

**sayı**  
**70**

**TÜRK-İŞ**

**İNSAN HAKLARI ve ÖTESİ...**

TÜRKİYE  
İŞÇİ  
SENDİKALARI  
KONFEDERASYONU

# TÜRK-İŞ

AYLIK DERGİ

ARALIK  
1968

YIL : 5  
SAYI : 70

FİATİ : 250 Krş.  
BİR YILLIK  
ABONE : 25.00 TL.

Türk-İş adına sahibi  
SEYFİ DEMİRSOY

Yazı İşleri Müdürü  
ÜLKÜ ARMAN

Fotoğraflar  
Şehir Fotoğraf Ajansı  
ADNAN HASKOKAR

Adres :  
Türk-İş Genel  
Merkezi  
Bayındır sokak No. 8  
ANKARA  
Telefon : 1791 36

Türk-İş Dergisi Basın Ahlâk Yasasına  
uyar.

Türk-İş Basın ve Halkla Münasebetler  
Merkezi tarafından hazırlanan Türk-İş  
Dergisinin bu sayısı, Ankarada *Biği*  
*Basımevi*'nde dizilmiş, tertiplenmiş ve  
basılmış; klişeler, Eser Klişede yapılmıştır.

Saygıdeğer  
Türk-İş okuru,

Asgari ücretlerin tesbiti, aylar geçmiş olmasına rağmen, henüz bir açıklığa kavuşmamıştır. Milyonların üzüntü kaynağı olan bu konunun ciddi tedbirlerle ele alınıp çözümlenmemiş olması, «İnsan Hakları Yılı» olarak kabul ve ilân edilen 1968'de ülkemizin de olumlu bir adım atmadığına işaretir. Böylece Türkiye de 1968'in insan hak ve özgürlüklerini hiçe sayan devletleri arasına girmiştir. Yurdumuzun en önemli sorunu, milyonları, insan haysiyeti ile bağdaşan bir yaşama düzeyine getirmektir. Bu da ancak, asgari ücretlerin sosyal ücret espirisine uygun bir şekilde belirlenmesiyle mümkündür, Eylül sayımızda geniş yer verdiğimiz asgari ücret konusunu bu sayımızda da sunuyoruz. Öyle anlaşıyor ki, bu konu çözümlenmediği sürece daha çok yazacağız ve çok söyleyeceğiz...

\*

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin kabulünün 20 nci yıldönümü olan 1968, bu alanda olumlu hiç bir şey getirmeden sona ermek üzeredir. İnsan hakları Yılı'nda olumlu adımlar atılmayacağı, insan hak ve özgürlüklerinin çiğnenmesine son 20 yıl içinde olduğu gibi, bu kez de seyirci kalınacağı, Birleşmiş Milletler kararının hemen akabinde çeşitli çevrelerce öne sürülmüştü. 1968, ne yazık ki, bu iddianın haklılığını ortaya koymuş, hak ve özgürlüklerin, prensip bakımından kabulü ile pratik alanda gerçekleşmesi arasında küçümsenmeyecek bir mesafe olduğu yenilen anlaşılmıştır. 1968'in yarattığı ümitsizliği, insan hak ve özgürlüklerinin nasıl iğrenç bir şekilde çiğnendiğini iç sayfalarımızda geniş şekilde sunduğumuz resimler ve yazılarla göreceksiniz.

\*

Bu sayımızdaki «Ekonomi Bülteni»mizde asgari ücretler konusu, diğer sayfalarımızda da Türk-İş'e bağlı dört kuruluşun bu yıl yaptığı toplu iş sözleşmelerini bulacaksınız. Dergimizin haberler bölümünde çeşitli işçi kuruluşlarının geçen ay içinde yaptıkları sözleşmeler ve uygulamaları grevler yer almaktadır.

Saygılarımızla.



# “insan hakları yılı”

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin kabulünün 20 nci yıldönümü olan 1968, insan hak ve özgürlüklerinin korunması ve kotarılması alanında kayda değer hiçbirşey sağlamaksızın sona ermiş bulunuyor...

Birleşmiş Milletler Teşkilâtı 1968'i, «İnsan Hakları Yılı» olarak ilân ettiğinde, çok kimse, başarısız bir döneme girileceğini iddia etmişti. Zaman, bu görüşü savunanları, ne yazık ki, yanıltmamıştır. Böylece, son 19 yıl içinde görüldüğü gibi, İnsan Hakları Yılında da, hak ve özgürlüklerin prensip bakımından kabulü ile pratik alanda gerçekleşmesi arasında bir hayli mesafe olduğu, kâğıt üzerine yazıvermekle özgürlüklerin, hakların sağlanamayacağı bir kez daha anlaşılmıştır.

İnsanlar, İkinci Dünya Savaşı'ndan beri, «söz ve ifade hürriyeti», «vicdan hürriyeti», «yoksulluktan kurtulma hürriyeti», «korkudan kurtulma hürriyeti» isimleriyle amlan dört temel hürriyetin bütün dünyada gerçekleşeceği ve bu dört temel hürriyet üzerine kurulmuş bir dünya düzeninin doğacağı günü özleyişle beklemişlerdir. Birleşmiş Milletler Antlaşması bu alanda ilk önemli adım olmuş, insan hak ve özgürlüklerini ilk defa olarak resmen uluslararası hukuk alanına çıkarmış ve onlara evrensel bir değer tanımıştır. İnsan haklarını ve temel özgürlüklerini açıklayan, muhtevalarını belirleyen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ise, bu alanda getirdikleri ile, insanlık tarihinin sayılı belgelerinden biri olmuştur.

İnsan Hakları Yılı, herşeyden önce, Birleşmiş Milletler Antlaşmasına ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine inanç, saygı ve bağlılık yılı olacaktı. Uluslararası siyasal ve hukukî statüsüne bakılmaksızın bütün ülkelerdeki insanlar, bu belgelerde sayılan hak ve özgürlüklerden yararlanacak, kişi, kendisini sosyal ve ekonomik baskılardan koruyan tedbirlere kavuşacaktır... Dünya barışını sağlam temeller üzerine oturtma yönünde küçümsenemeyecek bir adım, böylece atılmış olacaktır...

1968, bunlardan hiçbirini gerçekleştiremedi! Aksine, uluslar, İnsan Hakları Yılı'nı ve taşıdığı an-

lamı zedelemek için âdeta birbirleriyle yarıştılar!

Rodezya ve Güney Afrika Cumhuriyeti, 1968 içinde de, yıllardır izledikleri ırk ayrımı politikasına devam etmişlerdir. Rodezya bugün, bu ülkenin gerçek sahibi 4 milyon zenci için bir hapishane halini almıştır. Güney Afrika Cumhuriyeti'nde şartlar daha da kötüdür. Zenci çoğunluk iş hayatında olsun, özel hayatında olsun, son derece iğrenç bir baskı altındadır. Birleşik Amerika'nın çeşitli Güney Eyaletlerinde de durum farklı değildir. Amerika'da farklı olan, işbaşına geçen iktidarların ırk ayrımı yapanlarla mücadele etmekte olmasıdır; ancak bu mücadelenin Amerika'nın 20 milyonu aşkın zenci nüfusuna, insanlık haysiyetiyle bağdaşan yaşama şartları sağladığını iddia edebilmek mümkün görünmemektedir.

İspanya ve Portekiz hâlâ insan hak ve özgürlükleri açısından önemli birer problem olmakta devam etmektedir. Bu ülkelerde Birleşmiş Milletler Antlaşması ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, hemen her maddesi ile çiğnenmekte, sendikal hakları için yılmadan mücadele eden işçiler, koyu polis rejiminin altında ezilmektedir. Güney Amerika'nın çeşitli ülkelerinde ve özellikle Haiti'de durum çok fenadır.

İnsan Hakları Yılı'nın en büyük lekesi, şüphesiz Çekoslovakya'nın işgali olayıdır. Başta Sovyet Rusya olmak üzere, beş Varşova Paktı üyesinin tüm dünyanın gözü önünde giriştikleri bu tecavüz, insan hak ve özgürlüklerinin korunması ve kotarılması alanında, dünyanın hangi mevkide olduğunu göstermiştir. Çekoslovakya ve diğer komünist ülkelerdeki şartlar, 1968'de iyileşmemiş, aksine daha da kötüleşmiştir.

Bu duruma 1968'in çeşitli kargaşalıklarını, öğrenci hareketlerini, Orta Doğu buhranını ve Vietnam Savaşını ekleyince, tablo daha da kararmaktadır. Bu durum, «Barış, Ekmek, Özgürlük» mücadelesi yapan hür işçi hareketine önümüzdeki günlerde daha güç görevlerin düşeceğine işarettir.

## TÜRK-İŞ

# İŞÇİLERİN EMEKLİLİĞİ



**Y**urdumuzda sosyal güvenlik alanında en önemli konulardan biri de çalışamaz yaşa gelenlerin durumudur.

Günün şartlarına uymayan imkânlarla emekliye sevk edilenlerin şikâyetleri her gün biraz daha artmakta, emekli, malûl, dul, yetim kim olursa olsun, aldıkları aylıklarla geçinme imkânı bulamadıklarından yakınmaktadırlar.

Geçinme endekslerinde devamlı bir yükselme gösteren rakamlar karşısında sabit kalan emekli ücretleri elbette bu şikâyetleri yerden göğe kadar haklı kılmaktadır. Türkiye'de bugün emekli olmak,

yaşama hakkını yarı yarıya kaybetmek, ya da sefaletle kucaklaşmak demektir.

Bir insanı yıllarca çalıştırmak, onun emeğinden, kafasından yıllarca yararlanmak, sonra da onu bir köşeye bırakmak, sırt çevirmek, hangi yönden alınırsa alınsın bir sosyal devlet için hiç de yüz ağırtıcı değildir.

Türk-İş Yönetim Kurulu Ekim ayında yaptığı toplantıdan sonra yayınladığı bildiri bu konuya değinerek şöyle demişti: *Türk-İş Yönetim Kurulu, işçilerin emeklilik yaş haddi üzerinde önemle durmuş ve emeklilik yaşının, emekli olan işçinin emekliliğe esas ücretinin % 70'inin emekli maaşı olarak tesbiti, fiili 25 yıl hizmet görmüş işçilerin memurlarda olduğu gibi emekliye ayrılabilme imkânlarının sağlanması şartlarına bağlı olarak 55'e indirilmesi görüşünde birleşmiştir.*

*Yönetim Kurulu bu çok önemli ko-*

*nuya adil bir çözüm yolu bulunması, işçilerin sefaletle düşmelerini önleyici tedbirlerin alınması ve eski emekli işçi maaşlarının da yukarıda belirtilen miktarda uygun seviyeye çıkartılması görüşündedir.*

*Türk-İş bu görüşlerini uygulama alanına koymak için etkili çalışmalar yapmayı kararlaştırmıştır.*

Geçtiğimiz günlerde, emekli, dul ve yetimlerin maaşlarında bir ayarlama yapmayı öngören kanun Mecliste kabul edilmiş ve haksız durum bir ölçüde düzeltilmiştir.

«Bir ölçüde» diyoruz, çünkü, bir de işçi emeklilerin durumu vardır.

Sosyal Sigortalar kapsamına giren işçilerin emeklilik ödenekleri, artan hayat pahalılığı karşısında, sembolik olmaktan ileri gidememekte ve emekli işçiler, kelimenin tam manasıyla sefalet içinde yaşamaya çalışmaktadırlar.



Bu konu ile ilgili olarak, İrade gazetesinde Mümtaz Faik Fenik ilginç bir başyazı yayınlamıştır.

Yazısında, Askerî emeklilerle, dullar ve yetimlerin maaşlarıyla, sivil emekliler, dullar ve yetimlerin maaşları arasında eşitlik sağlayan kanunun her çevrede büyük bir memnurlukla karşılandığını belirten Fenik, «demokrasi ile idare edilen bir memlekette vatandaşlara maaş hususunda da farklı muamele yapılmamalıdır» demektedir ve şöyle devam etmektedir:

«Şimdi askerî emekliler, dullar ve yetimler maaşlarıyla sivil emekliler arasında bir intibak, bir eşitlik meydana getirilmiştir. Bu durum işçiler için de sağlanamaz mı? İşçilerin emekliliğinde bir takım garip hesaplar, kitaplar yapılmakta ve emeklilerin eline çok az para geçebilmektedir. O da kendisine maaş bağlanmak için Sosyal Sigortalar Kurumu kapılarında o bürodan bu büroya dolaşarak aylarca sürünmeye katlanabilirse...

Bugün mevzuat o şekilde karışık bir haldedir ki emekli işçiye maaş bağlatmak, Kurbağalıdere deposundan bu kış kıyamette yarım ton kömür temin edebilmekten de daha zordur.

Üstelik emekli olan bir işçinin eline ne geçecektir? Bu para ile kaç gün geçinebilecektir? Allah vermesin gözlerini bir kapayırse, çoluğuna çocuğuna ne bırakacaktır. Bütün bu malî meselelerin arkasında sosyal dramlar saklıdır.

İnsan hakları diyoruz; vatandaşlar arasında eşitlik diyoruz. Demokratik düzen diyoruz. O halde böyle bir düzende neticelerde de eşitlik sağlamak, birisine diğerinden farklı muamele yapmamak lâzımdır.

Sosyal Sigortalar Kurumu, bu eşitliği sağlayacak derecede varlıklıdır. Para bakımından devlet gibi zamlar veyahut yeni vergiler düşünmeden bunu başarabilecek kudrette-dir. İş ki iyi niyetle meseleye el atsın ve sarılsın..

Emekli işçiler de sivil ve asker emeklileri kadar olsun tercih edilmelidir. Sosyal adalet de bunu âmir-dir. Hahz-ı adalet de bunu âmildir.

İster elle, emekle, ister kafa ile olsun, muayyen bir çalışma devresinden sonra emekli vatandaşlar arasında da tam bir hak eşitliği kurmanın zamanıdır. Yeni Çalışma Bakanı sayın Toker'den bu noktanın üzerine önemle eğilmesini bekliyoruz.»



ALİ NAILİ ERDEM



TURGUT TOKER

## Erdem görevinden ayrıldı Toker Çalışma Bakanı oldu

Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, 37 aydır bulunduğu Çalışma Bakanlığından istifa etmiştir.

Ali Naili Erdem, istifasından sonra Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Başkanı Seyfi Demirsoy'a gönderdiği veda mesajında, görev süresi içinde yaptığı çalışmalar hakkında da bilgi vermiş ve bu konuda Türk İşçi Hareketinin kendisine yardımcı olduğunu da kaydetmiştir.

### ERDEM'İN DEMİRSOY'A MEKTUBU

Ali Naili Erdem'in Seyfi Demirsoy'a gönderdiği mektup şudur:

«Türk işçisinin gerçek temsilcisi olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun Genel Başkanı olarak sizlere 37 aydır bulunduğum Çalışma Bakanlığından istifaen ayrılırken teşekkürlerimi sunmayı bir borç bildim.

Vazifeye başladığım 27. 10. 1965 tarihinden ayrıldığım ana kadar şahsıma karşı gösterdiğiniz medenî davranışlarınız asil Türk işçisinin yüceliğinin ifadesidir.

Görev sürem içinde çalışanların her türlü sorunları ile ilgilenmeme kendimi mecbur kılışım yalnızca kanunlardan doğan bir husus değil ayrıca aziz vatandaşlarıma sonsuz sevgimden idi. Bunun içindir ki, insanlar yanıma rozetlerine göre gelmiş ve üstlerine başlarına göre de muamele görmemiştir.

Ben ve mesai arkadaşlarım fukarayı ezdirmedik. Karnı aç olana nasihat değil ekmek verdik. İşsize kapıyı değil iş sahalarını gösterdik ve bulduk.

Çalışmalarımızda kuvvet kaynağımız Türk Milleti, hedefimiz onun mutluluğu oldu. Allah'tan korktuk, kanunlara saygılı kaldık. İnsan şeref ve haysiyetini çiğnetmedik. Şu anda ben ve arkadaşlarım vazifesini yapan insanların gönül rahatlığı içindeyiz.

Sizlerin şahıslarında büyüyen Türkiye'ye gönül veren işçi kardeşlerimin feragatini, samimiyetini ve vatanperverliğini daima yaşadım.

Hükümet Programında yer alan kanunlardan iki tanesi müstesna geri kalanlarını ikmal edip Meclise sevk etmeyi Cenabı Hak bize nasip etti. Bunların bir kısmı kanunlaştı; bir kısmı Meclistedir.

Geriye kalan iki kanundan biri Tarım İş Kanunu, diğeri de İşsizlik Sigortası Kanunudur. Bu iki tasarı da her türlü çalışması ikmal edilmiş olup şu anda daktilo edilmektedir. Böylece yaşamalarını gün ışıklarına göre tayin eden Tarım işçilerinin, bu kadere dayalı hayatlarını kanunun teminatı altına alınmaya hazır hale gelmiştir. Bunun dışında kazançlarını bordroların dışında arayan insanların yarınlarından emin bir hale gelmesini teminen serbest çalışanların sigorta-

lanması ile ilgili ön çalışmalar ikmal edilmiştir. Böylece modern demokrasinin ve demokratik nizamın bütünüyle güçlenmesi ve her türlü aşırı cereyanların girmesine imkân veren eksikliklerin doldurulmasına çalışılmış ve boşlukların kapatılmasına gayret sarfedilmiştir.

Asgari ücretin sosyal bir ücret olduğu hususundaki kanaatimde bugün de musirim. Böylece 20 yıldır el sürülmemiş mevzuat bugünün ihtiyaçlarına cevap verir hale getirilmiştir.

40 milyon lirada aldığım işçi meskenleri tahsisi 200 milyon liraya, ufaklık bir rakam halinde olan sağlık tesisleri ise ihtiyaçlara cevap veren bir seviyeye ulaşmıştır. Bunların hepsi sizin için, yüce Türk Milleti için yapılmıştır.

Bu arada çalışanların insanca yaşaması için alınacak her tedbirde sizlerin bilgisine müracaatımızı gelenek haline getirdik.

İşverenlerle olan münasebetlerinizde müstesna örnekleriniz çalışma hayatımın unutulmaz anılarıdır.

Yaşama, güçlenme ve rahata erme mücadelesini yapan kadirşinas ve vefakâr işçi kardeşlerime bundan sonra da nerede ve hangi vazifede olursam olayım hizmet etme zevkini bana vereceğinizden eminim.

Size, değerli mesai arkadaşlarınıza ve milliyetperver Türk işçilerine sevgiler, saygılar.

## **TURGUT TOKER ÇALIŞMA BAKANI OLDU**

Ali Naili Erdem'in Çalışma Bakanlığından ayrılması üzerine Köy İşleri Bakanı Turgut Toker Çalışma Bakanlığına, Samsun Milletvekili Selahattin Kılıç da Köy İşleri Bakanlığına getirilmiştir.

## **ALİ NAILİ ERDEM TÜRK-İŞ'İ ZİYARET ETTİ**

Çalışma Bakanlığındaki görevinden ayrılan İzmir Milletvekili Ali Naili Erdem 11 Aralıkta Türk-İş'i ziyaret etmiş ve Bakanlık yaptığı süre içinde kendisine yardımlarını esirgemeyen Türk-İş yetkililerine teşekkür etmiştir.

Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç ve Mali Sekreteri Ömer Ergün ile görüşen eski Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, «Türk-İş modern demokrasinin Türkiye'de savunucusu, sosyal hukuk devletinin gerçekleşmesinin öncüsüdür» demiştir.



ÖMER ERGÜN



HASAN TÜRKAY



VAHAP GÜVENÇ

# **TÜRK-İŞ'TEN BİR HEYET KIBRIS VE KAHİREYE GİTTİ**

Kıbrıs Türk İşçi Birlikleri Federasyonu'nun 14 Aralık'ta yapılacak Genel Kurulunda bulunmak üzere, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Mali Sekreteri Ömer Ergün başkanlığında, Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Ankara Milletvekili Hasan Türkay ve Teksif Sendikası Genel Sekreteri Cumhuriyet başkanı Kontenjan Senatörü Vahap Güvenç'ten kurulu Türk işçi liderleri 15 Aralık'ta Lefkoşe'ye gitmiştir.

Kıbrıs'ta on gün kalacak olan Türk işçi liderleri, Genel Kurulu izledikten sonra, Kıbrıs ile karşılıklı ilişkiler ve Kıbrıs Türk işçilerinin sorunları üzerinde de incelemelerde bulunacaklardır. Heyet, Lefkoşe'den sonra Birleşik Arap Cumhuriyeti İşçi Sendikaları Konfederasyonunun davetlisi olarak Kahire'ye gidecek ve orada da on gün kalacaktır.

İlk Türk sendikacı grubunun Arap ülkelerine yapacağı bu geziye büyük bir önem verilmekte ve karşılıklı ilişkiler konusunda ciddi adımların atılacağı ümit edilmektedir.

Ali Naili Erdem şunları söylemiştir: «Demokrasinin insanın hor ve hakir görülmediği bir rejim olduğunu benimseyen Türk-İş'in, modern demokrasinin yerleşmesinde büyük bir ağırlığı olduğunu ifade etmek isterim. Sosyal hukuk devleti anlayışını hiç bir taviz vermeden gerçekleştiren Türk-İş, Bakanlık görevim sırasında fevkalâde milliyetperver bir anlayışın içerisinde çalışanların sorunları ile ilgilmiştir.

İşgallerin moda, boykotların bir hak arama yoluna girdiği bir ortamda

Türk-İş'in kanunlara saygılı kalmada gösterdiği müstesna itina Türk siyasi hayatına geçecek ehemmiyettedir. Sendikacı, insanların eşit şartlarla muamele görmesini isteyen, şerefli ve haysiyetli bir yaşama düzeyine kavuşmasını mücadele haline getiren insandır. Türk sendikacısı, çalışan her insanı mutlu görmenin arzusu içindedir. Bu arzuyu gerçekleştirmeyi bir iman haline getirmiştir. Bu itibarla Türk-İş modern demokrasinin Türkiye'de savunucusu, sosyal hukuk devletinin gerçekleşmesinin öncüsüdür.»





Tes-İş Federasyonu ile DSİ Genel Müdürlüğü arasındaki sözleşme imzalanırken...

## TES-İŞ İLE DSİ'NİN SÖZLEŞMESİ

Türkiye Enerji, Su, Gaz ve DSİ. İşçi Sendikaları Federasyonu (TES-İŞ) ile Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü arasında 11.000 işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

Sözleşme ile sendika üyelerine 1 Mayıs 1968 tarihinden itibaren 2 lira, 1 Mart 1969 tarihinden itibaren de 2 lira olmak üzere seyyanen 4 lira yevmiye zammı yapılmış, bunun yanısıra kıdem tazminatları 15 günden 20 güne çıkarılmıştır.



## SAĞLIK-İŞ SENDİKASI 14 İŞYERİ İLE SÖZLEŞME YAPTI

Sağlık-İş Sendikası bir süredir 38 işyeri ile yapmakta olduğu toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden 14'ünü sona erdirmiş ve işçilere yeni haklar sağlamıştır.

Emekli Sandığında çalışan işyerlerinde çalışan işçiler adına imzalanan sözleşme, işçilere ayda 75 lira zam ve 90 lira yemek ücreti ile iş güvenliği konusunda yeni hükümler elde etmiştir. 14 işyerinde sözleşme 6000 işçiyi kapsamına almıştır.

20 ay süreli olan toplu iş sözleşmesinden Emanet Komisyonları tarafından çalıştırılan işçiler de yararlanacaklardır. Sözleşme ile ayrıca birçok pozisyonlar da yükseltilmiş ve evlenen işçilere 250 lira evlenme yardımı yapılması kabul edilmiştir.



## PETROL-İŞ SENDİKASI- NIN SÖZLEŞMESİ

Petrol-İş Sendikasının Bayer Korumaya Tarım İlaçları Sanayii ile bir süredir devam ettirdiği toplu iş sözleşmesi görüşmeleri geçtiğimiz ay içinde sonuçlanmıştır.

İmzalanan sözleşme ile işçi ücretlerinde 550 kuruş zam sağlamış 55 yaşını dolduran erkek ve 50 yaşını dolduran kadın işçilere beş yıl çalışmış olmak kaydıyla her yıl için 18 günlük kıdem tazminatı verilmesi kabul edilmiştir.

Sözleşme, teşvik ikramiyesi, zamlar, ölüm yardımı, sakat işçi çalıştırma ve işçinin işten suçsuz çıkarılması halinde tazminat verilmesini de öngörmüştür.

## YURT DIŞINDAKİ İŞÇİLERLE İLGİLİ KURALLARDA BAZI DEĞİŞİKLİKLER YAPILDI

Yurt dışında bulunan kimselerin akrabalarını davet etmeleriyle ilgili kurallarda bazı değişiklikler yapılmıştır.

Resmî Gazetede yayınlanan bu değişikliklere göre, yurt dışında bulunan kimseler, anne, baba, eş ve çocukları dışındaki yakınlarını davet ederken bulundukları yerdeki konsolosluklara yüz dolar yatıracaklardır. Davet eden ayrıca, yakınlarına vermek üzere Türkiye'ye yüz dolar göndereceklerdir. Bu değişiklik, yurt dışında bulunan kişilerin davet ettikleri kimselerle ilgilenmemeleri yüzünden yapılmıştır. Değişikliğin yürürlüğe girmesinden sonra, davet edilenler, gönderilen yüz doları alarak yurt dışına çıktıktan sonra orada ilgisizlikle karşılaşarlarsa konsoloslukta bloke edilen yüz dolarla yurda dönmeleri sağlanacaktır.

Değişikliklerden ikincisiyle, yurt dışında çalışırken Türkiye'ye izinli olarak gelen kimselerin çıkışlarında döviz almamaları öngörülmektedir.

Halen dışarıda çalışan kimseler altı ayı geçmemek üzere yılda iki defa yurda geldiklerinde döviz ödemediği kabul edilmektedirler. Bu kişiler üçüncü ve daha sonraki gelişlerinde normal turist dövizini almak durumundadırlar. Değişikliğe göre izinli olarak yurda dönen kimseler kaç defa gelirlerse gelsinler, izinli olduklarını belgelerle ispat ederlerse döviz ödemeksizin yurt dışına çıkabileceklerdir.

## İŞÇİ DÖVİZİNDE ARTIŞ KAYDEDİLDİ

Maliye Bakanı Cihat Bilgehan, 1969 yılı mali yılı hakkında yaptığı basın toplantısında, işçi dövizlerinde büyük bir artış kaydedildiğini söylemiştir.

Bilgehan, 1967 yılında 93 milyon dolar civarında olan işçi dövizlerinin 1968'de 105 milyona ulaşmasının beklediğini 1969 yılı içinde de bunun 120 milyon dolara çıkacağını açıklamıştır. Bakan, Türkiye'de yatırım yapmak üzere şirket kuran işçilerimizin Merkez Bankasına yatırdıkları dövizin yarısının yine döviz olarak dışarı çıkarabilmelerinin de bir diğer teşvik tedbiri olduğunu belirtmiştir.



Teksif yöneticileri, Türkiye Tekstil Sanayii işverenleri ile yaptıkları toplu sözleşme töreninde.

## TEKSİF SENDİKASI İLE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI SÖZLEŞME İMZALADI

Teksif Sendikası ile Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasında İstanbul'da kurulu 42 işyerinde bulunan 21.300 işçi adına 18 Aralık'ta toplu sözleşme imzalanmıştır.

Uzun süredir devam eden toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşmaya varılamadığından konu Uzlaştırma Kuruluna intikal etmiş, ancak İşverenler Sendikası Uzlaştırma Kurulunun kararını kabul etmediğinden Teksif 42 işyerinde grev kararı almıştı. Teksif'in grev kararından sonra İşverenler de lokavt ilân etmişler ve toplu sözleşme yapmamakta direnmışlerdir.

Grevin Türk-İş ve ona bağlı kuru-

luşlar tarafından destekleneceğinin açıklanması üzerine İşverenler Sendikası, Teksif Sendikası ile yeniden görüşme isteğinde bulunmuş ve taraflar işçi lehine bütün hükümlerde anlaşmaya vararak toplu sözleşmeyi imzalamışlardır.

İki yıl süreli sözleşme ile 21.300 işçi, ücret artışı ve yeni sosyal haklar elde etmişlerdir.

## TEKSİF ADANA'DA DA SÖZLEŞME İMZALADI

Teksif Sendikası geçtiğimiz ay içinde Adana'da da dört işyeri ile 10 bin işçiyi kapsayan bir sözleşme imzalamıştır. Bos-sa, Güney Sanayii, Paktaş ve Özbucak fabrikaları işverenleri ile imzalanan sözleşmeye göre işçilerin saat ücretlerine birinci yıl 35, ikinci yıl da 20 kuruş seyyanen zam sağlanmış, yılda 800 lira ikramiye verilmesi kabul edilmiştir. Sözleşme sosyal haklar konusunda da ileri hükümler getirmiştir.

## ÇİMSE-İŞ SENDİKASI DARICA ÇİMENTO İLE ANLAŞMA YAPTI

Çimse-İş Sendikası, Darica Çimento fabrikasında çalışmakta olan 500 işçi adına iki yıl süreli toplu iş sözleşmesini geçtiğimiz ay içinde imzalamıştır.

Yeni sözleşme ile işçi saat ücretlerine ilk yıl 70, ikinci yıl da 20 kuruş olmak üzere 90 kuruş zam yapılmış, İş Kanunu uyarınca iş akdi feshedilen bir işçi çalıştığı her yıl için 23 günlük kıdem tazminatı, iş kazasında ölenlerin kanunî varislerine her yıl için 45 günlük yevmiye ve 7000 liradan az olmamak kaydı ile tazminat verilmesi öngörülmüştür.

Asgari ücretin 225 kuruş olarak tesbit edildiği toplu iş sözleşmesinde kıdem zammı ve prim sistemi de kabul edilmiş, sosyal haklar konusunda da ileri hükümler getirilmiştir.



## HARP-İŞ MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI İLE ANLAŞTI

Harp-İş Federasyonu ile Millî Savunma Bakanlığı arasında uzun bir süredir devam eden toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde çıkan uyuşmazlık giderilmiş ve 21 bin işçi adına yakında sözleşme imzalanacağı ilgililer tarafından bildirilmiştir.

Bu konu ile ilgili olarak Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç bir demec vererek, «Uzun süredir devam eden uyuşmazlık konularında Millî Savunma Bakanı Ahmet Topaloğlu, ve Orgeneral Faruk Gürler'in gösterdiği büyük anlayış sayesinde prensip anlaşmasına varılmıştır. 21 bin kişiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi gereğince işçilere 2,5 yıl için saat ücretlerine 75 kuruş zam ve her yıl için saatte bir kuruş kıdem zammıyla kıdem tazminatı gibi bir çok yeni haklar sağlanmaktadır» demiştir.



## KRİSTAL-İŞ İZOCAM İLE SÖZLEŞME YAPTI

Kristal-İş Sendikası, Gebze'de kurulu bulunan Koç Holding'e ait İzocam işyerinde iki yıl süreli bir sözleşme yapmış ve üyelerine ücret artışı ve sosyal haklar sağlamıştır.





Keban grevi ile ilgili geçen sayımızda verdiğimiz haberin kopyası

## KEBAN GREVİNDE DÖRT İŞÇİ YARALANDI

Yapı-İş Sendikasının Keban'da bir süredir yürütmekte olduğu grev olaylarla devam etmektedir.

Greve katılan işçilerden dördü, şehir meydanında, işveren tarafından kurulan sendikanın üyeleri tarafından tartaklanmışlar ve ağır surette yaralanmışlardır. Polisin müdahale etmediği olaylardan sonra Yapı-İş Sendikası Genel Başkanı Süreyya Denizli, Başbakan ve İçişleri Bakanına birer telgraf göndererek, grevçilerin hayatlarının tehlikede olduğunu ve polisin güvenlik tedbirleri almasını zorunlu olduğunu bildirmiştir.

Süreyya Denizli, grevçilerin dövülme olayına emniyet kuvvetinin seyirci kalmasının üzüntü verici olduğunu ve önceden olayların çıkabileceğinin idare adamlarına bildirilmesine rağmen tedbir alınmadığını da telgrafına eklemiştir.

### CADI KAZANI

Bilinmektedir ki, Keban'da aylardan beri süren bir rahatsızlık vardır.

İşverenin körüklediği ocakta bir cadı kazanı kaynamaktadır. Bu derginin geçen sayısında yayınlanmış olan Yapı-İş Sendikasının bildirisi, baraj inşaatı işverenin Türk işçilere reva gördüğü muameleyi yeterince açıklamaktadır. Bir de sendika kurdurarak, işçilerin hakkının korunmasını da kısıtlamak, kendi kontrolüne almak isteyen işveren, bu tutumuyla ortaya çıkan yada çıkacak olayların baş sorumlusu görülmektedir.

Sadece işveren de değil...

Gelen haberlerden anlaşıldığına göre, işveren firma bölgede korkunç bir nüfus alanı yaymak için elinden geleni yapmaktadır. Ve maalesef bunda başarıya ulaşmıştır da. Örneğin, bir siyasi partinin il başkanı işverenin hukuk müşaviridir. Bazı idareciler, baraj inşaat alanında İşverenden gördükleri fevkalâde yakın ve sıcak ilginin tesirinde kalmışlardır. Bunların peşin hükümlerle işçiyi haksız saydıkları, sağda solda işçi aleyhinde lâflar ettikleri söylentileri dolaşmakta-

dır. Bir yandan işverenin hukuk müşaviri olan siyasi partinin il başkanı, öbür yandan, tarafsızlıklarını işveren lehine bozmuş görünen, bazı tarafsız olması gereken kişiler, Keban barajında işçi aleyhinde hazırlanmış bir oyunu sahneye koyma çabası içindedirler.

### KEBAN'DA GREVİN ASIL NEDENİ

Grevlerin ana nedeni, işçinin ekonomik ve sosyal hakkını almak için çalışmayı durdurarak işverene baskı yapmasıdır. Ancak, anlaşıldığına göre, Keban'da ekonomik ve sosyal hakların ötesinde, bunlardan daha önemlisi olarak, işçi, insan haysiyetine yakışmaz muamelelere uğramaktan, ortaçağ serfleri yerine konulmaktan şikâyetçidir. Bu şikâyetlere, sosyal güvenliğin yokluğu ücretlerin düşüklüğü de eklenince, şartlar dayanılmaz bir hal almıştır. İşçi için son çare, grevle, kendine her yönüyle insanca yaşama şartını sağlayacak bir ortam yaratmaktır.

Bu gerçeği başta işveren olmak üzere, bölgedeki bütün idare adamları, görevliler ve işçiden yana olmayı, sadece seçim zamanı içinde bol işçi lâfı geçen nutuk vermek zanneden il başkanı bilmelidir.

İşçileri susturmak, şikâyetlerini önlemek için çare, bir takım kişileri kendi yanına çekip, kaba kuvvet gösterisinde bulunmak değildir. Fransız-İtalyan ortaklığında kurulmuş olan şirketin yöneticilerinin kendi ülkelerindeki uygulamadan bunu öğrenmiş olmaları gerekirdi.

Geçen sayımızda belirttiğimiz gibi, Keban, kalkınma hamlemizde büyük umut bağladığımız eserlerden biridir. Ama bu dev yaptırım temellerinde gözyaşı, ıstırap ve kan bulunmasına göz yumulmayacağı da bilinmelidir.



### PROF. BAADE ALMANYA'YA TÜRK İŞÇİSİ İSTİYOR

Federal Almanya Bilimsel Araştırmalar Merkezi Müdürü Profesör Baade, Almanya'da çalışan Türk işçileri sayısının en az üç misli artırılmasını tavsiye etmiştir.

Bir Alman Gazetesinde yayımlanan inceleme yazısında Profesör Baade, Mark'ın değerinin yükseltilmemesi yolundaki kararın Alman Sanayi ürünlerine dış pazardaki rağbeti arttıracak ve bunun için de Alman sanayiinin daha çok iş gücüne ihtiyacı olduğunu söylemiştir.



## DÜNYADA İŞSİZLİK ARTIYOR

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın yaptığı araştırma sonuçları, önümüzdeki 10 yıl içinde dünyada işsizliğin önemli bir oranda artacağını ortaya koymaktadır.

1970-1980 yılları arasında dünya işgücüne 280 milyon kişinin katılacağını belirten Uluslararası Çalışma Teşkilâtı, iş imkânlarının aynı oranda arttırılamayacağını belirtmektedir. Araştırmada işgücü artışının geri kalmış ülkelerde on

yıl içinde 226 milyon kişi civarında olacağı açıklanmıştır.

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı, işsizlik sorununun kısmen olsun çözümlenebilmesi için modern gelişmede önemli bir payı olmayan köysel nüfusun kabiliyetlerinin geliştirilmesini ve daha prodüktif sahalarda çalıştırılmasını öngören bir «Dünya İstihdam Programı» hazırlamaktadır.

## ALMANYA'DA İŞ VE ÜCRET GÜVENLİĞİ İSTENİYOR

Federal Almanya Sosyal Sorunlar Araştırma Merkezince yapılan bir anket, Alman işçilerinin yaklaşık olarak yüzde 90'ının «iş emniyeti ve ücret garantisine» önem verdiklerini, yakın gelecek için sendikaların başta gelen görevinin bu

iki garantiyi sağlamak olduğuna inan-dıklarını ortaya koymuştur.

Ankete cevap verenlerin yüzde 65'i birinci planda «iş emniyeti» istemişler, yüzde 24'ü ise «ücret garantisine» üzerinde durmuşlardır. Aynı ankette gençlerin daha çok gelire, yetişkin işçilerin ise iş emniyetine önem verdikleri tesbit edilmiştir.

## POLONYA'DA İŞÇİ İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Polonya Komünist Partisinin haftalık dergisi «Polityka» tarafından yapılan bir ankete gelen cevaplar, «Polonya'da işçilerin büyük çoğunluğunun işyerlerindeki çalışma şartlarından ve amirlerinden şikâyetçi olduğunu» ortaya koymuştur.

## İSPANYA'YA GİDECEK ILO HEYETİ BEĞENİLMEDİ

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı tarafından İspanya'ya sendikal durumu yerinde incelemek üzere gönderilmesi kararlaştırılan heyet, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nda ve hür sendikacılık camiasında memnuniyetle karşılanmamıştır.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun resmi organı, aylık «Free Labour World»da yayınlanan bir makalede, üç kişilik heyetin emeklilik devrelerini yaşayan şahıslardan meydana getirilmesinin maksada hizmet edemeyeceği öne sürülmekte, heyette hiçbir sendikacının bulunmaması yerilmektedir.

Makalede, İspanya'ya sendikal şartları incelemek üzere bir heyetin gönderilmesinin, Uluslararası Hür sendikacılık Hareketi tarafından 1962 başlarında istendiği hatırlatılmakta ve özetle şöyle denilmektedir:

«... 1962 başlarında ICFTU, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın sözleşmelerinde yer alan insan haklarını ve sendikal özgürlükleri çiğneyen Franco rejimini takbih etmiş, böyle bir incelemenin yapılması gereğini ısrarla savunmuştu. İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden meydana getirilecek bir heyetin gönderilmesi isabetli ola-

caktı. Ne var ki, bilinen sebeplerle İspanya Hükümeti bu isteği reddetti. Bu teşebbüsten beş yıl sonra aynı hükümet, kendiliğinden, bir ILO inceleme Heyetinin ülkelerinde inceleme yapmasını istiyor. ILO'da da uzun tartışmalardan ve yazışmalardan sonra «yarım ekmek, hiç ekmek almamaktan daha iyidir» prensibinin hakimiyet kazandığı görünüyor...

Heyeti meydana getiren üç kişi iyi karakterli, tecrübeli hukukçu olarak tanınan kimselerdir. Bununla beraber, üçünün de emeklilik hayatı yaşayan kimseler olması ve hiçbirinin sendikacılıkla uzak yakın ilgili bulunmaması hür sendikacılık camiasını memnun etmemiştir. Üstelik, bu inceleme heyetinin çalışmalarında neyi araştıracağı da açıklığa kavuşturulmamıştır. İspanya'daki iş mevzuatının ILO standartlarıyla bağdaşır halde olmadığı ve ILO sözleşmelerini çok yerde açıkça çiğnediği, her türlü şüphenin üstünde, yıllardır bilinen bir gerçektir. Muhtemelen İspanya'daki yetkililer, İspanyol işçilerinin hayatlarının hiçbir devresinde, bu derece iyi çalışma ve yaşama şartlarına sahip olmadıklarını ve devlet kontrolündeki sendikaları-

nın muhteşem bir görev yaptığını savunmada ve bunları değerli konuklarına inandırmada fazla güçlük çekmeyeceklerdir. Bizlere sadece, heyet üyelerinin aldanmamalarını temenni ve gözlerini dört açacaklarını ümit etmek düşüyor...»

Free Labour World'da yayınlanan makale daha sonra, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın işçi grubuna bu tip inceleme heyetlerinin çalışmalarına ilişkin çeşitli prensip kararlarının alınmış olduğunu hatırlatmakta, «heyet üyeleri, her türlü hükümet müdahalesinden uzak bir şekilde, herkesle yüz yüze konuşabilme, çeşitli sendikal kuruluşların görüşlerini öğrenebilme imkânını araştır-malıdır» demektedir.

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nca İspanya'da sendikal durum hakkında incelemeler yapmak üzere görevlendirilen heyet şu üç kişiden kuruludur:

Heyet Başkanı: Paul Ruegger, Devletler Hukuku Enstitüsü üyesi ve ILO Sözleşme ve Tavsiyeleri Tatbikatı Uzmanlar Komitesi üyesi.

Heyet üyeleri: J. A. Barboza-Carneiro, Uluslararası Çalışma Teşkilâtı Yönetim Kurulu eski başkanı.

P. P. Spinelli, Birleşmiş Milletler Cenevre Bürosu eski başkanı.





**VÄ  
ÖTESI...**

**1968**

**INSAN  
HAKLARI  
YILI**

# Bir yıl böyle geçti...

*İnsan Hakları Yılı sona erdi... Birleşmiş Milletler Teşkilâtı 1968'e büyük ümitler bağlamıştı. 1967 sonlarında, 1968'in insan haklarını hiçe sayan zihniyetle mücadele yılı olacağı açıklanıyor, temel hak ve özgürlüklerinden mahrum milyonlara insanlık haysiyetiyle bağdaşan bir yaşama vaadediliyordu... Diktatörlüklerin ezdiği milyonlarca insan silkinecek, deri rengi, insanın ekonomik ve sosyal şartlarını belirlemede etkisini kaybedecekti. Ne açlık, ne kölelik ne savaş ne adaletsizlik. kalacaktı... 1968'de bunların hiçbiri olmadı ! Aksine, uluslar, insan haklarını çiğnemek için âdeta birbirleriyle yarıştılar...*

*Rodezya, Güney Afrika Cumhuriyeti, çeşitli Amerikan eyaletler İspanya, Portekiz , Haiti, Yunanistan ve komünist blok... Siyasî cinayetler, ekonomik ve sosyal şartların başlattığı öğrenci hareketleri, savaş, açlık, huzursuzluk... 1968, ancak bunları getirebildi!*

*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ilânının 20 nci yıldönümünde, İnsan Hakları Yılı'nda, tarihte eşine ender raslanabilecek olaylarla bir kez daha zedelendi...*

*1968 olayları, Hür Sendikacılık Hareketi açısından özel bir önem taşımaktadır. Barış, ekmek, özgürlük mücadelesi yapan Hür sendikacılık, önümüzdeki yıllarda daha çetin görevlerle karşı karşıya olduğunu bilmelidir. Çünkü, hem 1968'in çözümleyemedikleri ele alınacak, hem de Sosyal Adalet Yılı olarak ilân edilen 1969'a uyan bir çalışma içine girilecektir.*



( "İnsan Hakları" Anıtı Cenevre)



# İNSAN HAKLARINI KORUMAK İÇİN...

İnsan hak ve özgürlükleri, 1944'de ilân edilen Filadelfiya Beyannamesi ile yeni bir anlam kazanmıştı. Sosyal adalet yolunda, böylece önemli bir adım atılıyor ve gerçekte özgür olabilmek için sosyal ve ekonomik hakların tanınması gerektiği yolundaki görüş kabul ediliyordu. Klasik hak ve özgürlükler insanın huzuru ve haysiyetiyle bağdaşan bir yaşama düzeyi kurması için yeterli değildi... Filadelfiya Beyannamesi şu prensipleri dünyaya duyuruyordu:

- « Emek bir meta değildir... »
- « Söz ve dernek kurma özgürlüğü, sürekli bir ilerlemenin yegane şartıdır. »
- « Her nerede olursa olsun, fakirlik ve sefalet, tüm insanların refahı için bir tehdit teşkil eder. »
- « İhtiyaca karşı savaş her millet tarafından, yorulmak bilmez bir azimle ve kamunun iyiliğini sağlamak üzere, işçi ve işveren temsilcilerinin hükümet temsilcileriyle eşit şartlar içinde işbirlikleri ile yapacakları serbest tartışmalara ve verecekleri demokratik kararlara hâkim olacak sürekli ve ortak bir uluslararası çaba ile yürütülecektir... »

Beyanname, «ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, tüm insanlar maddi ilerlemelerini ve manevî gelişmelerini özgürlük, haysiyet ve ekonomik güvenlik içinde ve eşit



fırsatlarla izlemek hakkına sahiptirler» diyerek, insan hak ve özgürlüklerinin kotarılması alanında önemli bir güç kaynağı olmuştu.

1968, Filadelfiya Beyannamesinin eksiksiz uygulanmasını gerektiriyordu. İnsan Hakları Yılı'nın gerekleri böylece yerine getirilecekti. Ne yazık ki, 1968, ümitleri yıkan çirkin olaylarla geçti...

Washington, 1944... Beya: Saray'da Başkan Franklin D. Roosevelt'i ziyaret eden Uluslararası Çalışma Teşkilatı delegeleri Filadelfiya Beyannamesini tartışıyorlar. Başkan Roosevelt, Beyannamenin dünya barışı için çok büyük önem taşıyan bir belge olduğunu söylemişti.



# ÇEKOSLAVAKYA



*Türk - İş Dergisi Çekoslavakya olaylarına geniş bir yer vermişti. Yukarda dergimizin konuyla ilgili bir kütürü.*

İnsan Hakları Yılı, Çekoslavakya'nın, Komünist bloku bağlayan Varşova Paktı emrindeki Sovyet Rusya, Doğu Almanya, Polonya, Macaristan ve Bulgaristan askerleri tarafından işgal edilmesi ile ağır bir şekilde zedelendi... Çekoslavakya'da son 11 aydır hissedilen özgürlük havası bu işgal ile yokediliyor, tümüyle bir ulusun «insanlığa özgü haklardan» mahrum edilmek isteniyordu. Komünist bloku yeni Çek rejiminin getirdiği özgürlüklerden hoşlanmamıştı. Bu hareketleri komünist rejimden kopma, Varşova Paktından uzaklaşma olarak niteliyordu. Çekoslavakya'daki gelişmeleri önlemek için, Sovyetler Birliği'nin, ekonomik ve mali yardımı keseceğinden, Çekoslavakya'da pasif hale getirilmiş bulunan koyu totaliter zihniyetli çevreleri harekete geçireceğinden söz edilmişti. Silahlı müdahale ihtimalinden de bahsedilmiyor değildi. Ancak Sovyet Rusya'nın Polonya, Doğu Berlin ve Macaristan'a karşı evvelce giriştiği bu tip silahlı müdahalelerin dünyaca kınanması, artık bu silahlı işgal teşebbüslerine girişilemeyeceği zannını kuvvetlendirmişti. Oysa beklenenin tamamen aksi oldu ve Çekoslavakya işgal edildi. Sovyet Rusya böylece, İnsan Hakları Yılı'nın önemini ve taşıdığı anlamı açıkça göstermezlikten geliyor, kısmen de olsa, Çek halkına tanınmış bulunan hak ve özgürlükleri yok etmeye başlıyordu. Çekoslavakya faciasını yaratanlar, İnsan Hakları Yılı'nda, ulusların ihtiyacı olan güvene, huzura ve barışa bir kez daha ihanet etmişlerdi...



ULBRICHT  
(Doğu Almanya)

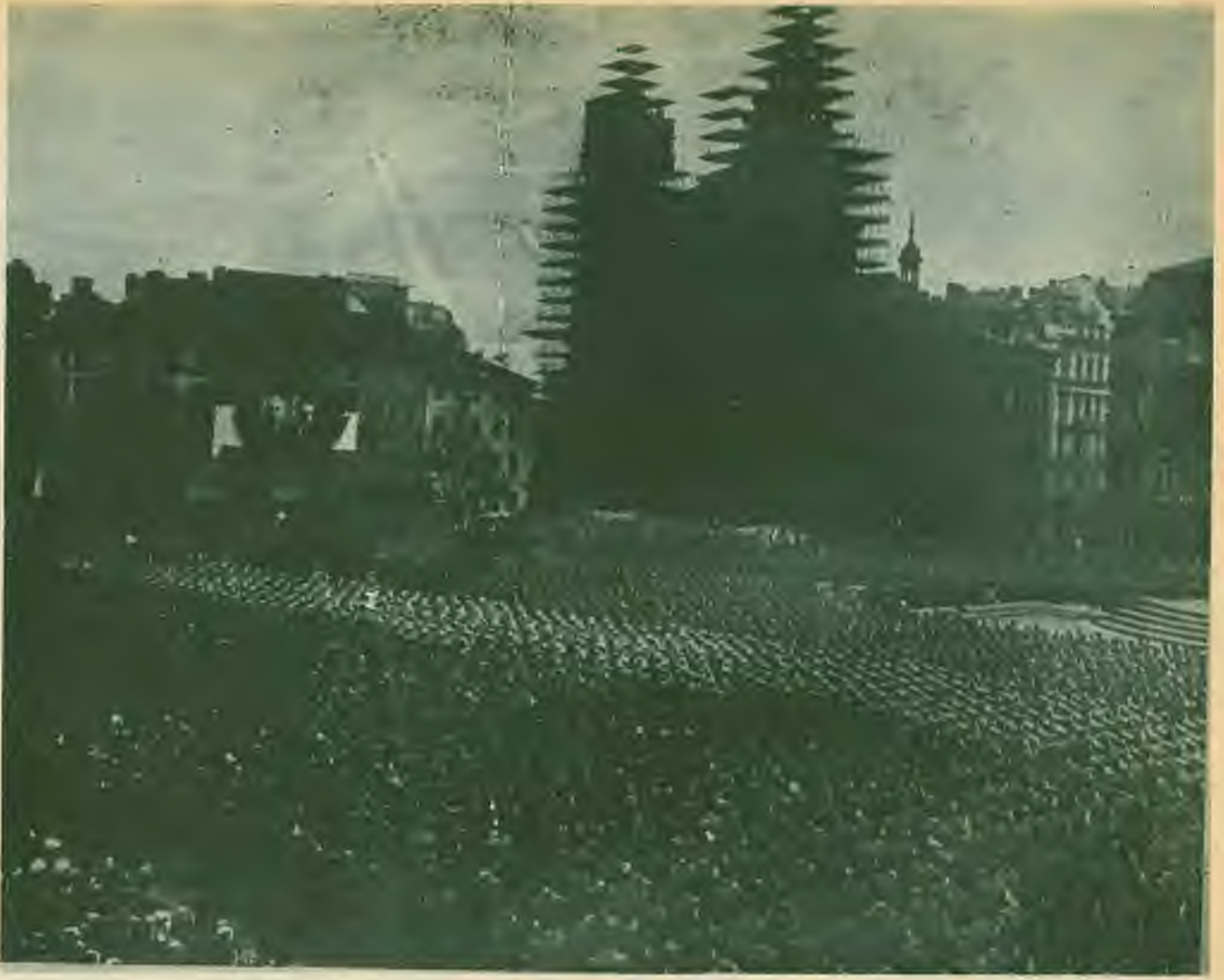


NICOLAE CEAUSESCU  
(Romanya)



A. DUBCEK  
(Çekoslavakya)





*Çekoslavakya'nın işgalinden bir süre önce Çekoslavakya'da komünist düzenin yirminci yıldönümü kutlanmıştı. Prag'da Staromestské Namesti meydanında toplanan Çek silahlı kuvvetlerine mensup birlikler ve halk parlak nutuklar dinlemişlerdi... Aynı törende Varşova paktına üye ülkelerin komünist liderleri hazır bulunmuşlardı. Sovyet Rusya Prag töreninin, son yıllarda komünist blokta başlayan çözümleri ortadan kaldıracığını ümit etmişti. Gerçekten tören süresince komünist liderler birbirleriyle anlaşmış göründüler, Ancak bu durumu Çekoslavakya'nın iğrenç bir şekilde işgal edilmesini, Birleşmiş Milletler yasasının ve insan hak ve özgürlüklerinin çiğnenmesini önleyemedi. Resimde Prag'taki tören.*



**JANOS KADAR**  
(Macaristan)



**WLADYSŁAW GOMULKA**  
(Połonya)



**NOVOTNY**  
(eski Çek lideri)















Çekoslavakya'nın  
isgali, insan hak ve  
özgürlüklerine  
indirilen büyük bir  
darbeydi... Bu ülkede  
başlayan hürriyetçi akım  
böylece durdurulmuş  
oldu...  
İnsan Hakları Yılı'nda  
diğer komünist  
peylerdeki şartlar da  
değişmedi...  
Berlin'de anayı oğuldan,  
çocuğu babadan, kardeşleri



birbirinden ayıran  
Utanç Duvarı yeni  
yeni cinayetlerle  
kanlandı...  
Resimlerde, Türk-İş  
Dergisi'nin Berlin  
ile ilgili bir  
küçük, Macaristan'da  
bir Sovyet tankı ve  
Utanç Duvarı...





# SAVAŞ YILI ...



İnsan Hakları Yılı'nın başta gelen hedefi, sürekli bir dünya barışı idi... 1968'de barış gerçekleşemedi. Uzak Doğu'da, Orta Doğu'da ve Afrika'da yapılan savaşlarda milyonlarca insan öldü... Hür Sendikacılık Hareketi'nin sürekli bir dünya barışı için kesinlikle gerçekleştirilmesini istediği "silahsızlanma" alanında da kayda değer bir gelişme sağlanamadı. Uluslar binbir ihtiyaç içinde kıvranan insanların dertlerine çözüm yolları aramaktansa, milyarlar yatırarak silah yapımını hızlandırdılar. (Resimlerde Biafra savaşında bir anne yaralı çocuğunu bombardımandan korumaya çalışıyor ve Biafra'da Cesetlerle dolu bir sokak)







*İnsan Hakları Yılı'nda "Biafra'da savaş değil adeta katliam yapıldı..." Biafra'ya savaş sırasında, ne gıda maddeleri, ne de tıbbi yardım malzemesi sokulabilirdi. Bu savaşa 2 milyon kadar insanın öldüğü tahmin ediliyordu. Öte yandan 1968, Vietnam Savaşına da*



*barışçı bir çözümü getirmedir. Resimlerde, ölmüş bir Biafralı'nın cesedini kemirmeye hazırlanan bir leş akbabası (üstte), Türk - İş Dergisinin "Sılahsızlanma Sorunu"nun önemini belirten bir yazısının kupürü ve aç ve yaralı bir Vietnamlı çocuk...*





# IRK AYRIMI

1968 İnsan Hakları Yılı, derinin rengine dayanan ayrımın önlenmesi hususunda hiçbir yenilik getiremedi... Rodez'ya Güney Afrika Cumhuriyeti'nde iş başında silah zoruyulunan bir avuç beyaz, bu ülkelerin gerçek sahibi, zencileri, ezmeğe devam etti. Irk ayrımının önlenmesi yolunda Birleşik Amerika'da kabul edilen kanunlar da, uygulamada başarılı olmadı. Rodezya ve Güney Afrika Cumhuriyetinde beyaz azınlık ile mücadeleye kalkışanların büyük çoğunluğu toplama kamplarına, bir kısmı da darağacına gönderildiler. Amerika'da ırk ayrımına karşı savaşan Martin Luther King ve Robert Kennedy suikasta kurban gittiler... (Resimde Amerika'da eşit hak ve özgürlükler isteyen siyah derili Amerikalıların bir gösterisi).





# İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ TANIM VE UNSURLARI

İşçinin işini gördüğü çevreden, iş muhitinden doğan bazı tehlikeler vardır. Bu tehlikelere, mesleki tehlike, «mesleki risk» adı verilir. Mesleki riskler, iş kazası ve meslek hastalığı olmak üzere iki kısma ayrılır.

## 1. İş kazası:

Borçlar Kanunu ile İş Kanunu, iş kazasının tarifini yapmış değildir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ise, 11. maddesinde bir tarif vermiş olmamakla birlikte, iş kazasının bazı unsur ve şartlarını saymış bulunmaktadır. Doktrinde kabul edilen tanıma göre, iş kazasını şu şekilde tarif etmek mümkündür: İşçinin, işverenin otoritesi (hakimiyeti) altında bulunduğu bir sırada, onun için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla uğramış olduğu kazaya, iş kazası adı verilir (1). Sosyal Sigortalar Kanunu, 11. maddesinde, sigortalı işçilerin, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında vaki kazaları da iş kazası saymıştır.

Yukarıdaki tarif esas alınmak suretiyle, iş kazasının unsurlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

### 1) Bir kaza olmalıdır:

Kaza kavramının, biri geniş, diğeri de dar olmak üzere iki anlamı vardır. Ani bir şekilde ve istenilmeyerek bir zararın doğumuna âmil olan sebepler kompleksinin bütününe geniş anlamda kaza adı verilir (2). Bu anlamda kaza kavramına, cismani tamamiyetin ihlâli (cismani zarar) ve ölüm dahil olduğu gibi, maddî zarar da dahildir. Meselâ iki otomobil bir-biriyle çarpıştığı zaman, otomobillerden birinin içindeki şahıs ölse ve keza bu otomobilin far ve camları kırılıp, kapısı hasar görse, şahsın ölümü, cismani zararı; far ve camların kırılıp kapının hasar görmesi ise, maddî zararı teşkil eder. Dar anlamda kazadan maksat, insan vücudunun zarar görmesi, yani ölüm veya cismanî tamamiyetin ihlâlidir (3). Görülüyor ki, bu anlamda kaza, yalnız ölüm ve cismanî zararları kapsamaktadır.

İşkazarında, sadece dar anlamda kaza kavramı önem taşır. Maddî zararlar, konumuzun dışında kalmaktadır.

Geniş anlamda kazada olduğu gibi, dar anlamda kazada da, cismanî tamamiyetin ihlâli veya ölümü doğuran olayın, ani, harici ve istenilmeyen şedit bir sebep sonucu meydana gelmesi lazımdır.

Yukarıdaki kısa açıklamadan da anlaşılacağı üzere, bir olayın kaza olarak nitelendirilmesi için şu şartların gerçekleşmesi gerekmektedir:

### a) Cismanî tamamiyetin ihlâli veya ölüm:

Kazadan bahsedebilmek için, işçinin, cismanî tamamiyeti ihlâl edilmiş, yani vücut bütünlüğü zarara uğramış veya ölmüş

Yazan :

Doç. Dr. FİKRET EREN

olması gerekir. Cismani tamamiyetin ihlâlinden maksat, beden veya ruh bütünlüğünün ihlâl edilmesi, zarara uğratılmasıdır. Binaenaleyh, cismani tamamiyetin ihlâli denildiği zaman, bundan yalnız vücuttaki fizikî - maddî uzuvların zarar görmesini değil, sinir ve ruh bütünlüğünün ihlâlini de anlamak lazımdır (4). Cismani tamamiyetin ihlâli, insan vücudunda anatomik değişmelere sebebiyet veren mekanik bir müdahaleye dayanabileceği gibi, mekanik olmayan müdahaleler sonucu da olabilir. Meselâ, çekilen korku sonucu olarak, kazazade ruhi bir şok geçirmiş ve böylece kalb hastalığına tutulmuşsa veya erken doğum, çocuk düşürme, yahut da sinirsel veya ruhi arızalar meydana gelmişse, mekanik olmayan müdahale, binnetice ruhi tamamiyetin ihlâli söz konusudur (5).

Buna karşılık, vücudun herhangi bir yerinde veya uzvunda meydana gelen kırık, çıkık, kopma veya ezilmeler, mekanik bir müdahale sonucu hasıl olan anatomik değişikliklere tekabül eder. Kaza neticesi, cismani tamamiyetin yani vücut ve ruh bütünlüğünün tamamen zarar görmesi, bir kelimeyle ölümün vuku bulması da mümkündür.

Görülüyor ki, kazadan bahsedebilmek için, her şeyden önce, cismanî bir zararın veya ölümün gerçekleşmiş olması şarttır. Cismanî zarar, ağır olabileceği gibi, hafif de olabilir. Meselâ, işçi, kaza sonucu, ayaklarını, kollarını kaybetmişse, cismanî zarar ağırdır. Buna karşılık, geçirmiş olduğu bir iş kazasında, elinin sadece bir parmağının ucunu kaybeden işçinin kaideten zararı hafiftir. Cismanî zarar, zahiri, yani görünüşte olabileceği gibi, gizli de olabilir. Keza, zararın dahilî veya haricî olması da mümkündür. Meselâ geçirilen korku ve şok sonucu, işçi kalp hastalığına maruz kalmışsa, dahilî bir zarar, ayak veya kol kaybında ise harici zarar söz konusudur.

Fizikî görünüşün değişmesi, estetik ve güzelliğin azalması veya kaybı, tük sahibi olmak veya elin, ayağın titremesi, koklama, görme, işitme vesair duyguların azalması, kaybolması da cismanî zarar olarak nitelenir (6).

Cismanî zarar veya ölüm kaza sonucu hemen gerçekleşebileceği gibi, belirli bir süre sonra da ortaya çıkabilir. Bu husus, Sosyal Sigortalar Kanununun, 11. maddesinin (A) fıkrasında açık bir şekilde ifade edilmiştir. Gerçekten adı geçen fıkra göre, «İşkazası, ..... sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır». Şu halde, cismani zarar veya ölüm, kazayı meydana getiren olayı takiben hemen husule gelebileceği gibi, olaydan bir süre sonra da

hasıl olabilir. İşçi, işini yürüttüğü makina veya aletlerden birinin üzerine düşmesiyle birlikte ölmüş veya yaralanmışsa, zarar hemen, ölüm veya yaralanma, düşme olayından uzun veya kısa bir süre sonra meydana çıkmışsa, zarar sonradan hasıl olmuş demektir.

*b) Harici bir olay:*

Kaza, mağdurun cismanî tamamîyetine (vücuduna), organik yapısına yabancı harici bir sebep, harici bir olay sonucu meydana gelmelidir (7). Bu unsur, sebebini, vücut dahilinde, yani insanın kendisinde bulunan ve aniden gerçekleşerek cismanî zarara sebebiyet veren dahili olaylara karşı çizilmiş sınır vazifesi görmektedir. Verem hastalığına tutulmuş bir işçide, basit bir iş, herhangi bir hareket veya gayret sarfında akciğer kanaması vaki olabilir. Fakat bu kanamanın gerçek sebebi, iş, hareket veya gayret değil, vücutta esasen mevcut bulunan marazi haldir. İş, küçük bir gayret, dahilde bulunan marazi harice aksettirebilir. Ancak, burada kanamanın sebebi, dahili bir olay, yani hastalıktır. Bu itibarla, böyle hallerde, kazadan bahsetmek doğru değildir (8).

Harici sebep, mekanik mahiyette olabilir. Düşme, vurma, çarpma, itme, kayma vesaire gibi. Keza bunun, sıcaklık ve soğukluk gibi, ısı ile ilgili nitelikte olması da mümkündür. Zehirli-bulaşıcı mahiyette harici sebeplere de rastlanmaktadır. Ezcümle, bakteri, hayvanî ve kimyevî zehirlerde durum böyledir. Mahiyetleri itibariyle şua ve elektrikten doğan dış sebepler olabileceği gibi, su dirençlerinden mütevellit olaylar da vardır (9). Keza bir insan fiili veya ruhi şok tevline müsait sözler de yerine göre harici sebep olarak kabul olunabilir (10).

Harici sebebi bir iki misalle canlandırılalım. İnşaatta çalışan bir işçi, yere düşse ve ayağı kırılrsa, burada düşme olayı, harici sebep, ayak kırılması, cismanî zarardır, veya mutfakta yemek pişiren bir aşçı, havagazının sızması sonucu ölse, havagazının solunumu, harici sebep, ölüm ise zarardır. Keza elektrik dairesinde çalışan bir işçi, cereyana çarpılrsa, cereyan harici sebeptir.

*c) İstenilmeyen olay:*

Harici olay ve sonuçları, mağdur tarafından istenilmemiş, arzu edilmemiş olmalıdır. Esasen istek ve arzu, kaza kavramının mahiyetine aykırıdır. Bu söylenenlere uygun olarak, Sosyal Sigortalar Kanunu 110. maddesinde, kasdı yüzünden işkazarına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalı işçiye geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli işgöremezlik gelirinin verilmiyeceğini öngörmektedir. Keza, işkazarı veya meslek hastalığı sigortalı işçinin başışlanmaz kusuru yüzünden meydana gelmişse, verilecek gelir kusur oranına göre % 50'ye kadar indirilebilmektedir (S. S. K. m. 111). Mesuliyet Hukuku yönünden de mağdurun kusuru, tazminatı ortadan kaldıran veya azaltan bir sebep olarak mütalâa olunmaktadır.

*d) Ani olay:*

Zararı meydana getiren istenilmeyen ve harici sebep (olay), aniden, birden (bir defada) vaki olmalıdır. Başka bir deyimle, ani olaydan, başlangıç ve sonu sabit olan tek ve bir defalık oluş anlaşılmalıdır (11). Şu halde, önemli olan, harici olayın bir defada meydana gelmesidir. Ancak, bunun mutlaka kısa bir zaman içinde, ezcümle bir saniye veya dakikada meydana gelmesi şart değildir. Gerçi, harici olay, çoğunlukla

saniyeden de kısa bir zamanda cereyan etmektedir. Meselâ, inşaattan düşmede, makinanın patlaması veya vücudun herhangi bir kısmını kesmesinde, harici bir şeyin çarpma veya vurmasında durum böyledir. Bununla beraber, harici olayın birkaç saate kadar varan bir zaman fasılası içinde cereyan etmesi de mümkündür. Gaz zehirlenmelerinde olduğu gibi. Binaenaleyh, burada üzerinde durulacak nokta, olayın «bir defada» vaki olmasıdır (12). Harici olayın bir defada vuku bulması, tekrerrür eden, tedricen vaki olan olay karşılığıdır.

Kazanın, «ânilik», «bir defalık» unsuru, Dubois-Zollinger'in de belirttikleri gibi, aşırı soğuk ve sıcaktan meydana gelen zararlar yönünden büyük bir önemi haizdir (13). Zira burada, vücuda vaki tesir ve müdahaleler, nisbeten uzun sürerlidir. Bu tesir ve müdahalenin bir kaç saati bulması mümkündür. Bununla beraber, işbu tesirler dahi, ânilik kavramıyla bağdaşabilir addolunmaktadır. Meselâ, çok soğuk bir işyerinde çalışan işçinin, aşırı soğuk neticesi donarak ölmesi, bir iş kazasıdır.

İşkazarıyla meslek hastalığı arasındaki en büyük fark, ânilik-tedricilik unsurunda görülür. Meslek hastalığı, harici olayın tedrici bir şekilde yavaş yavaş ve tekrerrür ederek cereyan etmesiyle meydana gelir. Meselâ kömür veya taş işçisinin tutulmuş olduğu pnömokonyoz veya silikoz hastalığını doğuran harici sebep, kömür ve taş tozlarının adı geçen işçi tarafından müteaddit defalar, tedricen teneffüs edilmesiyle vaki olmaktadır. İşçi, bu tozları bir defada değil, müteaddit defada teneffüs eylemektedir.

(1) Doublet, j / Lavau, G. *Sécurité Sociale*, 2. édition, Paris, 1961, sahife: 139.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında bu tarife yaklaşık olarak işkazarını şu şekilde tanımlamıştır. «İşçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir zaman realitesi içinde vukua gelen her kaza işkazarıdır» (Y. 9. H. D. 12. 10. 1967 T. 7295 E/ 9545 K.)

(2) Oftinger, Karl. *Schweizerisches Haftpflichtrecht*, 1. 2. Auflage, Zürich, 1958, s. 72.

(3) Oftinger, age., sahife: 73.

(4) Oftinger, age., sahife: 165; Tandoğan, Hukuk, Türk Mesuliyeti Hukuku, Ankara, 1961 sahife: 283.

(5) Oftinger, age. sh. 165; Tandoğan, age., sh; 283.

Ruhi tamamîyetin ihlali, akıl hastalığı, hafıza zayıflığı veya kaybı şeklinde de olabilir. Keza uğranılan bir kaza sonucu, zihni yorgunluğa دچار olmak da mümkündür. Kaza nevrastenisi denilen, asabi hastalıklar da iş kazası sonucu meydana gelen bir zarar olarak kabul olunmaktadır (Oftinger, age. sh. 166).

(6) Tandoğan, age., sh: 283.

Vücudun noksan bulunan bir kısmının, gaye ve özellikle morfolojik bakımdan yerine geçen, takma bacak, takma diş ve göz gibi şeyler de cismanî zarardır. Bak. Dubois, M. / Zollinger, F. *Unfallmedizin*, Bern, 1954, sh. 94.

(7) Adnan Al-Abid, *La responsabilité de l'employeur en droit irakien et la réparation des accidents du travail en droit français*, Neuchâtel, 1965, s. 98.

(8) Dubois - Zollinger, age., sh 98.

(9) Bak. Dubois - Zollinger, age., sh. 100.

(10) Rouast, A. / Durand, P. *Sécurité sociale*, Paris, 1958, sh: 308, No: 326; Al-Abid, age., sh. 98 - 99.

(11) Dubois - Zollinger, age., sh. 95; Rouast - Durand, age. sh. 308, No: 236.

(12) Dubois - Zollinger, age., sh. 95.

(13) Bak. Al-Abid, age., sh. 99.



# İŞ KAZASINDAN DOĞAN TAZMİNAT DAVALARINDA GÖREVLİ MAHKEME

## Yargıtay kararı

«İş kazasından doğan tazminat davalarına adli yargı organlarının bakılması gerekir. Mahkemenin bu tip davalarda Danıştayın görevli olduğuna ilişkin kararı yasaya aykırıdır. Yarg. 9. HD, E. 10017, K. 3756, 5. 4. 1968»  
Kanun No: B. K. Madde: 96 - 332, 521 sayılı Kanun, madde: 29 - 30.

Dava, Borçlar Kanununun 96 ve 332 nci maddelerine dayanılarak açılmış olan bir tazminat isteğinden ibarettir.

Mahkeme, uyuşmazlığın idari yargı yerine çözümlenmesi gerektiği düşüncesiyle dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar vermiştir.

Buna karşı davacı taraf, mahkeme kararının yasaya aykırı olduğunu ileri sürerek bozan isteğinde bulunmuştur.

Gerçekten dava, hukuki nitelikçe, miras bırakanın bir iş kazası sonunda ölmesi sebebiyle destekten yoksun kalanlar tarafından işletmeye karşı açılmış olan bir tazminat isteğine ilişkindir. Miras bırakanın davalı işletmede gardöfren olarak çalışmakta iken bir iş kazası sonucunda öldüğü uyuşmazlık konusu değildir.

Birkere idari bir karar ve tasarruftan doğmamış olan bu uyuşmazlığı, Danıştay Kanununun 29 ncu maddesi çerçevesinde mütalâa etmeğe imkân yoktur. Bundan başka anılan kanunun 30 ncu maddesinin A bendinde belirtildiği üzere idari işlemler hakkında yetki, şekil, sebep, konu ve maksat yönlerinden biri ile kanuna aykırı olduklarından dolayı menfaati halele uğrayanlar tarafından açılmış bir iptal davasından da söz edilemez. Ayrıca bu uyuşmazlık, idari işlem ve eylemlerden dolayı subjektif hakkı halele uğrayanlar tarafından açılmış tam yargı davası olarak da nitelendirilemez. O halde, 521 sayılı Danıştay Kanunun 29 ve 30 ncu maddelerinin kapsamı dışında kalan bu uyuşmazlık, Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde incelenip varılacak sonuç uyarınca bir karar alınmak gerekir. Mahkemece bu hukuki esas gözönünde tutulmaksızın ilâmda yazılı sebep ve düşüncelerle dava dilekçesinin görev yönünden reddi yasaya ve usule aykırıdır ve davacı tarafın temyiz itirazı bu bakımdan yerindedir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA.

## İŞ KAZASI OLUŞUNDA KUSURU BULUNMAYAN İŞVEREN ZARARDAN SORUMLUDUR

### YARGITAY HUKUK GENEL KURUL KARARI

«İşverenin otoritesi altında vukua gelen her kazada, işveren kusursuz olsa dahi tazminat ödemekle yükümlüdür. Yarg. H. G. K., E. 968/9 - 110 K. 343, 25. 5. 1968»  
Kanun No: B. K. Madde 43 - 44.

Taraflar arasındaki iş kazasından doğan tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Zonguldak İş Mahkemesinden verilen 7. 7. 1967 gün ve 1731/922 sayılı hükmün incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmiş olmakla Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesince: (Davanın konusu, iş güvenliği kurallarına aykırı davranış sonucu meydana gelen zararların ödetilmesi isteğine ilişkindir.

Mahkemece iş kazasının oluşunda davacı tarafın hiç bir kusuru bulunmadığı halde gerçek zarar tutarından bir indirim yapılmıştır.)

Buna karşı davacı taraf, tazminat tutarından bir indirim yapılmasını gerektiren hukuki prensibin neden ibaret olduğunun karar yerinde açıklanmamış bulunduğunu ileri sürmüştür.

Gerçekten işkazasının oluşunda, davacıya herhangi bir

kusur yükletilememiştir. Bundan başka kaza, davalı işletmeye ait bir işin yapılması sırasında meydana gelmiştir. İşçinin, işverenin otoritesi altında bulunduğu esnada vukua gelen her kaza, iş kazası sayılmıştır. İş kazasına uğrayan işçinin veya hak sahiplerinin iş kazalarından dolayı açacakları davaların hukuki sebebi, sosyal sigorta kanunları hükümlerince sağlanan haklar ve menfaatler dışındaki zararların ödetilmesi ilkesine dayanır. O halde burada işverenin patrimuvanına risk yükleyen klâsik sorumluluk kurallarının iktibası söz konusu olmak gerekir. İş hukuku alanındaki bilimsel içtihadlar ve özellikle risk nazariyesi, sanayiın gelişmesiyle iş kazalarına karşı işçilere garantiler getirme zorunluluğunun bir ifadesi olarak görünür. Yine meseleyi sosyal plan üzerinden inceleyen risk nazariyesi, bütün sosyetei faydalandıran bir ilerleme hamlesine, elleriyle çalışanları feda etmenin en ilkel adalet fikrine karşı olacağı görüşünü savunur. Bu nazariyeden ilham alınarak, iş kazalarında klâsik sorumluluk kurallarının iktibası yoluna gidilmiş ve işverenin patrimuvanına risk yükleyen içtihat da sigorta hukukunun temel ilkelerinden biri olarak vücut bul-

muştur. Örneğin, 27. 3. 1957 günlü ve 1/3 sayılı içtihadı birleştirme kararı da bu görüşün bir belirtisidir.

Mahkemece bu hukukî esas benimsendiği halde tazminat-tan indirim yapılmasını zorunlu kılan kanunî şartların nelerden ibaret olduğu karar yerinde açıklanmamıştır. Olayda Borçlar Kanununun 44 ncü maddesi hükmünün uygulanmasını gerektiren şartlar gerçekleşmiş değildir. O halde, gerçek zarar tutarından takdiren indirim yapılmış olması yasaya, usule aykırıdır, ve davacı tarafın temyiz itirazı bu bakımdan yerindedir.

Temyiz olunan kararın gösterilen sebepten davacı taraf yararına bozulmasına,

#### HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnmeyi kapsayan son hükmün süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkili davacıya ait iş yerinde çalışmakta iken, iş güvenliği kurallarına aykırı davranış sonucu meydana gelen kazada sağ gözünü kaybettiğinden bahisle maddî ve manevî tazminatın tahsilini istemiştir.

Davalı vekili savunmasında, olayın gayri kabili içtinap olduğunu, müvekkili kuruma veya çalıştırdığı şahıslara kusur yüklemeye imkân bulunmadığını, davacının koruyucu tedbirleri zamanında almamakla müterafik kusurlu sayılması gerektiğini v.s. ileri sürmüştür.

Davalı kurumun emniyet mühendisi ve bölge müdürü tarafından düzenlenen 12. 4. 1960 günlü kaza raporunda, bu kaza dolayısıyla hiç bir şahsa ve kazalıya atfedilecek kusur ve tedbirsizlik görülmemiş olduğu belirtildiği gibi, 9. 1. 1967 günlü bilirkişi raporunda da (bu kaza bir vazifenin normal şartlar muvacehesinde yapılması esnasında meydana gelmiştir. Bu kazada hiç bir tarafa kusur bulmaya imkân yoktur. Kaza gayri kabili içtinaptır) denilmek suretiyle olayda gerek davacının ve gerekse davalı kurumun kusursuzluğu açıklanmış ve bu yön kesinleşmiştir.

Mahallî mahkemesince, (kusurlu sorumlulukla, kusursuz sorumluluğun birbirinin aynı olmadığı belli olmakla beraber bunun neticesi bulunan, her iki halde hesap, takdir ve hüküm

altına alınması gereken tazminat miktarlarının da farklı olması) görüşüyle, davacının yaralanmasında davalı işverenin tamamıyla kusursuz bulunmasından dolayı, hak ve nasafet kuralları da nazara alınarak takdir edilen 36.806.98 lira zarardan Sosyal Sigortalar Kurumunun yaptığı 13.957 lira 08 kuruş ödeme çıkartılarak 22.849 lira 90 kuruş tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmiş ve özel dairenin bozma ilâmı üzerine (maddî zararın tesbiti için alınan raporda davacının maddî zararının 45.699 lira 79 kuruş olduğu ve davalı müessesenin bu tazminatı ödemesi kural olarak kabul edilmiş ise de, tazminat sorumlusunun olayda kusuru bulunmadığı ve tüm kusurlu haller ile kusursuzluk hallerinde tazmin sorumluluğunun aynı olmaması gerektiği ve Borçlar Kanununun 43 üncü maddesinin birinci bendi hükmü uyarınca hakimin tazminatın şumül derecesini tayin ederken kusurun ağırlığını, hal ve mevkiin icabını göz-önünde bulundurması icabettiği, tazmin sorumlusunun kusursuzluğu veya hafif bir ihmali halinde hâkimin hükmedeceği tazminatın ağır ihmâl veya kasıt hallerinde hükmedeceğinden daha az olması tabii bulunduğu, bu yolda bir takdirin hak ve nasafet kurallarına uygun düştüğü) gerekçesiyle eski hükümde direnmiştir.

Borçlar kanununun 43 üncü maddesinin birinci bendinde (Hâkim hal ve mevkiini cabına ve hatanın ağırlığına göre tazminatın suret ve derece-i şumülünü tayin eyler) denilmektedir.

Dava konusu olayda davacı tamamıyla kusursuz olmakla beraber davalı tarafta da hiç bir kusur bulunamamış ve kaza gayrikabili içtinap bir olay olarak nitelendirilmiştir. Burada davalı kurumun tam kusurlu, ağır ihmalli, kasıtlı hallerde olduğu gibi, zararın tamamından sorumlu tutmaya imkân olmadığı, hak ve nasafet kurallarının da bunu gerektirdiğini ve hâkimin Borçlar Kanununun 43 üncü maddesinin birinci bendi hükmü gereğince tazminatın suret ve derece-i şumülünü hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tayin edeceği hususundaki mahkemenin görüşü Hukuk Genel Kurulunca da benimsenmiş ve davacının temyiz itirazlarının reddiyle direnme kararının onanması cihetine gidilmiştir.

**SONUÇ:** Davacı vekilin temyiz itirazlarının reddiyle direnme kararının ONANMASINA.

## SENDİKA ÜYELİK AİDATININ ŞUMULÜ

### Yargıtay kararı

«Sendikalar üyelik aidatının miktarını serbestçe tayin edebilirler. Sözleşmede yer alan ve ana tüzüğünde sendikanın gelirleri arasında gösterilen ilk ay zam farklarının sendikaya ödenmesi zorunludur. Yarg. 9. HD, E. 11582, K. 11955, 10. 10. 1968»

Kanun No: 274, madde 23.

Dava, Toplu İş Sözleşmesinin 16. maddesi gereğince saat başına konulan 30 kuruş zammın bir defaya mahsus olmak üzere Sendikaya ait olacağı yolundaki hükmün geçerli olmadığının tesbiti ile bu maddeye dayanılarak Sendika tarafından kesilen paranın geri alınması isteğine ilişkindir.

Mahkeme, davayı kabul ederek isteği hüküm altına almıştır.

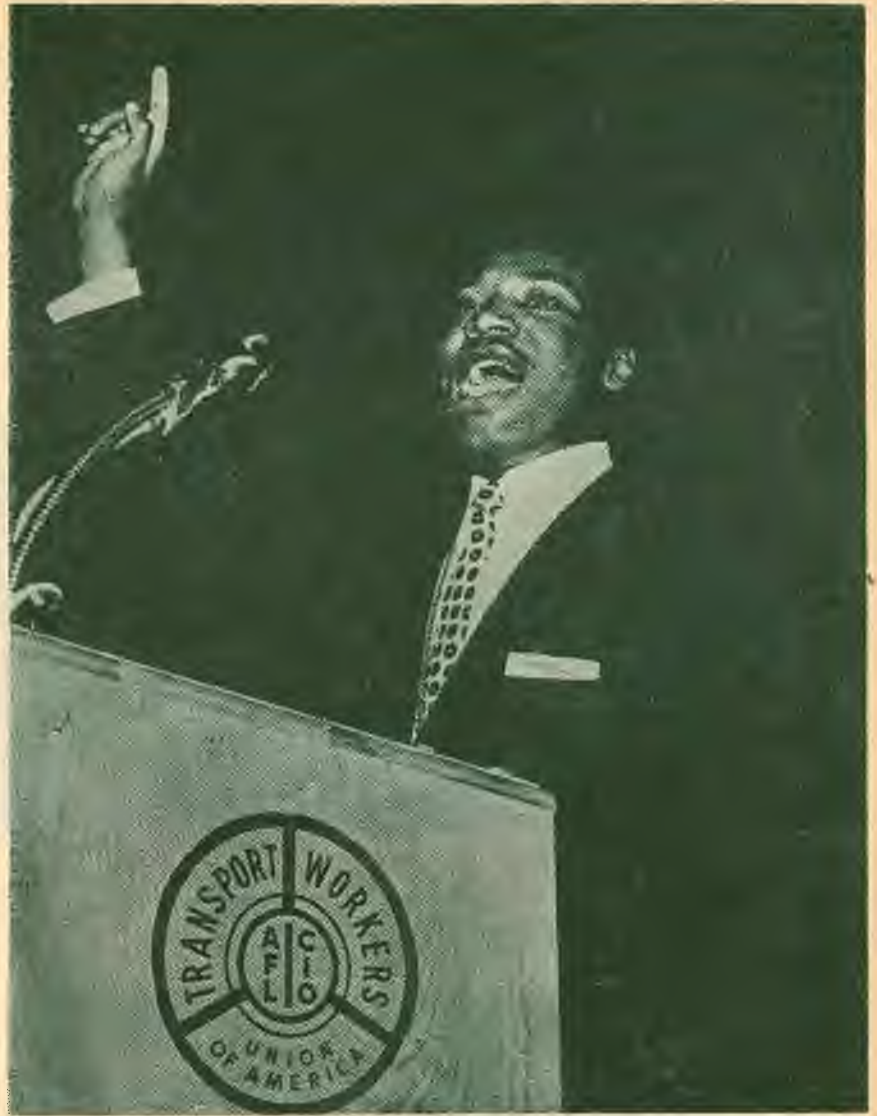
Gerçekten 274 sayılı Sendikalar Kanununun 23. maddesi, mesleki teşekküllerin üyelerince ödenecek aidat miktarını

Cemiyetler Kanunundaki kayıtlara bağlı olmaksızın tesbit edebileceğini öngörmüştür. Sendika Ana Tüzüğünün 21. maddesinin E bendi ise, federasyonun gelirleri arasında, 274 sayılı Kanuna göre, yapacağı sendikal faaliyetlerden sağlıyacağı gelirleri saymış ve Toplu İş Sözleşmelerinin 16. maddesi ile de 30 kuruş zammın bir defaya mahsus olmak kaydıyla bir aylık tutarının davalı işçi sendikaları federasyonuna verilmesini kabul eylemiştir. Anılan kanunun 14. maddesinin B fıkrası, Toplu İş Sözleşmesi ve umumî mukavele aktini, mesleki teşekkülün faaliyeti arasında saymıştır.

O halde, davanın reddi icap ederken ilâmda yazılı görüşle isteğin hüküm altına alınması bozmayı gerektirir.

**SONUÇ:** Temyiz edilen kararın gösterilen sebepten davalı yararına BOZULMASINA,





Hür sendikacılık hareketi ırk ayrımı ile mücadelesine 1968, İnsan Hakları Yılı'nda da şiddetle devam etti. Rodezya, Güney Afrika Cumhuriyeti, Birleşik Amerika'nın çeşitli eyaletlerindeki uygulama sık sık Birleşmiş Milletler Teşkilâtına ve Uluslararası Çalışma Teşkilâtına aksettirildi... Sendikacılık Hareketi bu çabasına rağmen ırk ayrımı konusunda kayda değer bir başarı sağlayamadı. Bu sonuç, 1969'da mücadelesinin daha sıkı bir şekilde yapılmasını gerektirmektedir. ırk ayrımı ile mücadeleye, önemli bir yer ayıran Türk-İş Dergisinin konuyla ilgili bir kupürü yukarıda görülmektedir.



ırk ayrımı ile savaşılan bir liderin sonu... Martin Luther King Memphis'te bir suikastının kurşunlarıyla öldü (üstte) "çocuklara zencilerden nefret etmesini öğretmeyin" yazılı bir pankart taşıyan bir beyaz (yanda)





## kamu sektöründe dört sözleşme

- Metal - İş Federasyonu
- Yol - İş Federasyonu
- Ges - İş Sendikası
- Şeker - İş Sendikası

1968 yılı, genellikle üçüncü dönem toplu sözleşme yılı olmuştur. 24 Temmuz 1963'ü takibeden günlerde yoğun bir toplu sözleşme hazırlığına giren sendikaların çoğu, ilk dönem toplu iş sözleşmelerini 1964'de imzalamış ve bu sözleşmeler, yine çoğunlukla 1966, sonra da 1968 yıllarında yenilenmiştir.

Toplam olarak 85.000 işçiyi kapsayan, dört ayrı işkolunda imzalanmış 1., 2. ve 3. dönem toplu iş sözleşmelerinin incelenmesi yeni düzenin başından bu yana kaydedilen gelişmeyi büyük ölçüde ortaya koyacaktır.

Bu dört ayrı işkolu Şeker, Metal imalat, karayolları yapım, onarım, bakım ve enerji sanayiidir. Bu işkollarında, Şeker-İş Sendikası, Türkiye Şeker Fabrikaları T. A. Ş.; Metal-İş Sendikası, Makina Kimya Endüstrisi Genel Müdürlüğü, Yol-İş Federasyonu, Karayolları Genel Müdürlüğü, Ges-İş Sendikası da Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü ile toplu sözleşmeler yapmıştır.



## KAPSAM

Her dört sözleşme de sadece onu imzalayan sendika üyelerini kapsamakta ve üye olmayanların sözleşmeden yararlanmaları, sendikanın muvafakatına bağlanmaktadır. Bu hüküm 1. ve 2. dönem sözleşmelerinde de bulunmaktaydı. Bu yöndeki hükümler, hem tek sendikada birleşme, hem de sendika aidatı ödeyen ile ödemeyenler arasındaki farklı ve haksız durumu önleme bakımından çok önemli rol oynamaktadır.

## İŞE ALMA

Yeni işe alınacak işçilerin seçiminde toplu iş sözleşmeleri ile sendikalar söz sahibi olmuşlardır.

Karayolları Genel Müdürlüğüne alınacak işçileri tesbit edecek olan Şema Hazırlama Komisyonuna Yol-İş I. dönem toplu sözleşme ile I. II ve III. dönem toplu sözleşmelere de 2 temsilci ile katılmaktadır. Çalıştırılacak işçilerde aranacak vasıfların tesbitinde işçi ve işveren işbirliği öngörülmüş, I. dönem sözleşmede yazılı ve sözlü imtihan kurullarında sendikanın müşahit bulunuracağı, II. dönem sözleşmede ise bu kurullara sendikanın bir temsilci ile katılacağı belirtilmiş ve işe almanın bütün kademeleri toplu iş sözleşmesi ile tesbit olunmuştur.

Türkiye Şeker Fabrikalarına alınacak işçileri ise 2 işveren, 2 sendika temsilcisinden kurulu bir imtihan kurulu tesbit edecek ve ayrıca bu kurula sendika şube yönetim kurulundan bir temsilci müşahit olarak katılacaktır. Bu hüküm her üç dönem toplu iş sözleşmesinde de yer almıştır.

Ges-İş Sendikası, D. S. İ. Genel Müdürlüğüne alınacak işçilerin imtihanlarında bir sendika gözlemcisi bulunacaktır. İmtihan cetveli, pozisyonlar ve puan cetveli sözleşme ve eklerinde açıkça belirtilmiştir.

Metal-İş MKE sözleşmesinde ise, Kurumun mevzuata göre hareket edeceği ve alınan işçilerin listesini en geç yedi gün içinde taraf sendikaya bildireceği

öngörülmüştür.

İşçi seçimi işyerinin verimi ile direkt ilgili bir konudur. Bilhassa kamu sektöründe adam kayırma yüzünden müesseseler kayıplara uğramakta, istenen verim alınamamaktadır. İşyerinin verimi milli ekonomi yönünden ve bilhassa o işyerinde çalışan işçiler yönünden son derece önemlidir. Bugün zarar ettiği gerekçesiyle zam taleplerini çevirmek isteyen işverenler verim düşüklüğünün ve balını işçiye yüklemek eğilimindedirler. Verim düşüklüğüne yol açan kapıların tıkanması, imkânları nisbetinde sendikalara düşmektedir. İyi adam seçilmesi bunlardan biridir ve görüldüğü gibi sendikalar bu konuda gereken titizliği göstermekte, sözleşmelerine bu yolda hükümler koymaktadırlar.

## KARARLARA KATILMA

Toplu iş sözleşmelerinde, işyeri verimini artırmak iş hayatındaki eksikler ve şikâyetleri incelemek, işyeri ile ilgili işçi ve işveren tekliflerini incelemek, çalışma hayatına tesir eden problemleri incelemek, çalışma şartları, çalışma düzeni, israfı önlemek, maliyeti düşürmek, toplu sözleşmeden doğan ihtilafları gidermek vs. işyeri ile ilgili konuların tartışılıp karara varıldığı çeşitli isimlerde komiteler kurularak sendikaların, dolaşısıyla işçilerin kararlara katılması, çalıştığı yerin problemini bilip daha bir benimsemesi sağlanmakta ve bunun tabii sonucu olarak da o işyerinin verimi yükselmektedir.

Bu yazıda incelenen her dört iş sözleşmesinde de bu konuda hükümler getirilmiştir.

Şeker-İş ile T. Şeker Fab. A. Ş. arasında aktolunan sözleşmede, «Fabrika İşletme Komitesi» ve «Mekanik Atelyeler İşletme Komitesi» adı altında, Fabrika veya Atelye Müdür Muavini, mühendisler, kısım amirleri, ustabaşılar, postabaşılar, işyeri temsilcileri, sendika şube yönetim kurulundan başkan, sekreter ve mali sekreterin katıldığı komitelerin aldığı kararlar fabrika veya atelye müdürü tarafından ancak sebep



Metal-İş Federasyonu binası

göstermek suretiyle değiştirilebilmektedir. Bu durumda komitelerin kararları hemen hemen kesin olmaktadır. I. ve II. dönem sözleşmelerde sadece Fabrika İşletme Komitesi, III. dönem sözleşmede ise her iki komite de yer almıştır.

Ges-İş ile DSİ arasında yapılan sözleşmede işbirliği komitesi olarak 3 işveren, 3 işçiden kurulu «Danışma ve Teklif Kurulu» kararları istişaridir ve her üç dönem toplu sözleşmede de yer almıştır.

Metal-İş ile MKE arasında imzalanan sözleşmede, 3 işveren, 3 sendika tarafından tayin edilen 6 kişiden kurulu işyeri işbirliği komitesi ve daha üst seviyede de 5 işveren, 5 sendika tarafından tayin edilen 10 kişiden kurulu Merkez İşbirliği Komitesinin ayda en az bir defa toplanacakları öngörülmüştür.

Karayolları Genel Müdürlüğü ile Yol-İş Sendikasının üçer Temsilci ile katılacakları «Danışma ve Teklif Kurulu» ayda bir defa toplanacak ve istişari mahiyette kararlar alacaktır. Bu hüküm ilk dönem sözleşmesinden itibaren toplu sözleşmeye konmaktadır.

İşyeri ve işçilerle ilgili diğer müşterek bir kurul da Hasar ve Zarar Tesbit Kuruludur. Genellikle bir işveren, bir sendika ve bir de tarafların müşterek seçecekleri konuya vakıf bir üyeden müteşkil olan bu tip kurullar işçilerin işverene verdikleri hasar ve zararın tesbiti ile görevlendirilmektedir.

İşçilerin kararlara katıldığı ve genellikle sözleşmelerde kurulması öngörülen diğer bir kurul da Disiplin konusundadır. karar almakla yükümlü kılınmıştır. Ges-İş bu kurullara iki işverene karşı bir temsilci, ile Şeker-İş, Yol-İş ve Metal-İş ise, üç işverene karşı üçer temsilci ile katılmaktadırlar. Bir de Disiplin Kurulu kararlarına vaki itirazları incelemek üzere Merkez Disiplin Kurulu veya yüksek inceleme kurulu adı altında üst kurullar teşekkül ettirilmiştir. Taraflar bu kurullarda da disiplin kurullarında olduğu gibi temsil edilmektedir.

Şeker-İş, sözleşmesinde bu kurulların kararlarını onaylamaya yetkili şahsın, kararı aynen veya lehte değişiklik



Yol-İş Federasyonu binası

yaparak imzalıyacağını belirtmiştir.

Bütün bu müşterek kurullar dışında sendikalar, işyerinin ve işkolunun özelliklerine göre ayrı kurullara da sözleşmelerinde yer vermişlerdir,

Örneğin, Ges-İş Sendikasının katıl-

dığı «Enerji işkolu işgücünün produktivitesini artırma komitesi», Şeker-İş Sendikası ve T. Şeker Fab. A. Ş.'nin 2'şer üye ile katıldıkları «Daimi Personelin imtihan ve takdir komitesi», yine Ges-İş Sendikasının bir temsilci ile katıldığı işçinin sosyal haklarıyla ilgili «Satınalma Komisyonu».

## TATİLLER

İşçilere toplu sözleşme, grev haklarını tanıyan 274 ve 275 sayılı kanunların yürürlük tarihi olan 24 Temmuz günü işçi bayramı olarak kabul edilmiş ve sözleşmelerle kanunî tatillere eklenmiştir. Karayolları hariç yazımıza konu olan diğer işyerlerinde bu günün tatil olduğu belirtilmiştir.

## İZİNLER

Bilindiği gibi işçilerin izin sürelerinin asgari hadleri 931 sayılı kanunla belirtilmiştir. Ancak toplu sözleşmeler bu süreleri uzatmakta ve diğer konularda olduğu gibi izinler hususunda da işçilere yeni haklar getirmektedir.

### SAİR İZİNLER

|                                        | ŞEKER-İŞ |     |      | YOL-İŞ |                |      | GES-İŞ        |     |      | METAL-İŞ |     |                |
|----------------------------------------|----------|-----|------|--------|----------------|------|---------------|-----|------|----------|-----|----------------|
|                                        | I.       | II. | III. | I.     | II.            | III. | I.            | II. | III. | I.       | II. | III.           |
| Mazeret izni (yılda)                   | 3        | 3   | 3    | —      | —              | —    | 1             | 1   | 1    | —        | —   | —              |
| Evlenme izni                           | 3        | 3   | 3    | 3      | 3              | 3    | 3             | 4   | 5    | 3        | 3   | 3              |
| Çocuğunun doğumu                       | —        | —   | —    | 3      | 3              | 5    | 3             | 3   | 3    | 2        | 2   | 2              |
| Eşinin ölümü                           | 2        | 2   | 2    | 3      | 3              | 5    | 3             | 3   | 3    | 3        | 3   | 3              |
| Ana babanın ölümü                      | 2        | 2   | 2    | 3      | 3              | 5    | 3             | 3   | 3    | 2        | 3   | 3              |
| Çocuğunun ölümü                        | 2        | 2   | 2    | 3      | 3              | 5    | 3             | 3   | 3    | 2        | 2   | 2              |
| Tabii Âfet                             | —        | —   | —    | 3      | 3              | 5    | 3             | —   | 4    | —        | 3   | 3              |
| Hastalık                               | —        | —   | —    | 76     | 122            | 122  | —             | —   | —    | —        | —   | —              |
| İdari izin (ayda)                      | —        | —   | —    | 1      | 1              | 1    | —             | —   | —    | —        | —   | —              |
| Kurs                                   | 365      | 365 | 365  | —      | —              | —    | —             | —   | —    | 10       | 3   | 10 işçi 3,5 ay |
| Seminer                                | 150      | 150 | 138  | 60     | Seminer süresi |      | —             | —   | —    | %1       | 12  | %4-4           |
| Sendika kongresi Bütün personel işgünü | —        | —   | —    | —      | —              | —    | —             | —   | —    | işçi gün |     |                |
| Kampanya dinlenme                      | 3-6      | 3-6 | 3-6  | —      | —              | —    | —             | —   | —    | %3-4     |     |                |
| xx tutukluluk                          | —        | —   | —    | —      | —              | —    | —             | —   | —    | 90       | 90  | 90             |
| xx Zirai                               | —        | —   | —    | —      | —              | —    | —             | —   | —    | 20       | 20  | 20             |
| xx hacca gitme                         | —        | —   | —    | —      | —              | —    | —             | —   | —    | —        | —   | 60             |
| Geçici askerlik                        | —        | —   | —    | —      | —              | —    | hizmet süresi |     |      | 40       | 41  | 41             |
| Ücretsiz izin                          | —        | —   | —    | 30     | 30             | 30   | 30            | 45  | 45   | —        | —   | —              |
| x - Her fabrika için                   |          |     |      |        |                |      |               |     |      |          |     |                |
| xx - Ücretsiz                          |          |     |      |        |                |      |               |     |      |          |     |                |



**YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER:**

| Kıdem      | Kanuni | GES-İŞ |         |        | YOL-İŞ |     |      | METAL-İŞ |     |      | ŞEKER-İŞ |     |      |
|------------|--------|--------|---------|--------|--------|-----|------|----------|-----|------|----------|-----|------|
|            |        | I.     | II.     | III.   | I.     | II. | III. | I.       | II. | III. | I.       | II. | III. |
| 1 - 5 yıl  | 12     | 15     | 20      | 20     | 15     | 18  | 18   | 14       | 14  | 15   | 12       | 15  | 15   |
| 5 - 15 yıl | 18     | 21     | 30 (x)  | 30 (x) | 22     | 25  | 27   | 21       | 21  | 22   | 18       | 18  | 18   |
| 15.....    | 24     | 26     | 40 (xx) | 40(xx) | 26     | 30  | 32   | 27       | 28  | 30   | 24       | 24  | 24   |

x - 5 - 10 yıl kıdemi olanlara

xx - 10 yıldan fazla kıdemi olanlara

**ÇALIŞMA SÜRELERİ**

Genellikle toplu sözleşmelerde çalışma saatleri haftada 48 saat olarak tesbit edilmektedir. Bunun istisnaları da tabii olarak mevcuttur. Meselâ Şeker-İş, kampanya devresi dışında çalışma saatlerini 45 ve haftalık dinlenme tatilini de iki gün olarak tesbit etmiştir.

**FAZLA MESAI**

Haftalık 48 saat olan normal çalışmaya ilâveten çalıştırılan işçilere ödenecek fazla mesai zammı dört sözleşmede de % 50 olarak tesbit edilmiştir. Hafta tatilinde (pazar günü) çalışılan saatler için bu oran daha yüksektir. Ges-İş bu oranı % 50 - % 150, Yol-İş % 100, Şeker-İş % 150, Metal-İş ise % 50 olarak tesbit etmiştir. Diğer tatil günleri için bazı sözleşmelerde farklı oranlar tesbit olunmuştur. Meselâ Ges-İş ilk dönem sözleşmesinde % 100, II. ve III. dönem sözleşmelerinde % 150 olarak



Ges-İş Sendikası binası

kabul etmiştir. Yol-İş sözleşmesinde ise, işkolunun bir özelliği olarak kar mücadelesinde çalışanlara ücretlerin % 75 zamlı ödeneceği öngörülmüştür.

Görüldüğü gibi asgari ücret tesbitinde başlangıç noktası önemlidir. Söz-

leşmeden önceki ücret düşük olduğu takdirde artışlar kademeli olmaktadır. Ancak burada dikkat edilecek nokta başlangıç noktaları farklı olmakla beraber son yıl ücretleri arasında bu fark erimiş ve belli bir seviyeye ulaşmıştır.

**ASGARİ ÜCRETLER**

|            | Yol-İş                      | Metal-İş       | Şeker-İş     | Ges-İş       |
|------------|-----------------------------|----------------|--------------|--------------|
| I. Dönem   | I. yıl : 12<br>II. " 12.—   | 14.48<br>14.48 | 16<br>16.—   | 12<br>12.—   |
| II. Dönem  | I. yıl : 14.—<br>II. " 16.— | 16.65<br>17.48 | 16.—<br>16.— | 14.—<br>16.— |
| III. Dönem | I. yıl : 18.—<br>II. " 20.— | 20.40          | 19.—<br>19.— | 18.—<br>20.— |

**Ücret Zamları :**

|            | Yol - İş             | Metal - İş | Şeker - İş  | Ges - İş     |
|------------|----------------------|------------|-------------|--------------|
| I. Dönem   | 1. yıl : —           | —          | 6.—         | seyyamen 4.— |
|            | 2. yıl : —           | —          | —           | —            |
| II. Dönem  | 1. yıl : seyamen 2.— | % 15       | X           | seyamen 2.—  |
|            | 2. yıl : seyamen 2.— | % 15       | —           | seyamen 2.—  |
| III. Dönem | 1. yıl : seyamen 2.— | % 17       | seyamen 3.— | seyamen 2.—  |
|            | 2. yıl : seyamen 2.— | —          | —           | seyamen 2.—  |

× — Her Ocak ayında bir derece otomatik zam.

Ödenen bu ücretler dışında ayrıca 2 maaş ilâve tediye ve her işkolunun özelliğine ve yapılan işe göre ayrı zamlar da sözleşmelerde yer almıştır. Meselâ Metal-İş Sendikası 5 işçi ve 5 işveren temsilcilerinden kurulu bir heyeti yeniden iş değerlendirme ile görevlendirmiş ve ücret sisteminin ayarlanmasını sözleşmesinde öngörmüştür. Yol-İş sendikası kar mücadelesi, öğretmenlik, ağır vasıta, büyük iş makinaları, bakım greyderi ve küçük konkasör op., ekip başılık, atelye fenmonu sorumluluk zamlarına sözleşmesinde yer vermiştir. Ges-İş sendikası ağır vasıta, öğretmenlik, vardiya, tehlikelilik zamlarını (5 ilâ 8. — lira arasında) sözleşmesinde tesbit etmiştir.

Toplu sözleşmelerde ücret zamları talebinde bilindiği gibi bellibaşlı iki yol vardır; seyamen zam, eski ücretlerin yüzdesi olarak zam. Her iki usul de farklı yerlerde faydalı veya mahzurlu olabilmektedir. Ücret yelpazesi (asgari ve azami ücret arasındaki fark ve kademe sayısı) açık olan yerlerde seyamen zam talebi ücretleri kısmen de olsa ayarlama görevini de yerine getirmektedir. Aksi olduğu, yani zam yüzde üzerinden tesbit olunduğu takdirde az ücrette az, çok ücrette çok zam ve böylece yelpazenin daha da açılması sonucunu doğuracaktır.



Şeker-İş Sendikası binası

caktır. Fiyat hareketlerinin hızlı oluşu, seyamen alman zamların giderek değerinin düşmesi sonucunu doğurmaktadır: Her sene aynı miktarda (meselâ seyamen 5. — lira) elde olunan zam, paranın değeri düştüğünden, her sonraki sene için daha az zam demektir. Çünkü 4 sene önceki 5 lira ile şimdiki 5 liranın değeri aynı olmayıp her yıl azalmaktadır.

Yüzde üzerinden elde olunan zamlar (meselâ her yıl % 10) ise, her yıl daha çok zam demektir. Çünkü ilk ücretin 10 lira olduğunu farzederek ilk yıl ücret: 11 lira, (zam: 1. — TL.) ikinci yıl 12.10 lira (zam: 1.10. — TL.), üçüncü yıl 13.31 lira (zam: 1.21. — TL.), dördüncü yıl 14.53 lira (zam: 1.42. — TL.) ilâhir olacak ve ücret arttıkça onun % 10'u da



artacağından alınan zam giderek büyüyecektir. Ancak bu yüzde fiyat artışla-

rının üzerinde olmalıdır ki, bunun belli bir kısmı fiyat artışı yüzünden reel üç-

retteki düşmeyi, bir kısmı da kalkınma sonucu istenen refah artışını karşılasın.

### Sosyal Yardımlar

|                                | Şeker - İş     |        |        | Yol - İş    |      |      | Ges - İş |                |      | Metal - İş |               |      |
|--------------------------------|----------------|--------|--------|-------------|------|------|----------|----------------|------|------------|---------------|------|
|                                | I.             | II.    | III.   | I.          | II.  | III. | I.       | II.            | III. | I.         | I.            | III. |
| Yemek parası                   | 2              | 2      | 2.50   | 2           | 3-4  | 4    | 2        | 3-4            | 4    | 176        | 200           | 250  |
|                                |                |        |        |             |      |      |          |                |      | kr.        | kr.           | kr.  |
| Evlenme yardımı                |                |        |        |             |      | 250  |          |                | 250  |            |               |      |
| İşçinin ölümü                  | 1              | 2      | 3      |             |      |      |          |                |      |            |               |      |
|                                | ayl.           | ayl.   | ayl.   | 500         | 1000 | 1000 |          | 500            | 500  |            | 200           | 750  |
| İş kazası sonucu ölümü         |                |        |        |             | 5000 | 1000 |          | 5000           | 5000 |            |               |      |
| Ailesinin ölümü                | 200            | 300    | 400    |             |      |      |          | 500            | 500  |            | 200           | 300  |
| Çocuk zammı                    | 10             | 10     | 10     |             | 10   | 10   | 20       | 10             | 10   | 25         | 10            | 10   |
| İşçinin sağlık kontrolü        |                |        |        |             |      |      |          | 6 ayda bir     |      |            | 6 ayda bir    |      |
| Ailesinin sağlık kontrolü      | işveren        |        |        |             |      |      |          | işyeri doktoru |      |            | Fab. Dr. ları |      |
| Vasıta                         |                |        |        |             |      |      |          | gidiş - geliş  |      |            | var           |      |
| Hastalık yardımı               | ilk iki günlük |        |        |             |      |      |          | ilk iki günlük |      |            |               |      |
| Elektrik ve yakacak            |                |        |        |             |      |      |          | parasız        |      |            |               |      |
| Şeker                          | 10 kg.         | 10 kg. | 10 kg. |             |      |      |          |                |      |            |               |      |
| Kârdan yararlanma              |                |        |        |             |      |      |          |                |      |            | 440 gereğince |      |
| Lojman                         |                |        |        |             |      |      |          | var            |      |            | % 75'i işçiye |      |
| Dinlenme ve kamplar            | işveren        |        |        | mümkün olan |      |      |          | mümkün olan    |      |            | ek yönetmelik |      |
| Sendika, kurumlara satış primi |                |        |        |             |      |      |          |                |      |            |               |      |

### EĞİTİM

Metal-İş sözleşmesinde eğitim programının 2 işveren, 2 sendika temsilcisinden kurulu bir heyet tarafından yapılacağı öngörülmüştür. Ayrıca çırak okulları, iş okullarında iş hukuku öğrenimi, seminer ve kurslar için işverenin derşane tahsisi, işçi çocuklarına tahsil yardımı, Kurumun yurt içi ve yurt dışı tahsil burslarından yararlanmada Kurum mensuplarının çocuklarına öncelik tanınması gibi hükümler sözleşmede yer almıştır.

Yol-İş sözleşmesinde çırak, usta yardımcısı ve yağcılar için yılda en az 10 gün eğitim (işlerin özelliği, görülen aksaklıklar, verimin artırılması konularında işçileri aydınlatmak için), ayda bir defa konuşmalar düzenlenmesi ve işçilere de fikir beyan etme hakkı tanınması, alet ve makine bakımı eğitimi, okuma yazma kursları düzenleneceği belirtilmiştir.

Şeker-İş sözleşmesinde, eğitim programı hazırlanmasında sendika ile isti-

şare edileceği, eğitim için ücretsiz bina ve araç temin edileceği öngörülmüştür.

Ges-İş sözleşmesinde de, işçi eğitiminin işveren ve sendika tarafından yapılacağı, kalifiye işçi yetiştirmek için münasip zamanlarda konferanslar düzenleneceği, işyeri kütüphanesinin işçilere açık tutulacağı, işveren tarafından meslekî eğitim yapılacağı, işçinin refah artışının üretkenlikle ilişkisi konusunda seminerler düzenleneceği kabul olunmuştur.

### KIDEM TAZMİNATI

Sözleşmelerde kanunî tazminatların üstünde olarak tesbit olunan kıdem tazminatları: Şeker-İş sözleşmesinde iş kazası, meslek hastalığı sonucu ölenlere kanunî kıdem tazminatının iki misli ödeneceği belirtilmiştir. Metal-İş sözleşmesinde ise 3'den fazla her hizmet yılı için ölüm, emeklilik, hastalık, malüliyet hallerinde 20 günlük, iş kazası, meslek hastalığı hallerinde 30 yevmiye ve Kurum Yönetim Kurulu işçi üyesi

için de 30 yevmiye ödeneceği öngörülmüştür.

Bu yazıda incelediğimiz dört işkolundan alınmış toplu iş sözleşmelerinin tahlilinden de anlaşıldığı gibi toplu sözleşme düzeni memleketimizde rayına girmiş, her döneminde daha bir gelişme göstermiş bulunmaktadır. İleride özel sektör sözleşmelerinin de tahlilinin yayınlandığında bu gerçek daha aydınlığa kavuşacaktır. Şüphesiz bu gelişme sendikacılarımızın sorumlu davranışları sonucudur. İşyerlerinin islahı, gelişmesi, üretkenliğin artırılması, işverenden çok oradan hayatını kazanan işçi kitlelerinin sorunu olmuş ve bu konular işçi temsilcileri tarafından benimsenmiş ve benimselmiştir. İşçilerimiz artık bilmektedir ki, memleket ekonomisi yönünden olsun, işsizliğin halli, hayat seviyelerinin yükselmesi yönünden olsun işyerinin problemleri kendi problemleri sayılır. Bu yolda kararlara kendi katkısının da olduğunu görerek işine daha sıkı sarılmak, ama kendini istismar ettirmemek onun görevidir.

# yine asgari ücret konusu

*Devlet,  
çalışanların  
yaptıkları  
işe uygun  
ve insanlık  
haysiyetine  
yaraşır bir  
yaşayış  
seviyesi  
sağlamalarına  
elverişli  
adaletli bir  
ücret elde  
etmeleri  
için gerekli  
tedbirleri alır.*

*Anayasa  
Madde 45*

Uzun süre, basında yer alan tartışmalarla kamuoyunu meşgul eden asgari ücret konusundaki çalışmalar halen devam etmektedir.

İş Kanunu ve ona ilişkin yönetmelikte öngörülen komisyon tarafından yapılan asgari ücret tesbit çalışmalarının hangi safhada olduğu konusunda resmî bir açıklama yapılmadığı için bilinmiyor.

## İŞVERENLERİN RAPORU

Asgari ücretle ilgili olarak, işverenlerin yayınladıkları bir raporun bazı kısımları gazetelerimizde yer almış ve çeşitli tenkitlere yol açmıştır. Örneğin, raporundaki «işçinin pahalı yiyecek maddelerini yememesi gerektiği» yolundaki bir iddia, genel bir tepki ile karşılanmış, hattâ bir kısım işverenlerin dahi protestosuna uğramıştır. Yine işverenlerin, işçinin beslenmesi ile ilgili rakamları, işçiyi yarı aç, yarı tok çalıştırma arzusunun bir örneği olarak tanımlanmıştır. Bu sayımızda, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Biokimya Kürsüsü Asistanı Erdoğan Tamer'in işverenlerin işçinin beslenmesi konusundaki düşüncelerini ve verdikleri rakamların ne ölçüde doğru olduğunu gösteren yazısı yer almaktadır. Bu yazı, bilimin de işverenlerin hak-sızlığını tescil ettiğini ortaya koymaktadır.

## ASGARİ ÜCRET ANLAYIŞI

Asgari ücret hakkında yeryüzünde bugün tartışmasız kabul edilen bazı gerçekler vardır ve bunlar bu dergide defalarca tekrarlanmıştır. Örneğin asgari ücretin bir sosyal ücret olduğu, bu ücretin, ne işverenin ödeme gücüyle, ne işyerinin durumuyla, ne istihdam hacmiyle ilgili olmadığı defalarca belirtilmiştir. Asgari ücret, işçi ve ailesini insanca yaşama imkânına kavuşturacak ücrettir ve her işveren bu ücreti emeğe ödemek zorundadır. Bu görüş, Uluslararası



İşçinin yaşaması için gerekli maddelerin fiyatları durmadan yükseliyor.

Çalışma Teşkilâtı'nın (ILO) görüşüdür ve teşkilât bu görüşten en ufak bir fedakârlık dahi yapmamakta, «bir işyeri eğer, işçiye insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış için elverişli ücret ödeyemiyorsa, o işyerinin kapanmasının normal ve makbul olduğunu» da kabul etmektedir.

Anayasamız da «Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli, adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır» demek suretiyle aynı görüşü benimsemiştir.

## İŞÇİ AİLESİNİN İHTİYAÇLARI

Yurdumuzda yürürlükte olan asgari ücret yönetmeliğine göre, işçinin asgari ücreti saptanırken dikkate alınacak unsurlar, gıda, mesken, giyim, sağlık, aydınlatma, taşıt, kültürel ve eğlenme gibi zarurî ihtiyaçlarıdır.

İşverenlerin raporu ise, bu ihtiyaçlar konusunda pek tereddüt-lü bir ifade kullanmakta, neredeyse, «bu ihtiyaçlar asgari ücret tesbitinde dikkate alınmasın» de-





meye getirmektedir.

Örneğin, işverenler, şöyle demektedirler: «Aileye düşen sağlık ve eğitim masraflarını, birer sosyal hizmet şeklinde, hemen hemen bütün dünyada olduğu gibi, memleketimizde de devlet karşılamak-tadır.» Bu cümleden, işverenlerin ne demek istediği açıkça ortadadır: «O halde, asgari ücret tesbitinde, sağlık ve eğitim masrafları dikkate alınmasın.»

Bu anlayışın üzerinde biraz durmak gerek.

### EĞİTİM MASRAFI

Türkiye’de eğitim parasızdır. Ama nasıl parasız? Kitap, defter, kalem, çanta ve bunlara benzer bir sürü gereçin parası hariç, eğitim parasızdır. Peki bu gereçlerin masrafı ne olacaktır? İşçi, aile bütçesinden, çocuğuna kitap, defter parası ayırmayacak mıdır? Belki, büyük otellerde, gece kulüplerinde bir gecede binlerce lira ödeyen bir işveren için, çocuğun kitap, defter masrafı önemli değildir ama, bir işçi için bu masraflar altından kalkılmaz bir problem teşkil etmektedir.

Bugün yurdumuzda her gün bir yenisi kurulan ilköğretimden yüksek öğrenime kadar her türlü eğitimi yapan yüksek ücretli özel okullar, elbet bir işçi çocuğu için hayaldir. Nitekim, işverenler de asgari ücret konusundaki raporlarında, işçi çocuklarının sadece parasız devlet okullarında okuyabileceklerini söyleyerek, eğitimde, paralı öğrenim imtiyazının sadece kendi çocuklarına ait olduğunu belirtmişlerdir. Ancak, parasız okulda da olsa, eğitimin bir masraf gerektirdiği gerçeğini görmemek için en hafif tabiriyle iyi niyetten yoksun olmak lâzım gelir.

### SAĞLIK MASRAFLARI

Sağlık masraflarında da işverenler aynı anlayışadırlar. İşçi ailesinin sağlığı onları ilgilendirmemektedir. En ufak bir hastalığın tedavisi yollarını Avrupa ya da Amerika’da arayan, İsviçre dağlarında sağlıklarını koruyan kimseler için, ilaç parası önemli değildir. Ama, bir İşçi için, ailede bir kişinin hastalanması bütçenin altüst olması demek olacaktır. Çünkü, aileye Sosyal Sigortalar Kurumu bakıyor dahi olsa, ilaç parasının, yüz-

de yirmisini işçi Kuruma ödeyecektir. Hastayı, taksiye bindirecek, belki birkaç kere hastahaneye götürüp getirecektir. Bütün bunlar devamlı açık veren işçi ailesinin bütçesini büsbütün yıpratacak masraflardır.

### DIŞ TİCARETTE

İşverenler bir de asgari ücretlerle dış ticaret muvazenesi konusunda ilişki kurmaya çalışmakta ve asgari ücretlerin dış ticaretimize zarar vereceği görüşünü savunmaktadırlar. Oysa, İktisadî Kalkınma Vakfı tarafından hazırlanan, Türkiye ve AET’de işçi ücretleri konulu bir araştırmada şu sözler yer almaktadır:

«İlerde AET’ye tam üye olduğumuzda, Türkiye’deki ücretlerin satın alma gücünün, AET’dekine eşit veya hiç olmazsa, çok yakın olması sanayicilerimiz bakımından uyulması zorunlu bir hadise olacaktır.

İşverenler için yapılacak en normal şey, işçi ücretlerini düşürmeye çalışmak yerine, kârlarından fedakârlık etmek olmalıdır.



*Asgari ücret komisyonunun çalışmalarına esas olmak üzere Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Biokimya Enstitüsü bir rapor hazırlamıştır. Raporun takdim kısmı ve asıl metnini aşağıda sunuyoruz.*

T.C.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ  
BİOKİMYA ENSTİTÜSÜ

Ankara  
28/5/1968

Sayı : 129

Konu : Asgari Ücrete esas  
olacak besin harcamaları  
Hk.

Toplantılarına başlayacak olan «Asgari Ücret Komisyonu» çalışmalarında besin harcamalarına esas olacak bilimsel rapor ilişik olarak sunulmuştur. Raporun tetkikinden de anlaşılacağı veçhile, besin ve beslenme ihtiyacı işçi için bütün ihtiyaçlardan daha önemli ve tasarruf mülâhazasının bahis konusu olamayacağı temel ihtiyaçlardan biridir. Türkiye’de yiyecek maddelerinin pahalı ve işçi ücretlerinin ise düşük olması muvacehesinde işçi ile işçi ailesi fertlerinin beslenme durumları tehlikeli denilebilecek bir düzeye girmiş ve kötü beslenme şartlarının hazırladığı ortamda intani ve organik hastalıklar hızla arttığı için, işçi sağlığının korunması son derece masraflı bir hal almıştır. Aslında beslenme şartlarının düzene sokulması ve işçiye kendinin ve ailesinin yiyecek ihtiyacını karşılamaya medar olacak seviyede ücret ödenmesi hem milli prodüktivite ve hem de işçi sağlığı bakımından önemli yararlar sağlayacak bir tedbir olduğu halde, nedense bugüne kadar bu yola gidilmemiş ve hastalanan işçilerin pahalı ilâçlarla ve işyerinden uzak kalmak suretiyle tedavi edilmeleri ihtiyar edinilmiştir. Tedavinin, işçiyi hastalıktan korumaya daima daha pahalı ve ekonomik olmayan bir tedbir olduğu kaideten kabul edildiğine göre, ekserisi ithal malı olan ilâçlar için avuç dolusu para ödenmektense, bu parayı tasarruf edip işçinin ücretinin muhtaç olduğu seviyede besin maddesi satın alabileceği bir düzeye ulaştırılması, yurt ekonomisi bakımından da yararlı olacak ve paramızın ilâç karşılığı dış ülkelere kaçması önlenecektir.

Bu önemli konu kuruluşunuz tarafından gereken önemle ele alınmış ve bu konuda bazı ıserler yayınlamak, Sendikacılık Kolejinde işçi beslenmesi mevzuunun bir ders konusu halinde işlenmiş bulunması gibi girişimler muvacehesinde ehemmiyeti anlaşılmış bulunduğundan daha fazla izahat vermeyi zaid addediyoruz.

İşveren çevrelerinin aydınlatılması için daha önce vaki bazı teşebbüslerimizden işçi kuruluşları kadar yakın bir ilgi görmemiş olmamıza rağmen, onların da meselenin önemini zamanla anlayacaklarını ve hattâ bugüne kadar anlamış bulunduklarını ümit ediyoruz.

İsteğinize uyularak yazımızın (1) nci maddesinde işçinin, işçi eşinin ve üç çocuğunun ortalama besin ihtiyaçları açıklanmıştır. Ancak işçi ile eşinin hafif işler yapmakta oldukları farzedilmiş ve aslında (6.3) nüfus olarak kabulü gereken işçi ailesi (5) kişiden ibaret kabul edilmiştir. Bu suretle yiyecek masrafları için çok yüksek rakamların çıkması önlenmeye çalışılmıştır.

(2) nci madde ile istenilen tipik besin maddesi miktarları da raporda açıklanmış bulunuyor. Bu arada, et, süt, yumurta gibi işçi ve ailesi tarafından behemehal tüketilmesi iktiza eden besin maddelerinin Türkiye’deki fiyatları çok yüksek olduğundan işçi ailesinin besin harcamaları yüksek zuhur etmekte ve hattâ yalnız bu harcamalar bir çok ahvalde işçi gündeliklerini de aşmaktadır. İşçinin ve ailesinin et, süt, yumurta gibi besinleri kullanmadan yalnız tahıl ve boş kalori kaynakları ile beslenmesi de tavsiye edilemez ve böyle bir teklif hem tehlikeli hem de gayri ilmi olur. Sözü edilen besin maddelerinin satın alınması ve hazırlanılması için sarfı gereken para miktarı ise, raporumuzda ortalama rakamlar esas alınarak hesaplanmıştır. Ancak miktar bölgelere ve iş kollarına göre az veya çok değişebilir. Sarfı gereken paranın daha gerçek bir şekilde hesaplanabilmesi için, ailenin muhakkak tüketmesi iktiza eden yiyecek miktarlarının her bölgedeki satış fiyatı esas alınarak araştırma teşkilâtımız tarafından ayrı hesaplamalar yapılabilir. Biz bulmuş olduğumuz ortalama rakamı raporumuzda zikretmiş bulunuyoruz.

Asgari ücret çalışmalarına esas teşkil edecek olan bu raporumuzda açıklanan miktarlar asgari miktarlar olup, zamanla bunların da ıslahı düşünülmelidir. Gelecekte yiyecek fiyatları daha da yükselecek olursa, asgari ücret içindeki besin harcamalarının da artması doğaldır.

Bundan başka iş kollarına göre yiyecek harcamaları büyük değişiklikler göstermektedir. Bir fikir işçisi ile bir maden işçisinin besin ihtiyaçları şüphesiz aynı değildir. Daha önce ücret ve yiyecek yardımı bakımından hayli talihli kabul edilmesi gereken yol işçilerinin ve ailesi fertlerinin beslenme durumları üzerinde Enstitümüzce yapılmış ve Yol-İş Federasyonu tarafından yayınlanmış olan bir çalışmanın (Aras, Kâzım; Koçtürk,



Osman N., Yol işçilerinin Beslenme Durumu Tesbit Araştırması, Yol-İş Yayınları Sayı 10, 1967) tetkikinden de anlaşılabilceği gibi durum gayet ciddi olup bu konuda belli başlı iş kollarında ayrı ayrı araştırmalar yapılarak durumun ortaya konmasına şiddetle ihtiyaç vardır.

Bu ihtiyaç daha önce görülmüş ve teştilâtınıza 6 Aralık 1966 tarihinde işçinin iş kollarına göre beslenme şartlarını tesbit ve tayin için bir proje hazırlanarak tevdi edilmiş ise de İcra Kurulunuz meseleyi o tarihte tezekkür ederek 28. 12. 1966 gün ve 66/4334 - 21 sayılı mektubunuzla o günkü imkânlar içinde mali durumunuzun bu incelemeyi yaptırmak için yeterli olmadığı tarafımızca bildirilmişti. Yol-İş tarafından yaptırılan araştırmanın Türk-İş öncülüğü ile diğer federasyon ve sendikalar tarafından da yaptırılarak işçinin beslenme durumunun iş kollarına göre ortaya konmasına büyük bir fayda ve zaruret olduğuna kani bulunuyoruz. Bunlar bilinmeden nazari çalışmalarla standartlar vazetmek büyük kayıplara sebep olabilir. Hem milli produktiviteyi ve hem de işçi sağlığını etkileyecek olan yiyecek harcamalarının biraz az veya fazla olması önemli ekonomik sonuçlar

doğuracak mahiyettedir.

Bu araştırmalar zaman alıcı olduklarından bir durumu bu münasebetle tekrar hatırlatmayı yararlı bulduk. Hükümetleri uyarma ve işveren karşısında işçi haklarının savunulması için bu çeşit araştırmaların behemehal yapılması gerekiyor.

Araştırmalar yapılmayacak ve ihmal edilecek olursa işçi gelirinin % 50 nisbetinde tahsis edildiği besin harcamalarında işçi haklarını korumak mümkün olmayacak ve son dakikada yapılan nazari etüdler de durumu aydınlatmak için yeterli olmaksızın uzak kalacaktır. Raporumuzu takdim ederken, bu raporda açıklanan besin maddesi ihtiyaçlarının asgari ücrete esas olabilecek asgari miktarlar olduğunu tekrar hatırlatmak isteriz. Bu miktarlar hiçbir surette azaltılmaz. Ve bir gruptaki ihtiyaç başka bir grupla değiştirilemez.

Biokimya Enstitüsü Direktörü  
Prof. Dr. Kâzım Áras  
İmza

## Rapor

### GİRİŞ

İşçinin ve işçi ailesinin sağlık ve varlığı ile sıkı sıkıya ve yakından ilgili olan temel ihtiyaçları şöylece sıralanabilirler.

- (a) - Beslenme
- (b) - Barınma
- (c) - Isınma ve aydınlatma
- (d) - Giyinme
- (e) - Dinlenme ve eğlenme

Bunlardan başka ailenin sıhhi bakımı ve eğitimi için de bir miktar para harcaması ve buna paralel olarak çağın icabı olarak ortaya çıkmış yan ihtiyaçlarını karşılamak için de gelirinden bir miktar para ayırması icap etmektedir. Bütün bu konular, raporumuzun kapsamı dışında kaldığı için işçi ailesinin harcamalarında en önemli yeri tutan ve başkaca sağlığı ve varlığı ile de yakından ilgili olan besin ve beslenme ihtiyacı üzerinde durulacaktır. Besin ve beslenme ihtiyacının karşılanması, tasarruf mülâhazasının bahis konusu olmayacağı temel ihtiyaçlardan biridir. Çünkü işçi ve ailesi, bu ihtiyaç gereği gibi karşılanmadığı takdirde sağlık bakımından çöküntüye uğrayacak ve işçinin üretkenliği de esaslı ölçülere göre düşecektir. Hem milli sağlığımızı ve hem de milli produktiviteyi yakından ilgilendirdiği için, işçinin beslenmesi konusu ön-

celikle hükümetleri ve daha sonra da işçiler ile işvereni yakından ilgilendiren ve ihmali caiz olmayan bir konudur.

### İHTİYAÇ :

İşçi ile işçi ailesi fertlerinin günlük besin ihtiyaçları, besin yapıtaşları ve besin grupları üzerinden ifade edilerek bazı standartlara bağlanmıştır. Her ülkede bu konuda yapılmış çalışmalar ile çeşitli iş kollarında çalışan işçilerin ve değişik fizyolojik şartlar altında bulunan fertlerin günlük ihtiyaçları belirtilmiş olmasına rağmen, Türkiye'de bu konuda henüz bir çalışma yapılamamış ve birkaç yıl önce Türk-İş'in «Türk Standartları Enstitüsü» nezdinde yaptığı müracaat cevapsız bırakılmıştır. Böyle bir durumda heyetimiz, yurt gerçeklerini ve işçi ile işçi ailesi fertlerinin fizyolojik ihtiyaçlarını dikkate alarak asgari rakamlar üzerinden karı-koca ve üç çocuktan ibaret bir ailenin ihtiyacını esas tutmuş raporunu bu esas üzerine hazırlamıştır. Her ne kadar Türkiye'de ortalama ailenin nüfus bakımından (6.3) ferdi olduğu kabul edilmekte ise de bu esas üzerine hareket edildiği takdirde, asgari ücrete esas kabul edilebilecek yiyecek harcamaları pek yüksek zuhur edeceğinden şimdilik işçi ailesinin (5) kişilik bir aile olarak kabul edilmesinin isabetli olacağı düşünülmüştür. Bu ailede:

1. Hafif işlerde çalışan bir baba
  2. İş pek ağır olmayan bir anne
  3. 2 yaşında bir çocuk
  4. 3-6 yaş arasında bir çocuk
  5. 10-13 yaş arasında bir çocuk
- olduğu düşünülmüş ve yiyecek masrafları bu esasa göre hazırlanmıştır. Birleşik Amerika, Kanada, Batı Almanya gibi zengin ve teknolojik bakımdan gelişmiş ülkelerde çalışanların yiyecek ihtiyaçları hesap edilirken ölçü geniş tutulmakta ve böyle olduğu takdirde bile, işçinin yiyecek ihtiyacı için harcadığı para, tüm gelirinin % 35'ini tescavüz etmemektedir. Bu ülkelerde işçi ücretlerinin yüksek oluşundan başka, yiyecek fiyatlarının da makûl ve hattâ ucuz oluşunun yarattığı bu durumu, Türkiye'de gerçekleştirmek mümkün olmadığı için, biz çalışmalarımızda yurt gerçeklerini dikkate alarak makûl bir sonuca varabilmek için gayret sarfettik. Yaptığımız incelemeler sonunda anne, baba ve üç çocuktan ibaret bir işçi ailesinin optimal bir standarda göre beslenebilmesi için hergün:

- 720 gram kemikli et
- 95 gram kuru baklagiller
- 2100 gram süt
- 4 adet yumurta
- 120 gram peynir

- 85 gram tereyağ
- 85 gram diğer yağlar
- 1275 gram ekmek
- 250 gram çeşitli tahıllar
- 825 gram taze meyve
- 1200 gram taze sebze
- 1375 gram patates
- 215 gram şeker
- 20 gram kuru meyve

tüketmesi gereği ortaya çıkmış ve miktar yiyeceğin ailenin her ferdine sağlayacağı kalori, karbonhidrat, hayvansal ve bitkisel protein, yağ, vitamin ve mineral madde miktarları da hesaplanarak (Tablo)da ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir. Bu miktar yiyeceğin bugünkü ortalama fiyatlara göre satın alınabilmesi için, işçinin 23.15 TL. harcaması gerekmektedir yakıt ve hazırlama masrafları da hesaba katılacak olursa %10 fazlası ile miktar 25.50 TL.'na ulaşmaktadır.

### ASGARİ ÜCRET:

İşçinin tüm geliri içinde yiyeceği

ayrılan para ülkenin ekonomik durumuna ve yiyecek maddelerinin fiyatlarına göre % 35 - 86 arasında değişmektedir. Türkiye'mizde de bugünkü kötü beslenme şartları altında bu miktarın % 50 - 60 arasında değişmekte olduğunu tahmin ediyoruz.

Yiyecek fiyatları böylece tesbit edildikten sonra, diğer ihtiyaçlar da tesbit edilerek ve kuruşlandırılarak asgari ücret hesaplanabilir. Bazı mülâhazalarla, barınma, ısınma, giyinme, dinlenme ve eğlenme masraflarından kısıtlama yapılabilirse de yiyecek ihtiyacından kısıntı yapılması caiz değildir. Böyle bir davranış hem işçi sağlığı ve hem de milli produktivite bakımından çok tehlikeli olabilir. Bu konuda fazla bilgi edinmek için (Koçtürk, Osman N., İşçinin Beslenmesi ve Milli Produktivite, Türk-İş Yayınları, 1966)ya bakılmalıdır.

Asgari ücret yiyecek için sarfı gereken paranın iki katından daha az olmamalıdır.

### EĞİTİM:

İşçi, çok zaman eğitim noksanlıkları dolayısıyla kendine verilen yiyecek parasının önemli bir kısmını diğer ihtiyaçları için harcamakta ve bundan dolayı kendisi ile ailesinin sağlığı bozulmaktadır. Bunu önlemek için asgari ücret tesbit edildikten sonra bu ücret içinde temel ihtiyaçlar için tesbit edilen miktar açıklanmalı ve işçinin yiyeceğe tahsis edilen paranın tümünü yiyecek için harcaması sağlanmalıdır. Gayenin tahakkuku için eğitim çalışmaları yapılması etkili olacaktır. Bu çalışmalar devlet, işçi ve işveren kuruluşları tarafından gerçekleştirilmelidir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun isteği üzerine hazırlanan bu rapor saygı ile sunuldu.

### KARI-KOCA VE ÜÇ ÇOCUKLU BİR İŞÇİ AİLESİNİN ASGARİ ÜCRETE ESAS OLACAK GÜNLÜK YİYECEK İHTİYACI

|                       | İşçi<br>az aktif | İşçi eşi<br>az aktif | Çocuk<br>2 yaş | Çocuk<br>3/6 yaş | Çocuk<br>10/13 | Aile için<br>toplam |
|-----------------------|------------------|----------------------|----------------|------------------|----------------|---------------------|
| Yiyecek çeşitleri     | gün/gr.          | gün/gr.              | gün/gr.        | gün/gr           | gün/gr         | gün/gr.             |
| Et ve Preparatları    | 160              | 140                  | 45             | 70               | 145            | 560                 |
| Kuru baklagiller      | 25               | 10                   | 15             | 20               | 25             | 95                  |
| Yumurta               | 50               | 25                   | 25             | 50               | 50             | 200                 |
| Süt                   | 250              | 350                  | 500            | 500              | 500            | 2100                |
| Demir                 | 40               | 25                   | 15             | 15               | 25             | 120                 |
| Tereyağ               | 15               | 15                   | 15             | 20               | 20             | 85                  |
| Diğer yağlar          | 30               | 30                   | —              | 10               | 15             | 85                  |
| Ekmek                 | 400              | 275                  | 75             | 175              | 350            | 1275                |
| Çeşitli tahıllar      | 60               | 50                   | 50             | 40               | 50             | 250                 |
| Taze meyve            | 150              | 150                  | 200            | 150              | 175            | 825                 |
| Taze sebze            | 300              | 250                  | 150            | 200              | 300            | 1200                |
| Patates ve benzerleri | 375              | 350                  | 150            | 200              | 300            | 1375                |
| Şeker                 | 50               | 50                   | 35             | 40               | 40             | 215                 |
| Kuru meyve            | 10               | 5                    | —              | —                | 5              | 20                  |

|                            |    |    |
|----------------------------|----|----|
| Et, kemikli, 720 gram      | 7  | 20 |
| Baklagiller, 95 gram       | 30 |    |
| Süt, 2100 gram             | 2  | 50 |
| Yumurta, 200 gram (4 adet) | 1  | 00 |
| Peynir, 120 gram           | 1  | 20 |
| Tereyağ, 85 gram           | 1  | 70 |
| Diğer yağlar, 85 gram      | 50 |    |

### BU BESİNLERLE SAĞLANAN BESİN YAPITAŞLARI

|                             | İşçi<br>az akt | İşçi eşi<br>az akt. | Çocuk<br>2 yaş | Çocuk<br>3/6 y. | Çocuk<br>10/13 y. |
|-----------------------------|----------------|---------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| Yiyecek çeşitleri           | gün/gr         | gün/gr              | gün/gr         | gün/gr          | gün/gr.           |
| Kalori, kalori              | 2965           | 2470                | 1350           | 1770            | 2600              |
| Karbonhidrat, gr.           | 473            | 340                 | 196            | 245             | 375               |
| Hayvansal protein           | 46             | 43                  | 29             | 33              | 48                |
| Bitkisel protein gr         | 54             | 40                  | 17             | 27              | 46                |
| Toplam protein gr           | 100            | 83                  | 46             | 60              | 94                |
| Total yağ gr.               | 97             | 88                  | 43             | 60              | 81                |
| Kalsiyum mgr.               | 980            | 840                 | 860            | 900             | 1036              |
| Demir mgr.                  | 18             | 12                  | 5,5            | 8,5             | 14                |
| Vitamin A, İ, Ü             | 8370           | 8790                | 6688           | 8220            | 10717             |
| Vitamin B <sub>1</sub> mgr. | 1827           | 1450                | 1408           | 1425            | 1938              |
| Vitamin B <sub>2</sub> mgr. | 1871           | 1580                | 0829           | 1077            | 1663              |
| Vitamin C mgr.              | 145            | 123                 | 137            | 110             | 154               |

|                            |    |    |
|----------------------------|----|----|
| Ekmek, 1275 gram           | 1  | 50 |
| Çeşitli tahıllar, 250 gram | 75 |    |
| Taze meyve, 825 gram       | 2  | 00 |
| Taze sebze, 1200 gram      | 1  | 50 |
| Patates, 1375 gram         | 1  | 20 |
| Şeker, 215 gram            | 70 |    |
| Kuru meyve, 20 gram        | 10 |    |

T O P L A M

23.15



# İşverenler ve asgari ücret

*İşveren Sendikaları Konfederasyonu asgari ücretlerle ilgili olarak bir rapor hazırlamıştır. Raporda işçinin geçimi hakkında oldukça garip iddialar yer almaktadır. Aşağıda Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Biyokimya Enstitüsü asistanlarından Erdoğan Tamer'in İşveren Sendikaları Konfederasyonu raporu hakkında bir yazısını sunuyoruz.*

İşverenler tarafından hazırlanmış bulunan «Asgari ücret tesbitinin genel prensipleriyle kriterleri ve memleketimizdeki uygulama için örnek çalışma» adlı raporun bir bölümünde, «işçilerin ihtiyaçları meyanında ele alınan beslenme masrafları gereksiz derecede yüksek kalori esaslarına dayandırılmakta ve kalori nisbetleri normal tutulmakla beraber, bu kalorileri sağlayacak gıdalar en ideal, pahalı ve hakikatte işçilerin kullanmadıkları bilinen maddeler arasında seçilmekte ve aynı hataya dengeli beslenmenin gerektirdiği gıda kalemleri tayin edilirken de düşülmektedir. Bu sebeple, işçinin gıda ihtiyacı üzerinde yapılan incelemeler ve neticede bulunan meblağlar yüzde 30 - yüzde 300 gibi hadler arasında büyük bir farklılık arzirmektedir.» deniliyor.

Bu açıklama, bizi, Türk-İş tarafından hazırlatılan rapor ile İşverenler raporunda yer alan beslenme tablolarının mukayesesine sevk etmiştir. Acaba, işveren raporunda açıklanan yukarıdaki esaslara onlar mı, yoksa Türk-İş mi uymuştur? Bunun, rakamların mukayesesi suretiyle belirtilmesi, sanıyoruz ki hangi raporun daha gerçekçi olduğunu ortaya koyacaktır.

## İŞVEREN RAPORUNDAKİ TABLOLAR

İşveren raporunda, «Dengeli beslenme prensibine uygun şekilde tekabül edecek gıda maddelerini gösteren tablo» kaydıyla nitelendirilen Tablo da, çeşitli kalori hesaplarına göre ne miktarda yiyecek alınması gerektiği belirtilmektedir. Ancak, bu tabloyu «dengeli beslenme» prensipleri içinde, ciddiye almak güçtür. Tablonun her ne kadar Dünya Gıda ve Tarım Teşkilatı'nın çalışmalarından alındığı ifade edilmekte ise de, et, yumurta, balık gibi hayvansal gıda maddelerinin, beslenme prensiplerinin çok altında tutulmuş olması, bu tablonun bilemediğimiz bir özel amaçla hazırlandığını düşündürmektedir. Bu tablodaki rasyon, hayvansal protein almaları doğru olmayan bir takım hastalara veya hiç hayvan üretmeyen hiç gelişmemiş ülkelere salık verilebilir; ancak, Türkiye'de işçi beslenmesi için esas alınmaz.

Tabloda 3000 kalori için verilen yiyecekler arasında yer alan et, yumurta, balık ve sütün toplam kalorisi sadece 169 kaloridir. Oysa, beslenme kurallarına göre, total kalenin yüzde 13 - 15'inin proteinden gelmesi şarttır. Tabloda yazılı 169 kalenin hepsinin proteinden gelmiş olduğu kabul edilse dahi, bu, gerekli kalenin yarısı bile değildir. Bu yüzden, Tablo 1'in başka sakıncaları üzerinde durmayı gereksiz buluyoruz. Ayrıca bu, kimsenin itibar etmeyeceği bu tablonun neden oraya konduğunu da anlamamış bulunuyoruz. Ancak, burada, protein üzerinde neden önemle durduğumuzu kısaca belirtmeliyiz.

1940 - 44 yılları arasında işgal altındaki Fransa'da ölüm oranlarının dikkati çekecek kadar artmış olması, uzmanları, halkın beslenmesi üzerinde araştırma yapmaya yöneltmiştir. Bulunan sonuç şudur: Halkın, savaş ve işgal dolayısıyla gereğinden az miktarda protein almış olması.

Bu durum, tabii ki, sadece ölümlere değil aynı zamanda çeşitli hastalıkların da artmasına yol açmıştı. Zira, insan vücudunda mikroplara karşı savaş yapacak olan anticorp'ların esas maddesi proteindir. Vücuttaki hipofiz, tiroid, pankreas'm hormonlarının yapısının da protein olduğu bilinmektedir. Bu yüzden, vücudun hastalıklara dayanıklı veya dayanıksız olması, alman protein miktarı ile sıkı sıkıya ilişkilidir. Bu düşünceyledir ki, toplam kalenin yüzde asgari 13 - 15'inin proteinden gelmesi şart koşulur. (1) Bu ise, meselâ 2500 kalorilik bir rasyonda 325 - 375 kalenin proteinden gelmesi demektir. Kısacası, yetişkinlerin günde asgari 81 - 94 gram protein alması gerekir. Bu proteinlerin yarısının, hayvansal kaynaklı olması zorunludur. böylece yapılamayan aminoasit'leri sağlanmış olacaktır.

Tablo daki hayvansal kaynaklı gıdaların az olmasını neden yadırgadığımızın gerekçesini böylece kısaca açıkladıktan sonra, İşveren Raporundaki tablo II'yi söz konusu edebiliriz.

İşveren raporunu hazırlayanlar da Tablo 1'in kabule değer bir tablo olmadığını düşünmüşler ki, et, balık ve yumurta miktarlarını arttırmak suretiyle, Tablo II'yi sunmuşlardır, 2600, 3000 ve 3500 kalori üzerine hazırlanan gıda cetvelleri, Tabloda yer almıştır. Biz, Türk-İş raporu ile kolay mukayese imkânını sağlamak düşüncesiyle, Tablodaki 3000 kalorilik cetveli, eleştirmemize esas alacağız.

## TAVSİYE EDİLENLER VE ÇELİŞMELER

Tabloda 3000 kalori sağlamak için, şu yiyecekler konmuştur:

|                 | Gram | Kalori |
|-----------------|------|--------|
| Ekmek (hububat) | 506  | 1822   |
| Niştalı kökler  | 122  | 90     |
| Şeker           | 65   | 250    |
| Baklagiller     | 52   | 178    |
| Sebzeler        | 136  | 28     |
| Meyveler        | 75   | 33     |
| Etler           | 110  | 184    |
| Yumurta         | 25   | 40     |
| Balık           | 77   | 49     |
| Süt             | 150  | 94     |
| Yağ             | 29   | 232    |

Yukarıdaki kalori miktarlarının «Les Grandes Enquetes»

adlı dergiden alındığı belirtilmiştir. Ancak, Ek-Sayfa 3'ünde sunulan «Muhtelif gıda maddelerinin 100 gramında bulunan beslenme için lüzumlu unsurların miktarları» adlı cetvelle, yukarıdaki kalori miktarları arasında bir aykırılık göze çarpmaktadır. Nitekim, Ek'teki bu cetvele göre, yukarıdaki yiyecek miktarlarının kalorisi hesaplandığında şu durum ortaya çıkmaktadır:

|                 | Gram | Kalori         |
|-----------------|------|----------------|
| Ekmek (hububat) | 506  | 1518           |
| Niştalı kökler  | 122  | 98,82          |
| Şeker           | 65   | 206,35         |
| Baklagiller     | 52   | 181,48         |
| Sebzeler        | 136  | 53,04          |
| Meyveler        | 75   | 39             |
| Etler           | 110  | 293,7          |
| Yumurta         | 25   | 39,75          |
| Balık           | 77   | 114,73         |
| Süt             | 150  | 96             |
| Yağ             | 29   | 261            |
| <b>TOPLAM</b>   |      | <b>2901,87</b> |

Görülüyor ki, İşveren raporunda 3000 kalori olarak gösterilen yiyeceklerin kalorisi, aynı raporun bir başka cetveline göre hesaplandığında, sadece 2901,87 kalori çıkmaktadır. Bu, raporda göze çarpıveren bir açık tutarsızlıktır.

Bu hususu belirtirken, bir başka noktaya da işaret etmeliyiz. «Ekmek (hububat)» olarak yazılı bölümde, 100 gram yiyeceğin bir yerde 300, öteki yerde 360 kalori verdiği kabul edilmiştir. Bunlardan hangisi doğrudur? Bu bir. İkincisi, işçinin doğrudan doğruya buğday yemeyeceği düşünülürse, bu bölümde ekmeğin esas kabul edildiği anlaşılır. Ekmeğin 100 gramı ise, ne 300, ne de 360 kalori değil; 250 - 270 kalori (2) verir, 100 gram ekmek 250 kalori verir esastan hareket edilirse, o takdirde, İşveren raporunda 3000 kalori diye sunulan; kendi ölçüleri üzerinden sadece 2901 kalori eden yiyecek listesinin, aslında 2648 kaloriden ibaret olduğu ortaya çıkar.

## TABLONUN, LÜZUMLU UNSURLAR BAKIMINDAN İNCELENMESİ

Tablo II'de verilen yiyecekler yendiği takdirde, o işçinin, gerekli protein, mineral madde ve vitaminlerden ne miktarlarda almış olduğu (Aynı raporun Ek-Sayfa 3'te verilen birimleri üzerinden) aşağıdadır:

|                   |      |                           |
|-------------------|------|---------------------------|
| Protein (gr.)     | 94   | (43'ü hayvansal kaynaklı) |
| Kalsiyum (mgr.)   | 496  |                           |
| Demir (mgr.)      | 25   |                           |
| Vitamin A (IU)    | 4350 |                           |
| Thiamin (gr.)     | 2    |                           |
| Riboflavin (mgr.) | 1,27 |                           |
| Niasin (mgr.)     | 24   |                           |
| Vitamin C (gr.)   | 47   |                           |

Bu rakamlar, İşveren raporundaki Tablo II'ye uygun bir beslenme kabul edildiği takdirde, şu gerekli unsurların eksik alındığını göstermeye yarar:

**KALSİYUM:** Amerikan standardına göre 800 mg., Fran-

sız standardına göre 980 mg. alınması gerekirken (3) sadece 496 mg. verilmektedir. Sebebi de, özellikle sütün miktarının az hesaplanması, peynire hiç yer verilmemesidir.

**RİBOFLAVİN:** Amerikan standardına göre 1,8 mg., Fransız standardına göre 1,9 mg. gerekirken, sadece 1,27 mg. verilmektedir. Sebebi, gene sütün ve sebze ile meyvenin azlığıdır.

**VİTAMİN A:** Amerikan standardına göre, 5000 IU, Fransız standardına göre 8370 IU. gerekirken, sadece 4350 IU verilmiştir. Üstelik, bu rakama ulaşabilmesi için de sebzelerin 100 gramının 2760 IU vitamin A ihtiva ettiği kabul edilmiştir. Yani, İşveren raporundaki bu varsayma göre, işçilerin devamlı olarak Balkabağı, hardal otu, Hindiba otu, ıspanak, kabak veya şalgam yemesi gerekir; aksi takdirde, rapordaki miktarlar üzerinden alınacak yiyeceklerle, Vitamin A ihtiyacının yarısı bile karşılanamaz. Bunun sebebi ise, verilen listede süt miktarının az olması; tereyağına ise hiç yer verilmemesidir.

**VİTAMİN C:** Amerikan standardına göre 75 gr. Fransız standardına göre 145 gr. olması gerekirken, sadece 47 gr. dır. Bunun sebebi de, gene sebzelerin az olması, keza meyvenin az hesaplanması bir başka sebeptir.

Bu eksikliklere karşılık, fiyatı ucuz olan hububat ve niştalı maddeler miktarının fazla olması; şekerin de fazla miktarda verilmesi yüzünden (tabii bu, 3000 kaloriyi tutturabilmek için yapılmıştır), günlük kalorinin yüzde 63,2'sinin karbonhidratlardan sağlandığı görülüyor. Oysa bunun, yüzde 40 - 60 arasında olması düşünülebilirdi. karbonhidratların fazla olmasının sakıncası ise şudur:

1. Bu yiyecekler hacimlidir.
2. Kalsiyumdan fakirdir.
3. İştahı azaltırlar.

Bu yüzden, karbonhidratların miktarını, kalori hesabını tutturabilmek için böylesine arttırmak, doğru değildir.

İşveren raporunun bir bölümünde, «Dengeli beslenmeyi sağlayacak gıda maddeleri seçilirken ve bu maddelerde mündemice kalori miktarları tayin olunurken, indî ve ortalama tahminlerden kaçınılması ve ilmi standartlara dayanan muteber hesaplamaların esas itihazi gerekir» denilmektedir. baştanberi açıkladığımız hususlar, raporun belirtilen şu prensibe ne derece uygun olduğu daha doğrusu pek de uygun olmadığı sonucunu ortaya koymuştur, sanırız.

Başlangıçta açıkladığımız ve raporda yer alan «gıdalar... hakikatte işçilerin kullanmadıkları bilinen maddeler arasından seçilmekte..» ifadesine de, biraz olsun değinmekte yarar görüyoruz.

İşveren raporunda, günlük gıda cetvelinde «balık»a yer verilmiştir. Avrupa ölçüleri içinde doğru kabul edilebilecek olan bu gıda maddesinin, işçilerimiz, hattâ halkımız tarafından yüzde kaç oranda tüketilebildiğini şöyle bir düşünmek gerekir. İstanbul, İzmir dışında kaç ilimizde balık bulunur ve kaç kişi balık yer. Hakikatte işçinin kullanmadığı bu gıdayı, bu kuralı tenkit eden işveren raporunun benimsenmiş olması da, doğrusu bir çelişmedir.

## BU AKSAKLILARIN SEBEBİ NEDİR?

İşveren raporunda gördüğümüz ve eleştirdiğimiz bu sakmca-



# EKONOMİ

## BÜLTENİ

lı aksaklıkların sebebi, sanıyoruz ki bilimsel olmaktan çok hesabi»dir. Hazırlanan cetvelde, dengeli beslenme, vitamin, gerçeğe uygunluk v.s. gibi kurallardan önce «asgari harcama» ilkesini uyulmuştur. Bu yüzden sanırız, işçinin bulabileceği ve severek yiyeceği etin bir kısmının yerine, işçinin bulamadığı balık konmuştur. Böylece, günlük giderde 61 kuruş kâr edilmiş, sebze, meyve, süt miktarları azaltılmış; tereyağı ile peynire hiç yer verilmemiş. İhtimal, işçi peynir yemez veya tereyağ işçinin nesine, margarin yesin, denmiş. Böylece, işçinin az veya çok dengersiz beslenmesine göz yumulmuş; vitamin ve kalsiyum ihtiyacının karşılanmaması hoş görülmüş; ama buna karşılık günlük harcama 396,5 kuruşa indirilebilmiş.

Türk-İş tarafından hazırlatılan rapor incelendiği zaman, görülecektir ki, bilimsel esaslar içinde bir dengeli beslenme sağlanmakta ve buna karşılık 581 kuruş istenmektedir. Günde verilecek (+ 184,5) kuruşla binlerce işçinin verimli çalışması, hastalanmaması sağlanmış olmaktadır ki, her şeyden önce yurdumuz için ve işverenler için, bu kadar büyük yararın böylesine az bir parayla sağlanması, Türk-İş raporundaki iyi niyetin açık ifadesidir. Raporda, gıda maddeleri fiyatı olarak belirtilen 581 kuruşun, lüksle falan uzaktan yakından bir ilgisi olmayacağı da açıktır. İşçilere havyar, karides, alkollü içki değil; sadece süt, peynir ve tereyağ ile biraz meyve ve sebze fazladan verilmiştir. Bu kadar fazlalık ise, bilimsel gereklere uygun olduğu gibi, sanırız işçilerin muhtaç olarak da, sosyal adalet ilkeleri içinde en tabii haklarıdır.

### TÜRK-İŞ RAPORUNDAKİ MİKTARLAR

Bir mukayese imkânı doğması bakımından Türk-İş raporundaki rakamları aşağıya alıyoruz:

|                       | Gram |
|-----------------------|------|
| Et ve preparatları    | 160  |
| Kuru baklagiller      | 25   |
| Yumurta               | 25   |
| Süt                   | 250  |
| Peynir                | 40   |
| Tereyağ               | 15   |
| Diğer yağlar          | 30   |
| Ekmek                 | 400  |
| Çeşitli tahıl         | 60   |
| Taze meyve            | 150  |
| Taze sebze            | 300  |
| Patates ve benzerleri | 375  |
| Şeker                 | 35   |
| Kuru meyve            | 10   |

Bu yiyeceklerle, 2965 kalori alınır ve dengeli bir beslenme olur; vücuda gerekli bütün ana maddeler alınır. Karşılığında da 581 kuruş (raporda zikredilen tarihteki rakamlara göre) harcanır.

Bundan daha az miktarlar veya ucuz olsun diye seçilecek yiyeceklerle sağlanacak beslenme ise, kanımızca eksiktir. sakıncalıdır.



## Asgari ücret



Üretim faktörleri içinde en önemli beşerî faktör olan emeğin, üretimden almış olduğu paya ücret denilir. Zamanımızda üretim faktörleri bakımından başlıca mesele, çalışanların üretimden yeterli pay almalarıdır. İşçiler cemiyetin büyük çoğunluğunu teşkil ettiklerinden, işçi emeğinin fiyatı olarak asgari bir had belirlenerek ücretlerin bu haddin üzerinde seyrinin sağlanması, bir ekonomide üzerinde önemle durulacak konudur. Yurdumuzda, yürürlükte bulunan asgari ücret sistemine geçmeden önce, asgari ücretin anlam ve niteliği üzerinde durmak yararlı olacaktır.

## ASGARİ ÜCRET ANLAYIŞI

Asgari ücret, kelimenin etimolojik tahlilinden de anlaşılacağı gibi, işverenin işçiye emeğinin karşılığı olarak verebileceği ücretin en düşük haddi olup, işçinin kıdemi, cinsiyeti, produktivitesi, liyakati ve sorumluluğu dikkate alınmadan saptanmış bir sosyal ücrettir. İşçiye, insanca yaşamasını sağlamak için verileceğinden, işçinin kalifikasyonunun ve işin niteliğinin asgari ücretin saptanmasında hiçbir etkisi olmayacaktır. Bu hususlar ancak taban ücretin üzerindeki kademelendirmede etken olabilir.

Asgari ücret insanın insanca yaşamasını sağlamaya yöneldiğinden, karşılaşılan önemli soru «*insanca yaşama*»nın ne olduğu, daha doğru bir deyişle ne olması lâzım geldiğidir. Ne olduğunu belirtmeden önce insanca yaşamının 1835 yılında Dr. A. Guepin'in tarif ettiği üzere, *ölmeyecek seviyede bir yaşama* demek olmadığını belirtmek faydalı olur.

1919 yılında sosyal politika sorunlarını uluslararası üst düzeyde yönetmek maksadıyla kurulmuş bulunan Uluslararası Çalışma Teşkilâtı da «*işçinin ve ailesinin yalnız geçimini sağlayan ücret, insanca yaşamaya yeterli ücret değildir*» diyerek, konuya açıklık getirmiş ve bu yönde sarfedilecek çabanın, «*işçinin insanca yaşaması için yeterli ücrete sahip olması*» yolunda olması gereği üzerinde durmuştur. Dolayısıyla asgari ücretten, vasıfsız bir işçi ile makul genişlikteki ailenin makul ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyedeki bir ücret anlaşılmalıdır ki, bu tarifte tartışılacak husus «*makûl ihtiyaçlar*»dan ne anlaşılacağıdır. Makûl ihtiyaç en isabetli olarak işçinin ve ailesinin normal fiziki, moral ve kültürel ihtiyaçları olarak tanımlanabilir.

## ILO'NUN GÖRÜŞÜ

Ulaşılmaması gereken asgari bir hayat standardı, 1962 yılında ILO'nun 117 numaralı sosyal politika konvansiyonunda şöyle anlatılmıştır:

«*Minimum hayat standardının tesbitinde işçi ailesinin yiyecek, mesken, giyecek, sıhhi bakım, eğitim gibi gerekli ihtiyaçları nazarı itibare alınacaktır. Zaman lüks ihtiyaçları, zaruri ihtiyaçlar haline getirir. Nitekim, zamanımızda medeniyet ve teknolojinin ilerlemesi sonucu olarak fizyolojik ihtiyaçlara ilâveten sosyal ihtiyaçlar ortaya çıkmış, bu ihtiyaç-*

*lar da gerekli sayılarak, asgari ücretin tesbitinde esas teşkil etmeye başlamıştır. Bugün memleketlerin hemen hepsinde asgari ücretin mahiyetinde, sosyal ihtiyaçlara cevap verebilme özelliği vardır.*

Diğer önemli bir husus da asgari ücretin tesbitinde sadece işçinin değil aynı zamanda ailesinin de dikkate alınması ve işçi ailesinin genişliğinin belirlenmesidir. Çalışanları tatmin edecek ücret bir çok ülkede ana, baba, bazen iki ve bazen de üç çocuk dikkate alarak tesbit edilmektedir. Ancak bazı memleketlerde özellikle az gelişmiş olanlarda, ortalama bir işçi ailesi daha dar tutulmakta, dolayısıyla tesbit edilen taban ücret yeterli olmamaktadır. Avusturalya, Kanada, Fransa, Yeni Zelânda ve Büyük Britanya gibi bazı ülkelerde, çok çocuklu ailelere çocuk zammı ödenmek suretiyle, asgari ücretin gerçek anlamına yaklaşılmaya çalışılmaktadır.

## YURDUMUZDA ASGARİ ÜCRET

3008 sayılı İş Kanununun 32. maddesi ile Türkiye'de kabul edilmiş bulunan asgari ücret prensibinin ülkemizde yakın bir geçmişti vardır.

Türkiye, başlangıçta sanayi sektörünün tarım sektörü yanında önemsizliği, diğer taraftan tarım sektöründe böyle bir tesbitin prensiplerinin yerleştirilmesinin çok zor oluşunu dikkate alarak hareketsiz kalmış, ancak 1936'da sosyal politikanın mevzuata bağlanması sırasında asgari ücret tesbiti zorunluluğu göz önüne alınarak, iş kanununa bu konuda bir madde konulmuştur.

8 Haziran 1936 tarihli ve 3008 sayılı ilk İş Kanununun 32. maddesinde asgari ücret şu şekilde ifadesini bulmaktaydı: «*İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla İktisat Vekaletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir.*»

Ancak bu madde, adı geçen nizamnamenin çıkmayışı yüzünden uzun yıllar âtıl kalmış ve nihayet İş Kanunu 1950 yılında değiştirilirken, 32. madde 5519 sayılı Kanunla İş Kanunu çalışma hayatındaki değişiklik ve ihtiyaçlara göre reforme edilirken 32. madde aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

«*İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığına lüzum görülecek yerlerde ve işlerde işin mahiyet ve hususiyeti gözönünde tutularak gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına yahut yapılan iş miktarına göre veya sair şekillerde ödenecek işçi ücretlerinin aşağı hadleri mahalli komisyonlarca tesbit olunur.*

Bu komisyonlar o yer için yetkili çalışma teşkilâtına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayi varsa ziraat odalarının kendi aralarında seçecekleri bir temsilci ve belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahalli hükümet doktoru ile sendi-





kadan gönderilecek bir üyeden teşekkür eder.

Kurul ve komisyonların çalışma, toplanma zaman ve usulleri ile mahalli komisyonların memur olmayan üyelerine verilecek huzur hakkı miktarı, asgari ücretin tesbitinde nazara alınacak hususlar ve işçi ve işveren temsilcilerinin seçim şekilleri ilgili Bakanlıkların mütalaaları alınarak Çalışma Bakanlığınca tayin olunur.

Kurul ve komisyonların memur üyelerinin yol masrafları kendilerine ödenir.

Mahalli komisyonlarca tesbit ve ilân edilen asgari ücretler hakkında gerek işverenler ve gerekse bunların sendikaları, sendika olmayan yerlerde temsilcileri bir ay içinde Çalışma Bakanlığı nezdinde itirazda bulunabilirler. İtiraz Çalışma Bakanlığında, Bakanın tensip edeceği Çalışma Bakanlığında bir zatın başkanlığında ikisi Çalışma Bakanlığında, birisi Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı ve diğer İşletmeler Bakanlığında olmak üzere kurulacak 5 kişilik kurulda incelenir. Bu kurul tarafından verilen karar Çalışma Bakanının tasvibi ile kesinleşir. Çalışma Bakanlığı 2 nci maddedeki evsanyinde çalışanlarla tarım işlerinde çalışanların ücretleri hakkında da yukarkı fıkra hükmünü uygulamaya yetkilidir.»

## ASGARİ ÜCRET YÖNETMELİĞİ

Bu tarihten hemen sonra asgari ücretin tesbiti şekline ilişkin yönetmelik hazırlanmış ve 13 Ocak 1951 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

931 sayılı İş Kanunu çıkıncaya kadar Türkiye'de asgari ücretlerin tesbitini düzenleyen bu yönetmelik, birinci maddesinde asgari ücreti, «aynı mahiyetteki işlerde, işçilere normal çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin normal gıda, mesken, giyim, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kıfayette olan bir ücrettir» şeklinde tarif etmiştir.

Asgari ücretin bazı devredeki tesbiti bölge esasına dayanmaktadır. Diğer bir deyimle, ne bu devrede, ne de halen yurtdumuzda millî bir asgari ücret uygulanmasına geçilmemiştir. Bunun sebebi iktisadî farklılıklarda aranabilir. Ancak şu hususun hemen belirtilmesi gerekir: asgari ücretin millî seviyede tesbit edilememesi de aslında iktisadî farklılıkların bir sebebi-dir.

1951 Yönetmeliğine göre asgari ücret tesbit yetkisi Çalışma Bakanlığına verilmiş, ancak Çalışma Bakanlığı, bu yetkisini mahalli komisyonlar aracılığıyla kullanmıştır. 1967 yılına kadar tesbitler 7 üyeli bu komisyonlar marifetiyle yapılmış ve Çalışma Bakanının onayıyla kesinleşmiştir. Bu devrede mahallî ücret komisyonlarına katılan üyeler bir işçi bir işveren temsilcisi, mahallî ticaret ve sanayi, varsa ziraat odalarının kendi aralarından seçecekleri bir temsilci, belediye encümeninden bir üye, hükümet doktoru, sendika temsilcisi ve Bölge Çalışma Müdürü veya çalışma teşkilâtına mensup yetki vereceği bir memurdan ibaretti.

Komisyonların asgari ücret tesbitinde gözönüne almak

durumunda olduğu hususlar ise şunlardır:

- 1 — Mahallin hususî şartları,
- 2 — O bölgede veya işkolunda fiilen ödenmekte olan ücretler,
- 3 — İşin mahiyeti,
- 4 — O işin ve yerin umumî ekonomik durumu,
- 5 — Adil ve kâfi bir asgari ücretin tesbiti için lüzumlu sair hususlar.

## UYGULAMA

1951'den bu yana asgari ücretlerin her ne kadar yukarıdaki hususlara uyularak belirlenmesi gerekiyor idiye de uygulamada bu yürümemiş ve asgari ücretler daha ziyade emsal işyerleri veya işkolları dikkate alınarak, en fazla komisyondaki üyelerin ağırlık arzeden teklifleri ile, niteliğinin gerektiğinden çok düşük olarak tesbit edilmişlerdir,

1936'dan 1951'e kadar İş Kanunun asgari ücrete ilişkin maddesinin yürüme-yişi, 1951'den bu yana ise, değiştirilen 32. maddeye ilişkin yönetmeliğin ihtiyaçlara cevap vermeyecek şekilde uygulanışı, asgari ücret sorununu günümüze kadar getirmiştir. 1936 yılından 1951 yılına kadar, tamamen işverenin insiyatif ve arzusu ile takdir edilen ücretler çok düşük seyretmiş, durumu düzenlemek ve işçileri himaye etmek maksadıyla çıkarılan 1951 yönetmeliği de komplike bir sistem getirmiş ve yönetmeliğin asgari ücret tesbitini çok sayıda ve ihtiyaç belirince toplanan komisyonların eline bırakması yüzünden beklenen gelişme sağlanamamıştır. Bu yönetmeliğin uygulanması süresince, komisyonların kuruluş tarzında ve çalışma prosedüründeki aksaklıklar yanı sıra tesbitlerdeki gecikmeler, asgari ücretlerin gerek işyeri ve işkolu, gerekse ülke ekonomisinde yetersiz ve adaletsiz olmasına yol açmış, böylece, günün değişen şartlarına paralel gidemiyen asgari ücretler gaye ve niteliğinden uzaklaşarak sadece işçinin ölmeyecek kadar yaşamasını, işverene hizmet edebilecek kadar doymasını sağlamanın ötesine geçememiştir.

Bu devredeki uygulamanın bu derece aksak oluşunun başlıca sebebi, asgari ücret tesbitlerinde işçinin tek başına mütalâa edilmesi ve dolayısıyla işçi için dahi yetersiz olan ücretin 7-8 kişilik ailenin geçimini finanse etmek durumunda kalmasıdır. Bu adaletsiz durum, Türkiye'de fert başına düşen millî gelirin çok düşük olmasının sebebidir. İşçilerin gelirleri yıllarca aynı düzeyde kalırken, işverenlerin gelirleri hudutsuz şekilde artmış ve bugün gelir farklılıkları kolayca kapatılmayacak şekilde büyümüştür.

## 1961 ANAYASASI İLE...

Nihayet ilk İş Kanunundan 25 yıl sonra, adaletli bir gelir dağılımı ile sosyal adaleti gerçekleştirmeyi gaye edinen 1961 Anayasası çalışma sorunlarına ağırlıkla yer vermiş ve bu tarih, gerek planlı dönemin gerekse çalışma mevzuatının islahının başlangıcı olmuştur.

Sosyal bir devlet kuran 1961 Anayasası, sosyal devletin başlıca gereği olan, insanların insanca yaşaması hususunu

teminat altına almak maksadıyla maddeler getirmiştir. Anayasamızın Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler başlıklı III. bölümünde yer alan 41. madde, «*iktisadi ve sosyal hayat, adaletle, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yarıyor bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla düzenlenir*» demekle iktisadi ve sosyal hayatın düzenini genel hatlarıyla belirtmekte ve insanlık haysiyetine yarıyor bir yaşayış seviyesi sağlanmasını, yani zımnen asgari bir ücret seviyesine ulaşılmasını iktisadi ve sosyal hayatın bir amacı saymaktadır. «Çalışma ile ilgili Hükümler» bölümünde yer alan 45. madde ücrette adalet sağlanmasını öngörmekte, ve ücreti en üst seviyede teminata bağlayarak, devleti çalışanlar için adaletli bir ücret temininde gerekli tedbirler almakla yükülemektedir. Bu maddeler, sosyal adaletin gereğidir. Sosyal adaleti gerçekleştirecek olan sosyal devlet, yalnız klâsik hak ve hürriyetleri sağlamakla kalmayıp, insanların insan olmak sıfatıyla erişmeleri gereken belli bir hayat düzeyini de teminat altına almayı, asgari geçinme imkânlarını sağlamayı gaye ve görev edinmiştir.

## KALKINMA PLANINA GÖRE...

Anayasamızın ışığında hazırlanmış bulunan Beş Yıllık Planda da asgari ücretlerin sosyal adalet ilkesine dayanarak saptanacağı hususu yer almıştır. Birinci Beş Yıllık Planda, «*Bölge ve işkolları için sosyal adalet ilkelerine göre tesbiti gereken en az ücretlerin üstündeki yükselişler, verimlilik artışlarına bağlanacaktır. Bununla ilgili olarak işçilerin verimlilik çabalarını teşvik edecek ücret sistemlerinin benimsenmesi desteklenecektir. Sanayi dallarının şartlarına göre değişmesi tabii olan ücret sistemlerinin seçimi toplu pazarlıkların konusu olacaktır*» denmektedir.

Birinci Beş Yıllık Planda olduğu gibi, 1968 - 1972 yıllarını kapsayan İkinci Beş Yıllık Planda da çalışma sorunları arasında asgari ücretlere de yer verilmiş, çalışma sorunlarına ilişkin ikinci ilke olarak, «*asgari ücretlerin işçinin geçimini ve refahını sağlayacak bir hayat seviyesini verecek bir duruma getirilmesine gayret saredilecektir. Asgari ücretler üzerindeki gerçek ücret artışları verim artışları ile orantılı olacak, böylece ücretler kalkınmayı engelleyen ve ekonomideki istikrarı bozan bir nitelik taşımayacaktır. Bu anlayışla, ücret politikası istihdam imkânlarının artırılması yanında adaletli bir gelir dağılımı sağlamanın başlıca aracı olarak kullanılacaktır*» denmiştir. Burada dikkat edilecek ve yanılmamak gereken husus, asgari ücretlerin tesbitinde ölçünün produktivite değil, sosyal adaleti gerçekleştirme olduğudur. Nitekim, planın bu ilkesinde sosyal adalet ilkelerine dayanarak saptanan asgari ücretlerin üzerindeki artışların produktiviteye bağlanacağı ifade edilmektedir.

## YENİ İŞ KANUNUNDA...

1961 Anayasasının kabulünden sonra artan ihtiyaç ve değişen şartlara cevap verebilmek maksadıyla yeni bir İş Kanunu çalışmalarına geçilmiş ve bu arada özellikle asgari ücret ve tesbiti sistem değişikliğine tabi tutulmuştur. 12 Ağustos 1967 tarihinde yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu 33. maddesinde asgari ücreti, asgari ücretin tesbit prosedürünü ve

asgari ücrete ilişkin diğer hususları şu şekilde hükme bağlamıştır:

«*Hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca asgari ücret tesbit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tesbit edilir.*

Asgari ücret tesbit komisyonu Çalışma Bakanlığının tesbit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya yardımcısı, Araştırma Kurulu Başkanı veya üyesi, Ticaret Bakanlığı İç Ticaret Dairesi Genel Müdürü veya yardımcısı Devlet Planlama Dairesinden konu ile ilgili dairenin başkanı veya yardımcısı ile bünyesinde en çok işçi ve işvereni temsil eden Ankara'daki en üst derecedeki işçi ve işveren teşekküllerinin değişik iş kollarından seçecekleri beşer temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tesbit Komisyonu en az on üyesinin katılmasıyla toplanır. Üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde Başkanın oyu kararı sağlar.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazete ile yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tesbiti sırasında uygulanacak esaslar ile, başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Çalışma ve Maliye Bakanlıklarınca çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak için Çalışma Bakanlığı içinde ayrıca bir büro kurulur.

33. maddenin ilk paragrafında, «*hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi*» ifadesi vardır. O halde Asgari Ücret Komisyonlarının tesbit ettiği asgari ücretlerden hizmet akdi ile çalışan ve hattâ İş Kanunu kapsamı dışında olan işçiler dahi faydalanabileceklerdir. Sırf, İş Kanununa tabi olmadıkları için çalışma şartları, izin, tatil günleri yanında ücretler yönünden de işçi arzı fazlalığıyla çok ucuza çalıştırılan işçiler, böylece, asgari ücret elde edecekler, işverenin işçiyi sömürmesi, sistemin hızlı ve ideal işleyişine paralel olarak azalacak, zamanla işçi, emeğinin değerini bulacaktır.

## BİR YENİLİK...

Yeni İş Kanununun asgari ücrete ilişkin maddeleri ile asgari ücret sistemine getirilen en önemli yenilik ve gelişme, mahallî komisyonların kaldırılarak, bunların yerine, tesbiti tek merkezden yönetecek olan «tek komisyon» esasının getirilmesidir. Tek komisyon, gecikmeleri önleyecek ve yurt çapında yeterli ve adil ücretin sağlanması mümkün olabilecektir. Diğer taraftan İş Kanunu asgari ücret tesbitinin bütün hizmet akdine dayanarak çalışanlara uygulanmasını öngörmekle bundan önce özel kanunlarla durumları tesbit edilen gemi adamları ve gazetecileri de aynı sistemi tabi tutmuş ve böylece mevzuata gerekli değişiklik yapılarak yeknesaklık sağlanmıştır.

Aynı madde ile Ücret Tesbit Komisyonunun çalışmasını sağlamak ve kolaylaştırmak gayesiyle kurulacağı öngörülen





büro asgari ücrete ilişkin detaylı anket ve araştırmaların yapılmasını sağlamak yoluyla asgari ücret tesbitinde rasyonel esaslara bağlanılmasını sağlayacaktır.

## ASGARI ÜCRET YÖNETMELİĞİ

İş Kanununun 33. maddesi ile öngörülen asgari ücret yönetmeliği 4 Nisan 1968'de Resmi Gazetede yayınlanmış ve buna paralel olarak da işçi-işveren ve hükümet temsilcilerinin asgari ücret çalışmalarını yeni bir şekilde başlamıştır.

Asgari Ücret Yönetmeliği 1. maddesinde asgari ücreti «işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin asgari gıda, mesken, giyim, sağlık, aydınlatma, taşıt, kültürel ve eğlence gibi zaruri ihtiyaçlarını cari fiyatlar üzerinden karşılamaya yetecek miktarda ücret olarak» tanımlamaktadır. Maddenin «zaruri ihtiyaçlar» tabiri aslında 33. maddenin «ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi» ifadesini tam olarak ifade edememekte, daha da ötesi Anayasanın «çalışanların yaptıkları işe uygun ve insan haysiyetine yaraşan ücret» fikrinin çok gerisinde kalmaktadır. Yine Yönetmeliğin 1. maddesinde yer alan «işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen» tabiri de iş hukuku ve sosyal adalet ve hatta sosyal güvenlik açısından hatalıdır. Günümüzde işçinin aldığı ücret ve ücret eki diğer ödemeler (prim, ikramiye, çocuk yardımı gibi) işçinin 8 saatlik çalışmasının karşılığı değil işçinin insan vekar ve haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesi sağlamasına yönelmelidir. Diğer bir şekilde ifade edilecek olursa, işçi kanunlarla tanınan tatil ve izin günlerinde çalışma yapmaksızın ücret alabildiği gibi, iş görmez halde bulunduğu günlerde de çalışmış gibi ücret ve ücret eklerini almalıdır. Bu sebepten işçinin alacağı en az ücret, çalışma günü karşılığı olarak değil, insan vekar ve haysiyetine yaraşır seviyeyi sağlayacak şekilde mütalaa edilmelidir. Kanun hükmü ile Yönetmeliğin 1. maddesindeki bu kapalılığın, Asgari Ücret Komisyonu marifetiyle halledilmesi gereklidir.

Asgari ücret Yönetmeliğinin 2. maddesi, asgari ücret tesbitinde yaş ve cinsiyet (16 yaşından küçükler istisna olmak üzere) farkı gözetilmeyeceğini, 3. madde ise, asgari ücretin, mahalli, bölgesel veya belirli bir yerdeki veya işkolundaki veya o yerdeki bütün işkollarında veya millî seviyede tesbit edileceğini hükme bağlamıştır. Asgari ücretin tesbit şekliyle ilgili 3. madde, ülkenin ekonomik ve sosyal yapısını en yakından ve hızlı şekilde etkileyecek bir madde olmasına rağmen, sırf belli bir sistemi açıkça belirtmediği için asgari ücret çalışmalarını uzatacak niteliktedir.

Ancak, yönetmeliğin çıkmasından önceki günlerde Çalışma Bakanının teklifi üzerine İşçi-İşveren ve Hükümet temsilcilerinden bir alt komisyon, maddenin elastikiyetini görmüş, asgari ücretin bir kaç etapta, millî seviyede olmasını mümkün kılacak bir çözüm yolu getirmiştir. Asgari Ücret Komisyonu üyelerinin, bu teklifi kısmen benimsemeleri ile millî seviyede asgari ücret tesbiti esas kabul edilmiş, ancak, bu ücret ekonomik bakımdan benzerlik arzeden beş bölgeden sonra ulaşılmış hedefe alınmıştır. İlk etap olarak ekonomik yapıları aynıyet arzeden bu bölge belirlenip her bölgede tek asgari ücret

uygulanmasına geçilecek daha sonra millî çapta bir asgari ücrete geçiş sağlanacaktır.

Sistemin millî seviyede asgari ücret olarak işleminin iktisadi ve sosyal yaşantıyı olumlu olarak etkilemesinin yanı sıra, Türkiye'de ekonomik ve coğrafi farklılıklar yüzünden ayrılıklar arzeden bölgelerin gelişmesinde de büyük faydası olacaktır. Yönetmeliğin diğer maddelerinde, asgari ücretin ücret ödeme halleri esas alınarak hesap ve tesbit edileceği, asgari ücret çalışmalarının Çalışma Bakanlığının çağrısı üzerine ve gündeme göre yapılacağı işçi ve işveren temsilcilerinin seçimi, seçim için gerekli şartlar komisyon çalışmalarının ne şekilde olacağı açıklanmıştır.

## GÖZÖNÜNE ALINACAK HUSUSLAR

Yönetmeliğin 11. maddesi asgari ücret tesbitinde komisyonun gözönüne alacağı hususları şu şekilde sıralamıştır:

- a) Hayat pahalılığı,
- b) Sosyal ve ekonomik durum,
- c) Fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel ortalaması,
- d) Toplu iş sözleşmelerinde ücret ve asgari ücretlerin seyri,
- e) İşçinin çocuk (16 yaşında ve daha küçük) veya büyük oluşu,
- f) Yapılan işin niteliği.

11. madde Yönetmeliğin olduğu kadar, etkileri dolayısıyla asgari ücret sisteminin uygulanmasının da en önemli hususudur. Her şeyden önce, hayat pahalılığı işçilerin ücretlerinde görünmese bile satın alma güçlerinde bir düşüş yaratır. Böylece, işçilerin reel ücretleri görüldüğünden farklı olmakta, işçinin fiyat artışlarından ötürü az olan satın alma güçlerini eski seviyeye çıkarmak gereği belirmektedir. Fiyat artışlarının giderilmesinde işçiyi ailesi ile birlikte düşünmek, ailenin satın alma gücündeki düşüşün doldurulmasına esastır.

## «SOSYAL VE EKONOMİK DURUM»

Asgari ücret komisyonunun hayat pahalılığı yanında, asgari ücretleri tesbitte dikkate almak zorunda olduğu diğer bir ölçü millî veya mahallî sosyal ve ekonomik durumdur.

Bu ölçü asgari ücret komisyonlarının, o yerin sosyal ve ekonomik durumunu dikkate alarak, işverenin ödemesi gereken asgari ücreti ifade etmektedir. Bu noktada karar verilecek en önemli nokta işverenin kârlılık derecesidir. Her ne kadar asgari ücretin yüksek tutulmasının işyetmeye ve ekonomiye zararlı etkileri olacağı her zaman işverenlerin ilk sözü olmakta ise de, tecrübeler bunun böyle olmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, asgari ücret komisyonları uygulama olanağı olan bu ölçüyü asgari ücret tesbitinde ithal ederken, sadece işletmenin ödeme gücüne bakarak değil, işletmenin rasyonel ve verimli çalışması sonucunda elde edeceği hâsıla ve kâra bakarak vermek zorundadırlar.

Yönetmelikte ölçü olarak kabul edilen «Fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel ortalaması» hususu asgari ücretin tesbiti sırasında, fikir sahibi olunmasını ve ortalamanın altında bir ücret tesbit ederek, adaletsizliğe sebep olunmamasını belirtmektedir. Burada esas olan nokta, bölgedeki ücretlerin altına düşmemek, ortalama yüksek ise, emsal almaktır. Aksi halde adaletsiz ücretlerle çalışan bir grubun ücretini esas almak,

adaletsizliği devam ettirmekten ve işverenlerin keyfi hareketlerine devam etmelerine imkân sağlamaktan başka bir şeye yaramıyacaktır.

11. maddede ölçü olarak kabul edilen bir diğer husus, toplu iş sözleşmelerindeki ücret ve asgari ücretlerin seyridir. Bu, mahallî ücret ortalaması ölçüsünü, teşkilatlanmanın yoğunluğuna paralel olarak etkileyen bir husustur. Nihayet Yönetmeliğin 11. maddesi asgari ücretin tesbitinde işçinin çocuk veya büyük oluşu ile yapılan işin niteliğinin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir.

### **İŞÇİNİN ÇOCUK YA DA BÜYÜK OLARAK AYIRIMI**

İşçinin çocuk veya büyük olarak ayırımı, işçinin ihtiyaçları ve aldığı gelire ortak olan kişilerin varlığı yönünden gereklidir. İşin niteliği ise işçinin fazla kaloriye ihtiyaç duyulan ağır bir işte mi, ortalama kalori ile yapılacak bir işte mi çalıştığı hususudur. İşçinin şahıs olarak yaptığı işin niteliği asgari ücrette prensip olarak dikkate alınmaz. Bu hususta işin tehlikelilik derecesi de rol oynar. Dolayısıyla tehlikeli bir işte çalışan kişilerin asgari ücretinin, hafif ve tehlikesiz bir işte çalışan kişilerin asgari ücretlerinden yüksek olması gerekir.

Asgari ücret tesbitinde işin niteliği, bir de teknik yönden faydalı olmaktadır. Parça başına veya zaman esasına göre çalışılan işlerde, tesbit bu esaslara göre yapılacaktır.

### **ASGARİ ÜCRET ÖDEME ZORUNLUĞU**

931 sayılı kanuna ilişkin çıkan Yönetmeliğin 13. maddesi işverenlerin tesbit ve ilân olunan asgari ücretlerden düşük ücret ödeyemeyeceklerini hükme bağlamaktadır. Yine bu madde toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akidlerinde bu ücretlerden daha az ücret ödenmesini öngören hükümlerin bulunmasını da yasaklamaktadır. Ayrıca İş Kanunumuz 99 b, II maddesiyle işçilerine asgari ücreti ödemiyecek veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekilini 250 liradan az olmamak üzere hafif para cezasına çarptırmaktadır. Bu madde uyarınca, işverenler asgari ücret tesbit komisyonları marifetiyle tesbit olunan ücretleri işçilerine vermek zorunda olup, daha önce sözleşme ile saptanan ücretler bu haddenden düşük ise onları da asgari hadde yükseltmek durumundadırlar.

### **ASGARİ ÜCRET TESBİT KOMİSYONU ÇALIŞMALARI**

931 Sayılı İş Kanununun çıkışından sonra asgari ücret çalışmaları ilk defa, beşinci Çalışma Meclisinde ön hazırlık niteliğinde yapılan ve işçi işveren, hükümet temsilcilerinin katıldığı bir toplantıda beliren görüşe göre başlamıştır. Yönetmeliğin çıkışından önceki bu günlerde yönetmelik tasarısı işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden kurulan bir alt komisyon tarafından incelenmiş, komisyonun asgari ücretin tesbiti ve yönetmeliğin bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkındaki düzenlediği rapor Çalışma Bakanlığına sunulmuştur.

Daha sonra İş Kanununun 33. maddesi uyarınca çıkarılmış bulunan yönetmeliğin 6. maddesince kurulan Asgari Ücret Tesbit Komisyonu, asgari ücretleri tesbit yolunda çalışmalarına önce prensipleri tesbit ile başlamış ve işçi-işveren ve Bakanlık temsilcileri bazı hususlarda anlaşmaya varmışlardır.

Bu cümleden olarak, asgari ücretlerin tesbitinde, ülkemizin, iktisadî ve sosyal gelişmişlik derecelerine göre İstanbul ve Ankara hariç beş bölgeye ayrılmasına ve bu ayırımda Devlet Planlama Teşkilâtının 1967 yılı iller itibariyle sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksine itibar edileceğine karar verilmiştir.

### **ÇEŞİTLİ RAPORLAR**

Diğer taraftan bu komisyon asgari ücretin işçinin ailesi de hesaba katılarak tesbit edileceği esasını kabul etmiştir. Asgari Ücret Komisyonunun, asgari ücret esaslarını tesbit hususundaki çalışmalarına ışık tutmak maksadıyla Türk-İş'in isteği üzerine, Ankara Üniversitesi Biokimya Enstitüsü tarafından hazırlanan ve açıklanan rapor, karı-koca ve üç çocuktan ibaret bir ailenin yiyecek ihtiyaç ve masraflarını esas almıştır. Bu enstitünün esas aldığı beş kişilik işçi ailesi hafif işlerde çalışan bir baba, işi pek ağır olmayan bir anne, 2 yaşında bir çocuk, 3-6 yaş arasında bir çocuk ve 10 - 13 yaş arasında bir çocuktan kuruludur. Raporda beş kişilik bir işçi ailesinin optimal bir standarda göre beslenebilmesi için günde 23.15 TL. harcaması gerektiği ve asgari ücretin de yiyecek için sarfı gereken bu meblâğın iki katından daha az olmaması lâzım geldiği öne sürülmektedir. Devlet Planlama Teşkilâtının aynı gayeyle yapmış olduğu bir model çalışmasında, farazî fiyatlar kullanılarak işin niteliklerine göre dört ayrı kalori esasına uygun beslenme standartları verilerek, bunlara paralel haftalık beslenme bütçeleri yapılmış ve en düşük kalori olan 2336 kaloriyi karşılayan haftalık beslenme ücreti 35.42 TL. ve asgari kalori olan 3500 kaloriyi karşılayan haftalık beslenme gideri 53.06 TL. olarak saptanmıştır.

Planlama Teşkilâtının raporunda, ayrıca harcama çeşitlerinin tüm harcamalar içindeki oranları kalori esasında ayararak gösterilmek yoluyla tabloda görülen aylık bütçe kalıpları hazırlanmıştır.

#### **Kalori Grupları**

| Harcama Çeşitleri | 2336          | 2440   | 2800   | 3500   |
|-------------------|---------------|--------|--------|--------|
| Beslenme          | %50.41 151.80 | 158.40 | 181.80 | 227.40 |
| Konut             | %15.97 48.09  | 50.18  | 57.59  | 72.04  |
| Ev eşyası         | % 5.43 16.35  | 17.06  | 19.58  | 24.49  |
| Giyim             | %13.55 40.80  | 42.57  | 48.86  | 61.12  |
| Sağlık            | % 2.71 8.16   | 8.51   | 10.77  | 12.22  |
| Ulaştırma         | % 3.63 10.99  | 11.40  | 13.09  | 16.37  |
| Kültür Eğlen.     | % 2.44 7.34   | 7.66   | 8.79   | 11.00  |
| Diğer             | % 5.84 17.58  | 18.35  | 21.06  | 26.34  |
| Aylık Bütçe       | 300.99        | 314.40 | 360.90 | 450.90 |

Halen çalışmalarına devam eden Asgari Ücret Komisyonunda Planlamanın kabul ettiği azamî 3500 kalori ortalama kabul edilmiş ve dolayısıyla 3500 kaloriden daha fazlasına ihtiyaç hissettirecek ağırlıkta işlerin varlığına işaret edilmiştir.

Çalışma Bakanlığının çağrısı üzerine toplanan asgari ücret komisyonu Türkiye'nin en önemli problemi olan asgari ücret konusunu en yakın zamanda halletmek görevini yüklenmiştir.

Asgari ücretin İş Kanunu uyarınca iki yılda bir saptanmak durumunda olduğu gözönüne alınırsa komisyonun hızlı bir çalışmaya girmesi gereği belirir.



# Ankara İstanbul tüketici fiyatları indeksi

Ülkemizde yıllarca, batı ülkelerinden farklı olarak ücretlilere millî gelirin pek az bir kısmı verilmiş, tutarlı bir ücret politikasının gelir dağılımındaki adaletsizlikleri düzeltme araçlarından biri olduğu gerçeği görülmek istenmemiştir. Hattâ plan, yalnız emeğiyle yaşayanların fedakârlığına dayanan bir istismar mekanizması haline sokulmak istenmiştir. Esasen asgari yaşama seviyesinin altındakilerden bir fedakârlık beklenemeyeceği gibi kalkınma ümidini bu tür fedakârlığa bağlamak da boşunadır. İşçilerin emeklerinin onları sefaletten kurtaracak şekilde değerlendirilmemesi halinde Türkiye'nin kalkınmakta olduğu sözleri boş laf olmaktan öteye geçmeyecektir.

Sendikaların, resmi iktisat politikasının sorumlu olduğu fiyat artışları karşısında, sırf fiyat istikrarı endişesiyle ücretlerde artış istemekten vazgeçeceklerini düşünmek bir hayalden ileri gidemeyecek ve kimse de bu davranışlarından ötürü sendikacıları sorumlu tutamayacaktır. Ücretlerde meydana gelen artışların gelişmiş sanayi memleketleriyle, Türkiye gibi ekonomik bünyesi çok değişik olan bir memlekette fiyatların genel seviyesi üzerinde husule getireceği çok farklı tesirleri gözden irak tutmamak gerekir. Çünkü gelişmiş ülkelerde faal nüfus içinde ücretlilerin oranı %70'den aşağı düşmemekte hattâ İngiltere'de bu

oran %93'e varmaktadır. Türkiye'de ise işçilerin genel nüfusa oranı %3, aktif nüfusa oranı %7'dir.

Esasen fiyat ve kârların kontrol altına alınmadığı bir ülkede sendikaların tek taraflı olarak ücret zamlarından vazgeçmeleri, işverenlerin kârını biraz daha artırmaktan başka işe yaramayacaktır.

Fiyat istikrarı prensibi bir yana itiril, hattâ para ve kredi politikası ve takibedilen iktisat siyaseti ile fiyatlar tahrik edilir ise hasıl olan durumdan işçiler elbette şikâyetçi olacaktır.

Arka sahidedeki grafikte gösterildiği gibi son on yıl içinde fiyatlar İstanbul'da %116, Ankara'da %89 nisbetinde artmıştır. Bu demektir ki, on yıl önceki 300 liranın hakiki değeri bugün sadece

138 liradır. Diğer ülkelerde on yıllık fiyat artışı %20-25 civarında iken %116'lık bir fiyat artışı karşısında işçi ücretleri üç misli artmalıydı ki, hem fiyat artışı karşısındaki kaybı ve hem de (çok düşük olan eski ücretinin satın alma gücü artırılarak) asgari ihtiyaçları karşılanabilirdi. Tatbikatta durum hiç de böyle olmamış 1961-66 yılları arasında asgari ücret %14 (1) aynı yıllar arasında geçinme indeksleri %13 (2) artmıştır. Yani beş yıl içerisinde asgari ücretlerdeki hakiki artış sadece %1 olmuştur.

(1) İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sh. 139

(2) T. C. Ticaret Bakanlığı Konjonktür Dairesi

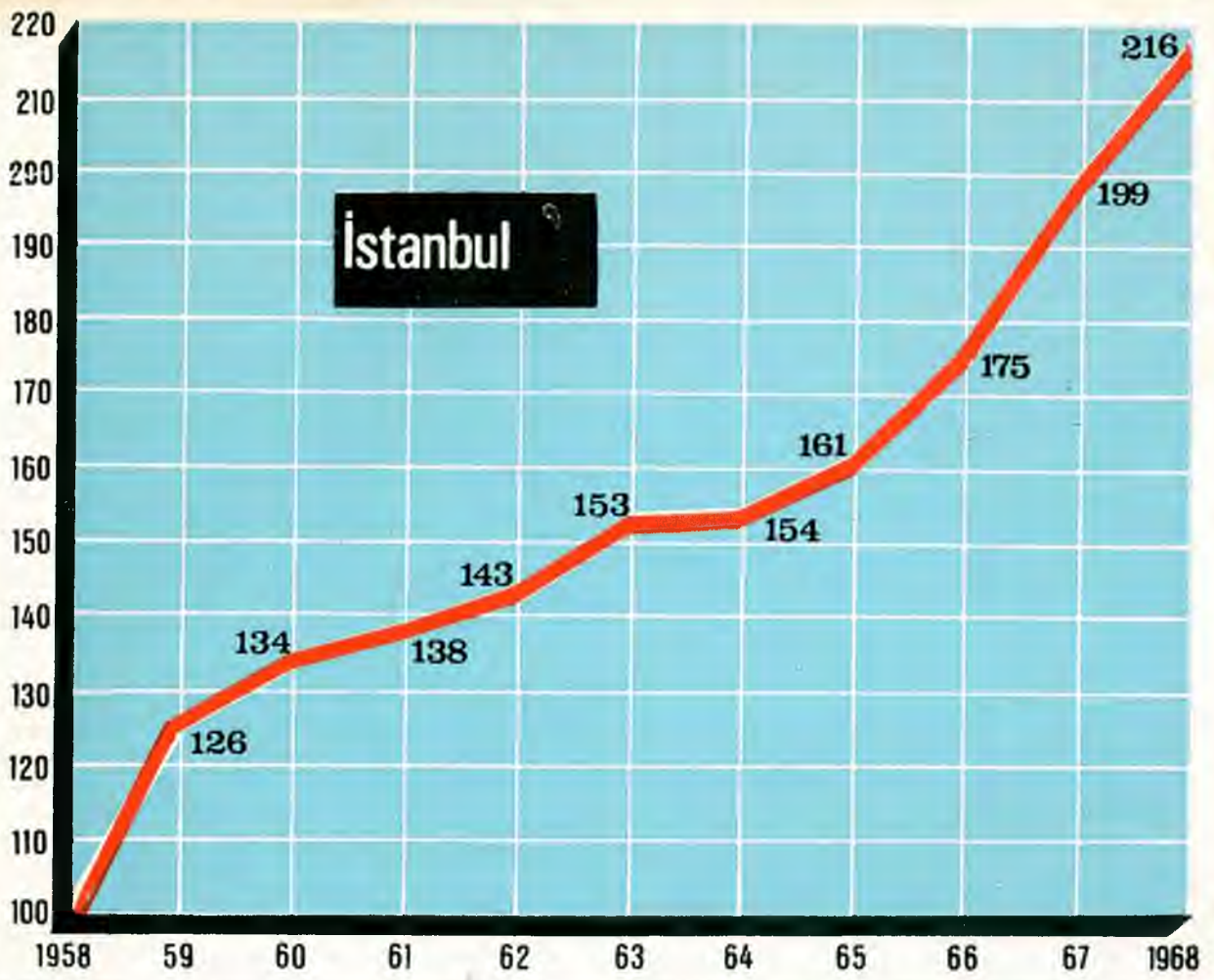
23. Ankara ve İstanbul şehirleri tüketici fiyatları indeks sayıları  
Consumer price index numbers, cities of Ankara and İstanbul  
(1958 = 100)

| Yıl      | Esas gruplar indeksleri<br>Index numbers of principal groups |              |                  |                                              |                   |                 |                                                    |                |                                        |                                                       |                              |                   |                       |                      | Bazı tâli gruplar indeksleri<br>Index of certain sub-groups |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
|----------|--------------------------------------------------------------|--------------|------------------|----------------------------------------------|-------------------|-----------------|----------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|          |                                                              |              |                  |                                              |                   |                 |                                                    |                |                                        |                                                       |                              |                   |                       |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
|          | Genel<br>All items                                           | Gıda<br>Food | Konut<br>Housing | Isınma ve aydınlatma<br>Heating and lighting | Giyim<br>Clothing | Diğer<br>Others | Tâhıl<br>ve tahıl ürünleri<br>Cereals and products | Etler<br>Meats | Süt ve süt mamulleri<br>Dairy products | Kuru meyve ve sebzeler<br>Dried vegetables and fruits | Çamaşır ve bulaşık<br>Elaise | Giyim<br>Clothing | İç giyim<br>Underwear | Ayakkabı<br>Footwear | Gıda maddeleri<br>Foodstuffs                                | Giyim<br>Clothing | Giyim<br>Clothing | Giyim<br>Clothing | Giyim<br>Clothing | Giyim<br>Clothing | Giyim<br>Clothing | Giyim<br>Clothing | Giyim<br>Clothing | Giyim<br>Clothing |
| 1-84     | 1-84                                                         | 1-28         | 29               | 30-34                                        | 35-63             | 64-84           | 1-5                                                | 6-7            | 9-12                                   | 14-20                                                 | 35-43                        | 44-55             | 56-63                 |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| ANKARA   |                                                              |              |                  |                                              |                   |                 |                                                    |                |                                        |                                                       |                              |                   |                       |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| I        | 100                                                          | 100          | 100              | 100                                          | 100               | 100             | 100                                                | 100            | 100                                    | 100                                                   | 100                          | 100               | 100                   | 100                  | 100                                                         | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               |
| II       | 123                                                          | 129          | 100              | 138                                          | 112               | 123             | 117                                                | 120            | 152                                    | 108                                                   | 99                           | 106               | 133                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| III      | 132                                                          | 140          | 100              | 151                                          | 114               | 137             | 136                                                | 126            | 169                                    | 111                                                   | 97                           | 108               | 146                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| IV       | 133                                                          | 142          | 100              | 156                                          | 114               | 136             | 152                                                | 128            | 167                                    | 111                                                   | 110                          | 107               | 127                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| V        | 139                                                          | 153          | 100              | 159                                          | 113               | 132             | 180                                                | 135            | 169                                    | 128                                                   | 115                          | 107               | 115                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VI       | 148                                                          | 165          | 100              | 164                                          | 116               | 138             | 180                                                | 154            | 173                                    | 146                                                   | 126                          | 107               | 108                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VII      | 152                                                          | 167          | 100              | 165                                          | 113               | 139             | 188                                                | 168            | 175                                    | 142                                                   | 124                          | 99                | 107                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VIII     | 162                                                          | 182          | 100              | 168                                          | 117               | 142             | 211                                                | 199            | 190                                    | 142                                                   | 124                          | 109               | 119                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| IX       | 171                                                          | 189          | 100              | 176                                          | 131               | 150             | 212                                                | 222            | 197                                    | 151                                                   | 145                          | 103               | 134                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| X        | 182                                                          | 204          | 100              | 186                                          | 136               | 154             | 212                                                | 261            | 215                                    | 146                                                   | 148                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| XI       | 176                                                          | 195          | 100              | 185                                          | 136               | 152             | 210                                                | 244            | 202                                    | 146                                                   | 148                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| XII      | 180                                                          | 202          | 100              | 185                                          | 136               | 152             | 210                                                | 252            | 202                                    | 149                                                   | 148                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| I        | 181                                                          | 202          | 100              | 185                                          | 136               | 154             | 213                                                | 252            | 202                                    | 154                                                   | 148                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| II       | 181                                                          | 203          | 100              | 186                                          | 136               | 154             | 213                                                | 252            | 205                                    | 163                                                   | 148                          | 115               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| III      | 185                                                          | 208          | 100              | 186                                          | 136               | 154             | 209                                                | 276            | 214                                    | 166                                                   | 148                          | 115               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| IV       | 183                                                          | 206          | 100              | 186                                          | 136               | 154             | 213                                                | 276            | 218                                    | 139                                                   | 148                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| V        | 180                                                          | 201          | 100              | 186                                          | 136               | 155             | 213                                                | 252            | 218                                    | 141                                                   | 148                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VI       | 180                                                          | 200          | 100              | 186                                          | 136               | 155             | 213                                                | 252            | 218                                    | 131                                                   | 148                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VII      | 180                                                          | 201          | 100              | 186                                          | 136               | 155             | 213                                                | 252            | 218                                    | 131                                                   | 148                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VIII     | 185                                                          | 209          | 100              | 186                                          | 136               | 155             | 213                                                | 276            | 227                                    | 138                                                   | 148                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| IX       | 186                                                          | 211          | 100              | 186                                          | 136               | 155             | 210                                                | 276            | 229                                    | 146                                                   | 147                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| X        | 186                                                          | 211          | 100              | 186                                          | 136               | 155             | 210                                                | 276            | 229                                    | 146                                                   | 147                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| XI       | 187                                                          | 212          | 100              | 186                                          | 136               | 156             | 210                                                | 276            | 229                                    | 149                                                   | 147                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| XII      | 187                                                          | 212          | 100              | 186                                          | 136               | 156             | 210                                                | 276            | 229                                    | 149                                                   | 147                          | 114               | 136                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| İSTANBUL |                                                              |              |                  |                                              |                   |                 |                                                    |                |                                        |                                                       |                              |                   |                       |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| I        | 100                                                          | 100          | 100              | 100                                          | 100               | 100             | 100                                                | 100            | 100                                    | 100                                                   | 100                          | 100               | 100                   | 100                  | 100                                                         | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               | 100               |
| II       | 126                                                          | 130          | 100              | 133                                          | 118               | 133             | 174                                                | 131            | 138                                    | 113                                                   | 112                          | 120               | 126                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| III      | 133                                                          | 140          | 100              | 153                                          | 120               | 131             | 132                                                | 143            | 167                                    | 104                                                   | 114                          | 115               | 132                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| IV       | 138                                                          | 149          | 100              | 153                                          | 114               | 130             | 141                                                | 160            | 183                                    | 110                                                   | 105                          | 108               | 130                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| V        | 143                                                          | 158          | 100              | 157                                          | 115               | 130             | 147                                                | 168            | 179                                    | 128                                                   | 104                          | 110               | 132                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VI       | 153                                                          | 169          | 100              | 158                                          | 121               | 142             | 170                                                | 185            | 181                                    | 141                                                   | 116                          | 109               | 132                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VII      | 157                                                          | 168          | 100              | 159                                          | 122               | 143             | 177                                                | 189            | 182                                    | 131                                                   | 121                          | 103               | 134                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VIII     | 164                                                          | 178          | 100              | 161                                          | 125               | 146             | 205                                                | 187            | 196                                    | 130                                                   | 125                          | 107               | 135                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| IX       | 177                                                          | 194          | 100              | 165                                          | 137               | 155             | 206                                                | 225            | 218                                    | 157                                                   | 134                          | 115               | 135                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| X        | 203                                                          | 273          | 100              | 171                                          | 150               | 186             | 200                                                | 312            | 250                                    | 175                                                   | 143                          | 136               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| XI       | 194                                                          | 213          | 100              | 163                                          | 146               | 182             | 200                                                | 283            | 236                                    | 176                                                   | 137                          | 135               | 167                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| II       | 197                                                          | 217          | 100              | 163                                          | 148               | 183             | 200                                                | 286            | 237                                    | 178                                                   | 139                          | 135               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| III      | 199                                                          | 219          | 100              | 163                                          | 148               | 184             | 200                                                | 293            | 238                                    | 187                                                   | 139                          | 135               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| IV       | 200                                                          | 220          | 100              | 164                                          | 148               | 184             | 200                                                | 294            | 240                                    | 194                                                   | 139                          | 136               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| V        | 204                                                          | 226          | 100              | 165                                          | 148               | 185             | 200                                                | 322            | 241                                    | 195                                                   | 139                          | 136               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VI       | 204                                                          | 227          | 100              | 165                                          | 148               | 185             | 200                                                | 330            | 244                                    | 191                                                   | 139                          | 136               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VII      | 204                                                          | 226          | 100              | 165                                          | 150               | 185             | 200                                                | 327            | 254                                    | 165                                                   | 143                          | 136               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| VIII     | 202                                                          | 223          | 100              | 165                                          | 152               | 185             | 200                                                | 323            | 254                                    | 163                                                   | 146                          | 137               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| IX       | 203                                                          | 224          | 100              | 165                                          | 152               | 185             | 199                                                | 322            | 254                                    | 163                                                   | 146                          | 137               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| X        | 205                                                          | 226          | 100              | 191                                          | 153               | 185             | 199                                                | 319            | 262                                    | 162                                                   | 148                          | 137               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| XI       | 209                                                          | 229          | 100              | 194                                          | 153               | 195             | 199                                                | 321            | 268                                    | 166                                                   | 148                          | 136               | 170                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| XII      | 210                                                          | 230          | 100              | 194                                          | 154               | 195             | 199                                                | 322            | 269                                    | 170                                                   | 148                          | 136               | 175                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| I        | 211                                                          | 231          | 100              | 194                                          | 157               | 195             | 200                                                | 316            | 269                                    | 173                                                   | 148                          | 136               | 184                   |                      |                                                             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |

aynak. Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yavin Müdürlüğü

Source: Business Research and Publications Department, Ministry of Commerce

# GEÇİNME ENDEKSİLERİ



Ticaret Bakanlığı Konjonktür Dairesi

