

ALMANYADA İŞÇİLERİN İŞLETMELERİN SEVK VE İDARELERİNE İŞTİRAKLERİ

Konferansı veren :

Ord. Prof. Dr. Siegfried Wendt

Tercüme eden :

Dr. Ekmeî Zâdîl

Modern sanayi işletmeleri, artık sadece mühendisleri ilgilendiren istihsal unsurları değil; aynı zamanda; bir camia içinde, bir arada yaşayan insan topluluklarına yeni vazifeler tahmil eden sosyal teşekküllerdir.

Daha, 1879 senelerinde, büyük Alman hukuk âlimi Otto V. Gierke Kolonya şehrinde, sanayiciler toplantısında yaptığı bir konuşmada: «Fabrika artık, işverenin evi değildir. Fabrika büyük bir âmme uzviyetidir» demişti.

Otto V. Gierke bu sözleriyle işletmeciliğin sosyal vasfını belirtmek istemiştir. İşte; daha o zamanlardan Almanyada belirmeğe başlayan bu vasıf yeni bir «Teşkilât Kanunu» ile karşılıklı anlayışa dayanan bir işbirliğine yol açmış bulunmaktadır.

Modern işletmeler, artık. münhasıran, teknik tesislere ve istihsal vasıtalarına sahip olanların şahsî tasarrufuna bağlı bulunmaktan çıkmış; ister sermayedar müteşebbis, isterse bu teşebbüste ücretle çalışan, memur, işçi veya müstahdem olsun, bütün ilgililerin mukadderatına müessir müşterek bir hayat unsuru haline gelmiştir.

«İşletmelerin sevk ve idarelerine iştirak» konusundaki fikrî mücadele; işletmelerde tâbi vaziyette bulunanların —yani, memur, işçi ve müstahdemlerin— üzerlerine aldıkları vazife ve mes'uliyetleri şuurlu, hattâ insiyakî bir şekilde benimselerinin temin ederek onları, istenildiği gibi kullanılan birer obje olmak rolünden çıkartıp, bu iktisadî teşekküllerin idaresinde müşterek mes'uliyet almış birer süje haline yükseltmek suretiyle sosyal durumlarının islâhını hedef tutmaktadır.

Bu arzu ve emel, sosyal inkişaf sahamızda işçilerin fikrî ve ahlâkî olgunluklarının bir emaresi olarak kabul edilmelidir.

İşçilerin mes'uliyet taşıyıcı olmaları, işçiye mes'uliyet tahmil edilmesi ahlâkî şahsiyetlerinin ciddiye alınmasının ifadesidir.

İşte bu sebeptir ki; son senelerde, Alman Sendikalar Birliği «kararlara iştirak hakkının temini» yolundaki arzusunu, başlıca fikrî mücadele konusu olarak ele almıştır. Bu bizi hiç bir suretle hayrete düşürmemelidir.

Uzun ve ekseriyetle hararetili geçen mücadelelerden sonra nihayet 11 Ekim 1952 de işçilerin, işletmelerin sevk ve idaresine iştirakini temin eden «İşletmeler Temel Kanunu» Meclisten çıkarılmıştır.

Daha evvel 10 Nisan 1950 de, yalnız maden ocakları ile, demir ve çelik istihşali gibi ağır sanayide çalışan işçilerin, işletmelerin yönetim ve denetim kurullarına iştiraki kabul edilmişti.

Alman İşçi Sendikaları Birliğinin (bizdeki Türk-İşe tekabül eden teşekkül), «İşletmeler Temel Kanunu» hakkındaki siyasi görüşünü bütün teferruatıyla öğrenmek isteyenler, bu teşekkülün 22 Mayıs 1950 tarihinde, «Alman İktisadının Kurulmasına dair Kanun tasarısı» hakkında Alman umumî efkârına sunduğu mütaleaya göz atmalıdırlar.

Alman Sendikalar Birliği idarecileri, bu kanun tasarısına verdikleri cevapta bir «İşletmeler Teşkilât Kanununun» yeni iktisadî kalkınma hamlesinde yapacağı tesire ait görüşlerini de belirtmişlerdi.

Sendikalar Birliği görüşünü kısaca «Ekonominin demokratlaştırılması» tarife ifade etmiştir.

Sendikalar Birliği temsilcileri ile, işveren temsilcileri arasında yapılan görüşmelerde, daha başlangıçta «İşletmeler dahili kararlara iştirak bahsi» ile «İşletmeler üstü kararlara iştirak» bahisleri birbirinden tefrik edilmiştir.

«İşletmeler üstü kararlara iştirak» konusunda, iki taraf arasında kısa bir zamanda bir prensip anlaşmasına varılmıştır. Bu anlaşmaya varılmanın kolay oluşu, işverenlerin — Pariter — yani iki taraf arasında müsavat esasına dayanan muhtar idareler tesisi fikrini peşinen kabul etmelerinden ileri gelmiştir.

Bu esastan hareket edilerek; bir nevi danışma kurulu mahiyetinde olarak, iki taraf temsilcilerinin iştirak ettiği, iktisadî ve zirai Şûralar kurulmasında ittifak hasıl olmuştu.

Fikir ihtilâfları ve münakaşalar, daha ziyade muhtar organizasyonun alt tabakalarının, yani; ekonomi, sanayi, ticaret, esnaf odaları, ziraat odaları gibi teşekküllerin bu sisteme ne suretle intibak ettirilebileceği hususunda idi.

Alman Sendikalar Birliğinin, çok taraflı bir kuruluş olan Muhtar İdareler organlarını yeknesak bir bütün olarak kabul etmesine ve bundan hiç bir cüz'in ayrılıp atılmıyacağını ileri sürmesine mukabil; işveren mümessilleri, bilhassa; odalar bahsinde bazı ihtirazi kayıtlar ileri sürüyorlardı. Ayrıca; iktisadî muhtariyet organlarının her kademesinde, pariter esaslar dairesinde, her iki taraf temsilcilerinin bulunmaları hususunda da mutabakata varılmıştı.

Her ne kadar, — Millî iktisadın organizasyonu — bahsinde, işçilerin «işletmeler üstü» kararlara iştiraki hakkında bir prensip anlaşılmasına varılmış ise de, henüz, bu fikrin kanunlaştırılması mümkün olamamıştır. Bu, çok teessüfe şayan bir haldir. Çünkü; ekonomi politikasında, sendikaların meslekî menfaatleri kanunî bir emniyet altına alınmamış bulunmaktadır.

Sendikalar ve emsali gibi; icraat organizasyonu mahiyetindeki Meslekî Menfaat Birlikleri, şuurlu üyelerinin kemiyet ve keyfiyeti nisbetinde, siyasî partilerden çok daha büyük ehemmiyeti haizdirler.

Vasat seviyede bir vatandaş, siyasî partilere, umumiyet itibariyle ancak, seçim hazırlıkları başladığı zaman yaklaşır. Meslekî ve iktisadî menfaatler ise, her gün için bahis mevzuudur.

Bu zaviyeden bakılınca; daima artan zaruretlerin, böyle teşekküllerdeki üyeleri birbirlerine daha sıkı bağladığı ve siyasî vazifeleri de öne plâna getirdiği müşahede edilmektedir.

Bir demokrat memlekette, bu kabil siyasî meseleler umumî kritiğin geniş ışığı altında halledilmelidir. İşte bu sebebe binaen; ancak pariter esaslar dairesinde müessir bir şekilde çalışabilecek olan (Meslekî Menfaat Birlikleri) kanunun hiyamesi altında bulunmalıdır.

Şayet bu yapılamazsa; bu kabil menfaat birlikleri için, kanunen emniyet altına alınmış olmasına rağmen, memleketin siyasî hayatını bozacak, başka bir siyasî faaliyet ceryanına kapılmak tehlikesi varit olabilir. Bu endişe ve mülâhazanın yerinde olduğu, bilhassa; ağır sanayi teşekküllerinin sebep oldukları hâdiselerle sabit olmuştur.

Alman Sendikalar Birliğinin, mümkün olduğu kadar yeknesak olarak bir (kararlara iştirak hakkı) sağlanması yolundaki teklif ve arzularını meclis umumî heyetinin muhalefeti ile karşılaşmıştı. Bu aradaki anlaşmazlıklar, az daha bir devlet buhranına müncer olacaktı.

Halihazırda kanuniyet kesbetmiş olan durumun mütaleasına geçmeden evvel, bu fikir ihtilâfına dair iki noktanın belirtilmesi icap eder.

1 — Alman Sendikalar Birliği, yeknesak bir (İşletmeler Temel Kanunu) isdarını talep ediyordu. İster hususî sanayi işletmelerinde, isterse

âmmе müesseseleri idarî mekanizmalarında çalışmakta olsun, tâbî vaziyette bulunan bütün personel, hiç bir tefrik gözetilmeksizin bu kanunun şumulüne alınmalı idi. Yalnız, devlet memurları için, kendi hukukî durumları göz önüne alınarak hususî hükümler vazedilebilirdi.

Alman Sendikalar Birliği, çalışan zümreden bir kısmının, bilhassa; âmmе müesseselerinde çalışanların diğerlerinden daha aşağı haklara sahip olmalarına karşı şiddetle cephe almayı vazife bildiğini ifade etmiştir.

Federal Hükümet âmmе müesseselerindeki personel (deniz, demiryolları idareleri, elektrik, gaz, tramvay işletmeleri gibi, esasen kendilerine grev hakkı tanınmayan, âmmе nef'ine hâdim müesseseler personeli) için hazırladığı kanun tasarısında, münferit personel gruplarının hususî ve hukukî durumlarını nazarı itibara almamakta, hususî iktisat alanında çalışanları bir tarafta, âmmе hizmetleri ile idare mekanizmasında çalışanları da diğer bir tarafta mütalea etmektedir.

Şimdiye kadar, hususî sanayi sahasındaki işletmelerin iktisadî taliini, vasıtalı veya vasıtasız bir şekilde bizzat tayin etmiş olan sermaye sahipleri, bundan böyle, işçilerinin arzularını da, müsavi haklara sahip faktörler halinde kabul etmek iltirarında bulunuyorlar.

Âmmе işletmelerinde ve idare mekanizmasında çalışanların vazife ve mes'uliyetleri ve hakları ise, esasen Devlet tarafından umumî hükümlere göre tayin ve kanunen tesbit edilmiş bulunmaktadır.

Hususî iktisat müesseseleri ise, iktisadî talilerinden bizzat mes'uldürler. Kendi kararları ile yaşarlar. İşletmenin yaşayabilmesi, behemehal başarılı çalışmalara mütevakkıftır. Meşhur bir Alman tâbirile; hususî müesseselerin bilânçoları hiç değilse $\frac{+}{-} = 0$ neticesini verir.

Buna mukabil; âmmе müesseseleri ve idare mekanizmaları, kendi arzuları taallük etmeksizin, kanunen tesbit edilmiş olan (vazifeleri) başarmakla mükelleftirler.

İktisadiyatımızın işletmecilik üzerine müessir olduğu hakikati kabul edildiği takdirde bu farka dikkat etmek gerekir. Bu nokta, bir kısım işçilere, diğerlerinden daha az haklar sağlanması bakımından değil, fakat esaslı bünye farklarının tebarüz ettirilmesi bakımından mühimdir.

2 — D. G. B. İdarecilerinin arzuları, iş hacimleri muayyen bir nisbeti aşan tekmlil işletmelerin müsavi mütalea edilerek yeknesak hükümlere tâbî tutulmaları yolunda idi. Mevzuubahs kanun tasarısında, bünye ve şekilleri hangi hukukî durumda olursa olsun, devamlı olarak (300) den

fazla personel istihdam eden bütün işletmelerin yönetim kurullarının, anonim şirketler yönetim kurulları terkinde olması istenilmiştir.

Bu yönetim kurulları organları (daima ikiye kabili taksim sayılarla artmak üzere) asgari —6— kişiden başlamalı ve daima mevcudun yarısı sendikalar başkanlıklarının göstereceği namzetler arasından seçilmeli idi. Bu teklif gereğince; her işletmede işçi temsilcileri yarı yarıya söz sahibi olabileceklerdi. Aynı zamanda, Sendikalar Federasyonu mümessillerinin, yönetim kurulları organlığına seçilmeleri de düşünülmüştür.

D. C. B. nin, Federasyon mümessillerini yönetim kuruluna gönderme talebi bilhassa; küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin kuvvetli muhalefeti ile karşılaştı. Bunlar, yönetim kurullarına, münhasıran kendi işletmeleri dahilindeki işçilerin mümessillerini almaya hazır olduklarını bildirmişlerdir.

Sendika temsilcileri, bu itiraza karşılık olarak sermayedarların da hisse senetlerinin depozito edilmesi sebebiyle, işletmenin yabancı şahıslar tarafından temsiline vesile verdiklerini ileri sürmüşlerdir.

Bu mütalea; şüphe yokki; sermayelerinin terkindeki hususiyet sebebiyle idare mekanizması daha dağınık olan muayyen sayıda büyük şirketler hakkında varittir. Bilhassa; büyük anonim şirket hukukunu haiz olan sanayide, çok dağınık olan işletmeye müessir kuvvetleri, kararlara iştirak mes'uliyetine ithal etmek makul görülmektedir.

Kararlara iştirak keyfiyetinin ne şekilde gerçekleşebileceği meselesi, iktisadî hayatın çeşitli tezahürleri göz önünde tutularak düşünülmelidir.

Kararlara iştirakin müşahhas tezahürleri, bir istihsal teşekkülünü terkip eden kuvvetlerin yine müşahhas bir ifadesi olmalıdır. İşletme dahilindeki her münferit kimseyi, mes'uliyetleri müştereken taşıyanların bir cüz'ü olarak mütalea etmelidir.

İşletmelerde kararlara iştirakin en tatmin edici şekli, her müşterek çalışana, şahsen tanıdığı ve bizzat itimat ettiği kimseler delâletiyle işletmenin bünyesine tesir etme imkânını vermek suretiyle tahakkuk ettirilebilir.

Ancak, bu suretledir ki; müşterek çalışanların her biri, fert olarak şahsının ciddiye alındığını idrak edebilir. Esasen, bu nokta; dâvanın en mutlak olan insanî cephesini teşkil etmektedir.

Büyük işletmelerde, ağır sanayi için kabul edilmiş olduğu veçhile Federasyonlar mümessillerinin kararlara iştirak organlarına ithali zaruret kesbedecektir.

Bu hakikat ve zaruretlar muvacehesinde, kararlara iştirak hakkı üç hukukî bēpheden ele alınmıştır.

1 — Âmme müesseseleri işletmeleri ile idare mekanizmasındaki personel temsilcileri hakkında kanun:

«Bu kanun henüz Meclis komisyonlarında müzakere edilmektedir.»

2 — İşletmeler Temel Kanunu:

(11 Ekim 1952) de kanunlaşmış ve mer'iyete girmiş bulunmaktadır.

3 — İş alanların, maden işletmeleri ile demir ve çelik istihsal eden sanayi işletmelerinin Yönetim ve Murakabe Kurullarında rey sahibi olmaları hakkındaki Kanun:

Bu kanun (21 Mayıs 1951) de isdar edilmiştir. Ve halen yürürlüktedir.

Bu kanunların mühim hükümlerine kısaca temas edelim ve aynı zamanda; bu kanunların vücutte getirdiği organları ve fonksiyonlarını sosyal siyaset bakımından ve sosyolojik cepheden birlikte mütalea edelim.

I

İşletmeler temel kanununun umumî esasları:

A — İşletmeler Temel Kanunu, muhtelif organların kurulmasını âmirdir. Bunların başında da (İşletme Kurulları) gelmektedir. Şimdi kısaca, İşletme Kurullarına temas edelim.

1 — *İşletme Kurullarının intihabı:*

Kanunun (8) inci maddesine göre; devamlı olarak, (5) ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde, seçme hakkını haiz asgarî (3) kimse bulunduğu takdirde, bir (İşletme Kurulu) seçilir.

(Ziraat ve orman işletmelerinde, bu kurul, asgarî (10) işçi bulunduğu takdirde teşekkül eder.)

İşletme Kurullarını terkip eden üye sayısı, işletmede çalışanların adedine göre, aşağıda gösterildiği üzere, kademeli şekilde tertiplenmiştir.

(5 - 20)	işçi çalıştıran işletmelerde	(1) üye,
(21 - 50)	»	(3) »
(51 - 150)	»	(5) »
(151 - 300)	»	(7) »
(301 - 600)	»	(9) »
(601 - 1000)	»	(10) »

Böylece bu kademeler takip edilerek. (9000) den fazla işçi çalıştırarak müesseselerde, bu kurulların üye sayısı (25 - 35) kişiye kadar yükselecektir.

İşçilerle müstahdemler, İşletme Kurulu seçimlerine aynı haklarla iştirak edecek ve sayıları nisbetinde mümessil seçeceklerdir.

İşletme Kurulu seçimleri, ekseriyet sistemine göre ve tek derecelidir.

Reyler gizli olarak verilir (Kanun madde 13).

(18) yaşını ikmal eden ve medenî haklarına sahip bulunan herkes seçime, iştirak hakkını haizdir (Madde 6).

Seçilebilmek için, (21) yaşını ikmal etmiş, Milletvekili seçimlerine iştirak hakkını haiz ve işletmede bilfiil bir senedenberi çalışmakta bulunmuş olmak lâzımdır (Madde 7).

Tesis tarihleri henüz seneyi bulmamış olan yeni işletmelerde, (21) yaşını ikmal etmiş olanlar seçilme hakkına sahiptirler.

Kanununun 20 nci maddesinin 2 nci fıkrasına göre; 18 yaşını doldurmamış en az (5) işçi bulunduğu takdirde, ayrıca bir genç mümessil intihap ederler. Gençlerin temsilci sayıları aşağıda gösterildiği üzere kademelenmiştir.

(5 - 50)	genç işçi	(1)	genç mümessil		
(51 - 100)	»	»	(3)	»	»
(100 - +)	»	»	(5)	»	» seçerler.

(Genç mümessili) seçilebilmek için 16 ilâ 24 yaşında olmak lâzımdır. İşletme kurullarının bir intihap devresi iki senedir (Madde 21);

İşletme kurullarının faaliyeti:

1 — *Terkibi* :

İşletme kurulları üyeleri aralarından bir başkan ve bir başkan vekili seçerler (Madde 27).

İşletme kurulları (11) üyeden fazla olduğu takdirde, aralarından (3) kişilik bir (İcra Heyeti) seçerler. Bu heyet, kurulun başkan veya başkan vekili ile birlikte (5) kişilik (Yönetim Kurulunu) teşkil etmiş olurlar.

İşletme kurullarının toplantıları alenî değildir. Bizzat işveren bu toplantılara ancak;

- a) Kendi talebi üzerine davet edildiği takdirde;
- b) Kurul tarafından davet edildiği takdirde iştirak eder.

En az ayda bir defa, bu kabil müşterek toplantılar yapılması lâzımdır (Madde 49).

Bir sendika temsilçisi, kurul üyelerinin dörtte birinin talebi üzerine, istişari mahiyette olarak, toplantılara iştirak edebilir.

İşletme kurulu kararlarını ekseriyetle alır.

Ekseriyet nisabı mürettep üye sayısının yarısıdır.

2 — İşletme Kurullarının vazifeleri:

İşletme kurullarının vazifelerini, kısaca şu dört maddede hülâsa edebiliriz:

- 1 — Umumî vazifeler,
- 2 — Sosyal vazifeler.
- 3 — Personele müteallik vazifeler,
- 4 — İktisadî vazifeler.

Kurulun umumî vazifeleri:

- a) İşletmeye ve işletmede çalışanlara müteallik görüşlerini işverenin ittilâna arz etmek,
- b) İşletmede çalışanlar nef'ine olarak; kanunlara, nizamlara, yönetmeliklere ve tarife mukavelenamelerine riayet edilip, edilmediğini mürakabe etmek,
- c) İşçi ve müstahdemlerin şikâyetlerini tesbit ve bunları takip etmek,
- d) Ağır yaralanmış veya her hangi bir suretle acze düşmüş olan personeli himaye etmek (Madde 54).

Sosyal vazifeler:

Kanunî müeyyide ve kollektif tarife hükümleri mevcut olmadığı takdirde, İşletme Kurulu aşağıda yazılı meseleler hakkında rey verme hakkını haizdir.

- a) Günlük mesainin, başlangıç, hitam ve dinlenme saatlerini tesbit etmek,
- b) Ücretlerin tediye zamanını ve mahallini tesbit etmek;

c) Ücretli tatilleri plânlaştırmak.

İşletme kurulu tatillerinin her işçiye en uygun gelecek şekilde ayarlanmasını temin ile, meselâ; evlilerin tatillerini çocuklarının mektep tatili zamanında kullanmalarını sağlamakla mükelleftir.

d) Meslekî yetişmenin tanzimi:

Meslekî yetiştirme, İşletme kurullarının en mühim vazifelerinden birini teşkil etmektedir. Kurul, bu sahada işletme idaresi ile işbirliği halinde, çalışanların nefine çok hayırlı işler başarabilir. İşletme idaresinin, bu konuda, kurula müzaheretini, menfaati icabıdır. Çünkü; işletmenin randıman ve başarısı işçi ve müstahdemlerinin bilgileri ile ilgilidir.

e) İşletmenin sosyal yardım tesislerini idare etmek:

Birçok işletmeler, kazancı müşterek çalışmanın mahsulü olan sosyal yardım tesislerini, personelin iştirak ettiği muhtar idarelere terk etmektedirler.

f) İşletmenin tanzimi ve işletme dahilindeki hareket tarzlarına müteallik meseleler:

Bu meseleler, lüzumu halinde, işletme idaresi ile, işletme kurulu tarafından tanzim edilecek bir (dahili talimatname) ile tesbit edilecektir.

g) Parça başına işe zaman tayin etmek ve akord nisbetlerinin tanzimi:

Bu vazife, hem iktisadî ve hem de sosyal problemi ihtiva etmektedir. Ücret nisbetleri, kolektif mukavelelerle tanzim edilmiş ise parça başına saat akortları, bekleme zamanları münferit iş verimlerine göre, ayrı ayrı tesbit edilecektir. Tesbit işinde işveren vekilleri ile işletme kurulları mümessilleri müştereken çalışacaklardır.

h) Umumî ücret nisbetleri ile, yeniden ihdası halinde ücret metodlarının tanzimi:

Ücret metodlarının tanzimi, bir işletmede, halli en mühim olan sosyal siyaset vazifesini teşkil etmektedir. Bu konuda, işletme idarecileri ile işletme kurulları arasında devamlı bir irtibat zarurî görülmektedir.

Ayrıca; işletme kurulları, iş kazalarını önleyecek tedbirler üzerinde de dikkatle duracaklardır. İşletmece alınacak tedbirlerin verimli olabilmesi için, kurul, koruyucu tedbirlere azamî dikkatle riayet, edilmesini temin için işçi ve müstahdemleri devamlı şekilde tenvir etmelidir.

Büyük işletmelerde, işletme kurulu üyelerinden birinin münhasıran (kazaları önleyici tedbirler) le tanzif edilmesi tavsiyeye şayandır.

3 — *Personele müteallik vazifeler:*

Kaide: yirmiden fazla, seçim hakkını haiz işçi çalıştıran işletmelerde, işletme kurulları personele müteallik meselelerde reylerini izhar etmek hakkına sahiptirler (Madde 60 - 66).

İşletmeler Temel Kanunu hükümlerine göre, personelin işe alınması, işten çıkarılması, gruplaşması, yer değiştirmesi, başka yerlere nakli için, işveren, işletme kuruluna malûmat vermekle ve muvafakat almakla mükelleftir.

İşletme kurulu muvafakat etmediği takdirde işveren, kararını muvakkat kaydiyle tatbik edebilir. Bu takdirde kurul, ihtilâfı (İş Mahkemesine) intikal ettirir. Bu suretle nihaî hüküm istihsal edilir.

4 — *İktisadî vazifeler :*

İşletmenin mukadderatına müteallik veya, çalışanların mühim bir kısmının mukadderatı ile ilgili kararlara işletme kurulu da iştirak hakkına sahiptir.

Bu kabil hayatî önemi haiz kararları vazii kanun şöylece sıralamış bulunmaktadır:

- a) İşletmenin tamamının veya bir kısmının kapanması veyahut tahdide tâbi tutulması,
- b) İşletmenin tamamının veya bir kısmının başka bir mahalle nakli,
- c) Başka bir işletme ile birleşmesi.
- d) İşletmenin çalışma konusunda büyük bir değişiklik yapılması neticesi olarak, yeni çalışma usullerinin ihdası gerektiği hallerde işletme idaresi ile, işletme kurulu arasında bir anlaşmaya varılamazsa, resmî bir makamın tavassutuna müracaat edilir.

B — İŞLETMELER UMUMİ HEYET TOPLANTISI :

En az (3) ayda bir defa, tek mil iş alanlar, bir işletme umumî heyet toplantısına davet edilir. Bu toplantıda, işletme kurulu, 3 aylık faaliyeti hakkında umumî heyete izahat verir.

Bu toplantılara işveren de, söz hakkına sahip olarak iştirak eder. Bu vesile ile, mesâi arkadaşları olan işçi ve müstahdemlerin düşünce ve plânlarına ittilâ kesbedeceği için her işverenin, kanunun bahşettiği bu hakkı kullanmaları arzuya şayandır.

Sendikaların mutemet temsilcileri de, işletme umumî heyet toplantılarına istişari mahiyette iştirak edebilirler.

C — İKTİSAT KURULLARI :

Kaide; 100 ve daha fazla kimsenin çalıştığı işletmelerde, asgarî (4), azamî (8) üyeden tereküp etmek üzere, bir (İktisat Kurulu) teşkil edilir. Kurulun yarısını işletme kurulu, diğer yarısını da işletme idaresi seçer, iktisat kurulunun tam mânasile. karşılıklı itimada dayanan bir organ olmasını sağlamak gayesiyle, üye sayısının az olması iltizam edilmiştir.

Kurul, işletmenin tekml iktisadî meseleleri hakkında tenvir edilmeği talep etmek hakkını haiz bulunmaktadır.

Kurulun ittilâna arz edilecek olan iktisadî meseleler arasında başlıca şu dört husus bulunmaktadır:

- 1 — Fabrikasyon ve çalışma etüdüleri,
- 2 — İstihsal programı
- 3 — İşletmenin iktisadî durumu,
- 4 — İstihsal durumu ve cürüm vaziyetleri.

D — YÖNETİM KURULU :

Anonim şirketlerle, hisseye munkasem komandit şirketlerin yönetim kurullarının 1/3 ü, işletme dahilindeki tekml işçilerin, ilgili ve endirekt reylerle seçecekleri işçilerden tereküp eder. Bu mümessil işçilerin asgarî ikisi işletmenin personeli arasından seçilmiş olmalıdır.

Bu hükümlre istinaden; limited şirketlerde ve (500) den fazla personele sahip bulunan maden hukukuna tâbi işletmelerde de yönetim kurulları teşkil edilecektir.

(500) den fazla personel çalıştıran aile anonim şirketleri bu hükümlerden müstesnadır.

II

Ağır sanayiye müteallik hususî hükümler,

Kömür ve demirin istihsalı hususî bir ehemmiyeti haiz bulunmaktadır. Bu nevi işletmeler, artık münferit mülkiyetin kudreti fevkinde munzam teşekküller haline inkilâp etmişlerdir.

Bu yüzden ki, ağır sanayiın bu şubesinde (kararlara iştirak hakkı) hususî bir tanzime ihtiyaç göstermiştir.

Bu işletmeler umumiyetle; (1000) den fazla personel çalıştıran anonim şirketler, limited şirketler veya maden hukukuna tâbi maden işletmeleri şeklinde kurulmuş bulunmaktadırlar.

Buna rağmen sendikaların yönetim kurullarının teşekkülündeki tesirleri, diğer branşlara nisbetle daha kuvvetlidir.

Esasen yukarıda belirtildiği üzere; kararlara iştirak hakkı ilk olarak bu nevi tesislere tatbik edilebilmiştir.

A — YÖNETİM KURULU :

Ağır sınaî işletmelerinin yönetim kurulu (11) üyeden terekük etmektedir. Bu (11) üyeden:

4 tanesi, işçinin kendi aralarından seçecekleri temsilciler, (1) tanesi, işveren ve işçinin müştereken seçecekleri taraflarca mutemet bir işçi temsilcisidir,

(4) tanesi, işverenlerin kendi aralarından seçecekleri temsilci, (1) tanesi, işçi ve işverenlerin müştereken seçecekleri taraflarca mutemet işveren temsilcisi olacaktır.

(11) inci üye, her iki tarafça şahsiyeti üzerinde ittifak edilen tarafsız bir zat olacaktır.

4 iş alanın temsilcisinin ikisi (biri işveren, diğeri işçi) işletme kurulunun teklif ve tavsiyesi üzerine bilfiil işletme dahilinde çalışanlardan seçilmiş olması lâzımdır.

Diğer iki işçi temsilcisi, sendikanın en yüksek kademesi, yani; Federasyonun, işletmedeki sendika mümessillerile yapacakları istişare neticesine göre, Federasyon tarafından teklif edilecektir.

(5) inci tarafsız üyelik için bizzat Federasyon namzet gösterecektir.

İşverenlerde (5) mümessil seçtikten sonra, (11) inci adam, yönetim kurulu ekseriyeti ile seçilecektir. Ancak; bu üyelik için gösterilecek namzet üzerinde, her iki gruba mensup asgarî üçer temsilcinin ittifak etmiş olmaları şarttır.