaslarına göre hesaplanmak üzere aşağıdaki süreler kadar yıllık ücretli izin verilir.

HİZMET SÜRESİ:

- a) Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 15 gün,
- b) Beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 21 gün.
- c) Onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 30 gün,

Ancak 16 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 18 günden az olamaz. Bu süreler Toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleri ile arttırılabilir. Yıllık ücretli izin hakkından vaz geçilemez.

İZİN DEVRELERİNİN TESBİTİ:

Madde: 27- Yıllık izin devreleri, tarımın icapları gözönünde tutularak hasat ve toplama mevsimleri nihayetinde ve işyerinin işlerini aksatmayacak şekilde sendika temsilcisi ile işveren veya işveren vekilleri arasında müştereken düzenlenir.

İZİN HAKKININ KULLANILMASI:

Madde: 28- Belirli süre iş bağıntısının sona ermesinden ve süresi belirsiz iş bağıntısının feshinden evvel işçi, yıllık ücretli iznini kullanacaktır.

Eğer iş zaruretleri bu maddenin uygulanmasını imkânsız kılacak olursa bundan zarar gören işçiye, bu kaybını telâfi için yıllık iznine tekabül eden %100 zamlı ücret tutarınca bir tazminat verilecektir.

İZİNLİ İŞÇİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜĞÜ:

Madde: 29- İzne çıkan işçi, izin süresince her zamanki ücretini almak ve iş bağıntısında kararlaştırılan aynı yardımlardan istifade etmek hakkına haizdir.

./..

Aynı yardım mümkün olmasa, kendisine nakdi olarak bedeli ödenir. Yıllık ücretli izin süresince, işçinin başka bir ücretli işte çalışması yasaktır.

DOKUZUNCU BÖLÜM
(İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ)

SAĞLIK VE GÜVENLİK ŞARTLARI:

Madde: 30- Her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de, bu yoldaki usullere ve şartlara uymak zorundadırlar. İşyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yemekhane yerlerinde ve diğer eklentilerinde bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makineler ve ham maddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirten bir tüzüğü İşçi Teşkilâtının görüşü alınmak kaydıyla Çalışma Bakanlığı, Tarım Bakanlığı Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı beraberce çıkarır.

AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER:

Madde: 31- 16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma gücü azalmış kimselerin azalmış çalışma şartları 30 maddede öngörülen tüzükte gösterilir.

KADINLARIN ÇALIŞTIRILMASI:

Madde: 32- Tarım işlerinde aşağıdaki hallerde kadınların çalıştırılması yasaktır.

a) 35. maddede öngörülen komisyon tarafından verilen istisnai izinler dışında, geceleyin.

b) Tasarlanan doğum tarihinden asgari 6 hafta önce çalıştırılmamaları ve doğumdan sonra da 6 hafta ile 6 aylık devre arasında çalıştırılmamalarının ve Doğum dolayısıyla çalıştırılmayan kadının iş akdinin devam etmesi ortadan kaldırılamaz.

c) Gebelik ve emzirme devresinde sıhhate zararlı işlerde ve bilhassa zehirli ve tehlikeli maddelerin kullanılmasını icap ettiren işlerde.

İŞÇİLERİN SAĞLIK MUAYENESİ:

Madde: 33- İşçileri işe alırken, işveren gerekli gördüğü taktirde, işçilerden, sağlık durumlarının kararlaştırılan işte çalışmalarına müsait olduğunu gösteren bir doktor raporunu ibraz etmelerini isteyebilir.

Mukavele müddeti esnasında da işveren, masrafı kendine ait olmak üzere, bulaşıcı hastalıkların olup olmadığını kontrol etmek maksadile, işçiyi ayrıca bir tıbbi muayeneden geçirtebilir.

SAĞLIK MALZEMESİ:

Madde: 34- Zehirli ve tehlikeli maddelerin kullanılmasını icap ettiren işlerde çalışan işçilere işveren hususi koruma elbisesi ve cihazları temin etmeye ve işçinin temizlenmesi ve hastalıktan korunması için gereken malzeme ve maddeleri emrine vermeye mecburdur.

ONUNCU BÖLÜM
(İL TARIM ÇALIŞMA KOMİSYONU)

İL TARIM ÇALIŞMA KOMİSYONUNUN KURULUŞU:

Madde: 35- İl tarım çalışma komisyonu, her İlde Valinin başkanlığında, Bölge Çalışma Müdürü, Teknik Ziraat Bölge Müdürü ile dört işveren dört işçi temsilcisinden kurulur. İşçi ve işveren temsilcilerinin seçim tarz ve usulleri ile, komisyon üyelerinin huzur hakları ve yollukları Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

İL TARIM ÇALIŞMA KOMİSYONLARININ GÖREVLERİ:

Madde: 36- İl Tarım çalışma komisyonlarının görevleri şunlardır.

- a) Günlük çalışma ve dinlenme saatlerini o mahall şartlarına göre tesbit etmek.
- b) Talep vukuunda, fazla saatlerde çalışma izni vermek.
- c) Kadın işçilerin gece çalışabilecekleri işleri tayin ve tesbit etmek.
- ç) Yıllık ücretli izinlerin kullanılma tarz ve usullerini tesbit etmek.
- d) Yemek verilen işyerleri için yemeğin asgari kalite ve mahiyetini tayin etmek.
- e) Tarım çalışma mevzuatı hakkında mütalâa ve tekliflerde bulunmak ve ilgili Bakanlıklarca istenecek hususlar hakkında gerekli bilgi ve mütalâaları vermek.
- f) 275 Sayılı Kanun gereğince yapılan toplu iş sözleşmelerinin ruhuna uygun bir şekilde yukarıda anılan fıkraların bu fıkra ile çelişmemelerini gözönünde tutmak. Sözleşme ile alınan hakların altına düşmemek.

KOMİSYON KARARLARININ TASDİKİ:

Madde: 37- İl Tarım çalışma komisyonu kararları Çalışma Bakanı'nın tastikinden sonra, Valinin bir bildirisi ile yürürlüğe girer. Valinin bildirisi tasdik tarihinden sonra 15 günü geçemez.

ONBİRİNCİ BÖLÜM
(ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER)

SAKAT VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRILMASI:

Madde: 38- Bu kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, iş yerlerinde İş Kanunu'nun ve bununla ilgili Tüzüğün bu konuda koyduğu hükümler, esaslar, ölçüler ve şartlara göre sakat ve eski hükümlü çalıştırmak zorundadır.

./..

DENETİM VE TEFTİŞ:

Madde: 39- Bu Kanun hükümlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak üzere yapılması gereken takip denetim ve teftişler, bu maksatla yetiştirilmiş Tarım İş Müfettişleri kullanılmak üzere, Çalışma Bakanlığı tarafından yapılır. Bu konuda İş Kanununun iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin hükümleri aynı Kanunun bu hükümlerle ilgili ceza maddeleri uygulanır.

CEZA HÜKÜMLERİ:

Madde: 40- a) 17. madde gereğince tarım işçisine çalışma belgesi vermeyen.

b) 19. madde gereğince ücret ödeme defteri tutmayan veya işçiye ücret pusulası vermeyen.

c) 38. madde gereğince sakat ve eski hükümlü çalıştırma ile ilgili kanun ve tüzük hükümlerine uymayan, İşveren veya işveren vekilleri hakkında (500) liradan az olmamak üzere, ağır para cezası hükmolunur.

Madde: 41- a) 22. madde gereğince çalışma sürelerine uymayan, 24 ve 25. ve 26. maddeler gereğince; hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günleri ve yıllık ücretli izinleri işçiye kullandırmayan ve tatil ücretlerini ödemeyen işveren.

b) 18. madde gereğince ücretleri zamanında ödemeyen.

c) 21. madde gereğince tesbit olunan asgari ücretin altında ücret ödeyen

ç) 28. maddede öngörülen tazminatı işçiye vermeyen işveren veya vekili hakkında, bu durumda olan her tarım işçisine karşılık 1000 liradan aşağı olmamak üzere, ağır para cezası hükmolunur.

Yukarıdaki fiillerin tekerrürü halinde bir önce hükmolunan para cezasının iki katı ile birlikde, ayrıca bir aydan aşağı olmamak üzere, hapis cezasına hükmolunur.

Madde: 42- a) 30. maddede öngörülen sağlık ve güvenlik şartlarını yerine getirmeyen ve bu husustaki tüzük hükümlerine uymayan.

b) Ağır ve tehlikeli işler hakkındaki 31. madde hükmüne uymayan.

c) 32. maddede öngörülen yasak işlerde kadınları çalıştıran.

ç) 34. maddede öngörülen sağlık malzemesini temin etmeyen.

İşveren veya işveren vekili hakkında 1000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

Yukarıdaki fiillerin tekerrürü halinde bir evvel hükmolunan cezanın iki katından aşağı olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunur.

Madde: 43- Bu kanunun ceza bölümünde cezası ayrıca yazılmamış olan yasaklara karşı gelen veya zorunluluklara uymayan işveren veya işveren vekilleri hakkında 1000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur.

./...

Madde: 44- Tüzükler: Bu kanunda belirtilen tüzükler Kanunun yürürlüğe girişini müteakip 6 ay içinde çıkarılır.

GEÇİCİ MADDE: Bu kanunun hükümleri Bakanlar Kurulunca tesbit edilerek karara bağlanacak tarihlerden başlayarak uygulanır.

Yukarıdaki fıkra göre alınacak uygulama kararları tarım işlerinin, tarım işçilerinin, tarım işyerlerini tamamı ve bütün yurdu kapsayabileceği gibi, tarım işlerinin, bir bölgesine inhisar edebilir. Bu kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Türkiye 3 bölgeye ayrılarak her sene bir bölgede tatbik edilerek 3 sene içinde bu kanun Türkiyenin bütün bölgelerinde tatbik edilecektir. Hangi bölgeden evvel başlanacağı Bakanlar Kurulunca düzenlenir.

SON HÜKÜMLER:

Madde: 44- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde: 45- Bu kanunun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Komisyonumuz, bu tasarının bekleneni geniş ölçüde sağlıyacağı kanaatinde dir.

7)- DENİZ İŞ KANUNU

Millet Meclisi metnindeki noksanlıkların Cumhuriyet Senatosunca tamamlanmasını müteakip Resmi Gazeteyle ilân edilerek bir süre önce yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu tatbikatının yeni olması neticesi herhangi bir sıkıntının mevcut olmadığı tesbit edilmiştir.

8)- BASIN İŞ KANUNU

20 Haziran 1952 tarihinde yürürlüğe konmuş ve 12 Şubat 1954 . de o günün şartlarına göre değiştirilmiş olan (Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranların arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkındaki kanun)

Basın işçisini tatmin eden asıl ve köklü değişikliğe 4 Ocak 1961 tarihinde ulaşmıştır.

Bu değişikliği yapan 212 sayılı kanun hakkında çeşitli itirazlar olmuş ve bazı hakların geri alınmasına çalışılmışsada başarılı olmamıştır.

Komisyonumuz, Türk-İş çalışma raporunda bu sahadaki görüşleri aynen benimsemekte ve tasvip etmektedir.

9)- 5521 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU:

1- Çağdaş anlayış, ihtisaslaşmaya gittikçe önem veren bir yolda gelişmektedir. Yurdumuzda İş Hukukunun önem kazanması yeni dir. İş Hukuku alanında yetişmiş hukukçu ve tatbikatçı yokluğu İş Hukukunda bir çok has usul ve kuruluşların mevcut olması bu alanda ihtisaslaşmanın önemini ve gereğini her geçen gün arttırmaktadır.

Bilhassa 274 ve 275 sayılı Kanunların kabulü ile iş hukuku konusundaki ihtilâflarda büyük ölçüde artış kaydedilmiştir.

./..

Her ihtilâfın bu konuda ihtisaslaşmış mahkemelerde görülmesi herkesçe kabul edilen bir gerçek olduğuna göre İş hukuku ile ilgili bütün ihtilâfların İş Mahkemelerince halledilmeleri tabii bulunmaktadır.

Kamu kesiminde işçi idare arasındaki İş Kanunu uygulamasından doğan uyuşmazlıkların da Danıştay yerine 9.Hukuk Dairesinde görülmesini sağlayacak kanun değişikliği yapılmalıdır.

5521 sayılı kanunun 1.maddesinin (a) bendi ile, 5018 sayılı kanunun 4.maddesinin (e) fıkrasına göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk davalarına İş Mahkemelerinin bakacağı hüküm altına alınmış olmasına rağmen; 274 sayılı Kanunun 33.maddesi ile, 5018 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmış olduğundan, bu gibi tatbikatta sendikalar tarafından açılan bazı davaların İş Mahkemelerinde mi yoksa asliye mahkemelerinde mi görüleceği hususu münakaşa mevzuu olmakta ve bu yönden çeşitli görev ihtilâfları doğmaktadır.

2- 5521 sayılı Kanunun 11.maddesi ile her ne kadar iş mahkemelerinde açılan bütün davalar her türlü resmi ve harçtan muaf tutulacağı hüküm altına alınmışsa da bilâhare yürürlüğe giren 482 sayılı Harçlar Kanunun 123.maddesi ile bu muafiyet sadece aylık (600) ve günlük (20) liranın altında ücret alan işçilere inhisar ettirilmiştir.

Toplu Sözleşme düzeninin getirilmesi ile bugün işçilerin büyük bir kısmının ücretleri bu miktarın üzerine çıkmış olduğundan, mezkûr harç muafiyeti bu işçiler için tatbik kabiliyetini kaybetmiştir.

3- Yurdumuzda her geçen gün iş hukuku alan ve kapsamının genişlediğini görmekteyiz. Ancak bu gelişmenin doğurduğu ihtiyacın gerektirdiği kuruluşları süratle geliştirilmesi gerekmektedir. Bugün, mevcut İş Mahkemeleri adedi ihtiyaca yetmemekte, işlerin süratle sona ermesi amacıyla kurulmuş olan bu mahkemelerden mevsime gün verilmekte ve davalar yıllarca sürüncemede kalmaktadır. Bu durumun süratle önlenmesi için her ilde yeteri kadar İş Mahkemelerinin kurulması gerçekleşmelidir.

10)- GELİR VERGİSİ KANUNU:

Türkiyenin ekonomik ve sosyal alandaki gelişmesi vergi kanunlarının yurt gerçeklerine ve sosyal adalet ilkesine uygunluğu ile sıkı sıkıya ilgilidir. Türkiyenin kalkınmasına gerekli sermaye birikimi ancak ulusal tasarrufun arttırılması ve ekonomik şekilde plânlı olarak kullanılması ile gerçekleştirilebilir. Bugüne değin Türk işçisi ulusal kalkınmanın yükünü omuzlarken vergi alanında da gerekli fedakârlığı seve seve ve bilinçli olarak yüklenmiştir. Diğer taraftan, yurттаşı ilgilendiren ve etkileyen vergi mükellefiyeti konusunda zaman zaman çeşitli ölçüler konulmak istenmişse de, vergi uygulamasının sonuçları daima dar ve az kazançlıları etkilemiştir. Komisyonumuz yeni vergi sisteminin yurt sorunlarına uygun olarak şu şekilde düzenlenmesini benimsemiştir.

1- Verginin hüviyeti kalkınma ve genel verime etkili yatırımları teşvik edici nitelikte olmalıdır.

2- Turizmde muafiyet ölçüleri en geniş uygulanmalıdır. İşçi sosyal konutlarından vergi alınmamalıdır.

./..

3- Kazanç vergilerindeki muafiyet sabit gelirliilerin kazançları ile eşit olarak vergilendirilmelidir.

4- İşçilere sağlanan aynı ve nakdi bütün sosyal yardımların vergiden muaf tutulması yönünden kesin bir hüküm getirilmesi işçi hakları yönünden faydalı olacaktır.

5- Vergi ziyanını önlemede en etkili kontrol araçlarından saydığımız servet beyannamesi ve vergilerin ilân edilmesi araçlarının kaldırılmasının karşısındayız.

Konunun toplu sözleşme yönünden olan önemine de işaret etmek isteriz. Vergilerin ilân edilmemesi ile sendikaların toplu sözleşme düzeninde en önemli mücadele araçlarından birinin kaybına yol açacaktır. Zira ödenen vergi miktarlarının bilinmesi, işverenin yıllık kârının da bilinmesini sağlayacaktır.

6- Vergi kaçakçılığını önleyecek tedbirlerin süratle alınmasını yurt ekonomisi ve sosyal huzuru yönünden yararı açıktır.

7- Tarım kazançlarının gerçek anlamda vergilendirilmesi sosyal adalet ilkesinin kesin gereğidir.

Bu konuda, sonuç olarak şunu söyleyebiliriz, bu güne değin yapılan vergi reformları hiçbir zaman istenen gayeye ulaşamamıştır. Tavsiye edilen bu hususların biran önce uygulama alanına konulması için geniş bir çalışma yapılması gerekmektedir.

8- Doğunun kalkınması ve burada yapılacak yatırımların vergi muafiyetine tabi tutulmasına çalışılmalıdır.

VERGİ POLİTİKASI:

2.Beş Yıllık Kalkınma Plânında, çalışma sorunları ile ilgili ilkelerin başında, geliri ücretlerden doğan ve yalnız emeği ile geçinenlerin toplumun diğer grupları ile kendi aralarında mevcut ekonomik ve sosyal dengesizlikleri gidermek amacı ile, çalışma şartlarının iyileştireceği, sosyal güvenliklerinin ve eğitimlerinin sağlanacağı gelmektedir.Bu ilke, I. Beş Yıllık Kalkınma Plânında da yer aldığı halde, takip edilen yetersiz ve isabetsiz vergi politikası yüzünden, devlet gelirlerinde büyük bir artış olmadığından gerçekleşmemiştir. 2.Beş Yıllık Kalkınma Plânında, 1968-1972 devresinde vergi gelirlerinde %9 lık bir artış öngörülmüştür. Bu artış, vasıtasız vergilerde %8,3 vasıtalı vergilerde ise %9,2 olarak tahmin edilmiştir. Vasıtalı vergilerin, düşük gelirli halk kitlelerine ağır yük tahmil edeceği bilindiğine göre, halâ vasıtalı vergilere ağırlık verilmesi, sosyal adalet görüşü ile bağdaşmaz.

Bugüne kadar yapılan vergi reformları isteneni vermemiş, vergi yükü sabit gelirli şahısları tazyik etmekte devam etmiştir. İşçi ve memur sırtından tahsili kolay ve emin olan vasıtasız vergi gelirlerinde artık bir artış beklenmemek ve bugüne kadar vergilendirilmeyen veya çok az vergilendirilen kazanç dallarına başvurmak gerekmektedir. Diğer taraftan yerli sanayiinin gelişmesine engel olan ithalat için, vergi yoluyla kısıtlanmalara gitme vesayet ve intikal vergilerinin tekrar gözden geçirilmesi ve vergi kaçakçılığının sıkı bir çalışma ile önlenmesi gereklidir.

Bunlar yapılmayıp, vergi yükünün, dar ve sabit gelirlerin sırtına yüklenmesi yüzünden bir plânın ana hedeflerinden biri olması lâzım gelen sosyal ve ekonomik dengenin sağlanması ilkesi, yurdumuzda bu dönemde gerçekleşmeyecektir. Sosyal ve ekonomik dengenin sağlanmadığı bir ülkede ise, kalkınmadan söz etmeğe dahi imkân yoktur.

Öte yandan 2 Beş Yıllık Plânın sadece ekonomik kalkınmayı hedef alıp, sosyal kalkınmayı ihmal etmesi, plânın, büyük halk kitlelerinin refah ve saadeti ile ilgilenmediğinin en açık delili olmaktadır. Böyle bir plânın halk tarafından benimsenmemesi ve dolayısıyla başarıya ulaşamaması ise en olağan bir sonuç olacaktır.

11)- 506 SAYILI KANUN İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİMİZ

I- İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

1- Ağır ve Tehlikeli işler tüzüğüne tabi işlere veya işyerlerine girecek olan sigortalıların ilk işe giriş ve altı aylık periyodik muayenelerinin Kurum tarafından yapılması imkânları sağlanmalıdır.

2- Tıbbi kanaatlerdeki farklar dolayısıyla muhtelif sağlık tesislerince verilen raporlar arasında zaman zaman hasıl olan mübayanetlerin tezelden giderilmesi hususunda Kanunda gerekli değişiklikler yapılmalıdır.

3- 506 sayılı Kanunun 11.maddesinin (c) bendi, sigortalıların işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi veya sendikalar tarafından görevlendirilmesi şeklinde tadil edilmelidir.

4- Karayolları ve mümasili işyerlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların musap oldukları hastalıklar mesleki hastalık sayılmalıdır.

5- Statüleri icabı bir işyerinde staja tabi tutulan öğrencilerle alelittlak bütün çıraqların iş kazası sigortasından istifade edebilme imkânlarını sağlamak üzere Kanuna bir fıkra ilâve edilmelidir.

6- Hangi hastalıkların mesleki hastalıklar sayılacağı hakkındaki listenin, ecnebi memleketler tatbikatına değil, memleket gerçeklerine uygun ve çalışma şartları nazara alınarak yeniden düzenlenmelidir.

7- İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması hususunda iş güvenliği müfettişlerinin görevlerini kolaylaştırmak maksadı ile mevzuatta gerekli hükümler vaz edilmelidir.

II- Hastalık ve Analık Sigortası

1- 506 Sayılı Kanunun 107. maddesinde zikredilen sigortalının hastalığı halinde, geçici iş göremezlik ödeneğinin hak kazanılması için son gün çalışmış olması şartının mezkûr madde hükmünden çıkarılmalı ve bu şartın akdi münasebetin mevcudiyetine bağlanması hususu Kanuna dercedilmelidir.

./..

2- 506 sayılı Kanunun 35. maddesine göre işyerlerinin dışında başka bir Bölgede bulunan sigortalı işçinin eş ve çocuklarının hastalıkları halinde bakımını sağlayacak bir hüküm ilâve edilmelidir.

3- Sosyalizasyon Kanununun tatbik edildiği bölgelerde hekimlerle kurum arasında yapılmış olan mukavelelerin tatbik edilmediği görülmekte ve bu yüzden sigortalıların bakım ve tedavileri yapılamamaktadır. Bu kabil anlaşmaların iyi bir şekilde yürütülebilmesi için Kurum ve Sağlık Bakanlığı yetkililerinin bu hususu yeniden gözden geçirmelerini komisyonumuz lüzumlu görmüştür.

4- Bütün sigortalıların azami iki yılda bir periyodik sağlık muayenelerinden geçirilmeleri ve rontgenlerinin çekilmeleri lüzumlu görülmüştür.

III- Malûllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları

1- Çalışmalarının 2500 günün yer altında maden işlerinde geçiren ve 50 yaşını doldurup da emekliye sevk edilen işçiler, sigortalılık sürelerini dolduramadıklarından bahisle emeklilik ödeneğinden istifade edemedikleri görülmüştür. Bu gibi işçilere emeklilik maaşlarının bağlanabilmesi veya toptan ödeme yapılabilmesi için Kanunda gerekli tadilâtın yapılması,

2- Emeklilik aylıklarının hesabında son on yılın kazanç tutarları en yüksek olan yedi yılın değil, bütün sigortalılık devresindeki kazanç tutarlarının en yüksek yedi yılının esas alınması hususunda Kanunda tadilât yapılması,

3- Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ödeneklerinin asgari haddi olan 250.- TL. aylık gelirin bugünkü hayat şartlarına göre arttırılması, (Bu hususta Çalışma Bakanının asgari ücretin 30 ile çarpılmak sureti ile meydana gelecek miktarın asgari had olarak kabul edileceğine dair beyanı, ümit verici olarak karşılanmıştır.)

4- Malûllük sigortasından faydalanmak için gerekli malûliyet nisbetinin %66.6 yerine %55'e indirilmesi,

5- İhtiyarlık veya malûliyet aylığı alan sigortalıların yatarak tedavilerinin sağlanması ve bu hükmün sigortalıların eş ve çocuklarına da uygulanması Komisyonumuz tarafından lüzumlu addedilmiştir.

6- 506 sayılı Kanunun 42.maddesinde derpiş edilen hususun Bakanlar Kurulu kararı ile işler hale getirilmesi komisyonumuzca lüzumlu görülmüştür.

7- Kanunda mündemiç erken yaşlanma hükmü işlemediğinden, ya mülga 6900 sayılı Kanunda olduğu gibi ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan işçilerin yıpranma aylarının kanuna vazedilmesi veyahut 506 sayılı Kanun hükmüne göre çıkarılmış bulunan 911 sayılı genelgenin işler hale getirilmesi,

8- Emeklilik yaş haddinin 60 tan 55 e, 5000 gün prim ödeme gününün de 4000 güne indirilmesi, kadın işçilerin 55 yaşından sonra ve yer altı işçilerinin 50 yaşından sonra emekliliğe sevk edilmeleri halinde 60 yaşında olduğu gibi fazla süreler çalıştırılanlara %1 nisbetinde bir artırım yapılması,

9- Ölen sigortalının evlenmemiş veya evlenip de dul kalmış kız çocuklarına yaş haddi kaydı aranmaksızın yetim aylığı verilmesi,

10- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının ana ve babalarına bağlanacak gelir nisbetinin %15 ten %25 e çıkarılması,

11- Meslek hastalığı ödeneği alanların malûliyetleri arttığı takdirde bağlanacak gelirin hesabında, son ücretin esas alınması ve aradaki farkların da ödenmesi ve bu durumda olanların intibaklarının yapılması, Komisyonumuzca uygun ve lüzumlu görülmüştür.

IV- 506 sayılı Kanun ile ilgili diğer hususlar

1- 506 sayılı Kanunun bilhassa Zonguldak Maden İşçileri ile ilgili 113. maddesinin kanundan çıkarılması,

2- Kanunun 92.maddesinde "Gelir ve aylıkların birleşmesi" konusunun Sosyal Adalet ve Sosyal Güvenlik ilkelerine uygun olmadığı mütalâasındayız. Kanunda belirtildiği gibi iş kazaları ve meslek hastalıklarında, aynı zamanda malûllük, ihtiyarlık ve ölüm sigortalarından ödeneği hak kazananlara yüksek olanın tümü eksik olanın yarısı şeklindeki tabirin kaldırılarak yeknesak bir hale getirilmesi,

3- Tatbikatta birçok ihtilâflara yol açan ve sigorta genel kurullarında da münakaşa mevzuu olan 506 sayılı Kanunun 123.maddesinin Türk-İş'in hazırladığı şekilde tadil edilmesinin zaruri olduğu komisyonumuzca uygun görülmüştür.

İLÂÇ MEVZUU

Sigortalı mükelleflerin en çok şikâyet ettiği konulardan biri de hiç şüphesiz ki ilâç meselesidir.

Meseleyi esasdan ve köklü olarak halletmek içinde 506 sayılı Kanunun 123 ncü maddesinin lüzumlu şekilde tadil edilmesi gerekmektedir.

Bu ihtiyacı da çok önceden tesbit etmiş olan Türk-İş 123. maddenin tadili için 4 maddelik bir Kanun Tasarısı hazırlatmış ve Meclise sevk etmiştir. Kuvvetli bir gerekçeye dayanan ilâç mevzuunun bir an evvel şikâyetleri ortadan kaldıracak şekilde tadil edilmesini, komisyonumuz zaruri ve lüzumlu görmektedir.

12)- 4792 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KURUMU KANUNU İLE İLGİLİ GÖRÜŞLER

Sosyal Sigortalar Kurumu bünyesi ile ilgili görüşlerimiz, her sene toplanmakta olan sigorta genel kurullarında dile getirilmekte olduğu, gerek sendika temsilcilerinin ve gerekse Türk-İş'in bu konu üzerinde hassasiyetle durduğu vekuruma muhtariyet tanınmasının ancak Teşkilât Kanununun tadili ile mümkün olacağı malûmunuzdur.

Sosyal Sigortalar Kurumunun İdari ve Mali Muhtariyeti haiz ve özel hukuka tabi bir teşekkül olduğu göz önünde tutularak bunun fiilen tahakkuk ettirilebilmesi için Teşkilât Kanununda yapılması gerekli değişiklikler hakkında, Genel Kurulca serdedilen yani, Genel Kurulun kendi bünyesi için tesbit edilecek esaslar dairesinde denetleme, ibra yetkileri ile teşhiz edilmesi ve Kuruma muhtariyet tanınıp yönetiminin demokratik esaslara uygun olarak ifası, Kurumun muhasebesinin ve yatırım yerlerinin Genel Kurul kararlarına istinad etmesi görüş ve temennilerine, Bakanlıkça hazırlanıp Başbakanlık'a sunulmuş olan tadil tasarısında yer verilmediği, bilâkis Genel Kurul görüşlerine aykırı hükümler konduğu ve Genel Kurulun yine istişari mahiyette bir organ olarak bırakıldığı, sadece Genel Kurula katılacak temsilcilerin en fazla üyesi bulunan ve en yüksek derecedeki işçi ve işveren teşekkülleri tarafından seçilmesini,

- Kurum personeline mesken kredisinin sağlanmasını,
- Personele fazla mesai verilmesini,
- Müdürler Kurulu isminin Yönetim Kurulu olarak değişmesini,
- Genel Müdürün müşterek kararname ile değil Bakanlar Kurulu kararı ile atanmasını,

Temin edecek hükümlerin bulunduğu görülmüştür.

Bu sebepten tadil tasarısında komisyonumuzca ihtiyaca cevap verecek nitelikte hükümler görülmemiştir. Komisyonumuz Kurum Teşkilât Kanununun aşağıdaki umumi prensiplerin ışığı altında

Kurum Genel Kuruluna katılacak temsilcilerin en büyük ve üyesi en çok işçi ve işveren teşekkülü ile Üniversite ve iktisadi ve Ticari İlimler Akademileri

Bakanlık ve Kurum Temsilcilerinin müşterek bir Komisyon marifeti ile hazırlanmasını tavsiye etmektedir.

Genel olarak Kurumun sevk ve idaresine Devlet, işçi ve işveren üçlüsü denk yetkilerle iştirak etmeli ve Kurum her türlü tesirlerden masun mali ve idari özelliği haiz bir teşekkül olarak demokratik esaslara göre yönetilmelidir. Bunu teminen

a) Genel Kurul Hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden teşekkül etmeli ve teşekkül tarzı sağlam esaslara istinad etmelidir.

b) Genel Kurul Kurumun en yüksek organı olmalı ve ittihaz ettiği kararlar tatbik edilebilmelidir.

c) Yönetim Kuruluna seçilecek üyelerin işçi üyeleri hariç nitelikleri tesbit edilmelidir.

d) Kurum Genel Müdürü muayyen bir süre için Genel Kurulca seçilmeli ve niteliği belirtilmelidir.

e) Denetçiler, hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden eşit sayıda olmalı ve hükümet temsilcileri hariç Genel Kurulca seçilmelidir.

- f) Genel Kurul en geç her yıl Mayıs ayında toplanmalıdır.
- g) Kurumun idari bütçesi ile genel yatırım yerleri Genel Kurulca, kadroları Yönetim Kurulunca tasdik olunmalıdır.
- h) Genel Kurulun Yönetim Kurulunu ibra yetkisi olmalıdır.
- i) Kurumun esas görevi dışında bulunan
- 1- Hastahane işletmeciliğinin
 - 2- İşçi Meskenlerinin
 - 3- İnşaat işlerinin
 - 4- İş Güvenliği işlerinin Kuruma bağlı müstakil karar verme yetkisine sahip müesseseler haline getirilmeli ve İş Güvenliği için ihtiyar olunacak masraflara devletin iştiraki sağlanmalıdır.
- j) Milli Prodüktivite ve İş ve İşçi Bulma Kurumu iştirak hisseleri Kurumun üstünden kaldırılmalıdır.
- k) Kanunun 20. maddesinin d bendinin değiştirilerek işletmek kredisi nisbetinin yüksek tutulmasına komisyonumuzun karşı olduğunu belirtmek isteriz.

13)-(İYAK) İŞÇİ YARDIMLAŞMA KURUMU KANUN TASARISI
HAKKINDA KOMİSYONUMUZUN GÖRÜŞÜ

Türk-İş Konfederasyonu tarafından hazırlanıp ortaya çıkarılan 57 esas ve 2 geçici maddeden ibaret (İYAK) tasarısı Teşkilâtın görüşü alınmak üzere sendikalara gönderilmiş ve konulan müddet sonunda tasarı hakkındaki fikirler toplanmıştır.

1- Eylül-1967 tarihinde Türk-İş'te toplanan sendika ve federasyon başkanları çalışmalarını kolaylaştırmak üzere muhtelif komisyonlar teşekkül ettirmiş bu sırada 5 kişilik bir komisyonda (İYAK) Tasarısını incelemiş, 8 sayfalık bir rapor hazırlayarak kanun tasarısının tümü ve tek tek maddeleri üzerinde görüşünü belirtmiştir.

Tasarı bu incelemeden sonra bir de adı geçen Komisyonun, Çalışma Bakanlığının ilgili teknik elemanları ile müştereken yaptığı çalışmalar sonucu maddeler kanun tekniği, Aktüerya hesaplar ve hukuk bakımından elden geçirilmiştir.

Türk-İş adına sendikacı Millet Vekilleri tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisine sevk edilen ve kısa bir müddet evvel Mecliste müzakeresine başlanan tasarının bir an evvel kanunlaşmasını Komisyonumuz temenni etmektedir.

Tasarının kesinleşmesiyle, Sosyal Sigortalar Kurumuna prim ödeyen ve işçi niteliğini taşıyan şahısların katılmasından meydana gelecek işçi yardımlaşma kurumu, karşılıklı dayanışma yolu ile üyelerine sosyal yardım ve hizmetleri sunmak gayesini gütmektedir.

Sigortalı işçilerin aylıklarından kesilecek %2,5 oranındaki keseneklerin yaklaşık olarak yılda 190 milyon lira tutacağı hesaplanmıştır.

./..

1968 Yılı içinde yürürlüğe girdiği takdirde 1 milyon 100 bin civarında sigortalıya hitab edecek olan bu kanunla son tasarıya göre:

- a) Yaşlılık yardımı olarak 15.000 lira
 - b) Maluliyet yardımı olarak 10.000 lira
 - c) Ölüm yardımı olarak 10.000 lira ödenecek,
 - d) Kadın işçilere evlenmeleri halinde keseneklerinin aynen iadesi,
 - e) Üyelik vasfını devamlı olarak kaybedenlere 55 yaşına geldiklerinde keseneklerinin aynen iadesi,
- gibi ödemelerden başka,
- f) işçi pazarlarının kurulması
 - g) İşçi konutlarının yapılması
 - h) Talebe yurdu yapılması ve burs verilmesi

gibi sosyal yardımların da yer aldığı komisyonumuz tarafından memnuniyetle müşahade edilmiştir.

Bütün bu çeşitli yardımlara kavuşacak olan Kurum üyelerinin yıllık ortalama olarak ödeyecekleri kesenek miktarlarının 190 lira civarında olduğu yapılan hesaplarla tesbit edilmiştir.

Böyle bir dayanışma ve yardımlaşma müessesesinin kurulmasında öncülük eden Türk-İş İcra Hey'etine komisyon olarak huzurunuzda teşekkürü vazife sayıyoruz.

14)- TÜRKİYE'DE İŞÇİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ VE 3457 SAYILI KANUNUN UYGULANMASI

İşçilerin teknik ve mesleki eğitim konusu, işçi sınıfının çıkarları ekonominin genel çıkarları yönünden ele alınabilir.

Türkiyede ve diğer az gelişmiş ülkelerde ana mesele iktisadi kalkınmanın kısa sürede sağlanmasıdır. İktisadi kalkınmada hedef, kaynakların rasyonel kullanılarak daha fazla mal ve hizmet üretmek, milli gelir seviyesini yükseltmektir.

Bilindiği gibi üretim faaliyeti toplumsal bir çabadır. Üretim aletleri makineler kendiliklerinden hiçbir şey yaratamazlar. Emek gücü ile birleşmek zorundadırlar.

İktisadi faaliyetlerin temeli çalışanların miktar ve vasıtasıyla şekillenir.

İşçi eğitim meselesi işçi sınıfının ortaya çıkışından bir hayli zaman sonra belirmiş bir konudur.

Yaratıcı tek gücün emek olduğu ortaya konduktan sonra Teknik ve Mesleki eğitimler önem kazanmıştır.

Yukarda belirtildiği gibi işçi eğitimi işçilere halen çalışmakta oldukları işkoluyla ilgili olarak veya ilerde meslek edinecekleri işkoluyla ilgili olarak yapılan bir eğitim türüdür. Bazı ülkelerde çoğunlukla bu eğitim, emeğin verimliliğini arttırarak üretilen malın maliyetini düşürme amacına yönelmiştir.

Emek, sadece üretime katılan üretim araçlarından biridir. Rekabetin öldüresiye olduğu düzende bir sınıf olarak önem taşımaz.

Emek gücü bir mal haline getirilmiştir.

Sermaye gelişi güzel emeğe değil, kalifiye emeğe ihtiyaç duymaktadır.

İşçilerin çok tekâmül etmiş makinalar kullanması bunları tam randımanla işletmeleri gerekmektedir. Bu da Teknik ve Mesleki eğitimi gerektirir.

Bu sebeple sanayileşen veya sanayileşmeyi arzu eden ülkelerde mesleki eğitim özel bir önem taşımaktadır.

Komisyonumuz, Türkiye içinde aynı durumun ve aynı önemli ihtiyacın mevcudiyetini kabul etmiştir.

Memleketimizde, sanayileşmenin ileri seviyede olmaması sebebiyle rekabet öldüresiye değildir.

Bu da işverenlerin işçi eğitimine gereken önemi vermemesi neticesini doğurmaktadır.

Ekonomik gelişmeyle mesleklerin arayacağı vasıf artmaktadır. Bu sebeple az gelişmiş ülkelerde, sanayileşmenin gerektireceği nitelikteki işçinin teknik ve mesleki eğitimi devlete düşmektedir.

Yapılan incelemeler sonucu dünya ülkelerinde işçi eğitimi ile ilgilenen kurumlar şu şekilde sıralanabilir:

- 1- Resmi organlar
- 2- Üniversiteler
- 3- Bağımsız ihtiyari organlar
- 4- Sendikalar
- 5- Milletler arası organlar

Bütün ülkelerde değişik nisbetlerde bu organların Teknik ve Mesleki eğitimler için çalıştıklarını görüyoruz.

Kalkınma plânına göre: 1977 yılında

A- Tarım sektöründeki çalışanlarda % 19,8 bir azalma olacaktır. ve bugünkü nisbet % 75 ten % 55,2 ye düşecektir.

B- Sanayii sektöründe bulunanlar %5,8 bir artış gösterecek ve oran %15,8 e çıkacaktır.

C- Hizmet sektöründe ise %13,5 oranında bir artış gösterecek %29 a çıkacaktır.

Bu incelemeden de görülebileceği gibi Türk toplumunun ihtiyaç ve şartlarına uygun elemanların yetiştirilmesi için eğitim programının yapılması şarttır.

Memleketimizde yapılan araştırmalara göre çalışan her 1000 elemandan 9 u mühendis 16 sı teknisyen, 32 si ustabaşı, 386 sı yetişkin işçidir.

Plân tahminlerine göre de: 1000 elemandan 12 si mühendis, 19 u teknisyen, 33 nün, ustabaşı 490 nın yetişkin işçi olmasını öngörmekteydi.

Araştırmada teknisyenlerin büyük bir kısmının yeterli bir eğitimden geçtiği, buna mukabil ustabaşlarının % 66 sının, yetişkin işçilerin %65' inin herhangi bir şekilde teknik eğitim görmedikleri tesbit edilmiştir.

Bu elemanların mali imânlarının ve zamanlarının sınırlılığı sebebiyle okullarda eğitilmelerine imkân yoktur. Sanayii sektörünü zaten karşılamamakta olan ve ekonomik gelişmeyle gittikçe artan iş gücü ihtiyacının karşılanabilmesi büyük ölçüde sanayii içinde eğitimin sistemli bir şekilde geliştirilmesine bağlıdır.

Komisyonumuz, bu tesbitler sonucu Türkiyede işçilerin mesleki eğitimlerini kısa vadede etkin bir şekilde yapılabilmesi için yaygın eğitim konusunun dikkatle ele alınması faydalı ve zaruri görmektedir.

Memleketimizde bu konu ile ilgili tek kanun 1938 yılında kabul edilen işçilerin meslek içinde eğitilmelerini öngören 3457 sayılı "Sınai müesseselerde ve modern ocaklarda mesleki kurslar açma kanunudur." Bu kanun, bir yılda çalıştırdığı işçi sayısının günlük ortalaması 100 yada 100 den fazla olan sanayii kurumlarında çırak, kalfa ve ustaların eğitilmeleri için kurslar açılmasını öngörür.

Bu kanun önceleri Ekonomi Bakanlığı, 1946 da Çalışma Bakanlığı kurulunca bu Bakanlığa bağlı İş ve İşçi Bulma Kurumunun aracılığıyla yürütülmektedir. 1959 yılında AİD ve Çalışma Bakanlığı "Sanayide Eğitim Projesi" adı altında çalışmalar yapmak üzere anlaşmalar yapılmıştır.

Şimdi, memleketimizde meslek içi eğitim bir de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı (Sanayide İnsan Gücü Eğitim Dairesi) nce yürütülmektedir.

Bütün bu dağınık eğitim sistemlerinin koordine edilmesi ve tek bir kanunla düzenlenmesi gerekir. İşyerinde meslek eğitimi kanunu tasarısı bu amaçla hazırlanmış olduğu öğrenilmiştir.

Komisyonumuz, kalkınmanın gerektirdiği hızlı teknolojik gelişmeye uygun ve yaygın bir programla meslek içi eğitiminin uygulanmasını ve bu uygulamaya ait formalitelerin en kısa zamanda tamamlanarak başlanmasını mutlak bir zaruret olarak görmektedir.

./..

15)- 6245 SAYILI HARCIRAH KANUNUNUN 49. MADDESİ:

Bu madde gereği kadar açık ve kesin hükümler getirmediğinden, tatbikatta işçi ve işveren arasında olduğu kadar kanunu tatbik mevkiinde bulunan resmi organlar arasında da pek çok ihtilâfların zuhuruna sebebiyet vermektedir.

Nitekim Sayıştay Genel Kurulu bir kararda: Seyyar görev tazminatının hastalık, yıllık mezuniyet, geçici görev ve vekâlet gibi sebeplerle asli vazifeleri başında bulunamayan seyyar görevli personele de ödenmesi gerektiğini kabul etmiş olmasına rağmen Maliye Bakanlığı bu görüşün tamamen aksini benimsemiş olduğundan, işverenler haklı olarak maddeyi ya hiç tatbik etmemekte veya Maliye Bakanlığı görüşüne uygun olarak hatalı bir şekilde tatbik etmektedirler.

Bu bakımdan madde üzerinde yapılacak bir tadilâtla açıklık getirilmesi ve tazminat oranının tayini yetkisini de Maliye Bakanlığından alınarak tamamen ilgili bakanlığa verilmesi gerekmektedir. Tazminat oranı ise sabit bir şekilde tutulmayıp, günün yaşama şartlarına uygun olarak tesbit edilmelidir.

16)- SERMAYE PİYASASININ TANZİMİ VE TEŞVİKİ
HAKKINDA KANUN TASARISI

Komisyonumuz Türk-İş çalışma raporunda yer alan kanun tasarisının değişikliği öngörülen 28 ve 52 nci maddelerini tetkik etmiş değişiklik sebebini incelemiştir.

28 nci madde sermaye piyasasını denetleme komisyonu'nun kuruluşu, komisyonun Başkan ve üyelerinde aranılacak şartlar ve işçi üyelerin durumu hakkında ki yeni hükümlerle takviye edilmiş, son paragrafı, komisyon toplantılarında üye sayısının en az yarısından bir fazlasının hazır bulunması gereğiyle nisbet, üçten dörde çıkarılmak suretiyle bir değişikliğe tabi tutulduğu görülmüştür.

4792 Sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanununun 344 sayılı kanunla muaddel 20 nci maddesinin "d" bendinin değiştirilmesi ile ilgili 52 nci madde, işletme kredisi olarak yapılacak ikrazatın Bakanlar Kurulunca tesbit olunacak bankalara mevduatta bulunarak eda edeceğini öngörmektedir.

Bu hükme göre Bakanlar Kurulunun tesbit edeceği herhangi bir banka Sosyal Sigorta İşletme Kredisi fonunu ibraz edebilecektir.

Bu madde hakkında Türk-İş tarafından getirilen değişiklik teklifide komisyonumuzca uygun ve yeterli karşılanmıştır.

İşletme kredisi olarak yapılacak ikrazatın Sümerbank tarafından yapılması teklifi de çok yerinde görülmüştür. Sümerbank mevcut bankaların içinde faaliyet ve piyasaya hakim olma bakımından en önde gelen Banka olarak tanımlanması da normal bulunmuştur.

Diğer taraftan, verilecek kredi miktarı toplamı ile bir müesseseye verilecek kredi limidi hakkındaki ölçülerde makul ve yeterli görülmüştür.

Netice olarak:

Sermaye Piyasasının Tanzimi ve Teşviki hakkındaki kanun tasarılarının 28 ve 52 nci maddeleri hakkında Türk-İş değişiklik teklifinin tümü, komisyonumuzca da uygun ve zaruri bulunmuştur.

17)- S O N U Ç

Çalışmalarını çok eksik kadro ile kısa zamanda tamamlamak zorunda olan Komisyonumuz, 7 nci Genel Kurulda dile getirilmesi ihtiyacında olan bütün konulara temas edememiş ve ele alınan mevzuları da gereği gibi değerlendirememiştir.

Çok eksik kadro ile çalışmasına rağmen inceleme imkânı bulunan meseleler Türk-İş 7 nci Genel Kurulunun muhterem delegelerine sunulmuştur.

Komisyonumuz şu inancını da ifadeye mecburdur ki; kanunlar ne kadar eksiksiz ve ideal olursa olsun esas biçim ve anlamını uygulayanların anlayışlarında bulur.

Mevzuat komisyonu, 7 nci Genel Kurulun Sayın Delegasyonuna başarı dilekleriyle saygılarını sunar. 10 Nisan 1968.