



# HAK-İŞ

TÜRKİYE HAK İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Mart 1986 Sayı: 3

AYIN KONUSU  
• Kıdem Tazminatı  
• Resmî Arabuluculuk

## HAK-İŞ İŞÇİ KURULTAYI



HAK-İŞ  
1976



Haydi İşçi Kurultayına!..

5 NİSAN  
İSTANBUL'DA BULUSALIM



# HAK-İŞ

TÜRKİYE HAK İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

AYLIK EĞİTİM VE  
MESLEK DERGİSİ

"HER AYIN SONURDA YAYINLANIR"

MART 1986  
Sayı : 3

Sahibi  
Türkiye Hak İşçi Sendikaları  
Konfederasyonu adına,  
Genel Başkan  
Necati ÇELİK

Genel Yayın Yönetmeni  
Genel Eğitim Sekreteri  
Salim USLU

Yazı İşleri Müdürü  
Zekeriya İLKDOĞAN

Yazışma Adresi  
HAK-İŞ DERGİSİ  
Cihan Sk. 1/36 Sıhhiye-ANKARA  
Tel: 29 85 53

Yıllık Abone Ücretleri  
Yurtiçi: 2500 TL.  
Almanya: 35 DM.  
Fransa: FF.  
S.Arabistan: 45 Riyal  
Amerika (uçakla): 20 \$  
Diğer Ülkeler: 12 \$ Karşılığı döviz.

Posta Çeki Hesabı  
HAK-İŞ DERGİSİ  
210986

- \* Yayın Kurulu, gönderilen yazılarda dil, anlatım ve yayın tekniği yönlerinden değişiklik yapabilir.
- \* Dergiden kaynak belirtilerek alıntı yapılabilir.
- \* Gönderilen yazı ve resimler iade edilmez.
- \* Yazılarda belirtilen görüşler yazarların kişisel düşünceleridir.
- \* Yayınlanan yazılara telif ücreti ödenir.

Dizgi, PİKaj, Film  
Ahsen Basın Sanayi A.Ş.  
Tel: 25 92 56

Baskı  
Gaye Matbaası-ANKARA

Baskı Tarihi  
31 Mart 1986

# Yayıncıdan



## 2. Sayının Ardından

Dergimizin üçüncü sayısı ile huzurlarınıza çıkarken, kısa sürede gördüğümüz ilgi nedeniyle, büyük bir saadeti yaşıyoruz. HAK—İŞ Konfederasyonu'nun 10 yıllık faaliyet süresi içinde ulaşma imkânı bulamadığı yurt köşelerinden sıcak samimi sesler gelmeye başlamıştır. İşte dergimiz böyle bir saadetin oluşumuna vesile olmaktadır. Bu güzel seslere, hepimize bizden de selamların en yücesi, muhabbetin en güzeli...

Çalışma hayatında değişik bir ses ve nefesin adı olduğumuz çıkışımızla vurgulanmıştır. Okuyucularımız da bunu teyid ettiler. Bunlar içinde Sayın Prof. Dr. Adnan GÜLERMAN hocamızın "Derginizin çeşitli konular hakkında bilgi ve görüşler toplayarak, yayınlarında bunlara yer vermesini içtenlikle kutlarım. Böylece, aynı konuda masa-başı tahminlere ve peşin düşüncelere dayalı yayın yapan bazı yayın organlarından esasta ayrılmış olmanız da gerçekten övgüye değerdir." sözü kayda değer bir teyid olmuştur. "Marifet iltifata tabidir" sözü dergimiz için de geçerli olsa gerek.

Dergimizin geçen sayısında ağırlıklı konu olan "İşsizlik" incelememiz bilhassa basında ilgi gördü. Bu konuda dergimiz adı zikredilerek haber verilmesi yanında, gazetecilik açığözlülüğünü sergileyenler de oldu. İncelememiz ilgili bizzat telefonla da teyid alınmasına rağmen tıraji büyük iki gazete kaynak vermeden birinci sahifelerinde yayın yaptı.

Ayrıca, "Kamu İşveren Sendikaları" ve "Türk—İş Mitingi" hakkındaki yazılarımız, derginin "güncel ve belgeye dayalı haber" vermesi şeklinde okuyucularımızca dile getirilen hususlardan oldu.

Dergimizde ve gazetelerde duyurduğumuz "HAK—İŞ Marşı ve Slogan Yarışması"na iştirak büyük oldu. Bununla ilgili neticeyi ve haberleri gelecek sayımızda sunacağımızı zannediyoruz.

Elinizde olan bu sayımızda yine çalışma hayatının gündemindeki konular ağırlıkta: HAK—İŞ 1. İşçi Kurultayı, Kıdem Tazminatı Fonu, Resmî Arabuluculuk Müessesesi, Sendikaların pay aldığı Eğitim Fonu... belli başlı konular.

6 Nisan'da İstanbul'da yapılacak 1. İşçi Kurultayı hazırlıkları nedeniyle HAK—İŞ'e bağlı Sendikaların seferber edildiği bir ortamda dergimizde kendi hazırlıklarında hayli zorlanarak size ulaşmanın gayreti içinde olmuştur. Bu ortam içinde dergimizin bu sayısında sunmayı planladığımız bir kısım konuların tihri gerekmiştir. Okuyucularımızın bu sayımızı değerlendirirken bu özel durumları da dikkatle almalarını diliyoruz.

Bu vesileyle, gelecek sayımızda geniş olarak sunmayı planladığımız Kurultay'ın teşkilatımıza, işçimize ve ülkemize hayırlı olması temennisiyle ve gelecek sayımızda buluşma dileğiyle selam ve muhabbetlerimizi sunuyoruz.

Zekeriya İlkdoğan

## BAŞKANDAN...



### Serbest Toplu Pazarlık

12 EYLÜL 1980 müdahalesi ile Sendikal faaliyetler ve serbest toplu pazarlıkların durdurulduğunu, 2821 ve 2822 Sayılı kanunların 7.5.1983'te yürürlüğe konuşu ile de çalışma hayatında yeni ve handikaplı bir dönemin başlamakta olduğunu müşahade etmekteyiz.

Dergimizin 2. sayısındaki yazımızda, Ülkemizde "Hür Sendikacılık"ın sadece lafının edileceğini ana hatlarıyla izaha çalışmıştık. Bu yazımızda da 2822 sayılı yasa ve sözleşmelere yapılan müdahale ile, serbest toplu pazarlığın nasıl yürütüleceğini yine ana hatlarıyla izaha çalışacağız.

Öncelikle şunu ifadeye mecburum. Nasıl müdahalenin vuku bulunduğu an bir ülkede "Demokrasi"den söz açmak mümkün değilse, yine sözleşmelere müdahalenin sözkonusu edildiği bir sistemde de, serbest toplu pazarlıktan bahsetmek o derece mümkün değildir. Gerek kamu ve gerekse özel sektörde işverenler adına sözleşme görüşmelerini yürütenler, ellerine sıkıştırılan genelgeler ve direktifler haricinde pazarlığa yetkilerinin bulunmadığını itirafta hiçbir sakınca görmemektedirler.

Bütün bunlara ilâveten, bugün ülkemizde yürürlüğe konan sözleşmeler veya bir kısım hükümleri yapılan müdahalelerle ortadan kaldırılmakta ve işverenler adına sözleşmeye imza atanlar hür sendikacılık ve serbest toplu pazarlık adına çeşitli cezalara çarptırılabilirler.

2822 Sayılı yasa ile getirilen ağır ve taşınmaz hükümler sayesinde sigortalı çalışanın üçte biri bugün grev yasağı kapsamında bulunmaktadır. Buna rağmen ve yetmiyormuş gibi grev hakkımız, anılan yasa ile "Kurşun sıkılmaz silah" görünümüne sokulmuştur. Daha da ileri gitmek ve bugünkü yasal düzenlemelerle grev dahi işverenlere tanınan bir haktır demek mümkündür. Zira, Anayasanın 54. maddesine dayanılarak hazırlanmış bulunan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanununun:

— Serbest toplu pazarlığı 60 günle sınırlandırmış olması,

— Grev uygulanan işyerinde sebep olunan maddi zararlardan sendikaların sorumlu tutulması.

— Grevin ertelendiği veya yasaklandığı halde konunun YHK'na intikali,

— Siyasî amaçlı grevin veya işi yavaşlatmanın yasaklanmış olması,

— Hak grevinin yapılmaması.

— Stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, pazarlanmasına, işyeri için gerekli ham maddenin, araç ve gerecin işyerine sokulmasına mani olunamaması vb. gibi hükümleri aynen muhafaza edildiği takdirde serbest toplu pazarlıktan bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Sözleşmelerin normalde iki senelik yapılacağına ve her işverenin de iki senede bir fabrikayı revizyondan geçirmesi gerekeceğine veya biriken stoklarını eritmek için zamana ihtiyaç duyacağına göre, pazarlığın 60 günle sınırlı oluşunu da dikkate alırsanız işçi sendikası yerine, işveren veya sendikasının greve gitmeyi gerektirecek bir tavır içinde olacağı muhakkaktır. İddiamızı teyid eden, yani işçi sendikasını greve zorlayan bir kısım işverenlerle karşılaşıldığını söylemek, bugün artık bir iddia olmaktan çıkmıştır.

Grevin siyasî amaçlı olup olmadığının tesbitinin Bakanlar Kuruluna bırakılmış olması, Ülkemizdeki siyasî istikrarsızlık gözönünde bulundurulunca ve her iktidarca değişik yorumlanacağı var sayılınca anılan hükmün zaman içinde ne denli sakıncalar doğuracağı tartışmasızdır.

Yukarıdan beri kaba hatlarıyla izahına çalıştığımız nedenlerle bugün serbest toplu pazarlık sistemi ile hak arama ve hak alma müesseseleri kâmil manada işlemez haldedir.

Bütün bu yasal çıkmazlara rağmen, grev sadece "kargaları korkutacak korkuluk" durumunda dence de, tüm sendika ve sendikacıların grev yapmaları gerektiğine ve toplu pazarlıkları bilgi ve becerilerini maharetleriyle pekiştirerek en iyi bir şekilde bitirme mecburiyetinde olduklarına inanmaları gerekir.

Sendikacılık herşeyi affedebilir ama teslimiyetçiliği asla!

*Necati Celik*

## İŞÇİ KURULTAYINA DOĞRU...



6 Nisan 1986 tarihinde İstanbul'da yapılması kararlaştırılan Hak-İş 1. İşçi Kurultayı ile ilgili tüm hazırlıkların bittiği açıklandı. Yürütme komitesinin açıklamasına göre, çeşitli vilayetlerden gelecek 300 delegenin yanısıra 3 bin işçinin de Kurultaya katılması bekleniyor.

Pankart ve dövizlerin hazırlandığını, sloganların tesbit edildiğini belirten yetkililer ayrıca belirli

güzergahlara da servisler konduğunu, konu ile ilgili olarak vilayet makamına gerekli bilgilerin verilerek yasal izin meselesinin de halledildiğini söylediler.

Kurultayda katılan delegelere söz verilecek ve delegeler seçtikleri konularda görüşlerini açıklayacaklar. *Tepebaşı Gazinosunda Saat 10 da toplanacak kurultayın 17.30 da sona ermesi bekleniyor.*

Kurultay Programı:

- Açılış
- İstiklâl Marşı,
- Kurultay divanının teşekkülü,
- Genel Başkanın Konuşması
- Kurultay Çalışmalarına Başlanması,
- (Konuşmacılar, tebliğ ve müzakereler.)
- Sonuç bildirisi ve kapanış.

Bu gün Türk çalışma hayatı; 2821 ve 2822 sayılı yasalardaki tıkanıklar, 1475 sayılı iş yasasındaki aksaklıklar, Kıdem tazminatı Fon Tasarısı, Emeklilik ve SSK mevzuatındaki açmazlar, diğer kesimleri olduğu gibi işçileri de ağır bir baskı altına alan ekonomik sıkıntılar iş güvenliğinin bulunmaması, işçi sağlığı için alınmayan tedbirler yüzünden meydana gelen binlerce vak'a, vb.daha nice meselelerin getirdiği büyük bir bunalım içindedir.

İşçi yokluktan, çaresizlikten feryat etmektedir. Sendikacılar önlerindeki yasal parmaklıkların gerisinde, işçinin alım gücünü kemiren enflasyon canavarı ile mücadele etmekten, ücret sendikacılığının dışında esas sendikal faaliyetini icra edememenin sıkıntısını yaşamaktadır. Mevcut yasalarla ikame edilmek istenen "güçlü işveren, cılız sendika" modeli, istenen "güçlü işveren, cılız sendika" modeli, oturtulmaya çalışılan demokratik rejimin bir ayıbı olarak tanımlanmaktadır. Yine bilim adamları çalışma hayatındaki gidişattan ciddi endişe duyduklarını çeşitli vesilelerle açıklamak durumunda kalmaktadırlar.

Türkiye'de herkes, her kesim konuşmaktadır. politikacılar konuşuyor, bilim adamları konuşuyor, patronlar konuşuyor, sendikacılar konuşuyor, hatta esnaf konuşuyor... suskun olan, feryadından başka sesi çıkmayan tek kesim ise ücretliler...

### Felâket tellâlı değiliz!..

İşçinin için için ağlayışını tesbit etmek için bilimsel çalışma yapmaya gerek yoktur. İşçinin hangi şartlarda ve nasıl yaşadığını birazcık merak edip, sırça köşklerinden inerek bir işçinin evine misafir olmak, bir dokunup bin ah dinlemek yeterli olur. İşçiler aldıkları ücretle nasıl geçiyorlar? Ev kirası işçinin ma-

aşını alıp götürüyor. O halde bu insanlar ne yiyip içiyorlar? Aldığı maaşı yiyip içmeye veren işçi, ev kirasını, giyecek ve yakacak parasını nereden buluyor? Borçlu yaşamak halâ yiğidin kamçısı mı yoksa kara yazgısı mıdır?

Şayet bu soruların cevabını almak, işçinin yaşadığı "sefilliği görme için lüks arabanız sıhatsız gecekonduların çamurlu dar sokaklarına girmez diyorsanız, o halde gazete sahifelerine de bir bakmak yeterli olur.

Her gün yayımlanan gazete nüshalarında gün geçmiyor ki, geçim sıkıntısı yüzünden cinnet getirenleri, eşini terkeden kadın yada kocaları, yine çocuklarını yada eşini satışa çıkaranları, yada bir lokma ekme için hırsızlık yapanları okumamış, boy boy resimlerini görmemiş olalım. Her ne kadar eğitim ve ahlaki bir konu da olsa, fuhuşun sürekli artmasında ekonomik sıkıntılarının payı az olmasa gerekir.

Çevremizde gördüğümüz, gazete sütunlarında okuduğumuz binlerce dargelirlinin içine düştüğü sosyal buhran, Türkiye'de işçilerin, memurların, işsizlerin dar gelirlilerin, kısaca yaşayan ölülerin acıklı hayat hikayelerini resmetmektedir.

Fildişi kuleden ahkâm kesenler...

Ya fildişi kulelerinde avizeli sıcak evlerinde oturup, kadife perdeli pencerelerinden hayatı toz pembe görenler... İstakoz bulamadığı için düğün ertelemek zorunda kalan zenginler. Eşine Fransa'dan ipek işlemeli atlas gece elbisesi getiren sosyal demokratlar. Biricik çocuğunun düğününde İskoçya'dan Fransa'dan şarap ve viski getirip, bol kuzulu, havyarlı düğün sofrası kuran sözüm ona milliyetçiler, onlar, onlar nasıl görüyorlar, bu acıklı tabloyu!

— “İşçi Ücretleri imrenilecek düzeyde!...”  
— “İşçiler işsizleri görüp haline şükretsiner,”  
— “İşçi ücretleri enflasyonu körükleyen faktördür.”

“En ucuz işgücü bizde”

— “Yapılan ücret zamları enflasyonun gerisinde değil”

— “Türkiye içte ve dışta itibar kazanmış bir ülkedir.

Evet bunlar ülkemiz “büyüklerinin” cismi şahanelerinin incinmeden vede gocunmadan lütfettikleri incilerdir.

Ne demiştik?

Konuşuyorlar, herkes konuşuyor, suskun olan işçiler, memurlar, tüm dargelirliler...

Sendikacılar da konuşuyorlar. Hem de acımasızca avazları çıktığı kadar... Konuşmayan tek kesim ücretliler, işçiler...

## SUSKUN YÜREKLER HAYKIRMAK İSTİYOR!

HAK-İŞ yönetimi, herkesin konuştuğu Türkiye’de işçilerin susmasını hazmedemedi.

Sendikacıların bir çoğunun politize olduğu, hele hele ciddiye alınmadığı Türkiye’de, “vekil” olan sendikacılar” değil, “asıl” olan işçilerin konuşması gerektiğine inanıyor HAK-İŞ!

Suskun yürekler bir volkan gibi patlasın.

Emeğin sesine kulak tıkayan adamın “kelimeler tank gibi geçsin yüreğinden”...

Ahmetler, Hasanlar, Aliler, Aysel, bir bir konuşsun...

Bir kongre, bir şura, bir kurultay. Her neyse.....!

İşçi konuşsun! Konuşanlar sussun gayri!..

6 Nisan İstanbul 1. İşçi kurultayında konuşacak işçiler tüm dertlerini, tüm sıkıntılarını... şimdiye kadar olanlar gibi olup olmayacak bir defada!.. Toplu vuracak yürekler her nisanda!.. Sonra sevda türküleri söyleyecek işçiler.” vatanım, milletim tüm insanlar, kardeşlerim...

Çoşku dolu yürekler beraber haykıracaklar Duymaz olmuş kulaklarım-göklerin muştı sesini Elbet kıracağı birgün ihanet kelepçesini Gün defterler açılıp, hesaplar soruldukca Yetimin hakkı soruldukta, yoksulun hakkı soruldukta...

Milletimiz omuz omuza verip

Kıyama duruldukta

Gündüzler nasıl beklerse gecenin bitmesini

Sabırla söküyorum bu tarih gesesini.

“Yemememiştir hiç kimse

Elinin emeğinden daha hayırlısını” diyerek

Şafak gibi alınlara terle yazılmış

Hakkın mutlak ölçüsünü

Elbet benim işçilerim çekecek

Emeğin kutsal direğine

## Bu Sese Kulak Verin!

**HAK—İŞ, 10 yıllık hizmeti içinde mücadelesinin günün ve yerin şartlarına en uygun şekilde yaparak bugün çalışma hayatında güçlü bir ses olarak kendisini kabul ettirmiştir.**

**HAK—İŞ’e gönül bağlayan, mücadelesini hiçbir menfi propagandaya kapılmadan sürdüren işçilerimizin desteği yegâne güç kaynağımız olmuştur. Bu kaynaktan aldığımız güçle 10 yıldır iyiye, güzele, doğruya davet ettik, etmekteyiz, edeceğiz...**

**HAK—İŞ 1. İşçi Kurultayı vesilesiyle kurduğumuz günden bu güne yaptığımız daveti tekrar ediyoruz:**

— Milletine, Vatanına bağlı,

— Zalimin ve mazlumun olmadığı bir düzene gönül vermiş,  
Haysiyetli bir hayata hasret,

## Dürüst, Cesur, Faziletli, Çalışkan İŞÇİLERİMİZ

— Emeğimizin hakkını lâyıkıyla alabilmek,

— Alınlarınızı istismar ettirmemek için;

.Hakkın

.Haklı Yolun

.Hak Sahiplerinin...

**YILMAZ MÜDAFİİ**

## HAK—İŞ’ DE TOPLANALIM!

# KURULTAY HAZIRLIKLARI TAMAMLANDI



Kurultay Yürütme Kurulu Çalışma Halinde

Hak—İş Dergisi olarak kurultay yürütme kurulu başkanı Hak—İş Genel Sekreteri **Hüseyin TANRIVERDİ**'den kurultay çalışmalarını hakkında bilgi aldık.

**Bize kurultay ve hazırlık çalışmalarınız hakkında bilgi verir misiniz?**

**TANRIVERDİ:** Elbette? Memnuniyetle. Konfederasyonumuzun Yönetim Kurulu Hak—İş 1. İşçi Kurultayının toplanmasını kararlaştırmıştır. Kurultay Yürütme Kurulu şahsımın başkanlığında, **A. Kadir İMAMOĞLU, Mehmet ARAS, Ağah KAFKAS, Halil AKÇA ve Murat DEMİR**, Sendikaların yöneticilerinden oluşmaktadır.

Biz, yürütme kurulu olarak hazırlık çalışmalarımızı ciddi bir şekilde sürdürüyoruz. Kurultayın İstanbul-Tepebaşı Gazinosunda yapılmasını kararlaştırdık. Bu salonda saat 10.00 da başlayacak olan Hak—İş 1. İşçi Kurultayı'nda asılacak pankart döviz ve sloganlar tesbit edilmiştir. Bu kurultayın Hak—İş manasına ve onuruna yakışacak bir şekilde icra edilmesi için gerekli bütün hazırlıklarımız tamamlanmıştır.

**HAK—İŞ Dergisi; Sayın Tanrıverdi bu kurultayın amacı hakkında bilgi verir misiniz?**

**TANRIVERDİ:** Çalışma hayatı çok büyük çıkmazlar içindedir. İşsizlik sosyal patlamanın eşiğine gelmiştir. İş bulan insanlar açlıktan kıvrınmaktadır. Demokrasinin temel ögesi sendikacılık ve toplu pazarlık işlemez haldedir. Anayasayla teminat altına alınan temel hak ve hürriyetlerin kullanılması sınırlı bir hal almıştır.

Bu güne kadar bu konular üzerinde, politikacılar konuşuyor, patronlar konuşuyor, sendikacılar konuşuyor, hatta esnaf konuşuyor konuşmayan tek kesim işçilerdir.

İşte Hak—İş olarak bunu sindiremedik. **İşçiler, ücretliler de konuşsun istedik.** Herkesin konuştuğu bir Türkiye'de, ülkemizi alınteriyle nasırlı eliyle yoğuran işçiler için konuşmasını dedik.

Sorunların "vekiler"den değil, "Asıllar"dan dinlenmesi ve sıhhatli çözüm yolları aranması amacıyla **HAK—İŞ 1. KURULTAYI**'ni tertipledik.

**Hak—İş Dergisi: Sayın TANRIVERDİ bu kurultaya kimler katılacak?**

**TANRIVERDİ:** Bu kurultayımız, tüm Türkiye çapında tesbit edilen yaklaşık 300 delegenin yanı sıra, tüm sendika ve Konfederasyon Yöneticilerimiz iştirak edeceklerdir. Ayrıca, ülkemizde faaliyet gösteren tüm sendika ve Konfederasyonlar Hükümet erkânı ile, tüm siyasi partiler, Üniversite ve işveren kesimi de davet edilmişlerdir.

Temennimiz tüm davetlilerimizin kurultaya katılmalarıdır.

## KURULTAYA GEL!

**Çalışmış didinmişsin bir ömür boyu  
Alnteri dökerek.**

**Fabrikada dişli, işyerinde el  
Sen ey onurunla işçi kardeşim,  
Emeğin sesini yükseltmek için gell!**

**Gel ki duyulsun sesi kutsal emeğin...  
Gel ki senin adına konuşan sussun!  
Artık derdini anlamayanların değil,  
Senin sesin duyulsun!**

**Hep onlar konuştu senin adına.  
Sense yıllardır dinledin durdun.  
Nutuklar atıldı senin üzerine  
Toplantılar, seminerler, paneller...  
Ama sen, çaresizlik içinde  
Her gün bir adım daha  
Eziliyordun, eziliyordun...**

**Çoluk çocuk aç  
Kıran ateş pahası...  
Ücretin boğazına yetiyor ancak.  
Gel, anlat derdini, susma, konuş!**

**Bu kurultayda senin yüreğin atacak,  
Senin sesin duyulacak.**

**Hak—İş çağırıyor seni birliğe  
Kucak kucak sevgi, nasır nasır el...  
Emekle kuşanıp, dertle yoğrulup,  
Ve... alnteriyle doğrulup,  
Gell!..**

**Yunus Çelik**

## HAK—İŞ, EĞİTİM FONU'NUN “HAK” ÇA DAĞITILMASINI İSTİYOR

### HAK—İŞ TÜRKİYE HAK İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Cihan Sokak No: 1/31-32 ☎ : 29 45 53 - 30 47 54

Sıhhiye/ANKARA



#### SUNUŞ:

**B**ilgi, beceri, barış ve kardeşlik teessüsünde önemli bir yer tuttuğuna inandığımız eğitimin yeri fonksiyonu malûm.

Ancak, aldığı eğitim yardımlarını; araba, mefruşat, yemek ve eğlence faturaları ile hovardaca kullanan bir kısım sendikacıların yanı sıra, işçiyi bilinçlendirmek yerine, tahriklerle kin ve nefret aşılama ve bu amaçla sokağa dökmek maksadıyla eğitimler düzenleyen sendikacıların varlığı da bir vâkiâdir.

Her iki sendikacı tipinin de karşısında olan HAK—İŞ, Sendikalar Mücadelenin gereğine inanan, sağlam inançlı, işinde bilgi ve becerisiyle başarılı olmuş, medeni cesareti ile hakkına hâle getirtmeyen, alınterini sömürmediği gibi kendini istismar ettirmeyen, siyasi ikbâl mücadelesi verenleri omuzunda yükseltmeyen, ülke meselelerinin bilincinde, çağdaş sendikalar mücadelesi ile gerçek demokrasiye inanmış, milli hasletlerle insan haklarına saygılı işçi yetiştirmenin gereğine inanmaktadır.

HAK—İŞ, bu amaçla; eğitimin önemini müdrük olarak hazırladığı Eğitim Projesini mutlak tatbik etmenin samimi inancı ve gayreti içindedir.

Başka sendikaların imkânlarına bir ulûfe gibi sunulan Eğitim Fonundan haklı olarak istifade etmek istiyoruz. Zira, Eğitim Fonu, işçiden kesilen ceza paraları ile oluşuyor. Bunda bizim üyelerimizin de payı bulunduğu göre, biriken milyonlarca liranın amacına ulaşmasına istemek, bunun için de adilane bir pay almak bizim ve üyelerimizin de hakkı olsa gerektir.

Eğitim Seferberliği ilân ettiğimiz bu yıl, tatbik edilecek projemizi, okuyucularımıza özetleyerek sunuyoruz:

Tarih : 28.11.1985

Sayı : 576

Konu : Eğitim Projesi 12.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

İŞÇİ SAĞLIĞI DAİRE BAŞKANLIĞI

ANKARA

1475 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde "işçi ücretlerinden kesilerek ceza paralarının işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere verilmesinin bir kurul tarafından karara bağlanacağı" hükmü getirilmiştir. Yine bu maddeye göre çıkarılan Tüzük; 8. maddesinde kanunda yazılı kullanan konuları için Sendikalar Kanunu uyarınca kurulmuş bulunan mesleki teşekküllere yardım niteliğinde verileceğini açıkça belirtmiştir.

Muhasebenin çoğunluk iddiasına bir teşekküle devamlı verileceği, kanunda ve Tüzükte yazılı olmasına rağmen bu güne kadar ki taleplerimiz mütegalibe zihniyetinin baskını altında menef nazari itibare alınmamıştır. Ancak talepte bulunan teşekküllerin birisi dışındakileri ceza paralarını veremeye yoluyla cezalandırma uygulaması tekelci başkanın tesiri dışına çıkılarak Ülkedeki teşekküle 30.6.1978 tarih ve 8 numaralı karar ile 567510.-R. yardım verilmekle kanun ve Tüzüğe dayandırılmış tek meselin dışında bugüne kadar sürdürülmüştür.

1984 Ocak ayında kurulda talebimiz belli bir miktar yardım verilmesi şeklinde gerekli kararın alınması halinde ne hikmetse daha sonra kurul bu kararından dönmüştür.

Hak—İş 1986 yılında uygulamak istediği eğitim faaliyetlerine ait "Eğitim Projesi"ni hazırlamıştır. Tüzük'ün 9. maddesi gereğince 1986 yılı Ocak ayında Kurulun yapacağı toplantıda görüşülüp mesleki karara bağlanmak üzere 10 nüsha halinde bu yazımız ekinde "Eğitim Projesimiz" tekdüm olmuştur.

Konfederasyon olarak maddi imkânlarımızın elverdiği ölçüde işçi eğitimini 1986 yılında yolumuza bildiğimiz kadar ilerletmek kararındayız. Ceza kesintileri içinde Hak—İş üyesi işçilerin okumaları bulundukları gerçeklerden hareketle Konfederasyonumuza yapılacak yardım miktarının çokluğu için Eğitim Projesimizi daha geniş olarak gerçekleştirmeye imkânına kavuşacağız.

Ocak 1986 toplantısında, geçmiş yıllarda zararlı reddedilmiş taleplerimizin telafisi de 1986 yılında tutularak Hak—İş Eğitim Projesi'nin değerlendirilmesini ve ceza paralarından gerekli miktarın da yardım yapılmasını taleplerimize arz ederiz.

**İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraları kullanmaya yetkili kurul 1986 Ocak ayında toplandı. HAK—İŞ'in Eğitim Projesi, ilgili kurula tüzükte belirtilen süre içerisinde sunuldu. Şimdi "hakça" dağıtılması bekleniyor.**

E K İ

10 Takım Eğitim Projesi

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞÇİ SAĞLIĞI DAİRE BAŞKANLIĞI  
28.11.85  
Bilgi için ilgili birime yazın

### HAK—İŞ EĞİTİM PROJESİ

Hak—İş Konfederasyonu; bugün ülkemiz insanlarının, kurumlarının ve kuruluşlarının karşılaştıkları müşküllerden ve içine düşürüldükleri kötü şartlardan kurtulup, daha iyi imkan ve devamlılık arzeden müreffeh hayat seviyesine yükselebilmelerini sağlayacak köklü tedbirlerin başında Eğitim'in geldiği inancındadır. 1976 yılından bu yana bütün vatan sathında, Türk Sendikacılık hareketinde yeni bir çığır açmış ve her geçen gün daha da güçlenerek

faaliyetlerini sürdüren, işçilerimiz için yepyeni bir ses ve gönül verilip bağlanılan teşkilat olarak Hak—İş, Eğitim'i, işçiyi verebildiği bir çok hizmetlerinin en iyisi ve en yararlısı olarak görmektedir.

#### EĞİTİM GÖRÜŞÜMÜZ:

a- Genelde Eğitim Görüşümüz: HAK—İş Ülkemizde bugüne kadar tatbik edilmiş bulunan Millî Eğitim Politikasının temelden yanlış olduğu görüşündedir. Zira, uygula-

nan genel eğitim politikası, gerek 12 Eylül öncesi yaşanan vahim olayların, gerekse halen toplumda yaşanan ahlâkî çöküntü ve sosyal bunalımlar ile her gün basına yansıyan yüzlerce hadisenin, diplomalı olduğu halde boş gezen milyonlarca işsiz ve saymakla bitirilmeyecek kadar olumsuzlukların asıl nedeninin uygulanan eğitim politikası olduğu görülmüştür.

#### b- İşçi Eğitimi Görüşümüz:

Ülke meselelerine genel bakıştan, sosyal hayatın zarurî bilgilerine ve bilhassa istikbalde erişilecek hedefler hakkında doğru kanaatlere kadar her sahada işçilerimizin Millî ve Manevî kültürümüz içinde bütünlüştürülmesi Millî Eğitim'in olduğu kadar Sendikalara da düşen önemli bir vazifedir.

İşçiye yalnızca "bir üretim makinası" olarak bakılmaması gerekir. İşçinin midesi, gönlü ve beyni olan bir "insan" olduğu gerçeğinin göz önünde tutulması, eğitim faaliyetlerinin mihenk noktası olmalıdır.

HAK-İŞ Konfederasyonu ve üyesi Sendikaların teşkilâtlandığı iş-

yerlerinde işçilerin meslekî bilgi, görgü ve tecrübesini artırmak, produktivitenin artmasını temin etmek, millî ve manevî duygularını geliştirmek, işçi-işveren ilişkilerinde bugüne kadar yerleştirilen "düşmanlık" yerine "nimet-külfet dengesine dayanan kardeşlik" in tesisini eğitim projemizin esasını oluşturmaktadır.

Bugüne kadar kendi imkânları ölçüsünde eğitim hizmetlerini seminer, kitap, yayın vs. broşürlerle sürdüren HAK-İŞ ve üyesi Sendikalar, büyük bir gayret ve disiplinle sürdürdükleri çalışmalarını, bundan böyle aşağıda sunulan "Eğitim Projesinin aksamadan uygulanmasını sağlayarak yürütmek amacındadırlar.

Ancak, projenin tüm olarak uygulanması maddî imkânlarımızın geliştirilmesi ile mümkün olacaktır.

HAK-İŞ'in 1986 yılında gerçekleştirmek maksadıyla plânlanmış olduğu ve uygulanabilirlik esasına göre programlarını yaptığı Eğitim Çalışmalarında işçimizin yaşamak ve çalışmak için ihtiyaçlarının en zorlu olanlarının hemen yanında ka-

bul ettiğimiz Eğitim ihtiyacının da verilebilmesi esas gaye ittihaz edilmiştir.

Eğitim Projemiz aşağıda önce anahtarlarıyla, daha sonra da detayları ile izah olunacağı vechile üç ana bölüm halinde plânlanmıştır.

**BİRİNCİ BÖLÜM'**de Eğitim Kısımları, **İKİNCİ BÖLÜM'**de Eğitim Yapılışı ve **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM'**de de Eğitim Maliyetleri bulunmaktadır.

#### 1. BÖLÜM

Birinci Bölüm: A- Genel Eğitim, B- Geliştirilmiş Eğitim Seminerleri, C- Konferans ve Paneller, D- Eğitim Araç ve Gereçleri vardır.

#### A- GENEL EĞİTİM:

1- İşçi Eğitimi: Bu kısımda Sendika üyesi olan işçilere, seviyelerini okur-yazarlığın üstüne çıkaracak genel bilgiler, genel bilgi seviyeleri yükselmiş olanlarına iyi birer işçi-iyi birer vatandaş oluncaya kadar öğretilecek, ayrıca temel Sendika bilgileri ile her gün lâzım olabilecek esas bilgiler verilecektir.

1- a) Genel düzey Eğitimi,

## HAK-İŞ TÜRKİYE HAK İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU



### EĞİTİM PROJESİ

#### Birinci Bölüm

#### EĞİTİM

#### A.GENEL EĞİTİM

3

#### YÖNETİCİ EĞİTİMİ

- 1- a) Yönetici Kimdir, Nedir?
- b) Çalışma Hayatı, Mevzuatı Bilgileri
- c) Ekonomi Temel ve Uygulama Bilgileri
- d) Toplu Sözleşme Düzeni
- e) Mali Konular ve Denetim
- 2- a) Sendika Yönetiminin Görevleri
- b) Sendikaların Kabul Ettirilmesi
- c) Sendika İçi İlişkiler
- d) Sendikalararası İlişkiler
- 3- a) Ülkemizde Sendikacılık
- b) Başka Ülkelerde Sen. Hareket ve Sendikalar
- c) Sendikalara Musallat Zararlı İdeolojiler
- d) Genel Sendikal Politika
- 4- a) Çalışma Mevzuatı Tatbikatı ve Aksaklıklar
- b) 1475 Sayılı İş Kanunu ve Diğer İş Yasaları
- c) 2821 Sayılı Kanun ve Tatbikatı
- d) 2822 Sayılı Kanun ve Tatbikatı
- e) Sosyal Güvenlik Konuları
- f) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tatbikatı

2

#### TEMSİLCİ EĞİTİMİ

- 1- a) Temsilci ve Görevleri
- b) Sendika-Temsilci İlişkileri
- c) Temsilci-İşçi İlişkileri
- d) Temsilci-İşveren İlişkileri
- 2- a) İş Hayatı ile İlgili Hükümler
- b) Genel Ekonomik Durum
- c) İşyerinin Ekonomik Durumu
- d) Verimin Arttırılması
- e) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bilgileri
- 3- a) Bölge Temsilcileri Eğitimi
- b) Bölge Temsilcilik Görevlilerinin Eğitimi
- c) Şube Personeli Eğitimi
- d) SSK ile İlgili Konularda Bilgiler

1

#### İŞÇİ EĞİTİMİ

- 1- a) Genel Düzey Eğitimi
- b) İyi İşçi-İyi Vatandaş
- c) Sendika Bilgileri
- 2- a) Arayış ve Çalışma Hayatı
- b) İşçi-İşveren İlişkileri
- c) Ekonomi Bilgileri
- d) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bilgileri

- b) İyi işçi-iyi vatandaş,
- c) Sendika bilgileri
- 2- a) Anayasa ve Çalışma

#### Hayatı

- b) İşçi-İşveren ilişkileri
- c) Ekonomi Bilgileri
- d) İşçi Sağlığı ve İş güvenliği

#### bilgileri

II- Temsilci Eğitimi: Bu kısımda sendika işyeri temsilcilerine, baş temsilcilere, Bölge Temsilcilerine, Bölge ve Şube Temsilcilik görevlilerine aşağıda sıralanan başlıklar altındaki bilgiler verilecek, mevcut bilgileri artırılıp kuvvetlendirilecek, işçi ile işyeri-Sendika arasında sağlam köprü görevi gördürülmesi sağlanacaktır.

- 1- a) Temsilci ve Görevleri,
- b) Sendika-Temsilci ilişkileri
- c) Temsilci-İşçi ilişkileri
- d) Temsilci-İşveren ilişkileri
- 2- a) İş Hayatı ile ilgili Hükümler

- b) Genel Ekonomik Durum
- c) İşyerinin Ekonomik Durumu
- d) Verimin artırılması
- e) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

#### Bilgileri

- 3- a) Bölge Temsilcileri Eğitimi
- b) Bölge Temsilcilik Görevlilerinin Eğitimi
- c) Şube Personeli Eğitimi
- d) SSK ile İlgili Konularda Bilgiler

III- Yönetici Eğitimi: Bu kısımda Sendika yönetiminde görev almış yöneticilerin, temel Sendikal konuların üstünde, Sendikalar ve üst kuruluşlarla, muhatap bakanlıklar, bölge ve il müdürlükleri ile işverenlerle ve işveren kuruluşları ile, Eğitim ve Öğretim Kurumları ile, Mülkî, Askerî ve İdarî âmirliklerle olan münasebetlerin normal ve ahenkli bir şekilde yürütülmesi, işçiler üzerindeki müessiriyet ve faydalı hizmetlerinin artması ve idamesi konularında bilgi, görgü ve tecrübe sahibi olmalarını, toplumda saygınlık kazanmalarını temin edecek eğitimler aşağıdaki başlıklar altında verilecektir.

- 1- a) Yönetici Kimdir, Nedir?
- b) Çalışma Hayatı Mevzuatı Bilgileri
- c) Toplu Sözleşme Düzeni
- d) Malî Konular ve Denetim

- 2- a) Sendika Yönetiminin Görevleri
- b) Sendikaların Kabul Ettiği

- c) Sendika-İşçi İlişkileri
- d) Sendikalararası İlişkiler
- 3- a) Ülkemizde Sendikacılık
- b) Başka Ülkelerde Sendikal Hareket ve Sendikalar
- c) Sendikalara Musallat Zararlı İdeolojiler

- d) Genel Sendikal Politika
- 4- a) Çalışma Mevzuatı Tatbikatı ve Aksaklıkları
- b) 1475 Sayılı İş Kanunu, Diğer İş Yasaları Tatbikatı

- c) Sosyal Güvenlik Konuları
- d) 2821 Sayılı Kanun ve Tatbikatı
- e) 2822 Sayılı kanun ve Tatbikatı
- f) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tatbikatı

IV- Üst Düzey Sendika Eğitimi: Bu kısımda aşağıda sıralanan konularda yüksek seviyede dersler ve tartışmalarla, binler ve yüzbinlerce işçinin zaman gelip mes'uliyetini ve temsil görevini yüklenen yönetici-

## İkinci Bölüm

## Üçüncü Bölüm

### B. GELİŞTİRİLMİŞ SEMİNERLER

### C. KONFERANS VE PANELLER

### D. EĞİTİM YAYINLARI

### E. EĞİTİM ARAÇ VE GEREÇLERİ

### EĞİTİMİN YAPILIŞI

### EĞİTİM GİDERLERİ

#### A- Eğitimin Yapılacağı Yerler ve Tarihleri

- 1- Eğitim Bölgeleri
- 2- Eğitim Salonları
- 3- Eğitim Süreleri
- 4- Eğitim Tarihleri

#### B- Eğitime Katılacaklar ve Durumları

#### C- Eğitimi Yapıtıracak Uzmanlar ve Görevlileri

- 1- Üniversite-Yüksek Okul Öğretim Görevlileri
- 2- Konu Uzmanları
- 3- Sendika Uzmanları
- 4- Eğitim Görevlileri

#### D- Eğitim Teknikleri

- 1- Eğitim Teknikleri
- 2- Sertifika-Bitirme Belgeleri

#### A- Eğitim Çalışmalarının Maliyet Hesabı

#### B- Eğitimin Genel Maliyet Toplamı

4

## ÜST DÜZEY SENDİKA EĞ.

- 1- Ülke Sorunları ve Sendikal Hareket
- 2- Çalışma Hayatı ve Ekonomik Gerçekler
- 3- Uluslararası Sendikal Kuruluşlar ve Diğer Teşk.
- 4- Diğer Ülkelerde Sendika Hareketleri
- 5- Karşılaştırmalı Sendika-T.İ.S.-Grev Mevzuatı
- 6- Türk İnsanı ve Sendikal Hareket

lerin ülke bütünlüğü ve bölünmezliği şuru içinde Türk Milletine ve vatanına Sendika Siyaseti yoluyla çok daha iyi hizmet verebilmesinin idrakine ve olgunluğuna varmalarını ve hazmetmelerini sağlayacak bilgiler verilecektir.

1- Ülke Sorunları ve Sendikal Hareket

2- Çalışma Hayatı ve Ekonomik Gerçekler

3- Uluslararası Sendikal Kuruluşlar ve Diğer Teşkilâtlar

4- Diğer Ülkelerde Sendika Hareketleri

5- Karşılaştırmalı Sendika T.İ.S. Grev Mevzuatı

6- Türk İnsanı ve Sendikal Hareket

Ayrıca imkan ve şartların uygun ve müsait olması halinde üst düzey yöneticilerinin yabancı dil öğrenebilmelerini temin verimli, devamlı özel kurslar açılması çalışmalarımız da 1986 yılında tatbik edilecek şekilde sonuçlandırılacaktır.

## B- GELİŞTİRİLMİŞ EĞİTİM SEMİNERLERİ:

HAK-İŞ Konfederasyonu Eğitim Seminerlerinde başarılı olmuş takriben 100 üyesi için 7 gün süre ile Ankara'da geliştirilmiş eğitim semineri uygulayacaktır.

Bu Seminerler Ankara'da HAK-İŞ Konfederasyonu Eğitim Salonlarında gerçekleşecektir. seminerlerde şu konular ele alınacaktır: HAK-İŞ'in yapısı, HAK-İŞ Teşkilatlanma ve Toplu Sözleşme prensipleri, İş Kanunu ilgili Tüzük ve yönetmelikler, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt, Dernekler Kanunu ile diğer konular.

İşçileri ilgilendiren yasa ve yönetmeliklerin nerden ve nasıl temin edileceği, nasıl kullanılacağı, Sendika yöneticiliği, Yönetici, Baştemsilci-Temsilci ve üyelerinin görevleri, (Fiş tutmalar, belirli konularda gerekli yerlere başvurmalar, hatalar, aksaklıklar, teşkilatlanma, toplantı ve yönetme, yazışma teknikleri) adım adım toplu sözleşmenin gerçekleştirilmesi, yetki alınması, referandum, Bölge Çalışma Müdürlükleri ile ilgili bilgiler, Toplu pazarlıkta temel hedefler, işveren örgütlerinin Toplu İş Sözleşmesinden önceki çalışmalar, taslak hazırlanması, müzakere safhaları, üyelere bilgi verme, uyumsuzluklar, grev ve çeşitleri, grev görevlileri, Sendikanın grev fonu, işverenlerin grev lokavt fonu özel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği, SSK, YHK, Mali sorunlar, fişlerin açıklanması, ücret fişlerinin doldurulması, kıdem tazminatı, ihbar edilerinin hesaplanması gibi konular.

Ocak 1984 tarihinde toplanan kurul, o tarihteki projemizi değerlendirek katkıda bulunulmasını kararlaştırmış, 16.5.1984 tarih ve 14/750-1/1439-23431 sayılı yazısı ile Banka hesap numaramızı istemişti. Kurulca HAK-İŞ'e verilmesi kararlaştırılan 3 Milyon TL'nin ödenmesinden daha sonra gerekçesiz olarak vaz geçildi. Haklı olarak sorularımıza cevap verecek bir yetkili arıyoruz; HAK-İŞ'e bağlı sendika üyelerinden ceza paraları kesilmiyor mu?

## C- KONFERANS VE PANELLER

HAK-İŞ, İşçileri ilgilendiren temel sorunlar üzerine teknik konularda sık sık açık oturum yada konferanslar düzenleyecektir.

İlk Plânda:  
Sosyal Güvenlik Sorunları SSK,  
Konut Sorunu,  
Beslenme ve Sağlık  
İşçi sağlığı ve İş Güvenliği,

Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye'de gelir dağılımı, vergiler, Türkiye'de ücretler, Türkiye'de işsizlik sigortası, gibi konuların işlenmesi planlanmıştır.

## D- EĞİTİM YAYINLARI:

İşçilerin meslekî ve sendikal konularda seminer yoluyla eğitimi, çeşitli yayınlar ile de kalıcı duruma getirilmelidir. Genel olarak işlenen konular, konularına göre kitapçıklar halinde basılarak işçilere ücretsiz dağıtılacaktır.

**Hak-İş Eğitim Projesinin eğitim araç ve gereçleri (E) ile 2. Bölümde eğitim yapılışı, 3. bölümdeki Eğitim giderleri kısmı burada yer almamıştır.**

**Yasaların Türk Sendikacılığının gelişimine sağladığı imkânların 'Hak'ca dağıtılması dileğiyle...**

## İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluşu ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzük (İlgili Maddeler)

### Kapsam:

Madde 1— İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraların nerelere ve ne kadar verileceği hakkında karar verme yetkili kurulun, kimlerden teşekkül edeceği nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı bu Tüzükte belirtilmiştir.

### Kurulun teşekkülü:

Madde 3— Kurul

a) Çalışma Bakanının başkanlığında,

b) Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürü, Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü Müdürü, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi Müdüründen, bunların, özürü sebebiyle görevlerinin başında bulunmamaları halinde yerlerine bakan görevlilerden,

c) Bünyesinde en çok işçi bulunduran en üst derecedeki kuruluşunun yönetim kurulunca, değişik iş kollarından seçilerek iki işçi temsilcisinden,

d) Bünyesinde en çok işveren bulunduran en üst derecedeki işveren kuruluşunun yönetim kurulunca değişik iş kollarında seçilecek iki işveren temsilcisinden teşekkül eder.

İşçi ve işveren kuruluşları, seçtikleri temsilci sayısı kadar yedek temsilci seçerler. Asıl ve yedek temsilcilerin görev süreleri iki yıl olup yeniden seçilebilirler.

**Ceza paralarının kullanılacağı yerler:**

Madde 7— Toplanan ceza paraları, işçilerin;

a) Mesleki eğitimleri,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimleri,

c) Sosyal hizmetleri için kullanılır.

Bir takvim yılı içinde toplanan paraların %75'i (a) ve (b) bentlerinde %25'i (c) bendinde belirtilen amaçlar için tahsis edilir.

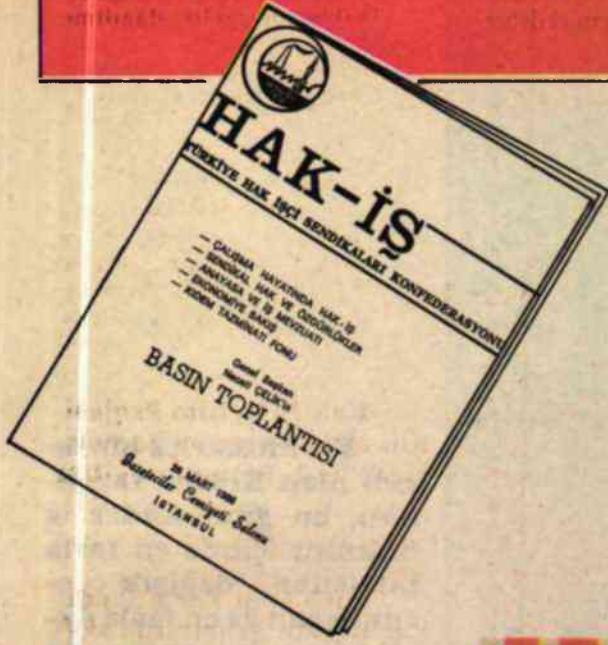
**Yardımdan faydalanacak kuruluşlar:**

Madde 8— Ceza paraları 7 nci maddede belirtilen amaçlar için kullanılmak üzere;

a) 274 sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca kurulmuş bulunan mesleki teşekküllere,

b) İşçilerin mesleki eğitim veya iş sağlığı ve güvenliği konularında faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına,

c) İşçilerin sosyal hizmetleri ile ilgili faaliyet gösteren kamu kuruluşlarına yardım niteliğinde verilir.



Genel Başkan Necati ÇELİK:

## TEMEL HAKLARIMIZI GASBEDEN DÜZENLEMELER YASALARDAN ÇIKARILMALIDIR

İstanbul Gazeteciler Cemiyeti'nde 25 Mart 1986 günü bir Basın Toplantısı yapan Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Necati ÇELİK: "6 Nisan'da Tepebaşı Gazinosunda, Özgürlüklere, Sosyal Devlet ilkesine, Hukukun üstünlüğü ilkesine sıkı sıkıya sahip çıktığımızı tüm dünyaya haykıracağız" dedi.

Beraberinde Hak-İş yönetim kurulu üyeleri ile kurultay yürütme komitesi olduğu halde İstanbul Gazeteciler Cemiyeti'nde yaklaşık 1,5 saat süren bir basın toplantısı yapan Genel Başkan Necati ÇELİK "6 Nisan 1986 tarihindeki 1. İşçi Kurultayına Türkiye'nin muhtelif illerinden gelen 300 civarında işçilerden oluşan kurultay delegesi arkadaşlarımız katılacaklardır. Ayrıca yer geniş olduğu için illerden ve İstanbul'dan da 3000 işçi kurultaya davet edilmişlerdir. Bu toplantıda bizzat işçinin kendisi konuşacak. İlgililer-lütfederlerse-çalışma hayatının ve işçinin sorunlarını bizzat kendi sesinden dinleyeceklerdir" dedi.



Kurultayla ilgili hazırlıkları tamamladığını belirten ÇELİK, bundan böyle her yıl işçi kurultayı toplayarak sorunları mümkün mertebe birinci ağızdan dile getirmeye çalışacaklarını, suskun yüreklerin haykıran sesini bundan böyle aracısız, tercümesiz, tevilsiz duyurmaya kararlı olduklarını belirtti.

Delegeler arasından seçilecek konuşmacılar 15 ayrı konuda çalışma hayatının, sendikaların ve işçilerin problemlerini dile getirecekler. Daha sonra bir kitapta toplanacak konuşmalar, Devlet erkânı, üniversiteler, basın kuruluşları ve ilgili diğer yerlere dağıtılacak. Ayrıca işçi kurultayında yapılan konuşmalar, düzenlenecek bilimsel toplantılarda da gündeme getirilecek, yada konuşmalar çerçevesinde belirginleşen sendika ve işçi sorunları ile ilgili bilimsel toplantılar düzenlenecektir.

Genel Başkan, Necati ÇELİK'in Basın Toplantısında verdiği bilgiye göre 3000 civarında işçinin katılması ve toplantının büyük bir disiplin ve ciddiyet içerisinde geçmesi bekleniyor.

Genel Başkan ÇELİK, çeşitli ülke sorunları, Demokratik hak ve özgürlükler, Anayasa ve İş Mevzuatı, genel ekonomik durum, emeklilik ve Kıdem Tazminatı arabaşlıkları ile sürdürdüğü konuşmasının sonunda, basın mensuplarının çeşitli sorularına cevaplar verdi.

# KIDEM TAZMİNATI VE KIDEM TAZMİNATI FONU

1. Tanımlar
2. Başlangıcından Bugüne Kıdem Tazminatı
3. Kıdem Tazminatı Fonu Tesisi Çalışmaları
4. Görüşler

● İhsan SORGUN

**Yarım asırlık bir tarihi olan Kıdem Tazminatı, bu güne kadar iş hukuku içinde en fazla tartışılan, değişik yorumlanan ve en fazla düzenlenen yapısıyla bu günlerde yine gündemde. Gündemin maddesi: "Kıdem Tazminatı, Fon Tasarısı".**

Gündemdeki konu üzerinde durmadan önce Kıdem Tazminatı'nı tanımlarını ve tarihi gelişimini kısaca ön bilgi olarak hatırlatmak faydalı olacaktır.

## I — TANIMLAR

Kıdem Tazminatı'nın tanımı hususunda görüşler ve yorumlar çok çeşitli olarak ortaya çıkmaktadır.

Bunların teferruatına girmeden bu güne kadar belirgin olarak ortaya çıkan görüşleri ana başlıklar halinde görelim:

- İşçinin ücretinin ileride iş sözleşmesi sona erdiği zaman ödenecek bir parçasıdır.
- İşçinin yıpranması karşılığıdır.
- İşçilerin işyerine bağlılıklarının karşılığıdır.
- İşçinin işini kaybetmesi karşılığında işsizlik sigortasıdır.

Birbirinden çok farklı olarak ortaya çıkan bu görüşler karşısında HAK-İŞ'in ortaya getirdiği görüş ise şu:

— Hizmet akdinden doğma, nev'i şahsına münhasır bir müessesese. (Hak-İş/4. Büyük Genel Kurulu Çalışma Raporu-Sh:118)

— Hak edilen, ancak alınması sonraya bırakılan kazanılmış hak (Hak-İş/3.2.1986 tarihli Basın Toplantısı Metni-Sh:6)

Tanımı ve yorumu ne olursa olsun, yarım asırlık tatbikatıyla işçinin belirgin bir hakkı olarak yerleşen Kıdem Tazminatı'nın tarihi gelişimini de kısaca görelim.

## II — BAŞLANGICINDAN BUGÜNE KIDEM TAZMİNATI

### 1) 1936/3008 Sayılı Birinci İş Kanunu

Kıdem Tazminatı, ilk olarak 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilen ve 15.6.1936 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde "bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, 5 seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat verilir" şeklinde yer almıştır. Bu kanun ile "Kıdem Tazminatı" adı zikredilmemiştir. Bu şekliyle uzun süre "kendi isteği ile ayrılan işçiye tazminat verilir-verilmiyeceği" ihtilafı 1948'de Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile "gerek işçi, gerek işveren tarafından fesihte tazminatın verilmesi gerektiği" hüküm altına alınmıştır.

### 2) 1950/5518 Sayılı Kanun

25 Ocak 1950'de 5518 Sayılı Kanunla 3008 sayılı Kanunun 13. maddesi değiştirilerek Kıdem Tazminatındaki süre 5 yıldan 3 yıla indirilmiş, buna karşılık getirilen sınırlama ile belli koşullarda (Sağlık nedenleri, ahlâk ve iyi niyet kurallarına işverenin uymaması, askerlik hizmeti dolayısıyla) tazminat ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

### 3) 1952/Bakanlar Kurulu Kararı

3008 sayılı İş Kanunu'nun 5518 sayılı Kanun ile değişik 2. maddesinin "C" fıkrasına göre, Bakanlar Kurulu'nun 29.4.1952 tarihli kararıyla kapsam genişletilerek, işyerlerinde kapsama alınacak en az 10 işçi, duruma göre 4-9 işçi olarak değiştirilmiştir.

#### 4) 1952/5868 Sayılı Kanun

8 Şubat 1952 tarihli 5868 sayılı Kanun ile "işçinin emeklilik veya toptan ödeme nedeniyle iş akdinin sona ermesi" durumunda da kıdem tazminatının ödeneceği hükmü getirilmiştir. Tazminatın hesabında 1.4.1950 tarihinden önceki hizmetlerin temel alınması esası yer almıştır.

#### 5) 1967/931 Sayılı İkinci İş Kanunu

1961 Anayasası'na göre İş Kanunu da yeniden düzenlenmiştir. 12.8.1967 tarihinde 931 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bu Kanunda, Kıdem Tazminatı müstakilen adı zikredilerek 14. maddede düzenlenmiştir.

Yeni getirilen düzenleme fazla bir farklılık göstermemiş, sadece "işçinin ölümü durumunda tazminatın varislerine ödenmesi ve 6 aydan fazla olan sürelerin yıla tamamlanması" hükümleri ilave edilmiştir.

#### 6) 1971/1475 Sayılı Üçüncü İş Kanunu

931 sayılı İkinci İş Kanunu fazla yürürlükte kalamadan Anayasa Mahkemesi'nce 1970'de iptal edilerek hazırlanan 1475 sayılı İş Kanunu 1 Eylül 1971 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1475 sayılı Kanun Kıdem tazminatı ile ilgili teknik bazı ilâveler dışında önemli olarak sadece "15 günlük sürenin toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilirliği" hükmünü getirmiştir.

#### 7) 1975/1927 Sayılı Kanun

1475 sayılı Kanunda önemli değişiklikler yapan ve 12.7.1975'de yürürlüğe giren 1927 sayılı Kanun, Kıdem Tazminatı ile ilgili olarak önemli yenilikler getirmiştir. Bunlardan başlıcaları:

— 16.maddenin III. bendinde belirtilen "Zorlayıcı Sebepler" nedeniyle iş akdini fesh eden işçi tazminat alabilecektir.

— Malüllük aylığı için başvurma durumunda da tazminat ödenecektir.

— 3 yıl çalışma şartı kaldırılarak, 1 yıl çalışma şartı getirilmiştir.

— 15 günlük tazminat ödemesi 30 güne çıkarılmıştır.

— İşyeri devirlerinde, devreden ve devralan işverenlere müştereken sorumluluklar yüklenmiştir.

— Kamu kuruluşlarındaki hizmetlerin birleştirilmesi esası getirilmiştir.

— Kıdem Tazminatı hesabına esas ücret ile ilgili açıklık getirilmiştir.

— Kıdem Tazminatına ilk bu kanun ile tavan konmuştur. Buna göre; tazminatın tutarı uygulamadaki asgari ücretin 7,5 katından fazla olamayacaktır.

Kıdem Tazminatı ile ilgili bir "FON" kurulması, bunun için kanun hazırlanması yer almıştır.

#### 8) 1980/2320 Sayılı Kanun

1927 sayılı Kanun değişikliği ile getirilen Kıdem Tazminatı'nın "Anayasaya aykırı" bulunarak Anayasa Mahkemesi tarafından 14.4.1979 tarihinde biçim yönünden iptal edilmesi ve yerine 1 yıl içinde yeni

Kanunun çıkarılması kararından sonra, ancak 17.10.1980 tarihli 2320 sayılı Kanun çıkarılmıştır.

Bu kanunla getirilen tek yenilik "tazminatın vergi dışı bırakılması ve sınırı aşan ödemelerde kesin cezai müeyyideler konulmasıdır.

#### 9) 1981/2457 Sayılı Kanun

1475 sayılı İş Kanunu'nun Kıdem Tazminatı'nı düzenleyen 14.maddesi üzerinde 5.5.1981 tarih ve 2457 sayılı Kanun ile yeni değişiklikler yapılmıştır. Bunlar;

— 2320 sayılı Kanun ile getirilen "Bu kanunun neşri tarihinden..." ibaresi yerine "12.7.1975 tarihinden itibaren" kaydı getirilmiştir.

— Tazminatın, İş Kanunu'nun kapsamındaki kişilere farklı uygulanmaması için hüküm getirilmiştir.

— Tazminatın vergilendirilmesi ile ilgili yeni hükümler getirilmiştir.



Bu solgun yüzlerin zoraki tebessümü, Tasarı'nın bu şekliyle yasallaşması halinde de devam edebilecek mi?

#### 10) 1982/2762 Sayılı Kanun

Kıdem tazminatındaki tavanı yeniden düzenleyen 10.2.1982 tarihli 2762 sayılı Kanun ile tazminatın asgari ücretle bağı kopararak yerine "Devlet Memurları Kanunu'na tâbi en yüksek devlet memurunun Emekli Sandığından alacağı bir hizmet yılı karşılığı olan emekli ikramiyesini geçmeyecektir." hükmü getirilmiştir.

#### 11) 1983/2869 Sayılı Kanun

29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun'da Kıdem Tazminatı ile ilgili iki açıklayıcı hüküm daha getirilmiştir. Buna göre;

— Tazminata esas ücretin "Çıplak Ücret" değil "Giydirilmiş Ücret" olacağı, yani ücret'in yanı sıra işçiyeye çeşitli nedenlerle sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün bütün hakların hesapta dikkate alınması gerektiği hükmü getirilmiştir.

— Tazminatın ödenmemesi ve geciktirilmesi durumlarında açılacak dava sonunda yargıç gecikme süresi için mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedebilecektir.

Yukarıda belirtilen tarihi seyri içinde kıdem tazminatının ilk yıllarda olan dar çerçevesinin, 1970'li yıllarda iyileşerek genişlediği 1980'den sonra ise bir geriye gidiş dönemine girildiği açıkça görülmektedir. Sık sık tâdile uğrayan bu yapıyla kıdem tazminatının halen istikrara kavuşturulamamış olması, bilhassa son dönemde işçi aleyhine bir gerileme görülmesi işçi kesimini devamlı endişe içinde bırakmıştır.

### III— KIDEM TAZMİNATI FONU TESİSİ ÇALIŞMALARI

Fon kurulması ile ilgili ilk resmi düzenleme Kıdem Tazminatında önemli değişiklikler yapan 12.7.1975'de yürürlüğe giren 1927 sayılı Kanunda yer almıştır. Bu düzenleme içinde fonla ilgili olan hükümler aynen şöyledir:

“İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malûllük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hissedenden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir”

“Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir”.

1927 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanununun 14.maddesi olan Kıdem Tazminatı maddesinin içine konulan bu hüküm üzerinden 10 yıl geçmesine rağmen halen ortaya elle tutulur bir düzenleme getirilememiştir.

İlk olarak 1977 yılında Çalışma Bakanlığı tarafından bu hükme dayanılarak “Kıdem Tazminatı Fo-

nu Kurulmasına İlişkin Kanun Tasarısı” hazırlanmış fakat fiiliyata geçirilememiştir.

Konunun ikinci defa ele alınışı mevcut hükümetce olmuştur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sürekli kurulları arasında yer alan Çalışma Meclisi bu konuda 16 Temmuz 1984 tarihinde toplanmıştır. 7. Çalışma Meclisi'nin bu toplantısında Bakanlığın hazırladığı taslak, Meclisi oluşturan İşçi, İşveren, devlet ve Üniversite temsilcilerinin incelemesine sunulmuştur. 26-27 Temmuz tarihlerinde yapılan ikinci toplantıda konu tartışılarak oy birliği ile fonun kurulması kararlaştırılmış, mutabık kalınan hususlar bir deklarasyonla kamuoyuna açıklanmıştır. Yayınlanan deklarasyon ile “Fonun kurulması ile işçi haklarında bir kayba sebebiyet verilmeyeceği, işverenlerin yeni ödemelerle külfete sokulmayacağı, işçinin-iş ve işyerinin güvenliğinin sağlanacağı, fonun en iyi ve rantabl işletileceği...” hususlarında mutabık kalındığı vurgulanmıştır.

Ortaya getirilen tasarı sendikalar tarafından yoğun bir tepki ile karşılandı. Genelde fonun kurulmasına taraftar olan işçi kesiminin ortaya çıkan taslaktan tatmin olmadığı, kazanılmış hakların geriye götürülmesi endişesi devamlı söylendi. Üniversite kesiminde de getirilen tasarıya karşı olumlu bir yaklaşım görülmeince başlatılan çalışmalar uzun bir süre akamete uğramış oldu.

Uzun süren bir boşluktan Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili kurul üyeleri 25 Şubat 1986 tarihinde tekrar bir araya geldiler. Bu toplantı ile ortaya yine net bir durum çıkmadı. Daha önce ortaya getirilen görüşlerin aynen tekrarı olunca Bakanlığın yeniden bir

## ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

### KIDEM TAZMİNATI FONU TASARISI TASLAĞI

#### BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

##### Amaç

Madde 1— Bu Kanunun amacı; kapsamına giren kişilere veya hak sahiplerine Kanunda belirtilen esaslara göre kıdem tazminatı ödenmesini sağlamaktır.

##### Kapsam

Madde 2— Bu Kanun; İş Kanunlarına tâbi işçiler ve 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tâbi olarak çalışanlar ile bunları çalıştıranlara uygulanır.

Yukardaki fıkra kapsamına girmemekle birlikte;

a) Zorunlu olarak Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına girerler,

b) Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunlara göre kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak çalışanlardan özel kanunlarında kendilerini T.C. Emekli Sandığı ile ilişkilendirmeye ait hüküm bulunması sebebiyle emekli ikramiyesine hak kazanacak olanlar, ile bunları çalıştıran ve isteğe bağlı olarak bu Kanun hükümlerinden faydalanmak isteyenler haklarında da bu Kanun hükümleri uygulanır.

#### Tanımlar

Madde 3— A— Bu Kanun bakımından;

a) İş Kanunlarına tâbi olarak “işçi”;

b) 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tâbi olarak “memur”;

istihdam edenlere “çalıştıran” denir.

B— Bu Kanunda; Kıdem Tazminatı Fonu “Fon” ve Sosyal Sigortalar Kurumu da “Kurum” olarak adlandırılır.

#### İKİNCİ BÖLÜM Kuruluş ve Yönetim

##### Fonun kuruluşu

Madde 4— Bu Kanuna göre ödencek olan kıdem tazminatı esas teşkil edecek primlerin toplanması, kıdem tazminatının ödenmesi ve bunlara ait işlemlerin yapılması için “Kıdem Tazminatı Fonu” kurulmuştur.

Fonla ilgili işlemler; Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yerine getirilir.

##### Fonun yönetimi

Madde 5— Fonun yönetimi ile ilgili işler; Yüksek Planlama Kurulunun kararları doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının gözetiminde yürütülür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Fonun yönetimi ile ilgili konularda Yüksek Planlama Kuruluna üye sıfatı ile katılır.

Bu Kanuna göre yapılacak ödemelere esas teşkil edecek primlerin tahsili, tediyesi, takibi ve bu işlemlerin gerektirdiği işlemlerin Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yerine getirilmesi ve Fonun işletilmesi usul ve esasları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükte gösterilir.

##### Fona tâbi olma ve bildirme mecburiyeti

Madde 6— Mecburi olarak bu Kanun kapsamına girenler işe alınmalarıyla kendiliğinden Fon'a tâbi olurlar. Çalıştıranların, Fon'a prim ödeme yükümlülüğü bunların işe alındıkları tarihten itibaren başlar.

Çalıştıranlar; işe alınmaları, bir ay içerisinde Fon'a bildirmek mecburiyetindedirler.

tasarı hazırlaması için çalışmalara ara verildiği açıklandı.

Fonla ilgili son durum bu. Bir gazetecimizin belirttiği gibi çalışmaların herkesin ayrı telden çalması nedeniyle tam bir "sağırklar diyalogu"na dönüştüğü gözleniyor.

#### IV— GÖRÜŞLER

Konuya, Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili bir kısım görüşleri ortaya getirerek son veriyoruz.

Tasarının görüşüldüğü 7. Çalışma Meclisine Üniversiteyi temsilen katılan engin tecrübe ve bilgi sahibi hocalarımızın (Prof. Dr. Kâmil TURAN ve Prof. Dr. Münir EKONOMİ) görüşleri konuya açıklık getirecektir. (Seminer Konuşmaları/21.12.1984)

#### Prof. Dr. Kâmil TURAN'ın Taslak hakkındaki görüşleri:

Taslak bir bütün olarak farklı amaçlar istikametine değerlendirilebilecek niteliktedir. Kıdem Tazminatı Fonu'nun kurulması ile birlikte, Kıdem Tazminatı Müessesesinin bir bütün olarak ihtiva ettiği meseleler halledilmek istendiği takdirde, hazırlanan bu taslağın beklenen hükümleri getirmediği açıkça ortadadır. Taslağın getirdiği sistemden anlaşıldığı kadarı ile. Kıdem Tazminatının arz ettiği diğer meseleler bir tarafa bırakılarak, herşeyden önce işçilerin Kıdem Tazminatından doğan hakları onbeş yıllık bir süre için teminat altına alınmak istenmiştir.

Mevcut Kıdem Tazminatı düzeni açısından bir değerlendirme yapıldığı takdirde, tarafların tenkit ettikleri bazı önemli noktalar üzerinde durmak gerekmektedir. Her şeyden önce, Kıdem Tazminatının

riskinin sigortalanması, Kıdem Tazminatı Fonunun işsizlik sigortasına dönüştürülmesi ve Fonun işçi yatırım fonu haline getirilmesi gibi bir takım sistemlere itibar edilmeden, Fonun emeklilik veren bir kurum haline getirilmesi modeli tercih edilmiştir. Çünkü Fonun işsizlik sigortasına dönüştürülmesi ülkenin iktisadi gücünü aşan ve akılcı olmayan bir yol olarak nitelenmesi, Kıdem Tazminatı Fonunun Sigortalan-

**TURAN:** "Tasarıda, fonun emeklilik ikramiyesi veren bir kurum haline dönüştürülmesi; Kıdem Tazminatının çalışma barışını bozan bir müessese olması keyfiyetini ortadan kaldırmamıştır".

masının Devletin iktisadi ve sosyal görevlerine ters düşmesi, işçi yatırım fonuna dönüştürülmesinin ise bir takım riskleri ihtiva etmesi, model seçiminde isabetli bir kararın verildiğini akla getirebilir.

Ne yazık ki fonun emeklilik ikramiyesi veren bir kurum haline dönüştürülmesi, Kıdem Tazminatının çalışma barışını bozan bir müessese olması keyfiyetini ortadan kaldırmamıştır.

#### Bildirilmeyen işçiler için yapılacak işlem

Madde 7— İşçinin süresi içinde fon'a bildirilmesi halinde Sosyal Sigortalar Kanununa göre Kurum tarafından yapılacak işlemler, Fon bakımından da yapılır.

#### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### Kıdem Tazminatı

#### Kıdem Tazminatı primi alınması

Madde 8— Bu Kanun hükümlerine göre yapılacak ödemeleri ve bununla ilgili giderleri karşılamak üzere Kurum tarafından çalıştırılanlardan "kıdem tazminatı primi" alınır.

#### Primo esas ücretler

Madde 9— Mecburi olarak bu Kanun kapsamına girenler adına çalıştıranlar tarafından Fona ödenecek primin hesabına esas alınacak ücret, 1475 Sayılı İş Kanununun 26'ncı maddesinde belirtilen ücrettir.

İşçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akidden veya kanundan doğan ve devamlılık arzeden haklar da bu ücrete ilâve edilir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri adına Fona ödenecek primin hesabına esas alınacak meblağ ise; emeklilik keseneğine esas alınan aylık tutarıdır.

#### Prim hesabına esas alınacak ücretin sınırı

Madde 10— Bu Kanun gereğince alınacak primin hesabına esas tutulacak kazancın alt sınırı asgari ücretten az; üst sınırı ise, Devlet Memurları Kanununa tâbi en yüksek Devlet Memurunun aylık hesabına esas teşkil eden göstergelye ek göstergesinin %70'inin eklenerek bulunacak meblağın katsayısının çarpımından fazla olamaz.

#### Prim miktarı ve ödenmesi

Madde 11— Yıllık prim miktarı, 9'ncü maddede belirtilen prime esas ücretin bir aylık tutarıdır. Çalıştırılanlar bu miktarı Şubat ve Temmuz aylarında iki eşit taksitle öderler.

Kıdem tazminatı primi, çalıştıranlar tarafından Kurumun ilgili teşkilâtına ödenir. Süresi içinde ödenmeyen primlere, Sosyal Sigortalar Kanununda prim boçları ve 5434 Sayılı T.C.

Emekli Sandığı Kanununda emekli kesenekleri için öngörülen hükümler uygulanır.

Sosyal Sigortalar Kanununun prim belgeleri, primlerin ödenmesi, ödenmeyen primler için düzenlenecek belgeler, prim borçlarına halef alma, teminatın prim boçlarına karşılık tutulması, yersiz olarak alınan primlerin geri verilmesi, işveren ve işveren vekilinin sorumluluğu, üçüncü kişinin aracılığı hakkındaki hükümler, kıdem tazminatı primleri ile ilgili işlemlere de uygulanır.

Çalıştırdıkları işçileri Fona bildirmeyen işverenler, asgari ücretten az olmamak ve bu Kanunda belirtilen değerlendirme nisbetlerine Kurumca uygulanan faiz ve ceza ilâve edilmek suretiyle tahakkuk edecek meblağı ödemekle yükümlüdürler.

Hak sahibi tarafından kesinleşmiş mahkeme kararıyla daha yüksek ücret alındığının isbatı halinde prim, bu ücret üzerinden ve yukarıdaki esasa göre tahakkuk ettirilir.

Belirtilen işlemlerin yapılmasının usul ve esasları 5'inci maddede göre hazırlanacak tüzükte gösterilir.

#### Kıdem tazminatına hak kazanma ve ödenmesi

Madde 12— Her ne sebeple olursa olsun, hizmet akdi sona erenlerin bir yıllık hizmet süresini tamamlayanlar kıdem tazminatına hak kazananlar.

#### A— Ödeme yapılabilmesi;

a) Ölüm halinde kanunî mirasçılığın,  
b) Yaşlılık, emeklilik, malülük hallerinde, aylığın bağlanması veya toptan ödeme yapılması konusunda karar alınmış olmasının,  
c) Bunların dışındaki sebeplerle hizmet akdinin sona erdiğinin, belgelenmesi zaruridir.

B— Ölüm, yaşlılık, emeklilik, malülük sebepleriyle hizmet akdi veya kamu görevi ilişkileri sona erenler ile toptan ödeme yapılanlar dışında kalanlara işsiz kalan ilk 6 aylık süre için Fona ödenmiş primin %40'ını aşmamak ve uygulanmakta olan asgari ücret gözönünde bulundurulmak suretiyle kıdem tazminatına mahsuben işsizlik avansı ödenir.

Zira her şeyden önce 1475 Sayılı İş Kanunu ile 854 Sayılı Deniz İş Kanununun Kıdem Tazminatını ilgilendiren hükümlerine dokunulmamıştır. Bu sebepten ötürü işverenin onbeş yılı aşan hizmetlerde, sorumlulukları aynen devam edecek, işçi ise hak ettiği Kıdem Tazminatınının bir kısmını fondan, geri kalan kısmını ise işverenden tahsil etmek mecburiyetinde kalacaktır. Bu açıdan meseleye bakıldığı takdirde, zaten problemlili olan Kıdem Tazminatı müessesesinin problemleri artacaktır.

Taslak teferruat sayılabilecek birçok noktalarda ıslaha ihtiyaç göstermektedir. Dolayısıyla Yedinci Çalışma Meclisinde ifade edilen bütün hususlar bir değerlendirilmeye tâbi tutulduktan sonra, taslağın noksanlıklarının giderilmesi daha uygun bir sistemin ortaya çıkmasını sağlayabilir.

### Prof. Dr. Münir EKONOMİ'nin Taslak hakkındaki görüşleri:

Tasarı; daha önce hazırlanan kıdem tazminatı fon tasarılarından farklı bir modele ve amaca dayanmaktadır. Bundan önceki tasarılar, temel düşünce yukarıda kısaca gelişmesini, ortaya çıkan sorunlarını açıkladığımız kıdem tazminatını günün şartlarına göre yeni bir düzenlemeye tâbi tutmak ve bu düzenleme çerçevesinde kıdem tazminatını bir fona bağlamak idi. Fonun kurulması ile kıdem tazminatı, işverenler yönünden ödenecek primlerle zaman içinde yükü dağıtılmış ve mali zorlukları hafifletilmiş hale gelecek; işçiler yönünden de ödenmesi gereken halde garanti altına alınmış olacaktır. Yeni tasarıya

baktığımızda amacın bunlar dışına taşıdığı ağırlığın doğrudan bir "fon" oluşturmak olduğu dikkati çekmektedir. Öyle ki, tasarıda kanunun başlığı "kıdem tazminatı fonu" olmasına ve maddelerde kıdem tazminatından söz edilmesine rağmen, gerçekte iş kanunlarında yer alan kıdem tazminatı değil, işçi-işveren ilişkilerinin tamamen dışında kalan memurların emekli ikramiyesini ve hatta isteğe bağlı olarak işçi ve memur sıfatı ile ilgisi bulunamayan herkesi kapsamına alan yeni bir kurum hâline geti-

**EKONOMİ: "Tasarıda temel alınan esaslar ve işleyiş yönünden çok önemli boşluklar, aksaklıklar ve isabetli olmayan düzenlemeler bulunmak tadır".**

rilmek istenmektedir. Durum böyle olunca, tasarı ile düzenlenmek istenilen fon, ne İş Hukukunun bir kurumu ve ne de kıdem tazminatı olarak nitelendirilebilir.

Diğer yandan tasarıda temel alınan esaslar ve işleyiş yönünden çok önemli boşluklar, aksaklıklar ve isabetli olmayan düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlar düzeltilmeden tasarı kanunlaştığı takdirde, görüşümüze göre, amaçlanan fonun hiç bir suretle uygulanması sağlanamaz veya çok büyük güçlüklerle karşılaşılır. Esasen elimizdeki tasarıda başlığında "Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı" denilmekte ve "taslak" kelimesi bu husustaki çalı-

Avans alanlardan 10 yıl süre ile Fon kapsamı dışında kalanlara tazminatlarının bakiyesi, avans almamış olanlara ise tazminatlarının tamamı ödenir.

Kendisine avans ödemesi yapılan kimsenin işe girdiği tarihten itibaren 6 ay içerisinde aldığı avansı Fona iade etmesi halinde eski hizmeti kıdem tazminatı hesabında nazara alınır.

C— Fon tarafından ödenecek kıdem tazminatı tutarı; çalışana adına Fonda birikecek primlerin her yıl, bir önceki yılın ücretleri geçirme endeksi ile aynı yılın Milli gelirindeki artış oranı ve Fonun büyüme ve yatırımlarda kullanıma imkânları dikkate alınarak Yüksek Plânlama Kurulu tarafından belirlenecek ve Bakanlar Kurulunca aynen veya değiştirilerek kabul olunacak katsayı ile çarpımından elde edilecek miktardır.

#### Hakkın düşmesi

Madde 13— Hakkı doğuran olay tarihinden itibaren 10 yıl içerisinde Fona başvurarak kıdem tazminatının ödenmesini istemeyen haksahibinin hakkı düşer.

Fon, ancak hakkın doğumu tarihindeki kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür.

#### Yeniden çalışma

Madde 14— Kıdem tazminatını aldıktan sonra yeniden işe başlanması halinde Fon ile ilişki yeniden ve kendiliğinden doğar.

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

#### Harç ve damga vergisi muafiyeti

Madde 15— Bu Kanunun uygulanmasından Fon veya ilgili kişi veyahut kuruluşlar tarafından yapılan bütün işlemlerle, bu işlemler için ilgililere verilmesi veya onlardan alınması gereken her türlü evrak ve belgeler ve bunların suretlerinden, harç ve damga vergisi alınmaz.

#### Ücretlerden kesinti yapılamayacağı

Madde 16— Çalıştıran, bu Kanunun kendisine verdiği yükümlülüklerden ve yükümlülükleri yerine getirirken yapmak zorunda kaldığı çeşitli masraflardan dolayı işçiye ödeyeceği ücretlerden herhangi bir indirim yapamaz.

#### Fonla ilgili teftiş yetkisi

Madde 17— Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ve Kurumun teftişe yetkili memurları, bu Kanunun uygulanmasından çalıştıran ile ilgili işlemleri de teftişe yetkilidir.

Bu teftiş ve denetlemeler, diğer teftiş görevleri ile birlikte yerine getirilebileceği gibi, gerektiğinde, sadece bu Kanun uygulamasını kapsayacak şekilde de yapılabilir.

#### Bildirim

Madde 18— Bu Kanun gereğince yapılacak bildirimler hakkında, 7201 Sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uygulanır.

#### Vergi istisnası

Madde 19— Bu Kanun gereğince ödenen kıdem tazminatları için de 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25'nci maddesinin değişik 7'nci bendinde yer alan istisna hükmü uygulanır.

#### Primlerin masraf gösterilmesi

Madde 20— Fona ödenen kıdem tazminatı primleri, Gelir veya Kurumlar Vergisi matrahının tesbitinde, hasılatından gider olarak indirilir.

#### Fon'un gelirleri

Madde 21— Fon'un gelirleri; primler, gecikme zamları, faizler, para cezaları, bağış ve vasiyetler, Fon menkul ve gayrimenkul mallarının gelirleri ve yardımlardır.

maların henüz tamamlanmadığı, tasarının gözden geçirileceği ve gerekli düzeltmelerin yapılacağı izlenimini vermektedir.

## HAK—İŞ, GETİRİLMEK İSTENEN FON'A ENDİŞE İLE BAKIYOR

Hak-İş, kurulduğu günden itibaren Kıdem Tazminatı Fonu'nun oluşturulması ve bu sayede Kıdem Tazminatı'nın sağlam esaslara bağlanmasının ısrarlı savunucusu olmuştur. Bu husustaki görüşlerini son Çalışma Raporu ile açıkça ortaya koymaktadır. (Hak-İş 4. Büyük Genel Kurulu'na sunulan Çalışma Raporu Sh: 120-121)

İsrarla Fonun oluşturulmasını savunan Hak-İş, bugün ortaya çıkan taslakla getirilmek istenen şekle ise siddetle karşı çıkmaktadır. Bu hususta son olarak Hak-İş Genel Başkanı *Necati ÇELİK* tarafından açıklanan görüş şudur:

*"Hileli iflaslar ve gereksiz işçi çıkarmalarda mağduriyeti önlemek düşüncesiyle fonun kurulmasını ilk ortaya atarlardan olmakla beraber, bugünün şartlarında sakat doğacağından ciddi endişeler içinde bulunduğumuzdan dolayı fonun kurulmasını tasvib etmemekteyiz.*

Endişemiz, aynen emeklilik konusunda olduğu gibi Kıdem Tazminatı Fonu tasarısında da aynı acelecilik ve duyarsızlıkla hareket edilmesidir". (Basın Toplantısı Metni Sh: 5-6/3 Şubat 1986)

**HAK-İŞ**, Kıdem Tazminatı'nın sağlam esaslara bağlanması ve buna bağlı olarak fonun oluşturulması hu-

susunda işçi haklarının kâmil manada korunmasını isteyerek, şu görüşleri ortaya koyuyor:

• İşçinin değişik işyerlerinde geçirdiği hizmetleri fonda birleşerek işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatının ödenmesi sağlanmalıdır. Özellikle Kıdem Tazminatının hak edilmesi için aranan 1 yıllık çalışma şartı kaldırılmalı, çalışılan gün sayısına göre oranlı olarak karşılığı fona intikal etmelidir.

• Ortaya koyduğu emeğin karşılığı olarak işçinin eriştiği ücret seviyesine göre alacağı kıdem tazminatına tavan getirilmesi haksız bir uygulamadır. En azından mevcut tavan üzerinde hak edilen tazminatın %70'i ödenmelidir.

• İşçinin biriken hakları olan fonun ülke-işçi ortak yararları doğrultusunda işletilmesi, işçinin fondan borç alabilmesi, işçiler için yapılacak faydalı çalışmalara fon imkânlarının tahsis edilmesi gibi işlerlikler kazandırılarak etkili bir kaynak olması sağlanmalıdır.

• Fonun esas gayesi işçilerin kıdem tazminatı haklarının tam olarak güvence altına alınması ve geliştirilmesine yönelik olmalıdır. Bu nedenle bir kısım müesseselerle kaynaştırılmasını ve işverenler için bir kredi kaynağı haline dönüştürülmesini günümüz şartları içinde işçi için son derece riskli görüyoruz.

• Fon, devlet tarafından garanti edilmeli ve primlerin işverenlerden istikrarlı olarak tahsili için ciddi bir sistem oluşturulmalıdır.

### İsteğe bağlı sigorta

Madde 22—Bu Kanunun 2'nci maddesi kapsamı dışında kalanlarla yurtdışında çalışanlar hakkında da;

a) İsteğe bağlı olarak Fon'a prim ödeyeceğini Kuruma yazı ile bildirmek,

b) 10'ncü maddede belirtilen alt sınırdan az ve üst sınırdan yukarı olmamak üzere beyan edecekleri aylık kazançlarına tekabül edecek primi Kurumun, belli edeceği tarihlerde dört eşit taksitle ödemek, kaydıyla bu Kanun hükümleri uygulanır.

### BEŞİNCİ BÖLÜM Geçici Hükümler

#### Borçlanma

Geçici madde 1— Hizmet süresi 15 yıl veya daha az olan işçi, memur ve diğer kamu görevlilerinin geçmiş hizmet sürelerine ait primler, bu Kanunun yürürlüğü tarihindeki prime esas ücretleri üzerinden çalıştırılan tarafından Fon'a aşağıdaki esaslara göre ödenir.

Prim borcunun ilk taksidi, Kanunun yürürlük tarihinden itibaren 9 ay içerisinde ve tamamı 5 yılda eşit taksitlerle ödenir.

Borçlanacak miktara uygulanacak katsayı; borçlanılan her yıla ait prime, bir önceki yılın ücretliler geçinme endeksi ile aynı yılın Milli Gelirindeki artış oranı dikkate alınarak Yüksek Planlama Kurulu tarafından belirlenecek ve Bakanlar Kurulunca aynen veya değiştirilmek suretiyle tesbit edilir.

Borcun tamamının bir yıl içerisinde ödenmesi halinde borçtan indirilecek meblağ da aynı surette tesbit edilir.

Borçlanmanın şekli, usul ve esasları, 5'nci maddeye göre çıkarılacak tüzükte belirlenir.

Geçici madde 2— Kanunun yayımı tarihinde kanunlarına göre kıdem tazminatı veya ikramiye hesabına esas alınan hizmet süresi 15 yıldan fazla olanlar bu Kanun kapsamı dışında

dırlar. Bunların kıdem tazminatı ve ikramiyelerinden çalıştırılanların sorumluluğu kanunlarına göre devam eder.

Kanunun yayımı tarihinden hizmet süresi 15 yıl veya daha az olanlar ile bu tarihten sonra işe girenler için bu Kanun hükümleri uygulanır.

Geçici madde 3— İşletme masrafı karşılığı olarak Fon'a Genel Bütçeden bir milyar lira tahsis edilir.

### ALTINCI BÖLÜM Son Hükümler

Uyuşmazlığın çözüm yeri

Madde 23— Bu Kanunun uygulanmasında doğacak uyuşmazlıklar yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür.

### Uygulanmayacak hükümler

Madde 24— 1475 Sayılı İş Kanununun değişik 14'üncü maddesi 854 Sayılı Deniz İş Kanununun değişik 20'nci maddesi ile 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunun değişik 6'ncı maddesinin kıdem tazminatına ilişkin hükümleri ve bu Kanunların kıdem tazminatına ilişkin diğer hükümleri ile 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun ikramiyeye ilişkin hükümleri, bu Kanun kapsamına girenlere uygulanmaz.

### Yürürlük

Madde 25— Bu Kanun, yayımı takibinden 3 ay sonunda yürürlüğe girer.

### Yürütme

Madde 26— Bu Kanunu, Bakanlar Kurulu yürütür.



## Sendikalarımızdan Send

Öz Gıda-İş Sendikası İzmir 1. Nolu Şubesi 1. Olağan Genel Kurulu 9.3.1986 pazar günü Fuar Sarmaşık Düğün Salonunda büyük bir kalabalık huzurunda yapıldı.

Divan Başkanlığını Öz Demir-İş Genel Başkanı *Mehmet Aras*'ın yaptığı Genel Kurul'da Hizmet-İş Genel Sekreteri *Mahmut Arslan* Başkan vekili, Öz Gıda-İş İstanbul Şube Bşk. Yard. *Selahaddin Armağan* ile Hizmet-İş İzmir Şube Sekreteri *İsmet Sayın* katib üye olarak görev yaptılar.

Olgun bir havada geçen Genel kurulda iki liste medeni ve demokratik bir seçimden sonra yeni görev yapacakları belirledi. Genel Kurul sonunda seçime ayrı listelerde giren taraflar birbirlerini kutlayarak "Seçim bitti Hizmette omuz omuza kavgamızı bıraktığımız yerden daha güçlenerek sürdüreceğiz" dediler.

Şube başkanlığına *Alaaddin Çeliker*'in yeniden geldiği İzmir 1 Nolu Şube Yönetim Kurulu üyeleri *Güngör Şencan*, *Halil Ayaz*, *Mehmet Toprak* ve *Ali Çeken*'den teşekkür etti. *HAK-İŞ Dergisi* yeni seçilen heyete başarılar diler.



**SALİM USLU** (HAK—İŞ Genel Eğt. Sekreteri ve Öz Gıda-İş Genel Sekreteri) Toplu sözleşme çalışmaları hakkında bilgi veren **Uslu** "Turyağ işçisi geçen yıl yaptığımız başarılı sözleşmeyi ve hizmetlerimizi yakından tanımaktadır. Öz Gıda-İş bundan böyle de tüm gıda işçisine başarılı hizmetler vermenin heyecanını ve sevgini yaşamaktadır" dedi.



### ABİDİN ÖZKARAASLAN

(OZ AĞAÇ- İŞ GN BŞKİ işçilerin çektikleri sıkıntıları dile getiren Özkaraaslan konuşmasını "Amacımız, yediğimiz lokmanın, emeğimizin bedeli olduğunu bu nedenle yapılan mücadelenin meşruluğunun topluma maledilmesi mücadelesidir.

### SELAHATTİN KARTOP

(ÖZ GIDA-İŞ Ege bölge başkanı): Ege bölgesinde Tek Gıda-İş Sendikasının yaptığı oyunları, sözleşme yapmış gözükerek işçiye hak getirmediğini anlatan **Kartop**: "Basın artık İşçinin HAK-İŞ'i niye tercih ettiğini iyi tesbit ederek ortaya çıkartığımız haksızlıkları yazmalıdır." dedi.



## ÖZ GIDA—İŞ SENDİKASI İZMİR 1 NO'LU ŞUBE GENEL KURULU'NDA BİRLİK VE ÇOŞKU SERGİLENDİ

9.3.1986 tarihinde yapılan *Öz Gıda-İş İzmir Şube Kongresinde, Hak-İş Genel Başkanı Necati Çelik bir konuşma yaptı.* Genel Başkan:

"Bildiginiz gibi Konfederasyonumuz henüz on yaşındadır. En son kurulan Konfederasyon olmakla, Konfederasyonlar arasında en genci ve yenisidir. Bu gecikmeye ve bütün olumsuz şartlara rağmen *Hak-İş*, bugün çalışma hayatında yerini almış, her her geçen gün daha da güçlenerek kararlı ve kesin adımlarla işçinin yanında yer almakta, 6 işkolunda yaklaşık 200 bin üyesiyle faaliyetini sürdürmektedir." dedi.

*Çelik* sözlerine şöyle devam etti: "*Hak-İş*, çalışanın olduğu kadar ça-

*alışma hayatının da teminatıdır.* Bu nedenle *Hak-İş*'in başarısı, çalışanların olduğu kadar milletimizin de, çalışma hayatının da başarısı olacaktır."

Genel Başkan *Necati ÇELİK*, *Türk-İş*'in düzenlediği İzmir Mitingi hakkındaki görüşlerini ise şöyle ifade etti: "İzmir mitingi, Demokrasinin ülkemizde yerleşmesi için ve çalışan insanın genelde özlem ve arzularını işçilere duyurmak için fevkalade yararlı olmuştur. Bu miting sayesinde çok önemli bulduğumuz iki husus bütün aydınlığı ile ortaya çıkmıştır: Bunlardan bir tanesi *Türk-İş*'in çalışma hayatında misyonunu tamamladığı, güvenilirliğini kaybet-

**HÜSEYİN TANRIVERDİ:** (HAK-İŞ Genel Sekreteri-Hizmet-İş Genel Başkanı) Emek-sermaye kavgasının kardeş düşmanlığına dönüşmemesi gerektiğini söyleyen **Tanrıverdi** "Emeğimizin bedelini layıkıyla alma mücadelemizde haklı olduğumuzu tüm insanlığa anlatabileceğimiz ve alınterimizin bedelini kurmadan alacağımız günleri görür gibiyim" dedi.



**ALAADDİN ÇELİKER** (ÖZ GIDA-İŞ İZMİR 1 NOLU ŞUBE BAŞKANI) Şube olarak yaptıkları faaliyetleri anlatan **Çeliker** "Yaptığımız hizmetlere yeni hizmetlerimizi ekleyerek sizlere faydalı olmaya çalışacağız" dedi.

**PROF.DR.ADNAN GÜLERMAN** (Dokuz Eylül Üniversitesi) Sendikacılık zor işlerin üstesinden gelme işidir. Zoru başarmakla sevinç ve gurur duyulmalıdır. Ve gayretli olmalısınız. İşçi hareketi kolay değil kolay olmayan bir uğraş içindedir. Görevinizin kutsal olduğunun bilinci içindeyiz. Bizlerde elimizden geldiğince Üniversite mensubları olarak sizleri desteklemek ve yardımcı olmak için canla başla çalışıyoruz. Takdir sizin, Genel Kurulunuzun hayırlı olmasını dilerken arkadaşlarım adına saygılar sunarım.



**Agah KAFKAS** (ÖZ GIDA—İŞ GENEL SEKRETER YARD.): Fevkalade olgun ve demokratik bir genel kurul yapılıyor. Bu olgunluk Güçlü Öz Gıda-İş'e daha iyi hizmetler verme imkânı sağlayacaktır.





Genel Kuruldan bir görünüş.

tiği ve netice itibariyle iflas ettiği hususudur.

**Necati Çelik**, konuşmasında ülkemizin ekonomik durumuna da değindi. Bu konuda şunları söyledi: "Esas itibariyle hür sendikacılık bir talep müessesesidir. Tesbit ve taleplerimizi üslubumuzun sertliği veya yumuşaklığı ile değil, haklılığıyla değerlendirmek gerekir. Zira, biz bu ülkede canı yananların, mağdur ve korunmaya muhtaçların temsilcisiyiz.

Ekonomik istikrar sağlamak, halkımızın refahını yükseltmek düşüncesiyle alınan 24 Ocak kararlarının ülkeyi getirdiği nokta ortadadır. Milletın büyük çoğunluğu geçim sıkıntısı içinde bulu-

nurken küçük bir zümre lüks ve israf içinde yüzmektedir. Dış borçlarımız 23 milyar dolara ulaşmıştır. Ayrıca kısa vadeli borçlar da süratle artmaktadır. İhracatımız bir sınıra gelip dayanmıştır. İthalat ise süratle büyümektedir. Enflasyon ve yüksek faizle zengin daha zengin olurken, fakir de daha fakirleşmektedir.

Oysa, bu ekonomik gidişin bir alternatifi vardır. O da; *hak için halkla beraber olmanın temel felsefe olarak benimsenmesidir.*"

Genel Başkan **Necati Çelik**, geç emeklilik ve kıdem tazminatı konularına da değinerek "*Konfederasyon olarak Türkiye'nin genç emekliler ülkesi olduğu iddiasının aldatmaca ve*

*haksızlık olduğu kanaatindeyiz.* Bu kanaatimiz resmi istatistiklerden kaynaklanmaktadır.

Kıdem Tazminatı Fonu tasarısının da emeklilik konusu gibi aceleye getirilmesinden endişe etmekteyiz." dedi.

Başkan **Çelik**, konuşmasını Anayasa ve ilgili mevzuat hakkındaki sözleri ile tamamladı. Bu konuda da şunları söyledi: "Anayasa, milletimizin kabul edemeyeceği ağır hükümler ihtiva etmektedir. Milli bünyeye uymamakta milletimizin arzu ve temayülüne ters düşmektedir. Tasarı hazırlanırken; ülkemizin tarihi gelişimi, milletimizin fikri yapısı dikkate alınmamıştır.

Çalışma hayatını ve çalışanların haklarını kısıtlayıcı hükümler mevcuttur. 51.52.53 ve 54. maddeler ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu; Anayasanın eşitlik ilkesini, seçme ve seçilme özgürlüğünü hür sendikacılığı ortadan kaldırır mahiyettedir. 2822 sayılı Sendikalar Kanunu da aynı şekilde çalışma hayatının ve çalışanların aleyhinde olan bir kanundur.

Bu haksızlıkların ve yanlışlıkların düzeltilmesini ve çalışanların haklarının gereği gibi verilmesini diliyorum."

**GARIP BİR YETKİ HİKAYESİ**

Kemsan Et Ürünleri ve Margarin San. A.Ş. Kayseri Erkilet yolu üzerinde kurulu 150 bilinçli, kararlı, cesur ve çalışkan insanın çalıştığı bir işyeri... *Kemsan işçisi*, alın terinin ve emeğinin hakkını tam alacak, onun adına onur mücadelesi verecek bir sendika arıyor. Çünkü üyesi oldukları Tek Gıda-İş'in kendilerini hakıyla temsil edemediğine inanıyorlar. Kemsan işçisi sendikal arayış içerisinde iken Öz Gıda'lılarla tanışıyor. İşçi **İbrahim BOZBEY** "*Alçakgönüllü, mert, dürüst, namuslu ve şerefli insanlar olarak gördüğüm ve tanıdığım Öz Gıda-İş yöneticilerini tanıdıktan sonra diyorum ki, işte sendika budur, sendikacılık budur!*" diyor. 1985 Ekim ayında Kemsan işçileri toplanıyor. Tüm işçiler, birlik olmanın ve mücadelenin metodunu gösterircesine sendikalarından istifa ederek kararlarını veriyor ve 136 işçi iki gün içinde noterden geçerek Öz Gıda-İş'e üye oluyor ve işyerinden seçtikleri temsilcileri vasıtasıyla, üye kayıt fişlerini bizzat gönlü birliği yaptıkları Sendikanın Genel Merkezine getirerek teslim ediyorlar.

Artık "Kemsan" işçileri yarınlara

daha bir umutla ve daha güvenli bakıyorlar. Öz Gıda-İş Sendikası ise kendine bağlanan umutları boşa çıkarmamak için bir çorak titizliği ile sözleşmenin bitimine 120 gün kala (3 Mart 1986) kendinden emin Çalışma Bakanlığında Yetki Tesbiti istiyor... ve 10 Mart 1986 da kendilerine ulaşan tesbit yazısını almalarıyla birlikte hayret ve dehşet içinde kalıyorlar. Zira işçilerin tamamı kendilerinin üyesi olan bu işyerinde yetki tesbiti *Tek Gıda-İş'e çıkmıştır.*

Durum derhal Bakanlık yetkilerine iletildiğinde "*efendim yanlışlık olmuş*" cevabını alıyorlar ve her zaman olduğu gibi yine haklarını mahkeme koridorlarında aramaya başlıyorlar.

Bir sendika yetkilisi: "*Tek Gıda-İş'in hiç bir üyesi olmadığı halde yetki belgesi istemesini, Yem Sanayiinde ise yetki tesbiti dahi istemediği halde, Mahkemeye Öz Gıda-İş'e çıkan Yetki Tesbitine itiraz etmesinin tek nedeni var: Sözleşmelerini geciktirmek İŞÇİYİ CEZALANDIRMAK.*... Ama gıda işçisinin onları cezalandırması günleri de gelmiştir. Bunun hesabı kolay olmayacaktır" diyordu.



## ÖZ GIDA — İŞ BÜTÜN ENGELLEMELERE RAĞMEN GÜCÜNÜ ARTIRIYOR

### YEM SANAYİİ İŞÇİSİ BİR YILDIR SÖZLEŞME BEKLİYOR

Yem Sanayii T. A. Ş Genel Müdürlüğü ve bağlı 38 Yem Fabrikasında Çalışan 1.000'i aşkın yem işçisi Tek Gıda-İş Sendikası'nın engellemeleri nedeniyle 1 yıldır sözleşme bekliyor.

Yem Sanayii için Öz Gıda-İş Sendikası'nın yetki tesbitine Türk-İş'e bağlı Tek Gıda-İş Sendikası tarafından yapılan itiraz üzerine Ankara 4. İş Mahkemesi'nde 20 Martta devam eden duruşma Tek Gıdaların mahkemeye belgeleri geç intikal ettirmeleri nedeniyle 3 Nisan 1986 ya bırakılmıştır.

Sendika yetkililerinden verilen bilgiye göre; yem sanayii işçilerinin tamamına yakın büyük bir kısmı da Öz Gıda-İş'e üye olmuşlardır. Artık Yem Sanayii işyerlerinde Tek Gıda-İş yoktur. Ama hâlâ Mahkeme koridorlarında bir yıldır mağdur ettikleri işçilerin mağduriyetlerini daha da artırmak için son çırpınışlarını yapan Tek Gıda-İş vardır. Dergilerinde yalan yanlış beyanlarla işçileri kandırmaya çalışan, 4 ay önce ödenen ve kimlerin gayretiyle ödendiğini Yem Sanayi işçilerinin çok iyi bildiği ve ondan sonra ikincisinin ve üçüncüsünü de dağıtıldığı avansları, işçiye yeni bir şeymiş gibi takdim ederek, yetki işleminin daha da uzatmakla tehdit ederek yeniden sendikalarına üye olmaya çağıran Tek Gıda-İş'e en doğru ve isabetli cevabı yem sanayi işçileri istifa belgelerini göndererek vermiş ve "Gölge etme başka ihsan istemiyorum!" demiştir.

### GIDA SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI İLE UYUŞMAZLIK SÜRÜYOR

Ülker, Turyağ, Vaniköy, Murat, Sağlam gibi işyerlerinin de içinde olduğu 3500 kişilik işyerlerini kapsayan Toplu Sözleşme görüşmelerindeki uyuşmazlık Resmi Arabulucu safhasını da geride bıraktı. Dergimiz yayına hazırlandığı sırada Resmi Arabulucu tebligatını alan Öz Gıda-İş, Grev kararı almak için yasada belirtilen sürelerin geçmesini bekliyordu.

### TOPKAPI VİTAMİNLİ YEM'DE SÖZLEŞME

1.1.1986 den geçerli olmak üzere 2 yıllığına bağtlanan sözleşmede 1. yıl ücretlere seyyanen 23.400. Tl. 2. yıl 18.000. Tl. zam yapılmış, ayrıca 4 maaş ikramiye, 1 maaş evlenme yardımı, 1 maaş doğum yardımı, 30.000. Tl. yakacak parası, 20.000. Tl. izin harçlığı, 1400. Tl. çocuk parası, 600. Tl. yemek bedeli, 20.000. Tl. ölüm yardımı gibi çeşitli sosyal haklar sağlanmıştır. İşyeri Sendika temsilcilerinin de katıldığı sözleşme görüşmeleri uyuşmazlık safhasında neticelendi.

### EKMEK FABRİKASI'NDA KANUNSUZ LOKAVT

Manisa İl merkezinde bulunan Baykan Özdemir Ekmek Fabrikası işveren tarafından ilan edilen lokavtın yasa dışı olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü Müfettişlerince tesbit edildi.

Manisa Şube Başkanı Şaban İLERİ'nin verdiği bilgiye göre konu mahkemeye intikal ettirilmiş olup ayrıca fırın işyeri için yapılan grev oylaması YHK'ya iletilmiştir.

### BUMAS, TMO VE MEYSU'DA UYUŞMAZLIK

Kamu İşverenleri Sendikası TUHİS ile TMO Ekmek Fabrikası işyeri için "60 günlük yasal süre içerisinde anlaşmaya varılamaması üzerine uyuşmazlığa gidildi. Ayrıca Meysu İstanbul Fabrikası işyeri ve Karaman KUMAŞ işyeri işvereni ile sürdürülen görüşmeler de uyuşmazlıkla sonuçlandı. Durum BÇM'ye intikal ettirildi.

Bumas Bulgur Sanayii A.Ş. işyeri toplu görüşmeler için Doç. Dr. Nermin BERKİ'nin Resmi Arabulucu tayin edildiği belirtildi.

### TEK GIDA—İŞ'İN KISKANÇLIK İTİRAZI REDDEDİLDİ

Türk-İş'e bağlı Tek Gıda-İş Sendikası'nın "tek" kalmak arzusuyla Ankara 5. İş Mahkemesine yaptığı itiraz 10.3.1986 tarihindeki duruşmada verilen kesin kararlar reddedildi.

Bilindiği gibi 17 Ocak 1986 tarihinde yayımlanan istatistiklerde Öz Gıda-İş Sendikası %10 bazarları %12.01 oranı ve 31131 üye ile geçmişti.

Konu ile ilgili görüşlerini açıklayan Öz Gıda-İş yetkilileri; Tek Gıda'nın itirazının ne ilk ne de son olduğunu, tek kalmak arzu ve dürtüsünün Tek Gıda yöneticilerinde sürekli itiraz etmeyi "hobi" haline getirdiğini ancak cevaplarını da adaletten ve kendilerini terk eden işçiden aldıklarını belirterek "Bunlar son çırpınışlardır artık bu sendika geri saymaya başlamıştır" dediler.

### ÖZ GIDA—İŞ'E KATILMALAR DEVAM EDİYOR

Erzurum'da kurulu GÜLBAŞAK UN FABRİKASI, İstanbul'da kurulu VOLTAM KİMYA, İzmir'de kurulu DEDEOĞLU GIDA SANAYİİ işyerlerinde çalışan yaklaşık 250 dolayında işçi arkadaşımız, hizmetlerini takdirle izledikleri ÖZ GIDA-İŞ çatısı altında birleştiler. Öte yandan YEM SANAYİİ T. A. Ş. 'nde bu güne kadar Tek Gıda'dan istifa edemeyen ya da işe yeni girmiş olan 350 yem işçisi arkadaşımız da ÖZ GIDA-İŞ'in güçlü varlığı etrafında birleştiler.



## ÖZ İPLİK—İŞ “KULA MENSUCATTA KALICI BİR ÇÖZÜM, ANCAK DEVLETİN KATKISIYLA SAĞLANACAKTIR.”



İflasına karar verilen ve bir süre önce kapısına kilit vurulan İzmir’de kurulu KULA Mensucat işyerinde çalışan 2.500 işçi Hükümetin bu konuda alacağı kararı bekliyor ve “**PAKTAŞ’a el koyan Hükümet KULA’ya seyirci kalmamalıdır**” diyor.

Konu ile ilgili olarak **Öz İplik-İş Yönetim Kurulu** aşağıdaki açıklamayı yaptı:

“1— Hakkında verilen iflas kararı üzerine; Kula Mensucat AŞ’nin 7.3.1986 tarihinde yapılan ‘1. Alacaklılar Toplantısı’nda, oybirliği ile fabrikanın ikinci alacaklılar toplantısına kadar üretime devam etmesi kararı alınmıştır. Yapılan toplantıda; Hazine ve SSK vekillerinin, işçi vekilleriyle birlikte, fabrikanın üretime devam etmesi ve satış işlemlerinin sürdürülmesi yönünde oy kullanma-

ları takdirle karşılanmıştır. İflas İdare seçimlerinde, Hazine Vekili **Ahmet Başpınar**, SSK Vekili **Afiye Hacıoğlu**, İş Bankası Vekili **Lokman Derman** ve işçi vekilleri **İbrahim Bahçıvanlı**, **Kemal Kırangıç**, **Latif Kuey**, alacaklılarca ittifakla göreve getirilmişlerdir.

2— Alacaklılar toplantısında yapılan açıklamalara göre, Kula Mensucat Aş’nin 20.562.062.225. Tl. değerinde olduğu saptanmış ve 5.007.072.633. Tl. Hazine alacağı, 2.455.420.544. Tl. SSK alacağı ve 5.000.000.000. Tl. civarında işçi alacağı başta olmak üzere, toplam 19.908.604.000. Tl. borcu olduğu bildirilmektedir.

3— Son bir buçuk yıldır özel şirketlerce fason mal verilerek çalıştırılan ve fasonerlerin elinde, ilkel şartlarda, 6.500. Tl. haftalıkla çalıştırılan 2.500 işçi, bugün sokağa

bırakılmış bulunmaktadır. Çalışanların; 7.3.1986’dan itibaren, İflas İdaresi’nce fabrikanın çalıştırılması kararı çıkmasına rağmen bugüne değin sorunlarına bir çözüm getirilmemiştir.

4— Bilindiği üzere, ülkemizinacı gerçeği işsizlik sorunu, tüm olumsuz yan tesirleriyle birlikte ‘Demokles’in kılıcı’ gibi Kula Mensucat çalışanlarının tepesine inmiş bulunmaktadır. Aile mensuplarıyla birlikte yaklaşık 10.000 insanımızı ilgilendiren bu konuya, Hükümet’in sadece Hazine ve SSK alacağı boyutunda bakmamasını ve Paktaş A.Ş çalışanlarına uzatılan devlet elinin buraya yetişi gerektirdiği yönünde yaklaşımda bulunmasını beklemekteyiz. Mevcut sosyal yaralarımıza yenilerinin eklenmesini önlemek ve bu yaklaşımı devlet ve hükümet yetkililerinden beklemek, çalışan insanların en tabii hakkıdır. İkinci alacaklılar toplantısına kadar, fabrikanın çalıştırılması kararlaştırılmıştır. Ancak; yukarıda da belirttiğimiz şekliyle, meselenin boyutu oldukça büyüktür. Özel şahıslar, firmalar veya Sümerbank’ın fason üretim yaptırması halinde, satış işlemi gerçekleşinceye kadar 2.500 işçi açıkta kalmayacaktır. Hazine ve SSK vekilleri ile işçi vekillerinin gayretleriyle, çok iyi niyetlerle alınan ‘**üretim devam**’ kararının uygulanabilmesi için, ‘İflas İdaresi’nin önünde büyük engeller vardır. İflas kararının kesinleşip, satış işleminin yapılabileceği sürecin 6 ay ile 1,5 yıl arasında bir zamanı kapsayacağı tahmin edilmektedir. Şahısların veya özel sektör firmalarının fasoner olarak 2.500 işçinin çalıştığı bir işyerinin sorunlarını göğüsleyebilmesinin hayli zor olduğu belirtilmektedir.



## ÖZ AĞAÇ—İŞ, İKİ İŞYERİNDE DAHA YETKİ ALDI

Hak-İş üyesi Öz Ağaç-İş Sendikası, uzun süredir beklediği yetkileri nihayet almaya başladı. Konu ile ilgili bir açıklama yapan sendika yetkilileri, Kocaeli Mobilya işyeri ile Adana'da kurulu Manteks Mekik Masure Fabrikası işyerlerinde beklenen yetkilerini nihayet aldıklarını, ancak, uzun zamandır işçiye düşük ücret veren Kocaeli Mobilya işverenin İzmit İş Mahkemesine, Türk-İş'e bağlı Ağaç-İş Sendikasının da kendilerinden ayrılarak Öz Ağaç-İş'e giden işçileri cezalandırmak için Manteks yetkisine Adana İş Mahkemesi vasıtasıyla itiraz ettiğini belirttiler.

Konu ile ilgili görüşüne başvurduğumuz Genel Başkan Abidin Özkaraaslan şunları söyledi:

"Türk-İş'e bağlı Ağaç-İş Sendikası, itirazlar, hayali yorum ve ifadelerle bir kısım makamları töhmet altında bırakmaya çalışmaktadır. Öz Ağaç-İş Sendikası'nın tüm tesbit yazılarına itiraz etmesini işçiye karşı alınmış bir tavır olarak değerlendiriyoruz.

**Özkaraaslan;** "Mâlûm sendika, istatistiğin ilk yayınlandığı tarihten buyana çıkan tüm tesbit yazılarımıza, bir tek üyesi bulunmaması, hukuki menfaati olmamasına rağmen itiraz etmiş ve hatta, işverenlere teşkilâtımızı kötüleyerek, bizi karalamak için görüştükları işverenlerin siyasi düşüncelerinin tam tersi bir ideolojinin savunucusu olduğumuzu ifade ederek akıllarınca bizi yıpratabileceklerini hayâl etmişlerdir."

**Öz Ağaç-İş Sendikası Genel Başkanı Abidin Özkaraaslan** daha sonra sözlerine şöyle devam etti; "Bizim, vatana, millete ve çalışan insanımıza hizmet

etmek gayesinden başka hiç bir düşüncemiz olmadığını bilmeyen bir kısım ard niyetli çevrelerin, sözde sendika ve sendikacıların emekçilere, çalışan insanımıza hizmet etmeleri hayâldir. Hayâlî olan hizmet anlayışlarının en açık delili de; biraz önce ifade ettiğim gibi, bir tek üyeleri bulunmamasına rağmen ve hukukî hiçbir menfaatleri olmamasına rağmen, tesbit yazılarımıza itiraz ederek çalışanların haklarına tecavüz etmelerinden açıkça görülmektedir."

**Abidin Özkaraaslan** sözlerini şöyle sürdürdü: "İtirazlar, sendikacı ve sendikalara hiçbir şey kaybettirmez. Ama, çalışan insanlara çok şeyler kaybettirir. Okula gönderdiği çocuğunun çantasını, defterini, kalemini alamayan, sofrasına bir lokma aş koyamayan çalışanların sıkıntılarının çekilmez hale gelmesine, emeği ile geçinenlerin mağduriyetine sebep olur."

**Özkaraaslan;** "Sendikacıların ve mâlûm sendikanın, haksız ve mesnetsiz itirazlarının çalışanların hak ve hukukunu düşünmeden verdikleri kararların çalışanların nefretini kazanmaktan, iş barışını bozmaktan başka hiçbir işe yaramadığını, hiç bir fayda sağlamadığını anlamalarını diliyoruz. İki yıldan beri mâlûm sendikanın itirazları yüzünden hâlâ asgari ücretle çalışmak zorunda bırakılan işçilerin ve Toplu İş Sözleşme hakkını engellemeye hiç kimsenin hakkı yoktur. Çalışanlar, bu haklarını eninde sonunda alacakları gibi, bu hakkı almalarına direk veya dolaylı yollardan mani olmak isteyenlere de gerektiği gibi derslerini vereceği kanaatini taşımaktayım." diyerek sözlerini tamamladı.

Fabrikanın Sümerbank'a devredilmesi veya Sümerbank tarafından İflas İdaresi kanalıyla kiralanacak işletilmesi durumunda;

— 2.500 işçinin sokağa dökülmesi önlenmiş ve işsizlikle mücadelede başarılı bir adım atılmış olacaktır.

— Satış işlemi yapıncaya kadar, 23 milyar değerinde olduğu bildirilen makine varlığının çürümesi ve değer kaybetmesi önlenecektir.

— Sümerbank yönetiminin müdahalesi ile, dolaylı olarak devletin denetim ve gözetimi sağlanmış olacağından, İflas İdaresi'nin şaibe altında kalması önlenerek ve 5 milyar civarında bulunan işçi alacağı ile 10 milyar civarındaki devlet alacağının tahsili sağlanmış olacaktır.

5— İşyerinde çalışanların %75'i,

### SİRKETLER / KULA MENSUCAT

## Bir "Hanedan"ın çöküşü...

Türkiye'nin en eski ve büyük tekstil fabrikalarından biri olan İzmir'deki Kula Mensucat A.Ş. iflas aşamasına geldikten sonra fason olarak işletmeyi alanlar da işi bırakınca 2200 işçi açığa kaldı.

Saatler bir türlü geçmek bilmiyordu. Artık çalışmayan işçilerin evleri kapalı, bezleri tozlanmış, son öle yetecekleri işçiler mahallerinin yanına oturmuşlardı. Şubat ayının son gününde yüzlerce makinesinden yalnızca birkaçıyla Kula Mensucat son üretimini

fabrikanın bulunduğu sokağına taşıdı. Temeller çürüyor. Kula Mensucat Sanayi Çöküşü'nün ölümlü 1972 yılına kadar altın çağını yaşamıştı. Bu tarihten sonra ailemin üyeleri tahli kavgası için giriyor. Kula sarasın bir dönem için iliyordu. Arık herkes denemini almış en iyi tah-

sendikamız Öz İplik-İş üyesidir. İş mahkemelerinde, TÜRK-İŞ'e bağlı Teksif Sendikası'nın haksız itirazları nedeniyle, bugüne değin toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleşmemiştir. "1. Alacaklılar Toplantısı"nda; Teksif Sendikası eski ve yeni vekillerinin, 'fabrikanın kapatılarak üretimin durdurulması' yönünde görüş bildirmeleri, çalışanlarca, sendikal mücadeleyi

işçi düşmanlığına döndürenlerin durumunu sergileyen bir ibret vesikası ve acı bir gerçek olarak hatırlanacaktır. Hükümetin, özel sektöre ait olmakla birlikte, 2.500 işçinin çalıştığı ve 10.000 civarında insanımızı ilgilendiren bir işyerinin iflas olayına bigâne kalmayacağı inancındayız. Adana'da PAKTAŞ A.Ş. işletmesinde yapılan uygulamadan, Kula Mensucat çalışanlarını da kapsamasının, sosyal devlet anlayışının gereği olduğuna inanıyoruz.

"1. Alacaklılar Toplantısı"nda seçilen "İflas İdaresi"nin,

yukarıda arz ettiğimiz doğrultuda getireceği tekliflerine, iktidar yetkililerinin olumlu yaklaşımlarda bulunup, 2.500 işçinin, işsizliğin kucağına atılmasını önlemesini bekliyoruz."



## HİZMET—İŞ, YOĞUN SÖZLEŞME FAALİYETLERİNİ SÜRDÜRÜYOR

### SONUÇLANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Hizmet-İş Sendikası Mart ayında yedi Toplu İş Sözleşmesi imzaladı. İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri ile üye işçilere yeni sosyal yardımlar ve ücret artışları sağlandı.

#### TURGUTLU BELEDİYESİ

1— Turgutlu Belediyesi'nde 180 kişiyi kapsayan ve yaklaşık 14 aydır bekleyen Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri anlaşma ile neticelendirilmiştir. İmzalanan TİS'le işçilerin ücretlerine 1985 yılı için %40 1986 yılı için %40 olmak üzere iki yıllığına %80 ücret zammı işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için 11 Tl. kıdem zammı, 20.000 Tl. askerlik yardımı, yıllık izinler kademeli olarak 21,25 ve 30 işgünü olarak kabul edildi. 1000 Tl aile yardımı, ayrıca tahsil durumlarına göre 500,600,800,1100 Tl. çocuk yardımı 5000 ve 7500 Tl. eğitim yardımı, 1985 yılı için 300, 1986 yılı için 400 Tl. çalışılan günlere bakılmaksızın senelik izinde dahi verilmek üzere yemek yardımı, 25.000 Tl. evlenme yardımı, 10.000 Tl. doğum yardım, 200.000 Tl. ölüm yardımı, hergün için 1 kg. süt ve yoğurt yardımı.

Çocukları sünnet olacak işçilere 5000 Tl. sünnet yardımı, her yıl 2 havlu 5 kg. sabun olarak temizlik yardımı.

Yılda 2 ton Soma kömürü, her yıl 60 günlük ikramiye, 15 yılını dolduran işçiye 1 maaş, 20 yılını doldurana 45 günlük, 25 yılını doldurana 60 günlük ücreti tutarında kıdemlilik ikramiyesi ödenir. Ayrıca, emekli işçilere 1 adet kolsaati verilir. Her yıl bir yazlık bir kışlık elbise verilir. 2 yılda kocuk ayrıca Ramazan bayramından önce 10.000 Tl. Kurban bayramından önce 12.500 Tl. bayram harçlığı verilir. 50 Tl. ile 170 Tl. arasında günlük sorumluluk zammı bütün işçilere verilir.

#### PAZARCİK BELEDİYESİ

2— Pazarcık Belediyesi'nde imzalanan Toplu İş Sözleşmesi ile 1400 Tl. aile yardımı, 400, 500, 1000, 2000 Tl. çocuk yardımı, 2000, 3500 ve 20.000 TL. beher çocuk için eğitim yardımı, 1986 yılı için 450 Tl. 1987 yılı için 500 Tl. günlük yemek yardımı 25.000 Tl. evlenme yardımı, 10.000 TL. doğum yardımı, iş kazası sonucu ölen işçiye 1 yıllık maaşı tutarında ölüm yardımı, konutlarda kullanılan suyun %50'si işverence karşılır. Otobüs şoförlerine 4000 Tl. kumbara piri, günlük 1 kg. süt veya yoğurt olarak ek gıda yardımı, işçiler ve çocuklarına belediye araçlarından ücretsiz yararlanma hakkı, 10.000 TL. sünnet yardımı, Ramazan bayramında 25.000 Tl. Kurban Bayramında 1 maaş tutarında bayram harç-

lığı, yılda 2 havlu, ayda 1 kg. sabun olarak temizlik yardımı yapılır. 25 Tl. kıdem zammı ayrıca her yıl için işçilere 4 maaş ikramiye verilir. Ücret zammı olarak birinci yıl %30, ikinci yıl %25 ücret zammı verilir. Her yıl bir yazlık, bir kışlık elbise, yılda 2 çift ayakkabı iki yılda kocuk, kıdem tazminatı gün sayısı 50 gün, 100 Tl. sorumluluk zammı her gün için, her yıl 1 ton odun 1 ton kömür olarak yakacak yardımı verilir.

#### ILGIN BELEDİYESİ

3— Ilgın Belediyesi'nde Hizmet-İş Sendikası'na imzalanan sözleşme ile işçi ücretlerine iki yıllık seyranen 1200 Tl. ücret zammı, 350 Tl. her gün için net yemek yardımı, 4200 Tl. aile ve çocuk yardımı, net olarak 10 Tl. her yıl için kıdem zammı. Sendika üyesi işçilere her yıl için 6 ton kömür yardımı yapılır. 100 Tl. her gün için ek gıda yardımı yapılır. 2500-5000 Tl. eğitim yardımı 500.000 Tl. ölüm yardımı 20.000 TL. Askerlik yardımı 25.000 Tl. evlenme yardımı 15.000 Tl. doğum yardımı, her gün 50 Tl. sorumluluk zammı verilir şeklinde kabul edildi.

#### SALİHLİ BELEDİYESİ

4— Salihli Belediyesi'nde yaklaşık 250 işçi adına Toplu İş Sözleşmesi imzalandı. %30 ücret zammı, 750 Tl. aile yardımı, 300, 400,450 Tl. yemek yardımı hergün için 7500 Tl doğum yardımı 300, 400,600,900 Tl. çocuk yardımı, 2500 Tl. öğrenim yardımı, 1500, 2000 Tl. yakacak yardımı, dini bayramlarda 5000 Tl. bayram harçlığı, ek gıda yardımı olarak 1 kg. süt veya yoğurt verilir.

5— Samsun/Vezirköprü-Konya/Karasınır-Gaziantep/İslahiye Belediyelerindeki TİS müzakereleri anlaşma ile neticelenmiş ve üye işçilere yeni sosyal yardımlarla ücret zamları yükseltilmiştir.

#### DEVAM EDEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Konya/Karaman ve Nevşehir/Ürgüp Belediyeleri ile Sendikamız arasında TİS görüşmeleri devam etmektedir.

#### UYUŞMAZLIKLA NETİCELENEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Taraşçı, Gevrekli, Ketenli Belediyelerinde Toplu İş Sözleşme görüşmeleri uyuşmazlıkla neticelenmiş ve bu belediyelerle ilgi resmi arabulucu talebinde bulunulmuştur.

Görüşmelere arabulucu aşamasında devam edilecektir.

## D— YÜKSEK HAKEM KURULUNCA YENİLENEN TOPLU İŞ'SÖZLEŞMELERİ

İşkolumuzun büyük bir çoğunluğunda grev ya-  
sağının bulunması uyuşmazlıkların Y.H.K'ca çözümlenmesini getirmiştir. Bu nedenle Çoğulhan ve Akkisse Belediyeleri TİS'leri Y.H.K'ca yenilenmiştir



## ÖZ DEMİR—İŞ'İN BÜYÜK İŞYERLERİNDEKİ YETKİ UYUŞMAZLIKLARI DEVAM EDİYOR

### ÖZDEMİR-İŞ SENDİKASI'nın

KAYSERİ Bölge Temsilciliği açıldı.

KAYSERİ/İNCESU'da Kurulu bulunan TAK-SAN işyerinde çoğunluğu sağlayan ÖZDEMİR-İŞ SENDİKASI'nın KAYSERİ Temsilciliği 20.2.1986 tarihinde Tüzel kişiliğini kazandı. Başkanlığa Ferit TAŞAĞIL, Sekreterliğe Ahmet KAÇAR, Mali Sekreterliğe Alaattin YANAR getirildi.

### TÜHİS'le Uyuşmazlık.

ÖZDEMİR-İŞ SENDİKASI İLE TÜHİS (Türk Ağır Sanayi Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) arasında devam eden T.M.O Merkez Atelyeler Müdürlüğü T.İ.S. inde anlaşma sağlanamış ve uyuşmazlığa gidilmiştir.

MANİSA'da kurulu bulunan BURSAN İşvereni ile de anlaşma olmadığından Resmi Arabulucu istenmiştir.

### Devam eden T.İ.S. ler:

İSTANBUL'da kurulu Bilge Teknik ve Elektropikap, GEBZE'de kurulu T.O.E. (Türk Otomatik Endüstrileri A.Ş.), Sigma döküm San. A.Ş. ve DEM-SAN A.Ş. arasında görüşmeler devam etmektedir.

### Yetki Uyuşmazlıkları;

ÖZDEMİR-İŞ SENDİKASI ile TÜRK METAL SENDİKASI arasında uzun süreden beri devam etmekte olan yetki ihtilaflarından KONYA'da kurulu TUMOSAN ve İSTANBUL'daki ALAMSAŞ işyerlerinde, Bakanlıktan sonra Mahkemelerin tayin ettiği bilirkişilerde ÖZDEMİR-İŞ SENDİKASI'nın çoğunlukta olduğunu tesbit etti.

## E— MAHKEMELER

Manisa, Şanlıurfa, Yozgat, Tokat/Niksar ve Gölarmara Belediyeleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Sendikamıza verilen çoğunluk yazılarına Belediye-İş Sendikası'nca yapılan itirazlar nedeniyle TIS müzakerelerine başlanamamıştır.



Öz Demir-İş Gn. Teşkilat Sekr. Mustafa ATLI Kayseri TAK-SAN işçileri ile görüşmede

İSTANBUL'da kurulu YILDIZ kalıp iş yeri ile yetki ihtilafı devam etmektedir.

### Çıkan Tesbitler:

İSTANBUL'da kurulu TELSA A.Ş. ile ÇORUM'da kurulu KIZILIRMAK DÖK. SAN. A.Ş. SİMÇELİK A.Ş. ve ANKARA'da kurulu ÖZGEN ELEKTRİK A.Ş. işyerleri çoğunluk tesbitleri ÖZDEMİR-İŞ SENDİKASI'na verilmiştir.

### İmzalanan T.İ.S. ler:

SAKARYA'DA KURULU SASTAŞ A.Ş. İmalat San. A.Ş. ile ÖZDEMİR-İŞ SENDİKASI arasında süren T.İ.S. görüşmeleri sonuçlanmış ücretlerine 1. yıl 100 TL. saat 2. yıl 100 TL. saat ücret zammı 2 ton kömür yıl kıdem tazminatı 37 gün olarak kabul edildi ve diğer sosyal yardımlarda da artışlar sağlandı.

KAHRAMANMARAŞ'ta kurulu bulunan TARMAŞ İşyerinin Sözleşmesi de Yüksek Hakem Kurulu tarafından ÖZDEMİR-İŞ SENDİKASI adına yürürlüğe konuldu.

### Teşkilât Ziyaretleri:

ÖZDEMİR-İŞ SENDİKASI Genel Merkezinin verilen bilgiye göre Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Mustafa ATLI ve ANKARA Bölge Başkanı Zahit KILIÇ 12.3.1986 tarihinde 5 gün süren DİYARBAKIR, MALATYA, K.MARAŞ ve KAYSERİ illerini kapsayan işyeri gezilerine çıkmış ve bu illerdeki işyeri işçilerinin dert ve şikayetleri dinlenmiş T.İ.S. lerinde bulunan aksaklıklar tesbit edilmiştir.

Amaçlarının, önümüzdeki T.İ.S. lerde, tesbit edilen eksiklikler ile aksaklıkların ortadan kaldırılması ve üyelerimize daha rahat bir çalışma ortamının hazırlanması olduğu bildirilmiştir.

## UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜM YOLLARI VE RESMİ ARABULUCULUK

# 2822

**Sayıllı yasanın yürürlüğe girdiği 7 Mayıs 1983 tarihinden itibaren çalışma hayatında bir takım yeni müesseselerin kurulduğu, 275 sayılı yasada mevcut bazı müesseselerin de işlevlerinde ve yetkilerinde yeni yasalarla değişiklikler getirildiği bilinmektedir.**

**Bu yazımızda 2822 sayılı yasada "Uzlaştırma, Arabuluculuk, Mecburi Tahkim" gibi barışçı çözüm kurumlarını incelemeye çalışacağız. Ancak, "Resmi Arabuluculuk ve hakeme başvurulması" tüzüğünde bugünlerde değişiklik çalışmaları yapıldığını da göz önünde tutarak yasada ve doktrinde uzlaşma ve Arabuluculuk müesseselerinin yapısını inceledikten sonra Resmi Arabulucularla, özellikle "Arabuluculuk" sorunlarını görüşerek okuyucularımıza takdim ediyoruz.**

**O**zgür Sendikacılıkla başlayan, özgür toplu pazarlıkla bütünleşen, grev ve lokavt gibi mücadele silahları ile dinamizmini kazanan endüstri ilişkileri sistemine etkin barışçı çözüm yollarını da dahil etme zorunluluğu vardır. Zira endüstri ilişkilerini oluşturan tüm kurumlar birer araç durumundadırlar. Örneğin. Sendika, işçi ve işverenlerin daha güçlü pazarlık edebilmeleri için sahip oldukları kuruluşlardır. Toplu pazarlık ve grev hakları, birçok kez vurgulandığı gibi, daha adil bir çalışma düzeni sağlayabilmek için başvurulan araçlardır. Bu araçlardan işçi ve işverenler yararlanırken uyumsuzluk haline düşmeleri kaçınılmazdır. Şu halde tarafların uyumsuzluğa düşebileceklerini dikkate alarak adil ve etkili barışçı çözüm yollarını dengeye sokmak sistemin bir gereğidir.

Kuşkusuz endüstri ilişkileri sistemi çoğulcu demokrasinin kuralları içinde ve bu siyasal rejimin bir kurumu olarak düzenlenirken barışçı çözüm yollarının niteliği de değişmektedir. Grev ve lokavt yasaları mümkün olduğu kadar azaltılırken, barışçı çözüm yolları arasında zorunlu tahkime daha az yer verilmekte; veya sonuçları bakımından tarafları bağlayıcı olmayan çözümler ön plâna geçmektedir.

Bazı ülkelerde uzlaştırma ile arabulma ayrı ayrı iki barışçı çözüm yolu iken, diğer bazı ülkelerde bunlardan sadece birine yer verilmiş veya ikisinin karışımından sistem elde edilmeye çalışılmıştır.

Türkiye'mizde 1963 ten önce özgür toplu pazarlık sistemi mevcut olmadığından o zaman iş yasasında zorunlu tahkim esasına dayalı çözüm yolları yer almış bulunuyordu. 275 sayılı yasa ile grev ve lokavtların düzenlenmesi, özgür toplu pazarlık sistemine geçilmesi, barışçı çözüm yollarında köklü de-

ğişiklikler getirilmiştir. Buna göre grev ve lokavt yasalarının bulunduğu işkollarında zorunlu tahkim geçerliliğini korurken, diğer iş uyumsuzluklarında başvurulması zorunlu, ancak sonuçları bakımından tarafları bağlayıcı olmayan uzlaştırma esas olacaktır. 275 sayılı yasanın bu konuda en önemli özelliklerinden biri de toplu menfaat uyumsuzluklarının yanında toplu hak uyumsuzluğunu da kabul etmesi ve barışçı çözüm yollarını buna göre düzenlemesidir. Bilindiği gibi toplu iş sözleşmesinin pazarlığı sırasında doğan uyumsuzluklara **toplu menfaat uyumsuzluğu**; toplu iş sözleşmesinin imzasından sonra çıkan uyumsuzluklara ise **hak uyumsuzluğu** denilmektedir.

2822 sayılı yasa incelendiğinde çözüm yolları aşağıdaki grublarda sıralanabilir.

### I TOPLU MENFAAT UYUŞMAZLIKLARINDA:

**1. ARABULUCULUK:** 2822 Sayılı yasanın 22. maddesinde düzenlenmiştir. Yine aynı yasa 34. maddesi çalışma bakanına da olağanüstü bir arabuluculuk vermiştir.

**a- İhtiyari Arabuluculuk:** Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren ilk 30 gün içinde seçilir. Ancak rakamlar bu yönetimin pek işlemediğini göstermektedir.

**b- Resmi Arabuluculuk:** Toplu görüşme başladıktan sonra 60 gün geçmesine rağmen bir anlaşma sağlanmıyorsa başvuru üzerine veya görevli mahkeme reisinin talebi üzerine iç mahkemece tayin edilir.

**2- ZORUNLU TAHKİM:** 2822 sayılı yasada sayılı hallerde resmi tahkim görevi aynı yasanın 52 ve 53. Md. ile Yüksek Hakem Kurulu (YHK) na verilmiştir. YHK'ya Başvuru; Erteleme ve yasaklama halleri dışında, tarafların Resmi Arabulucu olarak 60 günün sonunda YHK'nu seçmeleri veya, Grev oylamasında "İşçilerin Grev hayır demeleri" halinde mümkündür. Kararları bağlayıcıdır.

**3- ÖZEL HAKEM:** 2822 Sayılı yasanın 58. maddesinde yer almıştır. Taraflara toplu hak ve menfaat uyumsuzluklarında başvurma imkânı getirilmiştir. Özel Hakemin önemli özelliği tarafların müşterek seçimidir. Kararları Toplu sözleşme niteliğindedir ve bağlayıcıdır.

## ☆ Hak-İş'in Görüşü

“**H**akeme ve Resmî Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün hangi maddelerinde ne gibi değişiklik yapılması gerektiği konusundaki görüşümüz:

Mezkur Tüzüğün dayandırıldığı 2822 sayılı kanunun değiştirilmesini gerekli gördüğümüz hususlarından birisi de Tüzükte bahsi geçen Yüksek Hakem kurulu nun teşkil tarzı ve işleyişi ile birlikte Arabuluculuk müessesesinin ya tam işler, ya faydalı hale getirilmesi veya Arabuluculuk müessesesinin bugüne kadarki tatbikatta görüldüğü üzere sendikalara lüzumsuz yükler getirmesi ve müesseriyeti bulmadığından işçi lehine sonuçlar alınamaması sebebiyle tamamen kaldırılmasını uygun bulmaktayız.

Ancak 2822 sayılı kanunda gerekli değişiklikler yapıp yürürlüğe girinceye kadar bu tüzüğün sür'atle değiştirilerek tatbikatta kalacağı düşünülüyorsa Tüzükte değiştirilmesini istediğimiz maddeler hakkındaki görüşlerimizi şöyle sıralayabiliriz.

1- Tüzüğün 27. maddesinde yer alan, Arabulucuların belli illerde ve ülke çapında görev yapma durumlarına açıklık getirilmelidir. Bir ildeki uyumsuzluk ile, bir Bölge Müdürlüğüne bağlı illerde ve ülke çapında çözümlenmesi istenen uyumsuzluklarda, mahkemelerce veya görevli makamlarca, 11, Bölge ve ülke çapındakilerden hangi bölümü ismi bulunan Arabuluculara görev verilebileceği kesinlikle ayrılmalıdır. Yani bir ildeki uyumsuzluk için ülke çapında arabulucu değil o il veya en yakın ildeki arabulucuya görev verilmelidir.

2- Tüzüğün 28. maddesindeki sendikalarda görevli olanların, o sendikanın taraf olduğu uyumsuzluklarla birlikte aynı işkolundaki rakip sendikanın taraf olduğu uyumsuzluklarda de Resmî Arabuluculuk yapamayacakları hükmü yer almalıdır.

3- Tüzüğün 29. maddesindeki hükümler tatbikatla işlememektedir. Bir arabulucuya yedi kişilik bir işyeri uyumsuzluğu için tavana yakın ücret tesbit edilirken, pek daha çok işçisi olan ve önemi diğerinden aşikar suretle fazla olan bir uyumsuzluğun çözümü ile görevlendirilen arabulucuya en düşük ücret takdir edilebilmektedir. Bu hususların da düzeltilmesi gerekir.

4- Tüzüğün yine 29. maddesinde yer alması gerektiği görüşünde olduğumuz bir önemli husus da, İşverenler ve sendikanın birden çok işyerini kapsayan T.İ.S. görüşmelerini beraberce sürdürmeyi kararlaştırmaları halinde, bu işyerleri için uyumsuzluk durumunda mahkemece veya görevli makamca sadece bir arabulucunun görevlendirilmesi keyfiyettir. Bu-

na dair hükmün **-ki bizce kanuna aykırı düşecek bir yönü de yoktur-** tüzükte yer alması hem sendikalar hem de işverenler açısından büyük yararlar sağlayacaktır.

5- Tüzüğün 30. maddesinde arabulucuyu görevlendiren makamca mutlak sendikaya vaktinde tebligat yapılması sağlanmalıdır. Pek çok olayda sendikaya hiç bir yazı, bilgi gelmediği, görevlendirilen arabulucunun müracaatı ile uyumsuzluğun çözümü için bir arabulucu tayin olunduğu öğrenilmektedir.

6- Tüzüğün 31. maddesindeki "üst sınıra göre" para yatırılması yerine tesbit edilen ücretin yarısının ödenmesinin kâfi geleceği hususu, fazla paraların iadesi, hesabı vesair karışıklıkları önleyecektir.

### ARABULUCUYA İNTİKAL EDEN UYUŞMAZLIKLAR DÖKÜMÜ\*

	Müracaat Sayısı	Anlaşma Sağlanan Uyuşmazlık Sayısı	Anlaşma Yüzdesi
1984 Yılı	İhtiyari: 107	25	%23.36
	Resmi : 265	140	%52.83
	YEKÜN : 372	165	%44.35
1985 Yılı	İhtiyari: 23	4	%17.33
	Resmi : 914	274	%29.97
	YEKÜN : 937	278	%29.66

\* KAYNAK: HAK—İŞ Araştırma Bürosu

YHK'na intikal eden uyumsuzlukların nev'ine göre dağıtımı\*(1984-1985 yılları)

Yasaklarda YHK'na Başvurma (2822/32) :56 Uyuşmazlık  
Grev oylaması sonucu YHK'ye intikal eden (2822/36) :49 Uyuşmazlık  
Özel Hakem olarak YHK'ye Başvuru (2822/58): 25 Uyuşmazlık

YEKÜN: 129

\*KAYNAK: HAK—İŞ Araştırma Bürosu



## Çalışma ve S.G. Bakanlığı: “KURUMU DAHA YARARLI HALE GETİRMEK İÇİN SIK SIK FİKİR ALIŞVERİŞİ YAPIYORUZ.”

### Soru: 1-ARABULUCULUK ÇALIŞMALARIN- DA SORUNLAR NELERDİR?

Bunları; görev dağılımındaki ve ücret takdirindeki eşitsizlikler, görevlendirme ve tebligat sırasında meydana gelen gecikmeler ve özellikle küçük işyeri işverenlerinin arabuluculuk sistemi hakkında yeterince bilgi sahibi olmamalarından kaynaklanan sorunlar olarak sıralayabiliriz.

### 2822 SAYILI KANUN

## ARABULUCULUK

2822 sayılı yasanın 22. maddesinde belirtilen Arabuluculuk müessesesi tarafların isteğine göre 30 gün içinde seçilen ihtiyari arabulucu ve 60 günlük sürenin sonunda mahkemece seçilen Resmi Arabulucu 15 gün süre ile görev yaparlar. Tarafların isteği halinde 6 işgünü daha görev süresi uzatılabilir. Uyuşmazlığın kısa zamanda çözümlenmesi amaçlanmıyorsa da tarafların anlaşamama yada bir araya gelmemeleri halinde zorunlu olarak 60 günün sonunu beklemeleri fevkalâde şikayetlere yol açmaktadır.

Müessesenin yeni olması istenilen amaca ulaşıp ulaşılamadığı konusunda henüz kesin bir kanaat belirtmemizi engellemektedir. Ancak çizelgede de belirtildiği üzere kurulun başarı oranı 1983 yılında % 30 bile değildir.

Bilindiği gibi, tüzük gereğince, resmi arabulucuların görev alanları, il, bölge ve ülke seviyesi olarak belirlenmiştir.

Bu belirlemeye göre düzenlenen arabulucu listeleri ilgili İş Mahkemelerine gönderilmiştir. İş Mahkemeleri, kendilerine intikal ettirilen uyuşmazlığa bu listelerden bir arabulucunun seçimini yapmaktadır. Ancak, mahkemelerce hangi arabulucunun üzerinde kaç uyuşmazlık bulunduğu bilinemediğinden, aynı anda özellikle bölge ve ülke seviyesinde görev alan arabuluculara bir kaç İş Mahkemesince aynı tarihlere rastlayan uyuşmazlıklarda görev verilebilmektedir. Dolayısıyla, o tarihte hiçbir uyuşmazlıkta görev almamış arabulucular mevcut iken, başka bir arabulucuya değişik illerde birden çok uyuşmazlıkta görev verilebilmektedir. Kanun ve tüzükde arabulucuların çalışma şekli hakkında açıklık bulunmamasına rağmen, ülke ve bölge seviyesinde görev isteyen arabulucu, uyuşmazlık hangi ilde olursa olsun o ile gitmeyi peşinen kabul etmiş olması gerekirken, bu tür görevlendirme arabulucunun uyuşmazlığın bulunduğu ile gitmesine engel teşkil etmektedir. Bu uygulama sonucu, bazı arabuluculara çok sayıda uyuşmazlıkta görev verilirken, birkaç arabulucuya da bugüne kadar hiç görev verilmediği görülmüştür.

Bunun yanı sıra, arabulucu tayini için Mahkemelere intikal ettirilen uyuşmazlıklarla ilgili olarak; çalışan işçi sayısı, uyuşmazlığa düşülen madde sayısı, yetkinin türü gibi özellikler mahkemelerce bilinemediğinden arabulucuya ücret takdirinde de eşitsizliklere rastlanılmaktadır.

Nitekim, aynı nitelikteki uyuşmazlıklara değişik mahkemelerce çok farklı ücretler takdir edildiği görülmektedir. Bu da, Kanun ve Tüzükte hangi tür uyuşmazlığa ne kadar ücret takdir edileceği konusunda bir açıklık bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Bu durumlarda, mahkemeler takdir hakkını kullanarak ücret belirlemektedirler.

Bir diğer sorun ise, sendikaların, özellikle mevsimlik işçi çalıştıran işyerlerindeki uyuşmazlıklarda arabulucu talebinden kaynaklanmaktadır. Taraf sendika işyerinin özelliğini dikkate almadan yetki belgesi alıp, arabulucu talep etmekte, arabulucu devreye gir-

**MADDE 22-** Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa taraflardan her biri görüşmelere 60. maddeye göre düzenlenen resmi listelerden veya liste dışından bir arabulucunun katılmasını görevli makamdaki isteyebilir. Başvuruyu alan görevli makam arabulucu tayin için tarafları altı işgünü içinde toplantıya çağırır. Taraflardan biri veya her ikisi bu toplantıya katılmazsa veya toplantıda arabulucu tayini hususunda aralarında anlaşma sağlanamazsa, görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu taraflardan en az birinin huzurunda ad çekmek suretiyle tespit eder.

Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, görevli makam, başvuru üzerine veya resen altı işgünü içinde 15. maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep eder. Birinci fıkraya göre tayin edilmiş bir arabulucu var ise tarafların yazılı olarak anlaşmaları halinde bu arabulucu görevine devam edebilir.

Resmi arabulucunun görevi Mahkemece kendisine yapılacak duyurudan, tarafların görev devam etmesi için anlaşmaları arabulucunun görevi ise altmışıncı günün bitiminden itibaren başlar.

diğinde bu tür işyerlerinde karşısında görüşme yapacak işveren veya yetkili temsilcisini bulamamaktadır.

Sorunları sıralarken bahsettiğim gibi, özellikle küçük işyerlerinin işverenleri, kanun ve tüzük hakkında yeterli bilgileri olmadığından, resmi arabulucuları işçi sendikalarının temsilcileri zannederek, toplantılara katılmaktan çekinmektedirler. Bu tür işverenlerle görüşme yapmayı başaran arabulucular raporlarında durumu özellikle belirtmek ihtiyacı duymaktadırlar.

Bunların dışında, takdir edilen ücretin taraflarca zamanında ilgili fon hesabına yatırılmaması da önemli bir sorun olarak görülmektedir. Arabuluculuk, kanunla verilmiş bir görev olduğundan, buna ait ücretin yatırılması da bu görevin yerine getirilmesinin bir bölümü olmaktadır. Tüzükte belirtilen süre içinde payına düşen ücreti yatırmayan taraflara, resmi, tebligat yapılarak ödeme yapmaları hatırlatılmakta, tebligatın alındığı tarihten sonra, 15-20 günlük bir zaman içinde ödeme yapılmadığında, tahsilatın kanuni yollardan gerçekleştirilmesi için işlemlere geçilmektedir.

Bu güne kadar, 60 civarındaki uyuşmazlıkta arabuluculuk ücretinin kanuni yollardan tahsili için gerekli işlemler başlatılmış ve 15'e yakın tahsilat bu yolla gerçekleştirilmiştir.

Halbuki, arabuluculuk ücretinin bir kamu alaçağı gibi işlem görmesi sebebiyle, taraflar her halükarda paylarına düşen ücreti yatırmak zorundadırlar. Bu görüşle, taraflar zamanında ücret ödemesini yap-salar, hem gereksiz yazışmalara meydan vermeyecekler hem de konunun, kanuni yollara intikalini önlemiş olacaklardır. Burada, arabulucu talebinde bulunan sendikanın da ücret yatırmadıklarına özellikle dikkat çekmek isterim ki, tahsilatın kanuni yollardan yapıl-

ması için dosyaları işleme konulan taraflar arasında bazı sendikalar da bulunmaktadır.

## **Soru:2- BU SORUNLARIN TÜZÜKTEN Mİ YOKSA UYGULAYICILARINDAN MI KAYNAKLANDIĞI**

Yukardaki açıklamalarımızdan anlaşılacağı üzere, sorunlar genel olarak yasal düzenlemeden kaynaklanmaktadır. Bu yasal düzenlemedeki eksiklikler de uygulayıcılara yansımaktadır.

## **Soru: 3- SORUNUN ÇÖZÜMÜ İÇİN VARSA YAPILAN ÇALIŞMALAR**

Yukarda da belirttiğim gibi, sorunlar genellikle yasal düzenlemeden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple, kanun ve tüzükte değişiklik yapılması gerekli görülmektedir.

Nitekim, Tüzükte değişiklik yapılarak, uygulamada görülen aksaklıkların giderilmesi düşünülmüş, konu ile ilgili olarak, İşçi Sendikaları Konfederasyonları, İşveren Sendikaları Konfederasyonları, Resmi Arabulucular ve Bölge Müdürlüklerimizden görüş istenilmiştir. Bu görüşler çerçevesinde değişiklik taslağı hazırlama çalışmaları devam etmektedir.

Ayrıca, arabulucuların çalışmalarında yeknesaklık temin etmek ve görevin mutlaka yapılmasını sağlayacak tedbirleri tesbit etmek, Kurumu daha yararlı hale getirmek için, ilgililerle sık sık fikir alışverişinde bulunmaktadır.

## **Soru: 4- SİSTEMİN BAŞARILI OLDUĞUNU SÖYLEYEBİLİR MİSİNİZ?**

Tüm bu sorunlara ve serbest toplu pazarlık sisteminde çok yeni olmasına rağmen; resmi arabuluculuk müessesesinin küçümsenmeyecek derecede etkili ve başarılı olduğunu ifade etmek isterim.

Bakanlık Yetkilisi

## **275 SAYILI KANUN**

## **UZLAŞTIRMA**



Yürürlükten kaldırılan 275 sayılı yasanın 15. maddesinde öngörülen "uzlaştırma" müessesinin yerini 2822 sayılı yasanın 22. maddesinde yer alan "Arabuluculuk Müessesesi" almıştır.

275 sayılı yasa da yer alan ve değiştirilmesi zorunlu olan uzlaştırma kurulu, tarafların tarafsız aracıları ile bunların seçtikleri (Anlaşmazlırsa 3. hakem Mahkemeye seçiliyordu.) üçüncü tarafsız aracıdan oluşmakta idi.

Üçüncü tarafsız aracının başkanlığındaki bu kurulun kararları ihtiyari olup, taraflarca kabul edildiği takdirde Toplu İş Sözleşmesi niteliğindedir, kabul edilmediği takdirde uyuşmazlık sürüyordu. 275 sayılı yasanın yürürlükte kaldığı dönemde uzlaştırma kurulu safhasında toplu sözleşme bitirilebildiği pek söylenemez.

Madde 15-14. maddeye göre yetkili oldukları hallerde Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı, söz konusu maddede bahsi geçen tutanağı alındığı tarihten başlayarak oniki işgünü içinde, bir uzlaştırma toplantısı tertipler. Bakanlık veya Müdürlük bu toplantının yer, gün ve saatini toplantı gününden en az üç işgünü önce taraflara bildirir.

Taraflar, bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek zorundadırlar. Ayrıca, tarafların her biri, bu toplantı için birer tarafsız aracı seçip gönderir. 14. maddeye göre yetkili oldukları hallerde, Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği yüksek dereceli bir Bakanlık memuru toplantıda hazır bulunur.

Toplantıda, her iki aracı önce bir üçüncü tarafsız aracı seçerler. Bu seçim ilk toplantıdan itibaren altı işgünü içinde yapılmadığı takdirde, iş davalarına bakmağa yetkili mahalli Mahkeme, üçüncü tarafsız aracıyı seçer, yapılması bahis konusu toplu iş sözleşmesi bir iş kolunu kapsayacak ise, bu halde, üçüncü tarafsız aracı Yargıtay Birinci Başkanı veya Vekili seçer. Üçüncü tarafsız aracı, uzlaştırma Kurulunun Başkanıdır.

Uzlaştırma toplantısı en çok onbeş gün sürer, bu süre, ancak tarafların anlaşması ile uzatılabilir.

Tarafsız aracılar çoğunlukla karar verirler. Uzlaştırma kararını toplu görüşmedeki taraflarca kabul edilirse, 13. maddeye göre hareket olunur. Bu şekilde kabul edilen Uzlaştırma Kurulu kararını, toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya temsilci göndermemiş veyahut tarafsız aracı seçmemiş ise, vevahut uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse veya toplantı sonucunda Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla tevsik olunur. Bu tutanak 14. maddede gösterilen mercilere gönderilir ve taraflara da birer nüsha verilir.



Prof. Dr. Orhan TUNA

**‘‘UYUŞMAZLIKLARIN HALLİ, BU GÜN DAHA ÇOK DİSİPLİN ALTINA ALINMIŞTIR.’’**

Önce şu hususu belirtmek isterim ki, toplu pazarlık safhasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların halli hususundaki bugünkü kanuni rejim, bundan öncekine nazaran çok daha tatmin edicidir. Az çok disiplin altına alınmıştır.

Esasen, eski sistemin mühim görünen aksaklıklarının giderilmesi için vaktiyle Millî Güvenlik Konseyi'nin ilgili dairesine başvurmuş, bilhassa arabulucuların seçimi işinin daha objektif esaslara bağlanmasını, meselâ ülkede bu sahada ilmi ve pratik alanda geniş ve derin tecrübe sahibi olanlarla, tarafsızlığı mutlak bulunanlar arasından her uyuşmazlık için sırf ad çekme suretiyle arabulucu seçilmesini, bu işle mahkemelerin işgal edilmemesini, ayrıca arabuluculara ödenecek ücretin, teşkil edilecek bir fonda toplanmasını, netice itibarıyla ücret bakımından taraflarla arabulucunun yüz yüze gelmesine son verilmesini teklif etmişim. Bu teklifim kısmen kabul edilmekle birlikte, yine de bu alanda bir ilerlemeyi ifade etmektedir. Bununla birlikte resmi arabulucuların Bakanlıkta kurulu komisyonca seçimde ne derece isabet edildiği, üzerinde durulması gereken bir meseledir, fikrindeyim. Ayrıca ben şahsen her uyuşmazlık için resmi arabuluculara ödenecek ücretin daha mütevazı meblağlara inhisar ettirilmesinin uygun olacağı kanaatindeyim. Öte yandan uyuşmazlığın Bakanlığa intikali sırasında tarafların mükellef oldukları arabulucu ücretini vaktinde fona yatırmadıkları anlaşılmaktadır. Bazı hallere inhisar eden bu durumun ciddiyetle bağdaştırılması mümkün değildir.

Bu arada üzünecek bir durum da şudur. Belediye hizmetleri gibi grev yasağı olan işlerde çalışan işçilerin istihdam şartlarının toplu sözleşmelerle tanzimi sırasında meydana gelen uyuşmazlıkların, resmi prosedürü takiben resmi arabulucuya intikalinden sonra, işverenin grev yasağının arkasına saklanarak, müteaddit davete rağmen toplantıya katılmamakta ısrar etmesidir. Aslında böyle bir davranışı saygı ile karşılamaya imkan yoktur.



Prof. Dr. Adnan GÜLERMAN

**‘‘UYGUN DÜZELTMELER YAPILDIĞI TAKDİRDE, FAYDALI BİR MÜESSESE OLACAK.’’**

Bundan 1.5 yıl kadar önce, R. Arabulucular henüz görevlerini yapmaya başlamadan ve şimdilerde Müessesenin aleyhinde ve Arabulucuların kişilikleri üzerinde her ne kadar menfi propaganda yapılmakta ise de, çalışma barışının sağlanmasında önemli katkıların sağlandığını söylemem hâtâlı olmayacaktır.

Müesseseye karşı olanların pek çoğunun **‘‘Bırakınız boğuşalım’’** düşüncesiyle hareket ettikleri kanaatindeyim. Yaptığımız hesaplamalara göre, R. Arabulucuların intikal eden ve bir anlamda pek çoğu kör düğüm haline gelmiş uyuşmazlıklardan yüzde 30'unun üstündeki bir miktarının uyuşmaya ulaşması büyük bir başarı sayılmalıdır.

Görev süresinin 15 takvim günü olması ve aynı süre içinde bir'den fazla görevlendirme yapılabilmesi, yeterince faydalı olmayı engelleyen faktörlerin başındadır.

Bazı işverenlerin **‘‘Sorun işçi sendikalarındır’’** düşüncesiyle ilgisiz davranmaları ve bazı mali tablo ve benzeri belgelerin yeterince sağlıklı olmaması, başka bir zorlaştırıcı faktördür.

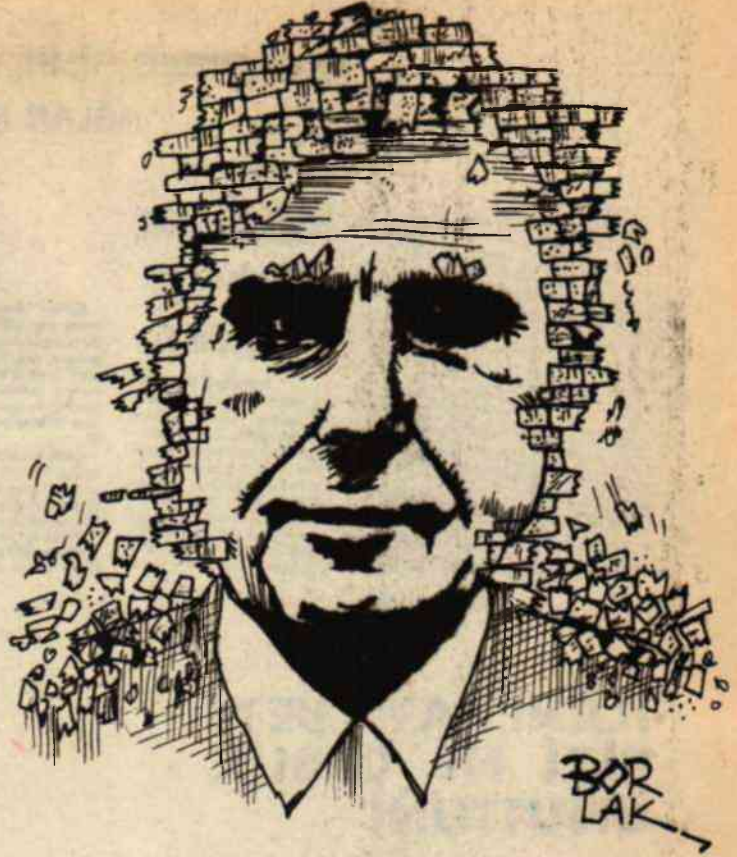
Taraflar arasındaki görüşme süresinin 60 gün olması gereksizdir. Meselâ, ilk 30 günde herhangi bir görüşme sağlanamamışsa ve bu kopukluğun bir kasıt sonucu olduğu anlaşılıyorsa, bir 30 gün daha bekledikten sonra R. Arabulucunun devreye sokulması manasızdır. Bu 60 gün içinde taraflardan birinin kasıtlı ve sürekli engellemesi ortaya konulabildiği takdirde, derhal sonraki safhaya geçilmelidir.

Bazı bölgelerdeki İş Hakimlerinin, ücretleri kendi maaşlarıyla karşılaştırıp tabandan belirleme yapmaları, bazı bölgedekilerin ücretlendirmeye bilirkişi ücretlerini emsal almaması, bazı bölgedekilerin daha anlayışla davranmaları bir ücret adaletsizliğine sebep olmaktadır.

R. Arabulucuların sadece görev yaptıkları işletmelerde değil, gerekli gördükleri yerlerde de inceleme yapabilmeleri paravan şirketlere işçi kaçırma işlemlerine de son verebilecek veya olayı ortaya çıkarabilecektir.

Yukarıda saydığım hususlardan, kanun ve tüzükte bazı boşlukların ve isabetsizliklerin bulunduğu anlaşılacak ve çözüm tekliflerim de görülebilecektir.

Uygun düzeltmeler yapılabildiği takdirde, çok daha faydalı bir müessese olacağı inancındayım.



## YUNANİSTAN'DA İŞÇİLER PASOK'A İSYAN ETTİ

1981 yılında iktidara gelen Yunanistan Panhellenik Sosyalist Hareket Partisi (PASOK) 5 yıldır sürdürdüğü iktidarı süresince geniş desteğini aldığı işçi kitlelerinin yoğun protestoları ile karşı karşıya kalıyor.

Özellikle, 1985 Ekiminde yürürlüğe konulan "Ekonomik önlem paketi" nedeniyle Papandreu geniş işçi kitlelerinin tepkisini aldı. 7 Ekim 1985 günü başlayan "Kepen kapatma, Direniş, Protesto ve işi bırakma" gibi eylemler 14 Kasım 1985 günü 1.5 milyon işçinin katıldığı genel greve dönüştü. İşçi merkezi Genel Sekreteri Paraskevas Paraskevapolis Papandreu'nun işçilere ve sendikalara karşı aldığı tedbirler kaldırılıncaya kadar eylemlerinin süreceğini açıkladı. Yine bu arada 11 Konfederasyon Atina Sintegma alanında toplanarak Hükümete bir muhtıra verdi.

Yunanistan İşçi Sendikaları Konfederasyonu GSEE; "Kemer sıkmaya hayır-Sendikalardan elinizi çekin" sloganlarıyla protesto ve genel grev kampanyasını sürdürmeye kararlı gözüküyor. Bu kampanyalara zaman zaman esnaflar, doktorlar, pilotlar, öğretmen ve diğer memurların da katıldıkları gelen haberler arasında.

### Olayların nedeni...

Özellikle işçilere büyük vaatlerle iktidara gelen PASOK Hükümeti, ilk iş olarak sendikaları toplu sözleşmelerde etkisiz kılıcı bir takım tedbirler aldı. Daha sonra işçi ve memur ücretlerini iki yıl süreyle dondurdu. İşin garib tarafı ücretler dondurulurken fiyatlarda serbest bırakıldı. Gerek Sendikalara müdahalelere, gerekse ekonomik uygulamalara karşı çıkan 20 kadar sendika lideri PASOK üyeliklerinden çıkarıldılar. Bundan sonra da olaylar birbirini izledi.

### Papandreu çelişkiler içinde!..

Başbakan ve PASOK lideri Papandreu direniş ve genel grevleri "İç ve dış çıkar çevrelerinin uzun vadeli bir plânı" olarak değerlendirerek alınan tedbirlerden vazgeçilmeyeceğini vurguluyor. Gerek partisi içinde gerekse kendisini destekleyen sendikalar içindeki isyanları "Arkadaşlar arasındaki gerginlik" olarak nitelendiren Papandreu'nun iktidar öncesi söyledikleri ile iktidarda söyledikleri arasında bir takım çelişkiler Yunanistan sosyalistleri bir zamanlar marksist yanı ağır basan Papandreu'yu "Kapitalizmin kibar yüzü olarak nitelendirdikleri" sosyal demokrasiye iltifat etmekle suçluyorlar. Gerçekte Papandreu da dönüş mü var, çelişki mi var? Bu sorunun cevabını biraz da zaman verecek geliba!

Yunan başbakanı artık özel sektöre barış çağrıları yapıyor ve hedefinin "Özel sektörün gelişmesi için uygun ortam yaratmak olduğunu söylüyor. Yine bir zamanlar ABD üslerinin kapatılmasını ve Yunanistan'ın NATO dan çıkmasını savunan PASOK lideri artık bu sözlerini unutmuşa benziyor. Geçmişte Ortak Pazar'a şiddetle karşı çıkan sosyalist Başbakan şimdilerde: "Ortak pazardan çıkmamız felâket olur, Özel teşebbüs ülke ekonomisinin gelişmesinde önemli bir rol oynayacaktır. Kamu kesiminin, özel sektörün görevini üstlenebileceğini sanmak hayalcilik olur..." gibisinden lâflar etmeye başladı.

Ne demiştik, dönüş mü var, çelişki mi? Bu sorunun cevabını her ne kadar zamana bırakmak iyi olursa da, İşçi sendika grevlerle Papandreu'ya cevap veriyor ve "İşçinin cebinden ve sendikalardan elinizi çekin" diyorlar.

## ◀■■■ GÜLER MISİN, AĞLAR MISIN? ■■■▶



Gıda İşveren Dergisi Kasım 1985

### Hak-İş'ten Türk-İş'e suçlama

**İ**ZMİR-Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Necati Çelik, Türk-İş yöneticilerini, konfederasyonu siyasi emelleri için kullanmakla suçladı. Türk-İş yöneticilerinin hemen hepsinin önmizdeki dönemde bir siyasi partiden milletvekili olabilmek için birbirleriyle yarıştıklarını söyleyen Çelik,

Çelik, "Atalarımız her bir yılını yeni halklar düşünür, bu sız çok düşünür. Bizim memur dedi ki seni aldığımız, Türk-İş'in işlediği yapmaz memur dedi. Türk-İş ve Hak-İş hiçbir zaman birlikte çalışmaz" dedi.

Çelik'in suçlamaları karşısında, Türk-İş adına bir savunma yapan Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri Kaya Özdemir ise şöyle konuştu: "Hak-İş kimdir? Necati Çelik kimdir? Biz onları muhatap kabul etmiyoruz. Bu sız çok düşünür. Bizim memur dedi ki seni aldığımız, Türk-İş'in işlediği yapmaz memur dedi. Türk-İş ve Hak-İş hiçbir zaman birlikte çalışmaz" dedi.

14 Mart 1986 Güneş

## İLÂHİ KAYA BEY, BİZİ NE ÇABUK UNUTTUN!

Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri Sn. Kaya Özdemir bir günlük gazeteye verdiği demecde "Hak-İş Kimdir? Necati Çelik Kimdir? Biz onları muhatap kabul etmiyoruz.. Şurası bir gerçektir ki, Türk-İş bugün işçinin en büyük güvencesidir" (Güneş 14.3.1986) demiş.

İlahi Kaya Bey,

Bizi ne çabuk ta unuttun! Daha birkaç ay önce; 18-19 Eylül 1985 tarihlerinde İstanbul'da yapılan Gıda İşveren Sendikası Seminerinde "...Samimiyetle söylüyorum, Sayın Necati ÇELİK Kardeşimden de, Sayın USLU kardeşimden de rica ediyorum...Yarın sizin elinizde de fevkaledede bir koz olarak kullanılması gereken bazı şeylere çıkıp, burada itiraz etmeyin..." sözleri size ait değil mi? Fırsatlardan faydalanmamızı tavsiye eden siz değil miydiniz? Yoksa kardeşlerini (!) unuttunuz mu?

"HAK-İŞ Kimdir?" Sorunuzun cevabını biz vermeyelim. Çünkü siz toplantılarınızda HAK-İŞ'i yeterince tartışıyor ve bu sorunun cevabını yine kendiniz buluyorsunuz. Ama yine de illâ "HAK-İŞ kim?" diyorsanız Ajans Anka ve Tüba'nın araştırma raporları ile 17 Ocak ve 17 Temmuz Resmi gazetelerini incelemenizi tavsiye ederiz. Tabi "Arslan Sütü" içmekten ve de şiir yazmaktan okuma fırsatınız olursa...

Gelelim "muhataplık" meselesine...

Biz sizin "muhatap almıyoruz" dediğiniz HAK-İŞ'i ve yöneticilerini bir takım etkili vede yetkili makamlara şikayetiniz üzerinde durmayacağız. Ancak şu kadarını hatırlatalım ki, İzmir mitingi sizin ne denli işçinin güvencesi olduğunuzu, işçinin size ne kadar güvendiğini ve muhatap olarak gördüğünü ortaya koymuştur.

Açıkçası; Kaya Bey, işçinin muhatap olmadığı TÜRK-İŞ'i bilmiş mi, hiç muhatap almıyoruz ve sizi de tanımıyoruz.

● Semih BAŞARAN

## SÜPER TERCİHLİ BİR TELEFONUN SÜPER HİKAYESİ!

Öz Gıda-İş Sendikasının 111334 nolu telefonunun Ankara'nın bir semtinden bir başka semtine nakli gerekiyordu. Sendika yetkilileri ihtiyaç durumunu ve PTT'cilerin tavsiyesini dikkate alarak nakil işleminin "Süper tercih" esasına göre yapılmasını istediler. Gerekli müracaat yapıldı. Ancak ay geçiyor, yıl geçiyor, süper nakil bir türlü gerçekleşmiyordu. Bir buçuk yıllık uzunca bir bekleyiştin ve kapalı olan telefona sürekli Para ödemekten bıkan sendika yöneticileri tam ümitlerini kestiklerinde PTT inanılmaz bir sürpriz yaptı ve Telefonu bağladığını duyurdu. Sendika yetkilileri Hac yolu bekler gibi yolunu gözledikleri Telefonun nakil bedelini büyük bir çöşku vede törenle yatırdılar. Ne varki Telefon bir türlü çalışmıyor. Yetkililer derhal 02 arıza servisini aradılar. Arıza servisi bir gün sonra 242445 nolu telefonun aramasını söyledi. Bu telefon bir başkasını, o bir başkasını... Derken Görevlilerin ve yöneticilerin bir türlü beceremediği bu işe Genel Başkan el koydu. Genel Başkan sırasıyla, 02, 242445, 125252,216644, 240122, 243550, 243551, 100121 nolu telefonları aradı ve 10.gün son telefona başvurulması tavsiyesini aldı. Bu te-

## SAKATLIK İNDİRİMİ NİSBETLERİ DEĞİŞTİ



lefon Şef Erol Beyin 168888 nolu ev telefonuydu. 21 Mart 1986 Cuma günü mesai bitimi son telefonu alan Genel Başkan Başvuracak telefon numarası yazmaktan bitkin halde kalemi masanın üzerine atıp şöyle bir koltuğuna yaslanıp derin nefes çekti ki, telefon çaldı. Telefonun öbür ucundaki ses Süper tercihlili telefonun hayırlı olmasını dilediğini ve açılan telefondan konuştuğu söylüyordu.

İlahi PTT, ne harika sürpriz yapmıştı. Genel Başkan PTT'nin süper sürprizinin şaşkınlığını yaşarken, diğer Yöneticiler beceremedikleri işi Genel Başkan'ın nasıl başardığını hayretler içinde izliyorlardı...

Saat 18.00 de şaşkınlığı geçen Başkan, hayretler içinde kendisini izleyen diğer yöneticilere nasıl iş başarıldığını göstermek için 15 dakika önce açılan telefonu aradığında yeniden kapanan telefonu sessizce kapatırken odayı terkeden yöneticiler kıs kıs gülererek PTT'nin yeni bir sürpriz daha yaptığını anlatıyorlardı...

Aynı saatlerde durumun vehameti Şef Ünal Bey'e anlatıldı. Ünal Bey duruma el koydu ve yarım saat sonra telefonun açıldığını bildiren Ünal Bey'in ilgisine sendikacılar teşekkür ettiler.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 31. maddesi; 2361 sayılı kanunun 21. maddesi ile değişmiş, bu değişikliğe göre Çalışma gücünün %80 ini kaybetmiş bulunan Hizmet erbabı birinci derece sakat, asgari %60 ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ikinci derece sakat, asgari %40 ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ise üçüncü derece sakat sayılıyor ve 1.1.1986 tarihine kadar da aşağıdaki indirimden faydalanılıyordu.

1. derece sakatlar özel indirimin dört katı

2. derece sakatlar özel indirimin 2 katı

3. derece sakatlar özel indirimin 1 kat ve böylece bulunan indirim miktarı genel ve özel indirim ilâve edilerek brüt ücretten düşüp kalan vergilendiriliyordu.

1.1.1986 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanan ve 193 sayılı gelir vergisi kanununun 31. maddesinde 3239 sayılı yasa ile tekrar değişiklik yapılmış bu değişiklikle, çalışma gücünün asgari %80 ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabı **BİRİNCİ DERECE SAKAT**, asgari %60 ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı **İKİNCİ DERECE SAKAT**, asgari %40 ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ise **ÜÇÜNCÜ DERECE SAKAT** sayılır, yeni indirim nisbetleri de şu şekilde değişmiş bulunmaktadır.

Birinci Derece sakatlar için özel indirimin sekiz katı

İkinci derece sakatlar için özel indirimin dört katı

Üçüncü derece sakatlar için özel indirimin iki katı

Böylece sakatlık derecesine göre tesbit edilecek indirimler, özel indirimle eklenerek hizmet erbabının ücretinden indirilir.

Örneğin, gerçek usûlde vergilendirilen bir hizmet erbabının aylık geçim muafiyeti olan özel indirim miktarı, 6000 TL'dir.

Birinci derece sakat işçi için 6000.TL. X8 kat: 48.000/6000:54.000.TL. yani birinci derece sakat bir hizmet erbabının aldığı ücretten 54.000. TL. sı vergiye tabi olmayacak, bu miktar üzerinden hiç bir surette vergi kesilmeyecek.

İkinci derece sakat işçi için 6000.TL. X6 Kat:24.000 + 6000:30.000.TL. sı vergiye tabi olmayacak,

Üçüncü derece sakat işçi için 6000. TL. X2 Kat:12.000 + 6000: 18.000.TL. sı vergiye tabi olmayacak.

Hizmet erbabı sakat bir işçi bu sakatlık hakkından yararlanmak için işçi; nüfus kağıdının örneği ve çalıştığı işyerinden alacağı hizmet erbabı olduğunu gösterir belge ile birlikte illerde, Defterdarlık Gelir Müdürlüğü'ne Bağımsız vergi Dairesi bulunan İlçelerde Vergi dairesi Müdürlüğüne, diğer ilçelerde Mal Müdürlüğüne bir dilekçe ile başvuracaktır. Bu başvuruları ise ilgili Vergi makamları işçi için Sağlık Raporu doldurarak, sakatlıkla ilgili dal uzmanın bulunduğu Sağlık kurulu bulunan Devlet, Belediye, Sosyal Sigortalar ile diğer Kamu Müessesesi Hastaneleri'ne göndererek sağlık raporu alınır. Bu raporla işçi sakatlık hakkından faydalanmak için ilgili makam, işyerine bilgi verir, 1.1.1986 tarihinden önce sakatlık raporu olan bir işçinin tekrar rapor almasına gerek kalmadan o raporu ile bu hakkından faydalanabilir.

## Alinteriyle...



## YA BENİM , YA DA BENİM DEDİĞİM MANTIĞI

Refahın yaygın olduğu ülkelerdeki sosyal münasebetlerin hangi kesimden olursa olsun, tarafların engin bir hoşgörü, seviyeli ve medeni ilişkiler içinde olduklarını görüyoruz. Hoşgörü ve medeni ilişkiyi gelişmişlik değil, bir kültür olgusu olarak değerlendirdiğimizi de hemen ifade etmekte fayda var. Ancak kültür olgusunu geliştiren amillerin başında yada ilk sıralarında gelişmişlik ve refah payının bulunduğu da ayrı bir gerçektir.

Gelişmiş ülkelerde gerek siyasi partiler, gerekse işçi-işveren ilişkilerinde tarafları kesinlikle **"Benim dediğim doğrudur, veya illâ benim dediğim"** katılığı ve şartlanmışlığı içinde görmüyoruz. Gelişen olaylar ve ilerleyen zaman içerisinde insanların daha anlayışlı ve daha çok hoşgörülü olduklarına, hele insanların yaptıkları hataları farkedip, hatadan dönme ve telafi etme faziletini gösterdiklerine de zaman zaman şahit oluyoruz.

İnsanların ilişkilerini sürekli çıkar arzusu ile sürdürmeleri mümkün değildir.

Bu tür bir ilişki devamlı tedirginlik vermekle birlikte süreklilik arzeden, tarafları asgari ölçüde memnun edecek sonuçları da doğurmaz. Bu tür bir ilişkinin ürünü olsa olsa kısa süreli "zevahiri kurtarma" yada "geçitirme" kabilinden ham kararlar olur. İkili ilişkilerde aslanan güven ve itimadın telkin ve tesisidir.

Yukarıdan beri saydığımız güzel ilişki meziyetlerinin gelişmiş ülkelerde zaman zaman sergilendiğini görüyoruz. Bugün Almanya Federal Cumhuriyetinde işveren ve işçi sendikalarının ortaklaşa ve bazen de Devlet desteğinde ve öncülüğünde çok güzel ilişkilerle verimli çalışmalar yaptıklarını söyleyebiliriz. Yönetime katılma olayının fiilen ve hukuken gerçekleştirildiği "işyeri teşkilat yasası" Devlet-işçi-işveren ilişkisinin olgun bir ürünüdür. Yine devletin yanısıra işçi ve işveren kuruluşları ülkede tehlikeli boyutlar alan işsizliğe ortak çözümler bulma çalışmaları yapabilmektedir. Yabancı düşmanlığına işçi ve işveren tarafları ortak çözümler arıyor. Temsil ettikleri sınıfın yada kesimin çıkarlarını da göz önünde tutarak tüm meselelerin hallinde asgari müştereklerde birleşebilmenin yollarını bulmaya çalışıyorlar. Son 35 saat mücadelesinde de taraflar yasal çerçevede kalmak şar-

tıyla, kendi çıkar kavgalarını vermişler, Sendikaların haklı taleplerine gösterilen yaklaşım ve hoşgörü ile 40 saatlik haftalık çalışma süresi 35 saat yerine 37,5 saat olarak benimsenmiştir. İşçi sendikalarının verdiği mücadeleye yapılması gereken övgü bir tarafta, her halde işçi sendikasının haklılığını kabul etme hoşgürüsünü gösterenleri de takdir etmemek mümkün değildir.

Medeni ve seviyeli ilişkinin gerekliliğinden başka bir de hatada ısrar etmek gibi bir yanlış görüyoruz. Avrupanın Güney doğusunda ve güney batısındaki iki ülke Başbakanlarının birkaç yıl önce savundukları görüşlerinin bugün tersini benimzedikleri yada savunduklarını görüyoruz. Ülkemizde de bir zamanlar dönemin Başbakanı "Tarihi yanlışdan" bahsetmemiş midir? Bahsedilen olayların niteliği hiç mi hiç önemli değil. Önemli ve takdire şayan olan, hatada ısrar etmeme olgunluğudur.

Para ve çıkar çatışmasının yoğun olduğu ülkemiz endüstriyel ilişkiler sistemine baktığımızda, maalesef özellikle bir tarafı sürekli **"ya benim dediğim, yada benim dediğim"** mantığı ile bırakın asgari müştereklerde birleşmeyi, hatada ısrar ve inat edenleri görüyor da, nedenli hoşgörülü, medeni, seviyeli bir mücadeleye hasret olduğumuzu hayıflanarak düşünüyoruz.

2821 ve 2822 Sayılı yasalarda görülen aksaklıklara rağmen halâ "İdari ve kazai" kararlarda düzelir diyerek, hiçbir yasal değişiklik çalışmaması yapılmaması ve bu konuda sendikacıların ve bilim adamlarının haklı taleplerinin ciddiye alınmaması bir "vurdum duymazlık" örneği değil midir?

Yine sendikalara ve sendikacılara gösterilen hoşgörüsüzlük, güvensizlik sürekli 12 Eylül öncesi olumsuzluklar hazırlanarak işçiye ülke huzursuzluğunun kaynağı gibi gösterip, anarşiyi devamlı akıldan tutarak bir büyük sessiz çoğunluğu hor görmek, türlü kısıtlamalarla sürekli baskı altında tutmak bir itimatlılık değil midir?

Ne demiştik? Gelişmiş ülkelerdeki hoşgörüye, medeni ve seviyeli ilişkiye, karşılıklı sevgiye hatta asgari müştereklerde birleşme kararlılığına, ülke kalkınmasına alinteri döken insanlara saygıya ve de birliğe öylesine, öylesine hasretiz ki...

*Salim Uslu*

# Okuyucudan



## DAHA GÜZEL BİR DERGİ İÇİN

“Kanayan Yaramız, İşsizlik...”

Dergimizin yayınından yeni haberdar oldum. 2. sayınızda işsizlik üzerine geniş bir araştırmaya yer vermişsiniz. Yazınız bu konuda gerçekten derli toplu ve ciddi bir çalışma örneği...

Ülkemizin en önemli sorunlarından biri olan işsizlikle ilgili olarak kurulmasını istediğiniz “İşsizlik Sigortasını” konuya gerçekten ciddi bir açıdan baktığınızı, yalnızca sorunları dile getirmek kolaylığı yerine çareler de ortaya koyduğunuzu göstermektedir.

“Bir İşçi Pazarında İşsizlerle” başlığıyla verilen röportaj ise güzel bir çalışma. Derginizin bundan sonraki sayılarında bu tür röportajlara yer verilmesi derginizin daha bir okunur dergi olmasını sağlayacaktır.

*Ali Tekin  
İstanbul*

## OKU HAK—İŞ DERGISİNİ

**İşçi misin ey arkadaş  
Oku, Hak-İş Dergisini  
Odur bana hem dost, yoldaş  
Oku Hak-İş Dergisini.**

**Onda fikir, onda haber  
Odur işçiyle beraber  
Hakka doğru, hakka gider  
Oku Hak-İş Dergisini.**

**Yazı, şiir...herşey vardır  
İşçiye dost, kardeş yârdır  
Söylediğim bu kadardır:  
Oku Hak-İş Dergisini.**

*Sedal Çeltikçi  
Çorum*

## BİR TEKLİF

Derginizde işçilerin amatör bile olsa zaman zaman yazılarına yer verilmesini diliyorum. Okuyucularımızdan gelenler veya işçilerimizden gelenler başlığı altında yayınlanacak olan bu köşede işçi kardeşlerimiz derterlerini daha rahat dökebileceklerdir. Selamlarımla.

*A. Çavuşoğlu  
Erzurum*

## DAĞ FARE DOĞURDU...

“Dağ fare doğurdu” başlıklı yazınızı okudum.

İzmir’de mitingi izleyen biri olarak yazdıklarınıza katılıyorum. Pek çok günlük gazete Türk-İş Mitinginin fiyasko ile neticelenmesini nedense gündeme getirmediler.

Beş bin polisten meydana gelen güvenlik kordonu içerisinde belki yirmi bin aşan bir kitle mitingten sanırım hayal kırıklığı içerisinde dönmüştür.

*Turgut Şahin  
İzmir*

## TEŞEKKÜR

Sayın, İsmail H. Özersin-ANKARA, Atilla Sakka-KARABÜK, Nevzat Yalçın ve 25 arkadaşı-FETHİYE, Halis Demir-BAFRA, Orhan Aktaş-KARAMAN, Abdullah Güleç-KIZILTEPE, Ömer ÖZDEN-FETHİYE, Mehmet Şentürk-GEBZE-Yahya Şentürk-BELÇİKA, Abdurrahman Bilir-BURSA

Dergimiz için gösterdiğiniz ilgiye, bize şevk veren güzel ifadelerinize kalbî teşekkürler. Dilek ve temennileriniz ile haklı tenkitleriniz bundan sonraki çalışmalarımıza ışık tutacaktır.

Abonelerimizin dergilerinin muntazaman ulaştırılması için gereken hassasiyet gösterilecektir. Teşekkürlerimizle başarı dilekelerimizi sunarız.



# **HAK-İŞ**

# **1. İŞÇİ Kurultayı**

**6 NİSAN 1986 (PAZAR) SAAT 10 00**

**TEPEBAŞI GAZİNOŞU İSTANBUL**