

TÜRK



İS

Sayı: 393



DOSYA

**İşçi Sağlığı ve
İş Güvenliği**

**Başkanlar Kurulumuz Toplandı
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri**

1 Mayıs Coşkuyla Kutlandı

AB İlişkilerini Canlandırma Toplantısı

Sendikalarımızın Genel Kurulları Devam Ediyor

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

Mustafa KUMLU
Genel Başkan

Pevrul KAVLAK
Genel Sekreter

Ergün ATALAY
Genel Mali Sekreter

İsa GÖK
Genel Eğitim Sekreteri

Cemal BAKINDI
Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

SAHİBİ:

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU
TÜRK-İŞ Adına
Genel Başkan
Mustafa KUMLU

**GENEL YAYIN YÖNETMENİ ve
YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ:**
Hasan Tahsin BENLİ
hasantahsin@turkis.org.tr

GRAFİK - TASARIM:
Münir GÜRAN
munirguran@turkis.org.tr

FOTOĞRAFLAR:
Necdet UZMAN

YÖNETİM YERİ
TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Bayındır Sokak No. 10
06410 Yenışehir / ANKARA
Tel: 433 31 25 (4 Hat)
Faks: 433 68 09 - 433 85 80
http://www.turkis.org.tr
e-posta: turkis@turkis.org.tr

Dergimiz Basın Ahlak Yasalarına Uyar

Yayın Türü: Yaygın Süreli, 2 Aylık

Baskı :

Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş.
Ziraat Bankası Tesisleri
İstanbul Yolu Trafo Karşısı
Varlık-Ankara
Tel : 384 73 44 - 45

Baskı Tarihi: 24.05.2011

112 İşçinin Kitaplığı

104 Çalışma Yaşamında
Mart-Nisan 2011

96 Sendikalarımızdan
Refik ERBAŞ
TÜRK-İŞ Teşkilatlandırma Uzmanı

94 Seçim Bildirgelerinde
"Yoksullukla Mücadele"ye Vurgu

92 Kadına Dair
Hülya UZUNER
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Uzmanı

91 TÜRK-İŞ'in Gündeminden

86 Türk Sendikacılığında Kadının Yeri: Banka
İşkolu Örneği
Ezgi KÖKSAL
Anadolu Üniversitesi ÇEE Bölümü Öğrencisi

84 Ülkeler ve Sendikalar
Hakan SÜKUN
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

82 Büyük Durgunluktan İşgücü Piyasası'nın
İyileştirilmesine: Sorunlar, Bulgular, Politika
Seçenekleri
Güliz Seda BASMACI
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

80 İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre
Gökhan EROL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

77 Geçici İş Göremezlik Ödeneği
Barış İYİAYDIN
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

72 Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri
(Kıdem Tazminatı)
Dr. Naci ÖNSAL
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı

70 AB ve Çalışma Hayatı
Güven SAVUL
TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı

2 Bölünmek Değil, Birarada Olmak...
Mustafa KUMLU
Genel Başkan

4 1 Mayıs Coşkuyla Kutlandı

10 TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplandı



14 AB İlişkilerini Yeniden Canlandırma Toplantısı

16 "Sendikalar Örgütlenmeyi Hedef Haline Getirmelidir, Çünkü Artık Sendikalar İçin Ya Hep Ya Hiç Zamanıdır."

Pevrul KAVLAK
TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

18 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerleri Devam Ediyor

26



DOSYA

İşçi Sağlığı ve
İş Güvenliği

23 Sendikalarımızın Genel Kurulları

46 Oyuncular Sendikası Kuruldu
Şimdi Başrol Dayanışmanın

52 TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Raporu

56 Sosyal Güvenlik
Celal TOZAN
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı

58 "Sendikacılık ve TÜRK-İŞ Bizim İçin Bir Okul Gibiydi"
Mustafa AK
Sağlık-İş Sendikası Eski Ankara Şube Başkanı

61 ILO 100. Oturumu Toplanıyor
Burak EKMEKÇİOĞLU
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

62 Emek ve Hukuk
Av. Selçuk EREN
TÜRK-İŞ Avukatı

64 Çalışma Süresi
Enis BAĞDADIÖĞLU
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

66 Uluslararası Sendikal Hareket
Uğraş GÖK
TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

68 Taşeron Uygulaması
ve İşçilerin Kayıpları
Namık TAN
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı





Bölünmek Değil, Birarada Olmak...

Türkiye önümüzdeki Haziran ayında yapılacak olan milletvekili genel seçimlerine hazırlanmaktadır. İster milletvekili genel seçimleri, ister yerel yönetim seçimleri, isterse sendika ya da konfederasyon seçimleri olsun, tüm seçimler, içinde her zaman yeni umutlar barındırır. Seçimlerde o ekip ya da bu ekip, o siyasi parti ya da bu siyasi parti galip gelebilir. Ama sonuç kadar o sonuca götüren yolculuk; o yolculukta sergilenen tavırlar da önemlidir. “Tencere dibin kara, seninki benden kara” yaklaşımı ile sürdürülen seçim yarışlarının, uzun vadede bir fayda getirdiği bu güne kadar görülmemiştir. Eğer konu milletvekili genel seçimleri ise, bu tür yöntemlerle sürdürülen yarışlar, devlete, siyasete, siyasilere olan güveni daha da zedeler, seçmenlerde umutsuzluk yaratır.

Ülkemizi seçime götüren süreç demokrasiyi içine sindirmiş ülkelerdeki gibi yaşanmamaktadır. Liderler birbirlerinin altında kalmamak için kötü söz yarışına girmektedir. Ama onların bu tavrı, belki de telafisi mümkün olmayan kutuplaşmaların zeminini hazırlamaktadır. Siyasiler, seçim sonrası koşulların bir gereği olarak siyaseten kucaklaşabilir, geçmişe bir sünger çekip, yeni ufuklara yol alabilir. Ama seçim sürecinde kutuplaştırdıkları halkımızın bir günde kucaklaşması ya mümkün olmazsa, bunun bedelini, bunun vebalini kim ödeyecektir?

Halkımızın birlik ve bütünlüğü tüm seçim çekişmelerinin üzerinde bir önem arz etmektedir. Siyasi aktörlerden beklentimiz sıkça sergiledikleri, çatışmacı, kavgacı üslubu geride bırakarak, seçimleri ülkemiz için bir demokrasi şöleni haline getirmeleridir. Halkımızın meydanlarda duymak istediği, siyasi partilerin beş yıllık projeleridir. Türkiye’nin gerilime değil barışa, kavgaya değil birlikte iş yapmaya ihtiyacı vardır. Zararın neresinden dönülürse kardır, tüm siyasi partilerin hal ve gidişlerini bu önem üzerinde şekillendirmeleri temel beklentimizdir.

Türkiye’de son yıllarda uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar dengesizlikleri daha da artırmış, emeği ile geçinenler mağduriyet üzerine mağduriyet yaşar hale gelmiştir. Kağıt üzerindeki ekonomik göstergeler umut verici olabilir. Ancak halkımız bu umut verici durumu kendi yaşantısında görememektedir. İşsizlik, yoksulluk ve açlık, ülkemizin temel sorunu olmaya devam etmektedir. Sosyal güvenlik ve sağlık haklarından işsizlik sigortası fonuna, güvencesiz çalışma biçimlerinden taşeronlaşmaya kadar birçok konuda emeğe karşı bir tavır içine girilmesi ise sadece bizi değil bütün toplumu rahatsız edecek boyutlara ulaşmıştır. Son torba yasa örneğinde de olduğu gibi hükümet edişin bu biçimi tüm toplumda olduğu gibi teşkilatımızda da yoğun tepkileri beraberinde getirmiştir.

Hükümetler, işsizliğin çözümünü çalışan haklarının budanmasında, ucuz emekte, güvencesiz çalışmada ararsa hiç kimsenin şüphesi olmasın ki bunun er geç bir bedeli olacaktır.

Bütün dünyanın gözü Türkiye’nin üzerindedir. Türkiye uluslararası dengelerde giderek daha da önem kazanmaktadır. Türkiye’nin stratejik konumu, onun örnek bir ülke olma konumunu zorunlu kılmakta, bunun yolu da daha çok demokratikleşmeden ve halkın refah düzeyinin daha çok gözetilmesinden geçmektedir. Temel meselesi işsizlik ve yoksulluk olan bir Türkiye’de sosyal barışı sağlamak kolay değildir. Sosyal barışı sağlamanın yolu da endüstri ilişkilerine bir bütün olarak bakmaktan geçmektedir. Endüstri ilişkilerine sadece işveren gözlüğü ile bakıldığı sürece, işçinin, memurun, emeklinin, yani halkın sorunları ve talepleri göz ardı edildiği sürece Türkiye’de sosyal barışın tesisi pek mümkün olamayacaktır.

Artık bir seçim sürecine girilmiştir. Seçimler, vatandaşların ülkenin kaderini avuçlarının içine aldığı en önemli demokratik mekanizmalardan biridir. Her birimiz AK Parti Hükümeti’nin sekiz yıldır sürdürdüğü politikayı yaşayarak gördük. Diğer partiler de vaadlerini her gün seçim meydanlarında açıklıyor.

Sizlerden beklentimiz, oyunuzu belirlerken söylenen her sözü dikkatle dinlemeniz, partilerin seçim beyannamelerini ayrıntılı bir şekilde incelemenizdir.



2009 yılında 1 Mayıs bayram ve tatil edilmiş, 2010 yılında da Taksim alanı 1 Mayıs kutlamalarına

açılmıştır. Bu yıl ise yüz binlerin katılımı ile gerçekleşen kutlamalarla 1 Mayıs Taksim’de ikinci kez ve daha da görkemli bir şekilde taçlandırılmıştır. Bu yıl yapılan Taksim kutlamaları, ortak amaçlar doğrultusunda, her türlü görüş ayrılığına rağmen bir arada olabilmenin önemini bir kez daha gözler önüne sermiştir.

1 Mayıs’ın tatil edilmesi ve Taksim’in kutlamalara açılmasında büyük emeği geçen TÜRK-İŞ, bu yıl yapılan Taksim kutlamalarında da birlikteliğin sağlanabilmesi ve korunabilmesi için azami çaba sarfetmiş, sarfettiği çabanın olumlu sonucu Taksim alanından Türkiye’ye ve dünyaya sergilenmiştir. Taksim’de ve Türkiye’nin her yerinde yapılan 1 Mayıs kutlamaları coşkulu ve disiplinli katılımları ile hiç kuşkusuz sendikalarımıza üye işçilerimizin başarısıdır.

1 Mayıs kutlamaları da bir kez daha çarpıcı bir şekilde göstermiştir ki, gün bölünme zamanı değil, bir arada olma zamanıdır. Sendikaları ya da örgütlü yapılanmaları yolunda engel olarak görenlerin en büyük hayali her zaman bu yapıların bölünme ve parçalanma süreçlerine zemin hazırlamak, bölünme ve ayrışma eğilimi taşıyanlara destek vermek şeklinde olmuştur.

“Aynılar aynı yerde, ayrılar ayrı yerde” yaklaşımı artık köhnemiştir. İnsanlar geliştikçe, ayrı yaklaşımlarda olsalar bile aynı amaç doğrultusunda bir arada olabilmenin yolunu bulabilmişler; bir arada olabilmeyi gelişmişliklerinin bir ifadesi saymışlar; bir arada oldukça da hedefe ulaşabilmenin onurunu yaşamışlardır. Marifet, örgüt içinde örgüt yaratma ayrımcılığında değildir. Marifet “böl, parçala, yönet” yaklaşımlarına prim vermekte değildir. Marifet, her türlü görüş ve yaklaşım farklılığına rağmen, o örgütü dimdik ayakta tutabilmekte, farklı görüşleri ikna yöntemiyle bir araya getirebilmekte, en önemlisi de eğer bir hizmet yarışı olacaksa, bunun zemininin genel kurullar olduğunu bilmektedir.

Kurulduğu günden bu yana geçirdiği tüm badirelere rağmen; sendikalarımızda yaşanan ciddi kan kayıplarına rağmen, böl, parçala, yönet yaklaşımlarına rağmen TÜRK-İŞ bugün hala içinde her rengi barındıran en büyük örgütlü güç ise, bunu, varlığına göz dikenlere karşı gösterdiği dirayete borçludur. Biz bu dirayete güveniyor, TÜRK-İŞ’e yönelik her türlü bölme ve ayrıştırma çabasının hezimete sonuçlanacağına inanıyoruz.



1 Mayıs Coşku

4

Uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma günü 1 Mayıs, başta İstanbul Taksim alanı olmak üzere ülkemizin çeşitli bölgelerinde coşkuyla kutlandı. TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DISK, MEMURSEN, KAMU-SEN, KESK, TMMOB, TTB, TEB, TÜED, TÜRMOB Genel Başkan ve Yöneticileri 1 Mayıs'ı kutlamak üzere 7 Nisan 2011 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezinde bir araya gelerek 1 Mayıs Birlik, Mücadele, Dayanışma Günü'nün 2011 yılı kutlamalarına ilişkin değerlendirmeler yaptı.

Bu kuruluşlar, bu yıl 1 Mayıs kutlamalarının ortak yapılması yönünde görüş ve irade birliği içinde olduklarını kamuoyuna açıkladılar. Kuruluşlar, emeğin kazanılmış haklarına yönelik saldırılara, işsizliğin ulaştığı kitlesel boyutlara, yoksulluğa, kurlsız, güvencesiz, esnek çalışma biçimlerine, taşeronlaşmaya, sendikal hak ihlallerine, düşünce özgürlüğüne yönelik girişimlere, ekolojik çevrenin katledilmesi ile emekçilerin uğradığı tüm haksızlıklara karşı, emek, barış, özgürlük ve demokrasi için 1 Mayıs'ta İstanbul

Taksim Meydanı başta olmak üzere ortak davranılabilecek diğer illerde de birlikte kutlama kararı aldı.

Bunun üzerine, kutlama çalışmaları kuruluş temsilcilerinden oluşan bir 'Kutlama Komitesi' tarafından yapıldı ve Komite 1 Mayıs'ın uluslararası geleneklere uygun bir şekilde kutlanabilmesi için içerik ve teknik olarak her türlü ayrıntıyı belirleyerek ilgili kararları aldı. Komitede TÜRK-İŞ'i temsilen 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak ve Teşkilatlanma Uzmanı Sinan Vargı yer aldı.

İstanbul'da Büyük Katılım

İstanbul Taksim'de 1 Mayıs mitingi sabahın erken saatlerinde başladı. TÜRK-İŞ Korteji Dolmabahçe'de İnönü Stadı çevresinde toplanarak Gümüşsuyu yönünden Taksim'e yürüdü. Korteje, TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilciliği önünde Genel Başkan Mustafa Kumlu, Genel Sekreter Pevrul Kavlak, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök, Genel Teşkilatlandırma

Sekreteri Cemal Bakındı, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarımızın genel başkanları, yönetim kurulu üyeleri ve şube başkanları, eski TÜRK-İŞ Genel Başkanları Bayram Meral ve Salih Kılıç ve demokratik kitle örgütleri temsilcileri katıldı.

TÜRK-İŞ Korteji Taksim'e vardığında alandaki yerini aldı. Genel Başkan Mustafa Kumlu ve beraberindekiler Kazancı Yokuşuna geçerek burada 1 Mayıs 1977'de hayatını kaybedenler için saygı duruşunda bulundular ve karanfil bıraktılar. Genel Başkan Mustafa Kumlu burada yaptığı konuşmada şunları söyledi:

"Bugün 1 Mayıs. Bugün, dünya emekçilerinin meydanlarda kol kola girdiği, ekmek, barış, özgürlük, demokrasi taleplerini dayanışma içinde dile getirdiği coşkulu kutlamanın günü. Bugün yıllardan beri 1 Mayıslarda yaptığımız gibi, yine Kazancı Yokuşuna karanfiller bırakıyoruz, yine 1 Mayıs 1977'de kaybettiğimiz arkadaşlarımızı en içten duygularımızla anıyoruz. 1977 Taksim olayları her birimizi derinden etkilemiştir. Coşkulu Taksim kutlamaları, yıllar



uyla Kutlandı

5

yılı en büyük özlemimiz olmuş, bu büyük kavuşma, emekçilerin ısrarlı talepleri üzerine nihayet geçen yıl gerçekleşmiştir. Kaybettiğimiz canlara bir borcumuz daha vardır ki, o da 1977'de yaşanan acı olaylara sebep olanların belirlenip adalete teslim edilmesidir. Bu borç, Türk demokrasisi üzerinde 34 yıldır bir kara lekedir. Bu borç ödenmeden Türkiye'nin vicdanı rahat etmeyecek, demokrasisimiz lekeli kalmaya devam edecektir.

Bugün tüm dünyada emekçiler, emeğin uğradığı haksızlıklara karşı hep birlikte sesini yükseltiyor. Tüm dünyada emekçiler, bir asır önce 8 saatlik çalışma uğruna canlarını veren emekçi kardeşlerini anarken, bugün hala birçok ülkede, benzeri çalışma koşullarının var olmasına isyan ediyor.

Bugün tüm dünyada emekçiler alanlarda demokrasi istiyor, barış istiyor, özgürlük istiyor. Biz bugün burada dünyaya ve ülkemize eşitliği, barışı, kardeşliği, özgürlüğü çağırıyoruz. Emeğin çıkarının savaşa değil, barışta olduğunu biliyor, savaştan yana hiç bir politikaya

onay vermeyeceğimizi haykırıyoruz. Biz daha çok demokrasi istiyoruz, çünkü bunu hak ediyoruz. Biz örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasını istiyoruz. Çünkü biz örgütlenirsek demokrasimizin daha kalıcı hale geleceğini biliyoruz.

Biz bugün burada, 1 Mayıs'ta ve Taksim'de ülkeyi yönetenleri ve yönetmeye aday olanları emekçilerin sesine ve taleplerine kulak vermeye çağırıyoruz.

Taksim Meydanı'ndan Türkiye'nin ve dünyanın 1 Mayıs alanlarındaki coşkulu kutlamalara selam yolluyoruz. Taksim ve diğer 1 Mayıs şehitlerini saygıyla anıyoruz. Ruhları şad olsun.

İşçilerin, memurların, emeklilerin, işsizlerin, gençlerin, emekçilerin ve emeğe gönül vermiş herkesin 1 Mayıs birlik, mücadele ve dayanışma gününü kutluyor, hepinize saygılarımızı sunuyoruz."

Kazancı Yokuşundaki törenin ardından Taksim Atatürk Anıtına geçildi. 1 Mayıs kutlamalarına katılan örgütlerin temsilcileri anıta çelenk koydu ve saygı duruşunda bulundu.

Bu törenlerin ardından miting başladı. Mitingde işçiler adına TÜRK-İŞ'i temsilen Petrol-İş Sendikamız üyesi Bericap işçisi, DISK'i temsilen Casper işçisi ve KESK'i temsilen de bir sağlık emekçisi konuşmalar yaptı, ortak metni okudu.

Mitingte Ruhi Su Dostlar Korosu 1 Mayıs Marşını okudu. Grup Yorum ve Kardeş Türküler şarkılar söyledi.

Teşekkür Mesajı

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 1 Mayıs'ın ardından bir teşekkür mesajı yayımladı. Yönetim Kurulu adına Genel Başkan Mustafa Kumlu tarafından yayımlanan mesajda şu görüşlere yer verildi:

"1 Mayıs 2011, tüm yurttan alanlarda coşku ile kutlanmıştır. İstanbul Taksim Alanındaki kutlamalar ise barış ve kardeşlik içinde gerçekleşmiş, emekçiler ve emeğe gönül verenler Taksim alanında Türkiye'nin özlediği en coşkulu ve en sevinçli kucaklaşmayı sergilemiştir. Emekçilerin ve emeğe gönül verenlerin bu kucaklaşması, gerginliklerden bıkan



Genel Başkan Kumlu, Genel Mali Sekreter Atalay ve diğer katılımcılar 1977 yılında Kazancı Yokuşu'nda ölenler anısına karanfil bıraktı.

halkımıza da moral kaynağı olmuş, bu kutlama ile emeğin birlikteliğinin gücü gösterilmiştir.

Konfederasyonumuz, İstanbul Taksim Alanı'ndaki coşkulu kutlamaya katkı veren başta TÜRK-İŞ'e üye sendikalar olmak üzere tüm

emekçilere; emek dostlarına ve organizasyonu birlikte gerçekleştirdiğimiz emek ve meslek örgütleri ile bu örgütlerin temsilcilerinden oluşan Kutlama Komitesi başta olmak üzere emeği geçen herkese teşekkür etmektedir.

Konfederasyonumuz, Kutlama Komitesi ile irtibat halinde İstanbul Taksim kutlamalarının güvenliğini sağlayan İstanbul Valiliği'ne, İstanbul Emniyet Müdürlüğü'ne ve kutlamaları an an kamuoyuna yansıtan yazılı ve görsel medyaya teşekkür etmektedir.

Konfederasyonumuz, ülkemizin dört bir yanında yapılan 1 Mayıs kutlamalarına katılan, katkı veren herkese teşekkür etmekte, emeğin ve emeğe gönül verenlerin birlikteliğinin hayatın her alanında devam etmesini dilemektedir."

Bölgelerde de Coşkulu Kutlamalar Yapıldı

1 Mayıs Bayramı, İstanbul Taksim alanının dışında, ülkemizin çeşitli il ve bölgelerinde de coşkuyla kutlandı.

Ankara'da Sıhhiye Meydanı'nda yapılan mitinge coşkulu bir kala-



Genel Başkan Kumlu ve beraberindekiler Taksim Atatürk Anıtı'na çelenk koyarak saygı duruşunda bulundu.

balık katıldı. 1 Mayıs kutlamaları için saat 10.00'dan itibaren Gar önünde toplanılmaya başlandı. Buradan saat 12.00'den itibaren Sıhhiye Meydanı'na yüründü. Sıhhiye Meydanı'ndaki miting saat 14.00'te başladı. Mitingde, 'İnsanca bir yaşam istiyoruz', 'Hak verilmez alınır' şeklinde sloganlar atıldı.

İzmir Bölge Temsilcimiz Mustafa Kundakçı'nın öncülüğünde, Gündoğdu meydanında yapılan mitinge yaklaşık 60 bin kişi katıldı. Mitingde Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın bir konuşma yaptı.

İzmir Bölgesi kapsamındaki Uşak ve Denizli illerinde de İl Temsilcilerimizin öncülüğünde mitingler yapıldı. Aydın, Manisa, Muğla gibi diğer illerdeki sendika şubelerimiz İzmir'deki mitinge katıldı.

Bursa Bölge Temsilciliğimiz öncülüğünde 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, birçok sivil toplum örgütünün katılımıyla kutlandı. 1 Mayıs dolayısıyla işçi ve memur sendikaları konfederasyonlarına bağlı sendikalar ile siyasi parti ve sivil toplum örgütlerinden oluşan gruplar, Atatürk Stadı önünde Aluparmak Caddesi girişinde toplandı. Buradan ellerinde dövizlerle, sloganlar atarak yürüyen kalabalık, Çarşamba Caddesi'nden Kent Meydanı'na ulaştı. 1 Mayıs halaylar çekerek, türküler söyleyerek kutlandı.

Eskişehir'de Temsilciliğimiz öncülüğünde yapılan 1 Mayıs mitingi görkemli geçti. Yaklaşık 10 bin kişinin katıldığı mitingde Temsilcimiz Necat Kılıç'ın yanı sıra Arçelik'te çalışan kadın işçi Suzan Uzungel bir konuşma yaptı.

Balıkesir'de 1 Mayıs İşçi Bayramı kutlamaları renkli görüntülere sahne oldu. Bahçelievler Mahallesi Çarşamba Pazarı'nda toplanan katılımcılar 100. Yıl Caddesi'nden yürüyerek Kuvay-ı Milliye Alanına

geldi. TÜRK-İŞ ve KESK'e bağlı çok sayıda sendika üyesi ile sivil toplum kuruluşları temsilcileri tarafından yapılan mitingin ardından kutlama sona erdi.

Çanakkale Cumhuriyet Meydanı'nda yapılan mitingde ise, İl Temsilcimiz Osman Akkurt bir konuşma yaptı.

1 Mayıs Bayramı, Adana Bölgemiz kapsamındaki illerde de coşkuyla kutlandı. Adana'da TÜRK-İŞ'in öncülüğünde yapılan mitingde Tezkoop-İş Sendikası Şube Başkanı Hülya Özcan bir konuşma yaptı.

Mersin'de yaklaşık 10 bin işçinin katıldığı kutlamalarda Yol-İş Sendikası Şube Başkanı İrfan Gültekin konuşma yaptı.

Gaziantep'teki kutlamalara yaklaşık 7 bin işçi katıldı. İl Temsilcimiz Teksif Şube Başkanı Nuri Bay bir konuşma yaptı.

Samsun'da 1 Mayıs Bayramı Cumhuriyet Caddesi Gar Apartmanı önünde yaklaşık 4 bin kişinin katılımıyla başladı. TÜRK-İŞ ve KESK'in tertip komitesi başkanlığını üstlendiği 1 Mayıs'a sendika, dernek, siyasi parti temsilcileri, çeşitli





Ankara



İzmir



Adana



Kayseri



Samsun

kuruluşlar, öğrenciler ellerinde bayrak, flama ve pankartlarla katıldı, güzergah boyunca sloganlar atıldı. Sendika temsilcileri Atatürk Anıtı'na çelenk koydu. Bazı işçiler ağızlarına bant yapıştırarak, sessiz protestoda bulundu. Kortejin Cumhuriyet Meydanı'nda toplanmasının ardından TÜRK-İŞ 6. Bölge Temsilcisi İsmail Ekşioğlu bir konuşma yaptı.

Trabzon'da 1 Mayıs, sendikalarımız ve çok sayıda sivil toplum örgütünün katılımıyla kutlandı. Belediye önündeki meydana toplanan kalabalığa Tertip Komitesi adına seslenen Yol-İş 1 Nolu Şube Başkanı Hasan Basri Hatipoğlu, "1 Mayıs'ı güvencesiz, kualsız, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı bir dönemde karşılıyoruz" dedi.

Konya Bölge Temsilciliğimizin merkezi kutlaması Konya'da yapıldı. Konya'da TÜRK-İŞ'in öncülüğünde siyasi partilerin, milletvekillerinin ve çok sayıda sivil toplum kuruluşunun katılımıyla Zafer Alanında toplanıldı, Alaattin Tepesi etrafında yürüyüş ve basın açıklaması yapıldı. Basın açıklamasını Bölge Temsilcimiz Necati Kökat yaptı. Bölgedeki diğer illerde ise;

Antalya'da TÜRK-İŞ, KESK ve DİSK ile ortaklaşa yapılan ve yaklaşık 10 bin kişinin katıldığı mitingde İl Temsilcimiz Tes-İş Şube Başkanı Hacı Mevlut Ünal bir konuşma yaptı.

Isparta'da Gar Meydanında yapılan ve yaklaşık 2500-3000 kişinin katıldığı mitingde TÜRK-İŞ İl Temsilcisi Teksif Şube Başkanı Sadık Kaya bir konuşma yaptı.

Aksaray'da TÜRK-İŞ'in öncülüğünde Atatürk Anıtına çelenk kondu ve basın açıklaması yapıldı.

Karaman ve Burdur'da basın açıklaması ve yürüyüşler yapıldı.

Afyon'da Cumhuriyet Alanında TÜRK-İŞ ve KESK ortak olarak miting düzenledi.

Güneydoğu Anadolu Bölgemizde yapılan kutlamaların merkezi Diyarbakır oldu. Dağkapı Meydanında yapılan geniş katılımlı basın açıklamasına çok sayıda işçi ve kamu çalışanı katıldı. Buradaki açıklamayı TÜRK-İŞ Bölge Temsilcisi Bahri Zülkûf Karakoç yaptı. Bölgedeki diğer illerde ise;

Mardin’de TÜRK-İŞ ve KESK’in önderliğinde geniş katılımlı bir miting yapıldı.

Şanlıurfa’da 1 Mayıs bildirileri iş yerlerinde dağıtıldı.

Adıyaman’da TÜRK-İŞ ve KESK tarafından miting yapıldı.

Bitlis’te TÜRK-İŞ İl Temsilciliği işyerlerinde bildiri dağıttı.

Van’da: TÜRK-İŞ İl Temsilciliği tarafında geniş katılımlı basın açıklaması yapıldı.

Elazığ’da TÜRK-İŞ’e bağlı şubelerimizin katılımıyla basın açıklaması yapıldı.

Batman’da Petrol-İş Sendikamızın öncülüğünde diğer bileşenlerle ortak basın açıklaması yapıldı.

Şırnak’ta İdil ilçesinde miting yapıldı.

Hakkari’de ortak basın açıklaması yapıldı.

Siirt ‘te TÜRK-İŞ İl Temsilciliği tarafından basın açıklaması yapıldı.

1 Mayıs Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü, Zonguldak’ta görkemli ve coşkulu kutlandı. Binlerce maden işçisinin, işçi ve memur sendikaları üyelerinin, üniversite öğrencilerinin, siyasi partilerin, milletvekili adaylarının katılımıyla kutlanan 1 Mayıs’ta Madenci Anıtı’nda büyük bir coşku yaşandı. Yürüyüşler sırasında “Geliyor, geliyor madenciler geliyor”, “İşte madenci, işte sendika”, “Emeğin Başkenti şanlı Zonguldak” sloganları atıldı. 1 Mayıs mitinginde Genel Maden-İş Sendikası Genel Başkanı Eyüp Alabaş bir konuşma yaptı.



Diyarbakır



Bursa



Erzurum



Konya



Eskişehir



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu Toplandı

10

Kumlu: “Siyasi partilerden beklentimiz, emeğin hak ve kazanımlarına saygı duyulması, bu kazanımların demokrasimizin bir kazancı olduğunun fark edilmesi ve emeğin hak ve kazanımlarına el uzatmak yerine geliştirmek için çaba sarf edileceğinin sözünün verilmesidir.”

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 1 Mayıs bayramı ve kamu kesimi toplu iş sözleşmelerini görüşmek üzere, 31 Mart 2011 günü TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde toplandı. Toplantının açış konuşmasını Genel Başkan Mustafa Kumlu yaptı. Kumlu konuşmasında şu görüşleri dile getirdi:

“Türkiye önümüzdeki Haziran ayında yapılacak olan milletvekili genel seçimlerine hazırlanmaktadır. Genel seçimler, içinde yeni bir başlangıç umudu barındıran ve milletin tercihlerinin devlete yansıtıldığı

en önemli demokrasi unsurlarından biridir. TÜRK-İŞ, seçimleri sadece demokrasinin bir göstergesi olarak değerlendirmemekte, ülkemiz için yeni bir fırsat, bir ümit olarak görmektedir. Seçim sürecinde siyasi partilerin Türkiye'nin sorunlarına yönelik yeni projeler gündeme getirmesi, aynı zamanda ülkemizin yeni bir hamle yapma gücünün de ifadesi olacaktır.

Seçime giden Türkiye'nin en çok konuşulan ve merak edilen konusu şüphesiz sivil ve demokratik bir anayasa yapılması meselesidir.

Siyasi parti liderleri, yaptıkları çeşitli açıklamalarda yeni bir anayasa ya da anayasa değişikliği konusunda çalışma yaptıklarını ifade etmektedir. Bizim talebimiz, siyasi partilerin yaptıkları çalışmalarını seçim öncesinde halkla paylaşmaları, halka taslakları hangi ölçüde benimsediğini gösterme fırsatı vermeleridir. Çünkü seçim süreci ve seçimler, siyasi katılımın en geniş anlamda olduğu dönemlerdir. Bu konuda toplumu bilgilendirmeyen, kamuoyunda meseleyi muğlak bir halde bırakan yaklaşımlar benim-



senirse siyasi partilerin seçim öncesinde ortaya koyacakları projelerin inandırıcılığı büyük ölçüde zedeledir.

Türkiye’de Anayasa’nın bütün toplum kesimlerini kuşatacak bir anlayışla değerlendirilmesi ekonomik ve toplumsal gelişmemize olduğu kadar toplumsal barışa ve uzlaşmaya da katkı sağlayacaktır. Sivil ve demokratik anayasa ülkenin ortak değerlerinden güç almadan ne sivil ne de demokrat olabilir. TÜRK-İŞ, çağdaş, demokratik ilkeleri benimseyen, laik, sosyal hukuk devleti yapısını koruyan, bireysel özgürlükleri temel alan, hukukun üstünlüğü temeline oturan, demokratik rejimin vazgeçilmez kuralı olan kuvvetler ayrılığı ilkesini benimseyip erkler arasındaki denge ve ahengi koruyan, uygarlık yolunda değişime ve gelişime açık, toplumumuzun temel değerleriyle bütünleşmiş, uzlaştırıcı bir anayasa değişikliği beklentisi içindedir. Yapılacak değişikliğin anayasanın bütününe kapsamı ve daha önce yapılan değişikliklerin ürünü olan çelişkileri de gidermesi önemlidir.

Yaşadığımız seçim sürecinde, Türkiye’nin gündeminde önemli meseleler bulunmaktadır. Bu meselelerin başında hiç şüphesiz bölgemizde yaşanan gelişmeler ve uluslararası sistemin bölgedeki gelişmelerle birlikte yeni dengelere doğru dönüştüğünü gösteren olaylar yer almaktadır.

Tunus’tan başlayan, Mısır’a ve oradan neredeyse bütün Ortadoğu ülkelerine sirayet eden olayların, giderek ciddi bir toplumsal ve siyasal değişim talebini yansıttıkları ortaya çıkmıştır. Bu ülkelerin diktatörleri, içinden geçtiğimiz çağda baskı rejimlerinin artık sürdürülemez olduğunu görememiş oldukları için bu ülkelerin insanları ayağa

kalkmış, özgürlük ve demokrasi talep etmeye başlamışlardır.

Tunus ve Mısır’da yaşanan değişimlerin yarın Libya’da ortaya çıkması sürpriz olmayacaktır. Libya’daki baskı rejiminin lideri olan Kaddafi’nin kendi halkına karşı şiddet uygulaması, bunun uluslararası kamuoyunda oluşturduğu tepki ve nihayet NATO’nun müdahalesi bütün Libya halkı için acı bir tablo yaratmıştır. Dileğimiz sivil halkın bu müdahaleden en alt düzeyde etkilenmesi ve bir an önce Libya halkının talep ettiği değişimin gerçekleşmesidir. Libya’ya yönelik müdahalenin Libya’nın zenginliklerini talan etmeye yönelik bir yağmaya dönüşmemesi ve bunu gerçekleştirecek bir kukla yönetim yerine Libya halkının kendi iradesiyle oluşacak özgürlükçü bir demokrasiye yerini bırakması bu coğrafyanın istikrarı için zorunlu olan bir değişim olacaktır.

Türkiye’nin ekonomik ve toplumsal modernleşmesi çok önem-

Demokrasi içerisindeki gelişme her şeyden önce biz çalışanlar için sosyal hak ve özgürlüklerin genişletilmesi anlamını taşımaktadır. Çalışma hayatı ile ilgili hukuki düzenlemelerin de bu anlayışla ele alınması gerekir. Çalışanlarının hak ve özgürlüklerinin genişletilmediği, aksine budandığı bir ülkenin daha fazla demokratikleşmesi mümkün değildir.

Elbette biz kalkınan bir ülke istiyoruz. Ama bu kalkınmayı sadece ekonomik büyüme ile değil, sosyal gelişme ile birlikte ele alan bir yaklaşıma ihtiyaç olduğunun da altını çiziyor, bugüne kadar takip edilen politikaların böyle bir anlayışla oluşturulmadığını belirtmek istiyoruz.

lidir. Fakat ekonomik ve sosyal alanda sağlanan gelişmeleri sürekli kılmanın yolu daha fazla demokrasiyenin geçmektedir. Demokrasi içerisindeki gelişme her şeyden önce biz çalışanlar için sosyal hak ve özgürlüklerin genişletilmesi anlamını taşımaktadır. Çalışma hayatı ile ilgili hukuki düzenlemelerin de bu anlayışla ele alınması gerekir. Çalışanlarının hak ve özgürlüklerinin genişletilmediği, aksine budandığı bir ülkenin daha fazla demokratikleşmesi mümkün değildir.

Son birkaç yıldır Türkiye’nin sosyal gelişmesini ihmal eden bir ekonomik büyüme anlayışı ile karşı karşıya olduğumuz açıktır. Sosyal sorunların dikkate alınmadığı bir büyüme anlayışı kaçınılmaz olarak toplumdaki eşitsizlikleri, dengesizlikleri artırmaktadır. TÜİK’in son yayınlanan gelir dağılımı araştırması bu dengenin nasıl bozulduğunun da bir ifadesidir. İşsizlik rakamları bunun bir başka göstergesidir. Elbette biz kalkınan bir ülke istiyoruz. Ama bu kalkınmayı sadece ekonomik büyüme ile değil, sosyal gelişme ile birlikte ele alan bir yaklaşıma ihtiyaç olduğunun da altını çiziyor, bugüne kadar takip edilen



politikaların böyle bir anlayışla oluşturulmadığını belirtmek istiyoruz. Sosyal güvenlik ve sağlık haklarından İşsizlik Sigortası Fonu'na, güvencesiz çalışma biçimlerinden taşeronlaşmaya kadar birçok konuda emeğe karşı bir tavır içine girilmesi sadece bizi değil bütün toplumu rahatsız edecek boyutlara ulaşmıştır.

Hükümet edişin bu biçimi tüm toplumda olduğu gibi teşkilatımızda da yoğun tepkileri beraberinde getirmiştir. Torba Yasada yer alan emek karşıtı hükümlerle kendisini bir kez daha ifade eden bu yaklaşımın seçimler sonrasında devam edeceğine ilişkin işaretler tarafımızdan gayet net okunmaktadır.

AK Parti'den ve diğer siyasi partilerden beklentimiz, emeğin hak ve kazanımlarına saygı duyulması, bu kazanımların demokrasimizin bir kazancı olduğunun fark edilmesi ve seçimi kim kazanırsa kazansın, iktidar olacak parti ya da partilerin emeğin hak ve kazanımlarına el uzatmak yerine geliştirmek için çaba sarf edileceğinin sözünün verilmesidir. Bu alanda verilecek mesajların içtenliği, temsil ettiğimiz kitlenin oylarının şekillenmesinde hiç kuşkusuz belirleyici olacaktır.

Türkiye'nin demokratikleşmesinin en önemli alanlarından birisi düşünce özgürlüğü konularında yaşanan sorunların çözülmesi ile ilgilidir. İnsanlara düşüncelerinden dolayı baskı yapılan, açıkladığı ya da açıklamadığı düşüncelerinden dolayı müdahale edilen ülkelerde demokrasinin sorunlu olduğu açıktır. Türkiye bu alandaki sorunlarını çözmek, kamuoyu vicdanında endişe yaratan ve karşılık bulamayan uygulamaları hızla terk etmek zorundadır.

Tabii son günlerin önemli konularından biri de hükümete kanun hükmünde kararname çıkarma yet-

kisi veren tasarıdır. AK Parti Hükümeti 8 yıl boyunca böyle bir talepte bulunmamıştır ve iyi de yapmıştır. Seçimlere üç kay kala seçim sonrası da kapsayan ve TBMM'nin devre dışı bırakılmasını beraberinde getiren böyle bir yetkinin istenmesi bizce hükümet ediş biçimini de içeren birçok tartışmayı beraberinde getirecektir. Türkiye'de yürütmenin tüm tasarruflarını yasama organının onayladığı yasalar oluşturmalarıdır.

Her dönem olduğu gibi bu dönemde de kamu kesimi koordinasyon kurulunu oluşturduk ve kurul toplantılarına başladı. Bu sözleşme döneminde de düşük ücretlerin iyileştirilmesini, ücretlerin enflasyona yenik düşürülmemesini ve refahtan pay alınmasını hedefliyoruz. Sözleşmelerin seçimlerden önce bitirilmesi elbette ki temel hedeflerimizden biridir. Yaklaşık 250 bin kişiyi

kapsayan toplu iş sözleşmelerimiz, aileleriyle birlikte toplam bir milyon kişiyi ilgilendirmektedir. Bu bir milyon kişinin memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği de elbette seçim sandığına yansiyacaktır.

Biliyorsunuz 2009 yılında 1 Mayıs bayram ve tatil edilmiş, 2010 yılında da Taksim alanı 1 Mayıs kutlamalarına açılmıştır. Bizler Taksim konusundaki ısrarımızı sürdürürken, temel hareket noktamızı, yasaklı bir alanı yasaklardan arındırarak demokrasimize katkıda bulunmak, 1 Mayıs 1977 yılında yaşanan acı olayların zihinlerde yarattığı travmatik etkiyi geride bırakabilmek olmuştur. Taksim alanı kutlamalara açılarak bu sağlanmıştı. Gelineen noktada TÜRK-İŞ için Türkiye'nin tüm alanları 1 Mayıs alanıdır. Merkezi kutlama için Taksim alanı seçeneklerimizin başında gelmektedir. Başkanlar Kurulu toplantımızda 1 Mayıs'ı nerede ve nasıl kutlayacağımızı konuşup, bu konudaki yol haritamızı belirleyeceğiz.

Bugün Japonya'da yaşanan deprem ve tsunami sonrasında meydana gelen nükleer sızıntı, nükleer enerji konusunu dünyanın tüm ülkelerinde tartışılır hale getirmiştir. Hiçbir şey insan hayatından daha önemli değildir. Japonya'da yaşanan nükleer sızıntı, tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de bir uyarı olarak algılanmalı, Türkiye nükleer enerji konusundaki yaklaşımını gözden geçirmelidir.

Ülkemiz bir seçime doğru giderken bütün siyasi aktörlerden beklentimiz sıkça sergiledikleri, çatışmacı, kavgacı üslubu geride bırakarak, seçimleri ülkemiz için bir demokrasi şöleni haline getirmeleridir. Halkımızın meydanlarda duymak istediği, siyasi partilerin beş yıllık projeleridir. Türkiye'nin gerilime değil barışa, kavgaya değil birlikte iş yapmaya ihtiyacı vardır.”

Ülkemiz bir seçime doğru giderken bütün siyasi aktörlerden beklentimiz sıkça sergiledikleri, çatışmacı, kavgacı üslubu geride bırakarak, seçimleri ülkemiz için bir demokrasi şöleni haline getirmeleridir. Halkımızın meydanlarda duymak istediği, siyasi partilerin beş yıllık projeleridir. Türkiye'nin gerilime değil barışa, kavgaya değil birlikte iş yapmaya ihtiyacı vardır.”



TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu

Sonuç Bildirgesi

“TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı’nın merkezi olarak İstanbul Taksim Meydanı’nda; bunun yanı sıra tüm bölge ve illerde düzenlenecek mitinglerle kutlanmasına karar vermiştir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, Taksim Meydanı’nda ve diğer il ve bölgelerde yapılacak kutlamaların diğer emek ve meslek örgütleri ile birlikte yapılmasına ve kutlamaları ortaklaştırmak için gerekli adımların atılmasına karar vermiştir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, yaklaşık 250 bin işçiyi, aileleriyle birlikte bir milyon aşkın insanı ilgilendiren kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin 12 Haziran Genel seçimlerinden önce bağitlanmasını istemektedir. Başkanlar Kurulu, bu amaçla, Hükümeti duyarlılığa çağırmakta ve görüşmelerin hızlandırılması talebinde bulunmaktadır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, AK Parti iktidarında Türkiye’nin sosyal ihtiyaçlarını ihmal eden bir ekonomik büyüme anlayışı ile hareket edildiği, bu anlayışın bir sonucu olarak da toplumdaki huzursuzlukların, dengesizliklerin ve eşitsizliklerin arttığı tespitini yapmıştır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, seçimlere girecek tüm siyasi partileri sosyal devlet anlayışından, esnek çalışma biçimlerine, kıdem tazminatından, taşeronlaşmaya, işsizlik sigortası fonundan, yasa değişiklikleri ve asgari ücrete kadar çalışma yaşamını ilgilendiren tüm konularda görüşlerini açıklamaya çağırmaktadır. TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu çalışma hayatı ile ilgili taleplerini yapacağı ziyaretlerle siyasi partilere iletme kararı almıştır.

TÜRK-İŞ, Başkanlar Kurulu, siyasi partilere, yapılacak anayasa değişikliği ile ilgili düşüncelerini seçimler öncesinde kamuoyuna açıklama çağrısı yapmaktadır.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, TÜRK-İŞ topluluğuna 12 Haziran genel seçimlerinde oy kullanırken siyasi partilerin seçim beyanname ve taahhütlerine dikkatle bakmalarını önermekte, seçimleri ülkemiz için bir fırsat, bir ümit olarak değerlendirmektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu düşünce ve ifade özgürlüğü alanında yaşanan sorunlardan kaygı duymakta, Türkiye’nin basılmamış kitapların toplatıldığı bir ülke konumundan çıkarılmasını istemektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, Hükümeti Kanun Hükmünde Kararname uygulamasından vazgeçmeye çağırmakta, Türkiye’de yürütmenin tüm tasarruflarını yasa organının onayladığı yasaların oluşturmamasını istemektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, Deri-İş Sendikamızın DESA işyerinde; Petrol-İş Sendikamızın Bericap ve Polypex işyerinde sürdürdüğü mücadele başta olmak üzere emek hak ve çıkarları için verilen tüm mücadeleleri desteklemektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, Belediye-İş Sendikamızın İstanbul belediyelerindeki üyeleri üzerinde işverence yaratılan sendika değiştirme baskısını kınamakta, sendikamızın verdiği mücadeleyi desteklemektedir.

TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, Japonya’da deprem ve tsunami sonrası gündeme gelen nükleer tehlikeyi nükleer enerji konusunda bir uyarı olarak kabul etmekte, Hükümetten, nükleer santral konusu ülke gündeminden çıkarmasını istemektedir.”





AB İlişkilerini Yeniden Canlandırma Toplantısı

İktisadi Kalkınma Vakfı'nın, du-
rağanlaşan Türkiye-AB ilişkile-
rinin yeniden canlandırılması
amacıyla düzenlediği toplantı, 22
Mayıs 2011 günü İstanbul'da yapıldı.
Geniş bir katılımcıyla gerçekleştirilen
toplantıda TÜRK-İŞ, Genel
Başkan Mustafa Kumlu tarafından
temsil edildi.

Kumlu burada yaptığı konuş-
mada, TÜRK-İŞ'in, 3 Ekim 2005
tarihinde müzakerelerin başlama-

sını olumlu karşıladığını ve süreci
demokrasiye ve halka getireceği kat-
kıları dikkate alarak desteklediğini
ifade ederek başladı. Kumlu, TÜRK-
İŞ'in, müzakerelerin başlaması ile
Türkiye'nin demokrasiyi daha sağ-
lam temellere oturtacağına ve özel-
likle örgütlenme sorununu daha
hızlı bir şekilde çözeceğine inandığını
dile getirdi.

TÜRK-İŞ'in eskiden beri Avrupa
Sosyal Modelini sendikal hak ihlal-

lerine, sendikasızlaştırmaya, kayıt-
dışı çalıştırmaya, taşeronlaşmaya ve
örgütlemenin yasal düzenlemeler ve
baskılarla kısıtlanmasına karşı pan-
zehir olarak gördüğünü vurgulayan
Kumlu ayrıca, TÜRK-İŞ'in, "Bireyin
piyasa koşulları altında ezilmemesi,
insan onuruna yakışır koşullarda ça-
lışması ve yaşaması, ekonomik, sos-
yal ve siyasal yaşamında çağdaş hak
ve özgürlüklerden bir bütün olarak
yararlanabilmesi açısından Avrupa
Sosyal Modeli'nin önemli bir kaza-



nım olduğuna inandığını” da dile getirdi. “Son yıllarda Avrupa Birliği üyesi ülkelerde sosyal hakları geriye götürmeyi amaçlayan ve giderek artan neoliberal politikalara karşı Sosyal Modelin korunması için TÜRK-İŞ, Avrupa’daki işçi örgütleri ile her zaman dayanışma içerisinde oldu” diyen Kumlu, “TÜRK-İŞ topluluğu, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Direktörü Somavia’nın söylediği gibi Sosyal Modelin tüm çalışanlar için bir umut kaynağı olduğuna, yaşatılması ve geliştirilmesi gerektiğine inanmıştır” dedi.

AB üyeliğine giden yolun sosyal haklardan, demokrasiden, sendikal hak ve özgürlüklerden ve insan haklarından geçtiğini bugüne kadar defalarca dile getirdik” diyerek sözlerine devam eden Kumlu, ancak, müzakere sürecinde siyasi konulara ağırlık verildiğini, TÜRK-İŞ’in görüş ve taleplerinin de yer aldığı Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı 19. Faslın ihmal edildiğini vurguladı.

Müzakerelerin, çalışan kesim açısından çalışma hayatının ve sendikal yaşamın, ILO Sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmesi anlamına

Kumlu:

“AB üyeliğine giden yol sosyal haklardan, demokrasiden, sendikal hak ve özgürlüklerden ve insan haklarından geçiyor.”

geldiğini belirten Kumlu, “Bu anlamda TÜRK-İŞ ve çalışan kesim açısından müzakerelerin henüz başlamadığını söylemek yanlış olmayacaktır” dedi. Kumlu, başta örgütlenme olmak üzere sendikal haklar ve özgürlükler açısından Türkiye’nin 2005 öncesinden daha kötü durumda olduğunu da ifade etti.

Kumlu, diğer yandan, oluşturulacak ortak platformun, “duraklama dönemine” giren AB’ye tam üyelik sürecinin canlandırılmasında son derece etkili olacağına inandığını dile getirdi. Platformun, AB’de Türkiye’nin üyeliğine karşı var olan önyargıların ortadan kaldırılmasına katkıda bulunacağını da belirten Kumlu, “Platform imtiyazlı ortaklık, işçilerin serbest dolaşımına kalıcı olarak kısıtlama getirilmesi gibi AB’nin temel ilkeleri ile bağdaşmayan ve kabul edemeyeceğimiz benzer düşüncelere karşı hepimizin sesi olacaktır” dedi.

Toplantı, “Türkiye Avrupa Birliği Katılım Süreci İçin Sivil Toplum Girişimi: Ortak Açıklama” başlıklı metnin okunmasıyla sona erdi.



TÜRK-İŞ Genel Sekreteri
Pevrul Kavlak

**“Sendikalar
örgütlenmeyi
hedef haline
getirmelidir,
çünkü artık
sendikalar için
ya hep ya hiç
zamanıdır.”**

16

Dünyada ve Türkiye’de sendikalaşmanın ve sendikaların ciddi tehditler aldığı, hatta tehditlerin saldırıya dönüştüğü bir sürecin içindeyiz. Aslında bu saldırılar, demokrasiye yapılmaktadır. Örgütlenmeye ve sendikalara karşı olan herkes, demokrasiye de karşı demektir. Çünkü sendikalar, tıpkı siyasi partiler gibi demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır.

Dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de sendikalı işçi sayısı giderek azalmaktadır. 1980’li yıllarda 2,5 milyon olan sendikalı sayısı, bugün 600-700 bin arasında sıkışıp kalmıştır. Bunun adı düşüş değil, resmen çöküştür.

Bugün artık sendikaların bu gaflet uykusundan uyanma zamanıdır. Bugün artık tüm çalışanların, sendikalaşma ve örgütlenme zamanıdır. Bu konudaki en ufak gecikme veya erteleme, sendikalar için sonun başlangıcı olacaktır. Dolayısıyla zaman, sendikalar için ya hep ya hiç zamandır.



Sendika genel kurulları, dünyaya ve Türkiye'ye emeğin penceresinden bakan, önemli ve ciddi organlardır. Bugün bu pencereden dünyaya baktığımızda, gördüğümüz manzaraya siyahın ve beyazın yerine grinin yani belirsizliğin hâkim olduğunu görüyoruz.

Türkiye'nin ekonomisi ile ilgili sıkıntılar dile getirmek, sendikaların temel görevidir. Sendikalar eleştirmeyi bildiği kadar, alkışlamayı da bilir. Bizim iyi niyetimizden kuşku duymadan, söylediklerimize kulak verilmelidir.

Türkiye'de yaşayan her 100 kişiden 15'i yoksuldur. Bir taraftan büyüyeceksiniz, bir taraftan yatırımlar artacak ve enflasyon düşecek ama buna karşılık yoksulluk da artacak. Büyümek demek, refah demektir, refahın halka yayılması demektir. Halka yansımayan büyümenin, küçülmekten başka bir anlamı olamaz. Bundan 10 sene öncesine kadar Türkiye'de dolar milyarderleri 4'ü 5'i geçmiyordu. Ama bugün, milyarder sayısı 35'e yükseldi. Bu tabloya baktığımızda kimin büyüdüğü daha iyi anlaşılıyor. Bundan 10 yıl önce, kişi başına 3 bin 500 dolar olan milli gelirimiz, bugün 10 bin doları aştı. Ama bu ülkede bugün, geçmiş oranla daha fazla işsiz var, yoksul var, aç var. Buna rağmen tüm bu sorunlar çözülebilir.

Tek ihtiyacımız sosyal diyalog. Türkiye'de hükümetler, sosyal taraflar ile diyalog kurmayı başardığı takdirde çözülmeyecek hiçbir sorunumuz yok. Biz Türkiye'nin yangın yerine dönmesini istemiyoruz. Biz, eleştiri hakkımızı kullanıyoruz. Bu eleştiriler bizim siyasi anlamda bir taraf olduğumuz anlamına gelmez. Biz kimseye şirin görünme çabası içinde de değiliz. Bizim taraf olduğumuzu düşünenler var ise, evet biz emekten yana tarafız.



Tüm bunlara rağmen, bunca kara buluta rağmen Türk halkı umutlarına sıkı sıkı sarılıyor. İnsanlarımızın yüzde 40'ı mutlu, yüzde 71'i ise gelecekte umutlu olduğunu söylüyor. Umutlarımıza sahip çıkmamız, onları tüketmememiz gerekiyor. Ülkemizde 12 Haziran'da genel seçimler olacak. Herkes, kendi iradesiyle oyunu verecek ve Türkiye'de yeni bir hükümet işbaşına gelecek. Eğer, bugünkü hükümet yoluna devam edecek olursa, bizim de şu hatırlatmayı yapmamız gerekiyor: Geçtiğimiz günlerde Sayın Başbakan, 2002'den 2007'ye kadar olan dönemin kendileri için çiraklık dönemi olduğunu söyledi. 2007'den bugüne kadar olan dönemin kalfalık dönemi, 2011'den sonra da ustalık döneminin başlayacağını söyledi. Eğer, yine iktidar olurlarsa, yapacakları tek şey; Türk halkının işsizlik, yoksulluk, eğitim ve sağlık konusunda karşılaştığı problemleri çözmek olmalıdır. Çünkü ustalık bunu gerektirir.



Türkiye'de sendikal mücadele deyince akla ilk gelen TÜRK-İŞ'tir. TÜRK-İŞ, işçi hareketinin aklısıdır, fikridir, yüreğidir. Her zemin ve zamanda TÜRK-İŞ'in önceliği, çalışanlar olmuştur. Hak ve çıkarları bakımından çalışanların tutunacağı tek dal, TÜRK-İŞ'tir. Ancak, görüyoruz ki çalışanların tek tutunacak dalı olan TÜRK-İŞ'i kesmek isteyenler var. Bu çevreler, uzakta da değil, TÜRK-İŞ'in içinde.

Peki, bazı çevreler tarafından sürekli eleştirilen TÜRK-İŞ neler yaptı?

2008 yılı başlarında Genel Sağlık ve Sosyal Sigortalar Yasası ile ilgili olarak, çalışanların temsilcisi olarak itirazlarını dile getirdi. 13 Mart tarihinde, 81 ilde kitlesel basın açıklaması ve yürüyüşler, iki saat iş bırakma eylemi yaptı. Eylemleri karşısında, hükümet, TÜRK-İŞ'in itirazlarına cevap verdi. 13 maddenin 9'u,

TÜRK-İŞ'in talepleri doğrultusunda değiştirildi.

Arkasından ekonomik kriz geldi. TÜRK-İŞ yine boş durmadı. Bilim adamlarından oluşan bir kriz izleme komisyonu kuruldu. Krize karşı emek masası oluşturuldu. Diğer konfederasyonlarla birlikte, Kadıköy'de 70 bin emekçinin katıldığı bir miting yapıldı. En önemlisi, krizin zararlarını azaltmak için Kısa Çalışma Ödeneği uygulaması TÜRK-İŞ sayesinde hayata geçti.

Tekel eylemi sırasında Tekel emekçileriyle dayanışmak için dört hafta süreyle iki saat çalışmama hakkımızı kullandık. 25 Aralık'ta 81 ilde iktidar partisi binaları önünde kitlesel basın açıklamaları yaptık. 28 Aralık'ta şube başkanlarıyla Güvenpark'ta buluştuk. Orada açıklama yaptık. Sonra Meclis'te gurubu bulunan partilere durumu anlattık. Tekel Eylemi süresince üç kez Başkanlar Kurulunu topladık. 17 Aralık'ta son 25 yılın en büyük mitingini Sıhhiye'de yaptık. 19 Şubat'ta tüm illerde oturma eylemi yaptık. TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların temsilcilerini Tekel emekçilerine destek için Ankara'ya çağırdık. Geceyi tekelleriyle geçirdik.

Torba Yasada aleyhimize yapılmak istenen birçok maddeyi geri çekttirdik, 1 Mayıs'ın tatil edilmesi ve Taksim'in açılması için olağanüstü çaba harcadık, her dönem Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda mücadele verdik. İş kazaları konusunda çalışmalar, eylemler, açıklamalar yaptık.

Bunlar dışında, görünen, görünmeyen birçok başarıya imza attık, temsil ettiğimiz kesimlerin hak ve çıkarlarını korumaya çalıştık.

Emeğin ve ekmeğin konuşulduğu, hakkının arandığı her yerde bugüne kadar nasıl olduysak, bundan sonra da olacağız. Bundan kimsenin şüphesi olmasın.



Balıkesir

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerleri Devam Ediyor

18

Gök: “İş sağlığı ve güvenliği uluslararası belgelerde yer aldığı gibi bir insan hakkıdır. İş sağlığı hizmetleri serbest piyasanın insafına bırakılmamalıdır.”

TÜRK-İŞ'in 2011 yılı dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerlerinin ilki 15-16 Mart 2011 günlerinde Balıkesir'de yapıldı. Bu yıl eğitim programları “Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kadın İşçi Eğitimi”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında Görev Yapan İşçi Temsilcileri Eğitimi” başlıklarından oluşuyor ve katılımcılara uygun üç farklı eğitim içeriği oluşturuluyor.

TÜRK-İŞ üyesi kadın işçileri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında görev yapan işçi temsilcilerinin katıldığı iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma bilincinin artırılmasına, tarafların ulusal mevzuattan kaynaklanan haklarını

kullanmasına ve yükümlülüklerini yerine getirmesine, kısa ve orta vadede iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması yoluyla iş sağlığı ve güvenliği ulusal sistemi uygulamalarının geliştirilmesine katkıda bulunulması amaçlanıyor.

Balıkesir'in ardından, 22-23 Mart 2011 günlerinde Eskişehir'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kadın İşçi Eğitim Semineri, 23-24 Mart 2011'de Bursa'da İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında Görev Yapan İşçi Temsilcileri Eğitim Semineri ve 5-6 Nisan 2011'de Burdur'da Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerleri düzenlendi.

Burdur Şeker Fabrikası'nda düzenlenen seminere, TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendi-

kası Genel Başkanı İsa Gök, Burdur Şeker Fabrikası Müdürü Abdülkadir Gülsün, TÜRK-İŞ Burdur İl Temsilcisi Mustafa Omay ile işçi ve memur sendikalarının temsilcileri katıldı.

TÜRK-İŞ Burdur İl Temsilcisi ve Şeker-İş Sendikası Burdur Şube Başkanı Mustafa Omay seminerin açılışında yaptığı konuşmada, iş sağlığı ve güvenliğinin, çalışma hayatının en temel konularından biri olduğunu belirterek, “Gereken önem verilmediğinde bu alandaki sorunlar kendini çevre kirliliği, hastalıklar, üretim kaybı, iş kazaları, meslek hastalıkları, sakat kalmalar ve ölümler şeklinde göstermektedir” dedi. Omay, başta devlet olmak üzere tarafların birlikte çalışarak huzurlu, sağlıklı ve güvenli bir çalışma orta-

masını birlikte geliştirmelerini gerektiğini söyledi.

TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök de, katılımcılara TÜRK-İŞ'in çalışmaları hakkında bilgi verdi. Gök konuşmasında şu görüşleri dile getirdi:

“Dünyada büyük değişimin yaşandığı, her alanda sorunların arttığı bir dönemden geçilmektedir. 80'lerde başlayan, 'özgürlük ve zenginlik' sloganıyla dünyayı etkileyen küreselleşme olgusu, insanlara kurtuluşun anahtarı, refahın yolu gibi sunuldu. Ancak küreselleşmeyle kurulan yeni dünya düzeni dünyaya yoksulluk ve savaş getirdi. IMF, Dünya Bankası gibi kuruluşların uyguladıkları politikalar sonucunda en zengin ve en yoksul ülkeler arasındaki gelir farkı 30'dan 60 kata çıkmıştır.

Ülkemizin nüfusu 71 milyon, 15 yaşın üstündeki insan sayımız ise

52 milyon. İstihdam edilebilen nüfusumuz ise sadece 22 milyondur. Geriye kalan 30 milyonu işgücüne dahil olmayanlar ile işsizler oluşturmaktadır. Resmi verilere göre, ülkemizde 3 milyon işsiz var. Genç nüfustaki işsizlik oranı yüzde 25. İşsizlik ve gelir dağılımı bozukluğu açısından OECD ülkeleri arasında ikinci sıradayız. Son dönemde ekonomi sürekli büyüdü, ancak ne yazık ki istihdam yaratılamadı.

Ülkemizin temel sorunu işsizlik, yoksulluk ve gelir dağılımındaki adaletsizliktir. Devletin resmi rakamlarına göre, en yoksul ile en zengin arasında 8,5 kat gelir farkı vardır. Türkiye'de zengin kesim Avrupa Birliği düzeyinde yaşam sürerken en yoksul kesim Afrika düzeyinde yaşam mücadelesi vermektedir. Bu olumsuz tablonun bu şekilde sürmesi mümkün değildir. İşini, ekmeğini koruma mücadelesi veren

çalışanların, iş bulma arayışı içinde olan işsizlerin umudu daha fazla istismar edilmemelidir.

Sendikaların üye kaydetmeleri, toplu iş sözleşme yapmaları konusunda değişik süreçler ve zorluklar bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte çalışma koşullarında yapılan değişiklikler örgütlenme özgürlüğünü olumsuz yönde etkilemiş, esnek çalışmanın yasal statüye kavuşturulması sunucunda taşeron çalıştırma yaygınlık kazanmıştır. Demokratik sitemin en temel kurumu olan sendikalar korunmadığı ve çalışanlara güvenceler sağlanmadığı sürece, ekonomik ve sosyal haklarımız tehlikededir.

İşverenler, taşeron işçiliğin daha da kural dışılaştırılmasını istemektedir. Çalışma Bakanlığı buna uygun düzenleme yapmıştır. Bu durum girişimlerimizle engellenmiştir. İşverenler özel istihdam bürolarına



Eskişehir



Bursa

işçi kiralama yetkisinin verilmesini istemektedir. Düzenleme bir gece yarısı operasyonu ile meclisten geçirilip Cumhurbaşkanlığına gönderilmiştir. Cumhurbaşkanlığından veto talebimiz olmuştur. Bu talep karşılığını bulmuş, buna rağmen Bakanlığın tutumu devam etmiş, ancak girişimlerimizle engellenmiştir. İşverenler esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasını istemiştir. Düzenleme Torba Yasa Tasarısına konmuştur. Girişimlerimiz sonucu tekriri müzakere ile geri çekilmiştir. İşverenler deneme süresinin iki aydan dört aya çıkarılmasını istemiştir, düzenleme torba yasa tasarısına konmuştur. Girişimlerimiz sonucu tekriri müzakere ile geri çekilmiştir. İşverenler Turizm sektöründe denkleştirme süresinin 2 aydan 4 aya çıkarılmasını istemiştir. Düzenleme Torba Yasa'ya konmuştur. Girişimlerimiz sonucu tekriri müzakere ile geri çekilmiştir. Ekonomik olarak

zayıf durumda olanların korunması ilkesinin çiğnendiği bu yapıya, torba yasalara TÜRK-İŞ itiraz etmektedir.

2821 ve 2822 sayılı kanunları değiştirmek amacıyla hazırlanan tasarılar TBMM'ye gönderilmiş ancak kanunlaşmamıştır. Hazırlanan ve TBMM'ye gönderilen kanun teklifinde ulusal seviyedeki yüzde 10 barajı yerine daha başka kriterleri esas alan yeni bir baraj sistemi önerilmiştir. TÜRK-İŞ ilkesel olarak ulusal baraj sistemine karşıdır. Ancak geçmiş yılların tecrübesi ile ulusal barajın bir anda sıfırlanmasının faydalı olmayacağını düşünmektedir. TÜRK-İŞ, barajın aşağı çekilmesi konusunda kademeli bir geçisin daha sağlıklı olacağını düşünmektedir.

Bize göre en önemli sorun 'işyerinde çalışanların yarıdan fazlasını üye kaydetme' koşulu, yani ikinci barajdır. Toplu sözleşme yapacak

sendikaların işyerinde çalışanların yarıdan fazlasını üye yapma zorunluluğu örgütlenme ve toplu sözleşme hakkını önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Özellikle esnek çalışmanın mevzuatımıza girmiş olması sonucu İş Kanununda yeniden yapılan 'işçi' ve 'işyeri' tanımlamaları yarıdan fazla çoğunluğun elde edilmesini zorlaştırmaktadır. Amaç, uluslararası kriterlere uygunluk sağlamaksa, "yarıdan fazla üyeye sahip olma" koşulu değiştirilmelidir. Sonuç olarak, Bakanlık tarafından 2009 ve 2010 yıllarında her iki kanun için yeniden tasarı taslakları hazırlanmış; 2010 Kasım ayında ve 2011 Ocak ayında bu konuda iki toplantı yapılmış ancak taraflar uzlaşmamıştır.

Günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma ve esnek çalışma biçimleri Türkiye'de sağlıksız ve güvenli bir çalışma hayatını işçilere dayatmaktadır.

Nitekim son yıllarda Tuzla tersanelerinde, Dursunbey, Mustafa Kemalpaşa ve Karadon maden ocaklarında meydana gelen iş kazalarında, Davutpaşa'da, en son Ankara'da Ostim'de ve İvedik'te gerçekleşen patlamalarda onlarca işçi hayatlarını kaybetmiş, onlarcası sakatlanmıştır.

ILO verilerine göre, Türkiye Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında, 2006-2007 döneminde yüz binde 20 ve 12 ile ölümlü iş kazası oranında ilk sırada yer almaktadır. Türkiye'deki ölümlü iş kazası oranı İngiltere'den 20 kat fazladır. Dünyada en fazla iş kazası olan ülkeler arasında Türkiye üçüncü sırada yer alırken, AB ülkeleri arasında ölümlü iş kazaları açısından ilk sırada yer almaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre Türkiye 2006-2007 döneminde yüz binde 7.3 ve 14.2 ile meslek hastalıklarında son sırada yer almaktadır.

AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında, Türkiye'deki meslek hastalığı oranı İsveç'ten 32 kat fazladır.

Çalışan sayısına göre yılda her bin işçi için 4-12 yeni meslek hastalığı vakası beklediği dikkate alınırsa ve 2009 yılında sadece 9 milyon SGK'lı çalışan üzerinden bir hesaplama yapılacak olunursa, Türkiye'de 36.000 ile 108.000 arasında yeni meslek hastalığı vakası olması gerekmektedir. Türkiye'de meslek hastalıklarında en büyük sorun, var olan meslek hastalıklarının ortaya çıkarılamaması, istatistiklerin düzenli olarak tutulmaması ve meslek hastalıklarının tedavilerinin yapılamamasıdır.

TÜRK-İŞ olarak bu tabloya her platformda işaret ettik, raporlar hazırladık, bu alandaki son raporu, tek gündem maddesi olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun görüşüldüğü Üçlü Danışma Kurulu'na sunduk.

Biz, 4857 Sayılı İş Kanunu içinde kimi maddelerin yer aldığı bir iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir mevzuat değil, gelişkin ülke örneklerinde olduğu gibi müstakil bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nun en kısa zamanda çıkarılmasını savunuyoruz. Biz ILO sözleşmelerinin onaylanmasını, mevzuata yansıtılmasını, etkin biçimde uygulanmasını istiyoruz. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin serbest piyasanın insafına bırakılmamasını, iş sağlığı hizmetlerinin işçi sayısı ve işletme büyüklüğü ne olursa olsun tüm işyerlerine, kamu-özel tüm çalışanlara yaygınlaştırılmasını talep ediyoruz.

Sendikalar her türlü olumsuzluğa karşın, iş sağlığı ve güvenliği alanında birimleri, eğitimleriyle, araştırmalarıyla iyi bir düzeye gelmeli, işkollarının gerektirdiği eğitimleri yaygınlaştırmalı, işçilerin hak ve özgürlüklerini koruyup





Adana

geliştirmeye çalışırken, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddelerin TİS'lerde yer alması için mücadele etmeli, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği haklarını geliştirmelidirler. Çalışanlar öncelikle kendi sağlıkları ve güvenlikleri için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almalı, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında etkin çalışmalı, çalışma barışı için, işletmenin verimliliği için eksiklerimizi tamamlamalıyız. İşverenler iş sağlığı önlemlerine maliyet unsuru olarak bakmamalı, iş sağlığı kültürüne sahip olmalıdır. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği uluslar arası belgede yer aldığı gibi bir insan hakkıdır.”

Seminerlere, Burdur'un ardından 20-21 Nisan 2011 tarihleri arasında Adana'da düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında Görev Yapan İşçi Temsilcileri Eğitim Semineri ile devam edildi. Seminerin açılış konuşması TÜRK-İŞ 4. Bölge Temsilcisi Edip Gülnar tarafından yapıldı.

Gülnar seminerdeki konuşmasında, verilen eğitimlerin amacına ulaşması için, seminere katılan sendika temsilcilerinin öğrendiklerini, çalışma arkadaşlarına anlatmaları gerektiğini belirtti. Gaziantep ve Mersin'de de kadın işçilerin sağlığı ve güvenliği için seminerler düzenlediklerini belirten Gülnar, kadın işçilerin yaşadıkları zorlukların farkında olduklarını ve bunun düzeltilmesi için çalışmalarının devam edeceğini bildirdi.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Seminerlerinde şu konular işlendi: Doç. Dr. Ali Naci Yıldız “Sağlık, Sağlık Hakkı-İş ve Sağlık İlişkisi-İş Sağlığı Temel Kavramlar-İş Sağlığı Uygulama İlkeleri-Türkiye’de ve Dünyada İş Sağlığının Durumu-Meslek Hastalıkları Genel Kavramlar-İşyeri Ortam Faktörleri ve Korunma Yöntemleri Temel Bilgileri-Yetişkin Eğitiminin Temel

Prensipileri-İletişim Becerileri-İşyerlerinde Sağlığı Geliştirici Uygulama Örnekleri-Çalışma Hayatında Kadın-İş Sağlığı ve Üreme Sağlığı”, Doç. Dr. Aydın Başbuğ “Ödünç İşçilik ve Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Sorunlar ve İş Sağlığı ve Güvenliği”, Özcan Karabulut “İş Sağlığı ve Güvenliğine Sendikal Yaklaşım-TÜRK-İŞ’in Uygulamaları-İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Önemi ve Çalışma Şekli”, Celal Tozan “SGK Uygulamalarında İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları”, Enis Bağdadioglu “Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler”, Hülya Uzun “Çalışma Hayatında Kadın İşçilerin Sorunları ve TÜRK-İŞ’in Çalışmaları”, Kadir Tomas “İş Güvenliği-KKD, Makine Koruyucuları, Güvenlik İşaretleri-İş Kazalarından Korunma-Kadın İşçilere İlişkin Mevzuat (Gebe veya Emziren Kadınların Yönetmeliği, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği vb).”

Tezkoop-İş Sendikası Genel Kurulu



Gürsu: “İşçi sınıfının ortak çıkarlarını önceliğine alan, mücadelecı bir anlayışla üyelerimize önder olmaya çalışacağız.”

23

Tezkoop-İş Sendikası 9. Olağan Genel Kurulu 26-27 Mart 2011 günlerinde Ankara’da Tes-İş Sendikası salonunda yapıldı. Genel Kurulun Divan Başkanlığına Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, yardımcılıklarına Harb-İş Sendikası Genel Başkanı Ahmet Kalfa ve Kristal-İş Sendikası Genel Başkanı Bilal Çetintaş seçildiler.

Genel Kurul, Tezkoop-İş Sendikası Genel Başkanı Gürsel Doğru’nun açış konuşmasıyla başladı. Doğru konuşmasında, “İşçi dayanışmasına her zamankinden daha fazla ihtiyaç olduğu bir dönemden geçiyoruz. Dönem şikayet etme, tek başına çözüm arama dönemi değil. Dönem hep birlikte mücadele etme dönemidir. Kazanılmış haklar korunacak aldatmacasına gelmeden hem mevcut hem de gelecek dönemde çalışma hayatına girecek işçilerin kıdem tazminatına el uzatılmasına izin vermemek gerekmektedir” dedi.

TÜRK-İŞ adına Genel Kurula katılan Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cemail Bakındı da, Genel Kurulda yaptığı konuşmada, sendikaların siyasetçilere değil, siyasetçilerinin sendikalara ihtiyacı olduğunu, TÜRK-İŞ’in siyasette ağırlığını koyacak bir tutum izlemesi gerektiğini söyledi.

Genel Kurulda yapılan seçimler sonucunda, Tezkoop-İş Sendikası Genel Başkanlığına seçilen Osman Gürsu, seçim sonuçları açıklandık-

tan sonra yaptığı konuşmada şunları söyledi: “Tezkoop-İş Sendikası’nın 9. Olağan Genel Kurulu’nun üyelerimize ve Türkiye işçi sınıfına hayırlı olmasını diliyorum. Yönetimimiz, demokratik işleyişe, ilerici değişime, sendikal örgütlenmenin ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılanmaya, şeffaflığa önem veren, sınıfın ortak çıkarlarını önceliğine alan, mücadelecı bir anlayışla oluştu. Bu hedefler doğrultusunda üyelerimize önder olmaya çalışacağız.”

Tezkoop-İş Sendikası 9. Olağan Genel Kurulu sonucunda, yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Osman Gürsu
Genel Sekreter	: Hakan Bozkurt
Genel Mali Sekreter	: Yalçın Çalışkan
Genel Örgütlenme Sekreteri	: İsmail Aydın
Genel Eğitim Sekreteri	: Haydar Özdemiroğlu
Yönetim Kurulu Üyesi	: M. Adem Can
Yönetim Kurulu Üyesi	: Ünal Özcan



Genel Maden-İş Sendikası Genel Kurulu



Alabaş: “Yerin yüzlerce metre altında akıttığımız terimizi, kanımızı, canımızı görmezden geldiler.”

24

Genel Maden-İş Sendikası 9. Olağan Genel Kurulu, GMİS Şemsi Denizer Salonu'nda 9-10 Nisan 2011 tarihlerinde gerçekleştirildi. Genel Kurulda divan başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, yardımcılıklarına TEKSİF Genel Başkanı Nazmi Irgat ve Selülöz-İş Sendikası Genel Başkanı Ergin Aşlan seçildi.

Genel Kurulun açış konuşmasını yapan Genel Başkan Ramis Muslu, 2008 yılında yaşanan küresel krizi hatırlatarak ÇATES'in satılmaması gerektiğini söyledi. Muslu; “Özelleştirme adı altında ülkemize dayatılan ve hükümetlerimiz tarafından da uygulamaya konulan politikalarından en büyük zararı çalışanları görmüştür” dedi. Muslu, “4-B, 4-C, taşeronlaşma, farklı ücretlerle çalıştırma, iş güvencesiz çalıştırma, özelleştirme ve yabancılaştırmalar gibi saldırılarla tüm emek örgütleri karşı karşıya kalmıştır. Bu saldırıları geri püskürtmek için emek örgütlerine büyük görevler düşüyor” diye konuştu.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, son birkaç yıldır Türkiye'nin sosyal gelişmesini ihmal eden bir ekonomik büyüme anlayışıyla karşı karşıya olunduğunu söyleyerek, “Elbette biz kalın bir ülke istiyoruz, ama bu kalkınmayı sadece ekonomik büyüme ile değil, sosyal gelişme ile birlikte ele alan bir yaklaşıma ihtiyaç olduğunun da altını çiziyoruz. Bu güne kadar takip edilen politikaların böyle bir anlayışla oluşturulmadığını belirtmek istiyoruz” diye konuştu.

Genel Kurulda Genel Maden-İş Sendikası'nın Genel Başkanlığına seçilen Eyüp Alabaş, “Maden ocaklarımızı küçültme, daraltma ve kapatma

hesapları yapıldı. Toplu sözleşme sürecimiz bahane edilerek bizi tüm Türkiye'ye şikayet ettiler. Yerin yüzlerce metre altında akıttığımız alın terimizi, kanımızı, canımızı görmezden geldiler. Ocaklarımızı kapatıp evlerde oturmamızı, balık çiftlikleri kurmamızı önerenler oldu. TTK küçüldükçe Zonguldak'ta küçülmeye devam ediyor. Kurumun üretim boşluğu özel sektör tarafından doldurulamıyor. Başka sektörlerde ilimize yatırım yapmayınca Zonguldak gelişmiyor. Zonguldak göç veren bir il oldu. İşsizlik kenti oldu. Zonguldak'ta çalışan ile emekli sayısı eşitlendi” diye konuştu.

Genel Maden-İş Sendikası 9. Olağan Genel Kurulu sonucunda, yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Eyüp Alabaş
Genel Başkan Yardımcısı	: Satılmış Uludağ
Genel Sekreter	: Behzat Cinkılıç
Genel Mali Sekreter	: Muharrem Sarıçam
Genel Teşk. ve Eğitim Sek.	: Osman Tutkun



Tümtis Genel Kurulu



Öztürk: “Taşeronlaşma ve güvencesizleşme nedeniyle emekçiler iş cinayetlerinde yaşamlarını yitiriyor.”

25

Tümtis Sendikamızın 28. Olağan Genel Kurulu 16-17 Nisan 2011 günlerinde İstanbul'da yapıldı. Genel Kurulda Divan Başkanlığına TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Cemail Bakındı, yardımcılığına ise TÜRK-İŞ 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak seçildi.

Tümtis Genel Başkanı Kenan Öztürk, Genel Kurulda yaptığı konuşmada özetle şu görüşlere yer verdi:

“AKP döneminde taşeronlaştırma ve güvencesiz çalışma büyük bir hızla yaygınlaştı. Kayıtlı işgücünün yüzde otuzu taşeron işçi olarak çalışıyor. Taşeronlaşma ve güvencesizleşme nedeniyle yüzlerce emekçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirdi. İş müfettişleri raporları iş cinayetlerinin temel nedeni olarak taşeronlaştırmayı gösteriyor. Ancak buna rağmen pek çok işkolunda taşeron çalıştırılıyor. Hiçbir güvenlik önlemi

olmadan çalışan işçiler sermayenin kar hırsına kurban ediliyor.

İşçilerin anayasal hakkı olan örgütlenme özgürlüğünün önündeki bütün engeller hala yerinde duruyor. Sendikaya üye oldukları için her yıl on binlerce işçi işten atılıyor. Geçtiğimiz üç yılda Tümtis'e üye oldukları için yüzlerce işçi işten atıldı. Bu işçiler yürüttükleri mücadele sayesinde işbaşı yapabildiler.

AKP Torba Yasasında emekçilerin kazanılmış haklarını gaspeden uygulamaları hayata soktu. Ne yazık ki işçi sınıfına dönük bu saldırılara karşı sendikal hareket etkin bir mücadele örgütleyemedi. İşçi sınıfı bu kadar çaresiz ve seçeneksiz değil. Bütün baskılara rağmen tekstilden deriye, metalden kargoya her işkolunda işçiler sendikalaşma mücadelesine yılmadan devam ediyor.”

Tümtis 28. Olağan Genel Kurulu sonucunda, yeni Yönetim Kurulu şu şekilde belirlendi:

Genel Başkan	: Kenan Öztürk
Genel Sekreter	: Gürel Yılmaz
Genel Mali Sekreter	: Seyfi Erez
Genel Örgütlenme Sekreteri	: Cafer Kömürcü
Genel Eğitim Sekreteri	: Nurettin Kılıçdoğan
Yönetim Kurulu Üyesi	: Muharrem Yıldırım
Yönetim Kurulu Üyesi	: Halil Çekin
Yönetim Kurulu Üyesi	: Özdemir Arslan
Yönetim Kurulu Üyesi	: Hüseyin Tatlıcan



DOSYA

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Prof. Dr. A. Gürhan Fişek
Prof. Dr. Recep Akdur
Yard. Doç. Dr. Esin Ocaktan
Bendevi Palandöken
TMMOB
Dr. Hakan Toksöz
İş Müfettişleri Derneği
Mehmet Gevher
Rahmi İnan



İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

28 Nisan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü ve her yıl 4-10 Mayıs tarihleri arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın düzenlediği İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası'nın kutlandığı bugünlerde; Tuzla tersanesinde, maden ocaklarında, Ostim'de, adını bile birçoğumuzun bilmediği yüzlerce işyerinde onlarca insan boğaz tokluğuna çalışırken, canlarını yitirmektedir.

Editörden

Yüz binlerce işçinin İşçi Bayramı'nda Taksim'de bulunduğu bugünlerde, Afşin kömür havzasındaki göçükten dokuz maden işçisinin cansız bedeni doksan günü aşkındır çıkarılamadı.

Ülkemizde bu gelişmeler yaşanırken, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2002 yılında hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının ise yüzde 98'i önlenabilir kazalardır. Ne büyük talihsizlik ki, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işverenler tarafından bir maliyet unsuru olarak görülebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının ve ağırlıklı olarak iş kazalarının çoğu küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaşanmaktadır. Türkiye'de 1,2 milyon işletmenin yüzde 99,7'sini oluşturan KOBİ'lerde; işgücünün yüzde 83,3'ü istihdam edilmekte ve iş kazalarının yüzde 82,7'si ise bu sektörlerde meydana gelmektedir.

Bilindiği gibi, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin tüm işyerleri içindeki oranı yaklaşık yüzde 90'ı bulmaktadır. SSK'nın verilerine göre, iş kazalarının yüzde 70'i 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde olduğu göz önünde tutulursa, çalışanların büyük bir bölümünün sağlık ve güvenlik haklarından yararlanamadıkları ortaya çıkmaktadır.

Üretim sistemlerinin esnekleştirilmesi ile taşeronlaşmanın yaygınlaşması işgücü piyasalarının esnekleşmesine, çalışma ilişkilerinde ve koşullarında kuralılaşmaya doğru yönelişi artırmıştır. Taşeronlaşmayla birlikte asıl işin bölünmesi, yetki ve sorumluluk karmaşası ve yönetimde yaşanan sıkıntılar iş sağlığı ve güvenliği alanında alınacak önlemleri zorlaştırmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının temelinde; üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik birçok etken rol oynamaktadır.

Dergimizin bu sayısında, İş Sağlığı ve Güvenliği başlığı altında, günümüzde özelleştirme, taşeronlaştırma, sendikasılaştırma, kayıt dışı çalıştırma ve esnek çalışma biçimlerinin işçilere dayattığı sağlıksız ve güvenliksiz çalışma koşulları hakkındaki görüşleri işçi, işveren, meslek örgütleri temsilcileri, akademisyenler ve iş müfettişlerinin penceresinden aktarmaya çalıştık.

Dosyamızda yayımlanan makalelerde, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarıyla mücadele konusuna farklı açılardan bakan değerlendirmeler yer almaktadır. Çalışmanın, sosyal devlet ilkesi ve önce insan sloganını göz önüne alarak; çalışma hayatında barışın sağlanmasına ve örgütlü bir topluma ulaşma amacıyla yol göstermesi dileğiyle. Görüşleriyle dosyanın hazırlamasına katkı verenlere teşekkür ederiz.

Gökhan EROL



İşçi Sağlığı İş Güvenliğinde Hesap Sorma

■ Prof. Dr. A. Gürhan FİŞEK / AÜ SBF Öğretim Üyesi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Vakfı Genel Yönetmeni

Başarısızlık, eğer yeniden yeniden uğranılan bir olguysa, o kişi için çok büyük bir utanç kaynağı olmalıdır. Böyle bir durumda Japonların harakiri yaparak intihar ettiklerini sıkça duyduk. Ama ülkemizde, işçi sağlığı iş güvenliği alanındaki başarısızlıkları dolayısıyla ne bir işverenin, ne de bir Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilisinin kendisine “fiske” vurduğuna tanık olmadık.

Buna karşın, iş kazalarıyla meslek hastalıklarının önlenabilir olgular olduğu, “kazaların geliyorum dediği”, “ucuz olanın önlemek olduğu”, “emeğin en yüce değer” olduğu hep söylenir. Ama gelin bu sözlerin doğruluğunu bir de, iş kazaları sonucu sürekli işgöremezliğe uğramış olanlara sorun. Toplumu en çok iş kazası sonucu ölümler etkiler; hele de bir türlü cesedine ulaşamamış toprağa gömülmüş emekçiler... Onların ailelerinin dramı yürekleri dağlar. Ama ölen ölmüştür; acılar bastırılmaya çalışılmaktadır. Ama sürekli iş göremez olanların dramı? Onlar sakatlıklarıyla yaşamaya mahkum edilmişlerdir; çalışamaz denmiş, maaş bağlanmış. Maddi ve manevi acılarının bastırılmasına olanak yoktur; çünkü her sabah gözlerini dünyamıza açtıklarından, bu acıları yeniden yeniden yaşamaktadırlar.

İşçilerin sağlığının korunması için yasalara hükümler koymak, tüzük-yönetmeliklerle bunun nasıl gerçekleştirileceğini ayrıntılandırmak yetmez. Yasaların uygulanması için olanakların yaratılması ve ne denli başarıyla bunun gerçekleştirildiğinin izlenmesi gerekir.

Ülkemizde hem uygulama ve hem de denetim kanalları yetersizdir. 8.Beş Yıllık Kalkınma Planı “İşgücü Piyasası” Özel İhtisas Komisyonu “İş Sağlığı Güvenliği Çalışma Grubu Raporu”, bunun sayısız örnekleriyle doludur.¹ Çalışma yaşamının bu iki evresi (uygulama, denetim)iç-içedir. Her ne kadar, “yumurta mı tavuktan çıkmış, yoksa...” benzetmesi, burada uygun gibi düşünülse de, gerçek şudur: Uygulama yetersizse, önce denetim evresinin ele alınması gerekir. Çünkü “uygulamayanlar”dan hesap sorulmadan bir ivme yaratamazsınız.

Hesap sorma, işletme düzeyinden başlamalı; zincirleme ülke düzeyine kadar çıkarılmalıdır.

İş Yasası’nın 77.maddesi, işçilerin sağlığının korunmasını bir işveren görevi olarak tanımlamaktadır. İşveren, iş sağlığı güvenliği mevzuatını tek başına uygulamaya geçiremez. Sözgelimi, her işveren işçisinin “ağır ve tehlikeli işler”de çalışıp çalışamayacağına karar vermek için, onu muayene edip, rapor veremez. Bu doktor işidir. Türk Tabipleri Birliği, doktorların ancak işyerinin ve işin koşullarını gördükten sonra, bu raporu vereceklerini ilan etmiştir.² Demek ki, sıcak ve korunaklı odasından çıkmayan doktordan bu görevi gerçekleştirmesini bekleyemeyiz. Bu saptama, bizi işyeri hekimliğinin tüm işyerleri için zorunlu olduğu sonucuna götürür.

Burada yol ikiye ayrılıyor:

1. Eğer işyeri 50 ve daha çok işçi çalıştırıyorsa, işyeri hekimi tutma yükümlülüğü var. O zaman işyeri hekiminin yasa-yönetmeliklerin öngördüğü görevleri yapmasını bekleriz. Sağlık muayenesini, bu muayeneyi ek incelemelerle desteklemesini bekleriz. Yapmazsa hesap sorarız.
2. Eğer işyeri 50’den az işçi çalıştırıyorsa, gönüllü olarak işyeri hekimi bulundurabilir (Bu ortaklaşa da olabilir). İşverenin böyle bir zorunluluğu yoktur. Ama başta sağlık raporu, işyerine özel çalışma koşullarının gerektirdiği incelemeleri vb işverenden isteriz. Yapmazsa hesap sorarız.

7 Ocak 2004 tarihinde Türkiye tarafından kabul edilen, “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi”nin 3. maddesi, sağlığı şöyle tanımlamaktadır: “Sağlık terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık ve sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasında hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar.”³



Demek ki, işçilerin sağlığının korunması yalnızca doktorların işi değilmiş. Uluslararası belgeler ve yasalarımız, işyerindeki sağlık hizmetlerini, tümelci bir yaklaşımla ele almakta ve çok bilimli çok kesimli bir olgu olarak kabul etmektedir.

İşçilerin sağlığının korunması, tek tek işçilerinin sağlığının korunması gibi bireysel bir boyutu aşmaktadır. Bu koruma toplum önlemleri kapsadığında, iş güvenliği uzmanlığının görev alanına girer. İlgili yönetmelik, “çalışma ortamının gözetimi” amacıyla iş güvenliği uzmanlarına, işyerindeki tehlikelerin saptanmasından, ölçülmesine; giderilmesinden işçilerin aydınlatılmasına kadar birçok görev yüklemiştir. Bu görevlerin gerçekleştirilmesi de belli bir bilgi ve deneyim birikimini zorunlu kılmaktadır. İşveren yükümlülükleri sayılan bu görevler, onun adına iş güvenliği uzmanlarınca yapılmalıdır. Ancak işçi sayısı 50’ye varmamış bile olsa bu çalışmaların işyerlerinde yapılması gereklidir. Bu gereklilikleri yerine getirmeyen işverenler, kaza ve hastalıklara davetiye çıkarıyor demektir. Birçok örnekte görüldüğü gibi, bundan zararlı çıkanlar, yalnızca işveren ve kendi işçileri değil; komşu işveren ve işçileri de olabilmektedir.

Burada yol ikiye ayrılıyor:

1. İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri durumunda, hesap sormayı, bir kaza ya da felaketin meydana gelip; bir sürü canın yanmasına ya da kaybına kadar ertelemek,
2. Bu yükümlülükleri yerine getirmeyenlerin, olası bir kaza ya da felakete yol açmaması için, eksiklerin önceden saptanıp, önlem almaya zorlanması.

Uygulamada, yetersiz kalan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş teftişi dışında, elliden az işçi çalıştıran ve işçilerin yaklaşık yüzde 40’ını kavrayan işyerleri için, başka bir hesap sorma yolu yoktur.

Yine yetersiz iş teftişi dışında, 50 ve daha çok işçi çalıştıran işyerlerinde, görevini yerine getirmeyenlerden hesap sorma ise, “iş sağlığı ve güvenliği kurulu”nda yapılması gerekirken, bu da yeterlilik ve süreklilik gösteren bir mekanizmaya dönüştürülememiştir.

Tüm işyerlerindeki görev ihmallerinin, ancak, bir kaza veya felaket durumunda sorgulanacağı sonucuna varmamız ise, çok onur kırıcıdır. Çünkü bu sözün öz, sorumsuzluktur; öngörüsüzlüktür; insan hakları ihlalidir.

İşverenleri ve işçileri bu duruma düşürmemeliyiz. Bunun için, herkes kendisine verilen ödevi yerine getirmeli; getirmeyenden de hesap sormalıyız.

Bunun için atılması gereken iki adım vardır:

1. İşyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı, işyeri hemşireliği, iş sağlığı güvenliği kurulu kurulması gibi yükümlülükler için işyerinin, “50 ve üzeri işçi çalıştırması gerekir” biçimindeki kısıtlamanın tamamen kaldırılması gerekir.
2. İşyerlerinde kurulu iş sağlığı güvenliği kurulunun ve tek tek bu kurulda görev alan uzmanların, işçi ve sendika temsilcilerinin, zincirleme olarak ülke düzeyindeki kurum ve kuruluşlarla “yardımlaşma ve hesaplaşma” ilişkisi içerisine sokulması gerekir.
3. Bu büyük ilişkiler ağı, yalnızca kamu otoritesine bağlanamaz. Bunun için “idari, mali yönden özerk ve tüm sosyal tarafların eşit katılımının sağlandığı” bir kurum tarafından düzenlenmelidir.
4. Tüm çalışmalar bir adım daha öteye götürülmeli ve iş yasası kapsamı dışındaki kümeler de yaygınlaştırılmalıdır:
 - a) Memurlar, tarım kesimi, esnaf ve sanatkarlar vb. iş yasasının istisna maddesinde yer alsalar bile, bu çerçevenin içine girmesi sağlanmalıdır.
 - b) Sağlık güvenliğinin (ve çevrenin) yalnızca işyerlerini ilgilendirmede, aynı biçimde okul, sokak, ev gibi diğer yaşam kesitlerini de ilgilendirdiği göz önünde tutularak, bu kurumun, mesleki boyutu da aşarak, çok daha geniş bir toplum kesimini kucaklaması sağlanmalıdır.

Ancak böylesi bir çerçevede, işçilerin sağlığını koruyabilir; insanların sağlığını güvenliğini koruyacak olanların gönlünü alabilir ve görevlerini yeterince yerine getirmediğinde hesap sorabilirsiniz.

Kaynaklar

1. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı “İşgücü Piyasası” Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Yayını, 2001.
2. Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi: Genelgeler, Yazışmalar, Basın Açıklamaları (1988-1990), Ankara, 1990 s.164.
3. İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun (Kanun No.5038, Kabul Tarihi 7.1.2004).

İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Temel Gözlemler

■ Prof. Dr. Recep AKDUR - Yard. Doç. Dr. Esin OCAKTAN / AÜ Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyeleri

Tarih boyunca iş alanlarının giderek artması, çeşitlenmesi, riskli işlerin ortaya çıkması ile iş ve sağlık arasındaki ilişkiler toplumlarda ilgi çekmeye başlamıştır. İş sağlığı alanındaki gelişmeler İtalyan hekim Ramazzini döneminde (1633-1714) ayrı bir boyut kazanmış ve Ramazzini tüm dünyada iş sağlığının kurucusu olarak tarihe geçmiştir. Endüstri devrimi ile toplumların yaşamlarındaki köklü değişiklikler; fabrikaların ortaya çıkması ile zorlu çalışma yaşamı, göçler ve toplumsal yaşamdaki değişimler sağlık sorunlarının sıklaşmasına neden olmuştur.

Sağlık ve iş arasında iki yönlü bir ilişki vardır. İş kişinin sağlığını olumlu ya da olumsuz etkileyebilirken, kişinin sağlık durumu da işin niceliğini ve niteliğini etkiler. İş ortamı eğer riskler kontrol altına alınabilirse, sağlığı olumlu yönde etkiler. Bundan hareketle, iş sağlığı çalışanları da iş yerindeki riskleri etkili bir şekilde kontrol altına alarak, çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir ortam hazırlamayı, çalışanların sağlığını korumayı ve geliştirmeyi amaçlar. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün ortak tanımına göre iş sağlığı; bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır.

İş sağlığı oldukça geniş kapsama sahip bir kavram olup, iş ile ilgili tüm süreçlerin ve işin çıktılarının da çevre, tüketiciler vb. geniş perspektiften sağlıklı olmasını öngörmektedir. Ancak ana ögesini, çalışanların sağlığı ve güvenliği oluşturmaktadır. İş güvenliği ise, daha çok mühendislik uygulamalarını ilgilendiren, teknik konuları kapsamaktadır.

İş sağlığı yönünden karşılaşılan iki büyük risk; iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. İş sağlığı hizmetlerinin düzeyini göstermek de en sık iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili veriler kullanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü kaynaklarına göre; dünyada, her yıl 270 milyon kişi iş kazasına uğramakta, 160 milyon kişi meslek hastalıkları ile karşılaşmakta, 2.2 milyon kişi ise iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Türkiye'nin de iş sağlığı göstergeleri yö-

nünden ilginç bir tablo çizdiğini görmekteyiz. Şöyle ki; Türkiye, iş kazalarında 2005 SSK verilerine göre; 73.923 kaza ile dünya ölçeğinde ilk sıralarda yer almakta, meslek hastalıkları yönünden ise 591 vaka ile gerçek dışı bir iyilik durumu sergilemektedir. Zira ülkeler arasında değişmekle birlikte, her bin işçi için 4-12 meslek hastalığı olgusu beklenmektedir. Bu durumda 2005 SSK verilerine göre, 6.918.605 SSK'lı işçi için en az 28.000 meslek hastalığı olgusu beklenmelidir. Özellikle meslek hastalıkları yönünden olmak üzere tüm iş sağlığı göstergelerinde bildiklerimiz buz dağının suyun üzerinde kalan yüzüdür. Ayrıca bu kayıtlar yalnız SSK'lı çalışanları ilgilendirmekte, kayıt dışı çalışan ve diğer sosyal güvenlik kurumlarına bağlı çalışanlarda durum tamamen belirsiz kalmaktadır.

Başta Anayasa olmak üzere, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda, İş Kanunu'nda, SSK Kanunu'nda, Sendikalar Kanunu'nda, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili tüzük ve yönetmeliklerde konuyla ilgili düzenlemeler mevcuttur. Ancak bu düzenlemelerin günün koşullarına göre güncellenmesi gereği vardır ve en önemlisi devlet ve işveren tarafından tam olarak uygulanmamaktadır. Yasal düzenlemelere göre, işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu 944.984 işyerinin binde 5'inde (50 ve daha fazla işçi çalıştıran) geçerlidir. Bu noktada tüm iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsayıcı düzenlemelere gerek duyulmaktadır. Bu düzenlemelerde etkili bir denetim mekanizması da mutlaka dikkate alınmalıdır. Meslek hastalıklarına, sadece Meslek Hastalıkları Hastaneleri'nce tanı konma yetkisi diğer üçüncü basamak ve ikinci basamak sağlık kuruluşlarına da verilmelidir. Hekimlere Tıp eğitimleri boyunca hastalarına adı ve soyadı kadar önemli tutulmak üzere 'ne iş yaptıklarının' sorulmasını ve 'iş-hastalık' ilişkisinin akıllarda tutulması gereğini aşılacak şarttır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 112 sayılı tavsiye kararında ele alındığı gibi, İş yerlerinde koruyucu hekimlik öncelikli tutulmalıdır. Çağdaş sağlık anlayışına göre sağlık hizmetlerinde esas olanın sağlama götürülen hizmet olduğu unutulmamalıdır ve iş sağlığına uyarlanmalıdır. Çalışma yaşamının üç temel bileşeni (işveren, çalışan ve devlet) de iş sağlığı ve güvenliği konularında aydınlatıl-



malıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı konu ile ilgili sosyal tarafları, üniversiteleri toplayarak çözüm önerileri üretmeli ve hızla hayata geçmesini sağlamalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerine ve tavsiye kararlarına daha çok ve hızlı biçimde uyum sağlanmalıdır.

Elbette güçlü bir zemine oturur ise, tüm çabaların sonuçları yüz güldürücü olabilir. Bu da temel sorunlar olan işsizlik, düşük ücretle çalışma, hızlı işçi sirkulas-

yonu, kayıt dışı çalışanlar, esnek üretim yöntemlerinin üzerine gidilmesiyle ilintilidir. Konu böylesine bütüncül, ayrıntılı bir yaklaşımı ve çözüm arayışını hak etmekte, tüm taraflar ve ilgililer bu konuda üzerine düşeni yapmakta gecikmemelidirler. Anayasamızda da belirtildiği gibi, "Herkes yaşama, çalışma, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir".

Tüm çalışanlar için hak ettikleri sağlıklı ve mutlu bir çalışma yaşamının gerçekleşmesi dileğiyle...

Esnaf ve Sanatkarlar Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği

■ Bendeve PALANDÖKEN / TESK Genel Başkanı

Esnaf ve sanatkarlar çalışma hayatında önemli bir yere sahiptir. Sayısal olarak değerlendirmek gerekirse;

- Esnaf ve Sanatkar Siciline kayıtlı 1.900.000'i aşkın esnaf ve sanatkar bulunmaktadır.
- Yanlarında çalışanlar da düşünüldüğünde, esnaf ve sanatkar işletmelerinin ülkemiz işgücü içinde 1/3 oranında paya sahip olduğu tahmin edilmektedir.
- Esnaf ve sanatkarların bağlı olduğu meslek kuruluşları olan; odalar, birlikler, federasyonlar ve Konfederasyonun ülke geneline yayılmış geniş bir örgütlenme ağı bulunmaktadır.

Ülkemizde iş kazalarının yaklaşık yüzde 40'ı 1-3 kişinin çalıştığı işletmelerde, yüzde 70'i ise 50'den az kişinin çalıştığı KOBİ'lerde meydana gelmektedir. Dünya genelinde de bu tablo hemen hemen aynıdır. Bu durum, küçük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda öncelikli grup olarak ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

İş kazalarının küçük ölçekli işletmelerde meydana gelmesinin temel nedenleri;

- Küçük ve orta ölçekli işletmeler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yeterince bilgili ve bilinçli değildir.
- Bu işletmelerin zayıf mali yapıları ve finansman güçlükleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine kaynak ayırmalarını güçleştirmektedir.

- İşyerlerinin fiziki şartları yeterli değildir.
- İşgücü yeterince nitelikli değildir. Çoğu kez teknik bilgi gerektiren işlerde işgücü maliyetini düşürmek için vasıfsız kişiler çalıştırılmaktadır.

Anahtar Kavramlar: Bilgilendirme, Bilinçlendirme, Eğitim ve Danışmanlık

TESK'in görüşü; esnaf ve sanatkar işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunların çözülmesi için çıkış noktasının, bilgilendirme ve eğitim olduğudur. Ülkemizde meydana gelen iş kazalarının ve meslek hastalıklarının yüzde 95'inden fazlası, önlenabilir kaza ve hastalıklardır. Bu da bilgilendirme, bilinçlendirme, eğitim ve kolay ulaşılabilir danışmanlık desteklerine çok daha fazla önem verilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Ülkemizde istenilen düzeyde etkin bir iş sağlığı ve iş güvenliği sistemi, tüm tarafların bu konunun önemini kavramaları ile kurulabilecektir. Bir işveren kendi işletmesinin bünyesinde iş güvenliğinin gerektirdiği düzenlemeleri yerleştirmeyi arzu etmiyorsa; bu yöndeki yasalar, tüzükler, denetim ve önerilerinin ancak bir dereceye kadar etkisi olacaktır. Tarafların iş güvenliğine ilişkin önlemleri almaları halinde, sağlayacakları ekonomik ve sosyal yararlar ile meslek hastalığı ve iş kazalarından kaynaklanan maliyetleri bilmeleri, bu konuyu daha fazla önemsemelerini sağlayacaktır. Bu da eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarına daha fazla önem verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Esnaflar ve sanatkarlarımız iş sağlığı ve güvenliği alanında çoğunlukla yeterli bilgiye sahip değildir ve bilgiye ulaşma imkanları sınırlıdır. Yaşanan sorunları çözmek için ise, var olandan farklı bir yaklaşımın benimsenmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım, bilgilendirmeye ve bilinçlendirmeye dayanmalıdır. Esnaf ve yanında çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğini kanunlar emrettiği için değil, kendileri için bir ihtiyaç olarak algılamalıdır. İş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri de önlemeye dayalı bir yaklaşımı benimsemeli ve cezalandırma yerine bilgilendirme, bilinçlendirme, uygulama, denetim, uyarma ve nihayetinde son aşamada cezalandırmaya dayalı olmalıdır.

3.130 esnaf-sanatkar odası, 82 birliği ve 13 federasyonu ile ülkemizin en geniş örgütlenme ağına sahip meslek kuruluşu olan TESK, esnaf ve sanatkar kesimini ilgilendiren her konuda çalışma yapmakta, bu çerçevede esnaf ve sanatkar kesiminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sorunlar ile de yakından ilgilenmekte, üyeleri olan esnaf ve sanatkarların ve yanlarında çalışanların çalışma ortamlarında sağlık ve güvenliklerinin sağlanması, çalışma hayatından kaynaklanan riskler hakkında bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi konusuna büyük önem vermektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Esnaf ve Sanatkar Kesimine Yönelik Öneriler

İş sağlığı ve güvenliği alanında, esnaf ve sanatkar işletmelerinde yaşanan sorunların çözümü için yeni bir yaklaşım benimsenmesi gereklidir.

Kritik noktalar;

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak işveren ve çalışanların bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi,
- Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramının çalışma hayatı ile ilgili kişilerde bir ihtiyaç olarak benimsenmesinin sağlanması,
- İşyerlerinde öncelikle önlemeye dayalı politikaların geliştirilmesi, risk değerlendirme yaklaşımı ile potansiyel tehlikelerin önceden belirlenmesi ve tedbir alınarak önleme yoluna gidilmesi,
- Tüm bunların sağlanabilmesi için de bu alana ilişkin eğitim çalışmalarına önem ve öncelik verilmesi ön plana çıkmaktadır.

Esnaflar ve sanatkarlar mevcut mali ve fiziki yapıları ve sahip oldukları insan kaynağı ile bu yaklaşımın gerekliliklerini yerine getirebilecek kaynaklara yeterli seviyede sahip değildir. Bu nedenle aşağıdaki önerilerin dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir;

- Küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik olarak uygulanabilir iş sağlığı ve güvenliği modelleri geliştirilmelidir.
- Pilot uygulamalar yapılarak bu modeller denenmeli ve sürdürülebilir modeller kurumsal hale getirilmelidir.
- Öncelik eğitim ve bilgilendirme olmalıdır. Bilgilendirme işyerlerinin yoğun olarak bulunduğu sınırlı alanlarından başlatılmalıdır.
- İşletmelerin bağlı olduğu meslek odaları bu alanda görev ve sorumluluk üstlenmelidir.
- İşletmelerin ortak yararlanacağı ortak sağlık ve güvenlik birimleri kurulması gündeme getirilmeli ve tartışılmalıdır.

Küçük işletmeler için örnek uygulama: İşyeri Denetleme ve Danışmanlık Grubu Modeli

TESK'in mesleki eğitimle ilgili çalışmalarının önemli bir ayağını, işletmelerde verilen mesleki eğitimin denetimi ve işletmelere bu konuda danışmanlık hizmeti verilmesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda; TESK'e bağlı işletmelerde mesleki eğitim gören çırak ve kalfaların mevzuata uygun eğitim almaları ve iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmalarını amaçlayan bir denetim ve danışmanlık sistemi kurulmuştur.

Pratik Eğitimin Verileceği İşyerleri ve Bunların Denetimine İlişkin Yönetmelik ile düzenlenen işyeri denetleme ve danışmanlık grubu (IDDG) modeli, devlet dışı bir kuruluşun kendi üyelerini denetlemek amacıyla iç bünyesinde kurduğu ilk denetim birimi modelidir. TESK, bağlı odalarında ve birliklerinde işyeri denetleme ve danışmanlık gruplarının kurulmasını, mevzuat düzenlemesi ile zorunlu hale getirerek bir iç denetim modeli oluşturmuştur. Bu gruplar bizzat işverenlerden oluşmakta ve odaya bağlı olan esnaf ve sanatkar işyerlerini belli aralıklarla öncelikle işyerinin mesleki eğitime uygunluğu açısından denetlemektedir.

Söz konusu Yönetmeliğe göre; pratik meslek eğitiminin yapıldığı işyerleri, burada yapılan işin ve bulunan donanımın türü, sayı ve kalitesi, usta öğreticilerde bulunması gereken nitelikler ve eğitimle ilgili personel başına düşen çırak sayısı bakımından bu eğitimin verilmesine elverişli olmalıdır. İşyerlerinde yukarıda sayılan özelliklerin eksikliği halinde pratik eğitim görenlerin eğitimlerinde meydana gelecek yetersizlik, uygun bir başka işyeri veya işletmeler üstü eğitim merkezinde giderilmek zorundadır.



Bunun yanında çırakların eğitiminde sorumluluk alacak kişinin hem kişisel hem de mesleki açıdan buna elverişli olması gerekmektedir. Mesleki açıdan ustalık belgesi veya işyeri açma belgesine ve usta öğretici belgesine sahip olmak, çırak istihdam edebilmek için zorunlu tutulmuştur.

İDDG modelinin beklenen etki ve verimi sağlayabilmesi, ülke düzeyinde etkin ve bir örnek uygulanması ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer kurum ve kuruluşların modele destek vermesi ile mümkün olabilecektir. Küçük işletmelerin yaşadığı iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümü açısından İDDG sistemi önemli bir çıkış noktasıdır ve bu sistemin ilgili diğer kurum ve kuruluşlarca da desteklenmesi halinde bu konuda önemli bir mesafe kat edilmiş olacaktır.

Risk Değerlendirmesi

Risk değerlendirmesi, işyerlerinde çalışma şartları ve/veya işin niteliği gereği ortaya çıkan çeşitli risklerin değerlendirilerek bu risklerin herhangi bir kaza ya da hastalığa yol açmasının önlenmesi ya da en alt seviyeye çekilmesi çalışmalarıdır.

İşyerinde çalışan herkesin riskler hakkında bilgi sahibi olması ve risk değerlendirme sürecine aktif katkı sağlaması halinde risklere karşı önleme ve azaltma çalışmalarından beklenen verim alınabilir.

4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesine dayanılarak çıkarılmış olan yönetmeliklerde işveren, işyerinde risk değerlendirmesi yapılmasından sorumlu tutulmuştur.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısal çokluğu iş müfettişlerinin her işletmeyi düzenli olarak denetleme-

sini imkansız hale getirmektedir. Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği alanında “Önlemek, ödemekten ucuzdur” prensibi ve iş kazalarının yüzde 95’inden fazlasının önlem alınması halinde meydana gelmeyecek türden kazalar olması, önleme çalışmalarına öncelik verilmesinin zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

Esnaf ve sanatkarlarımız işyerlerinde risk değerlendirmesini uyguladıkları takdirde işyerinin sağlık ve olası tazminat giderleri azalacak, güvenli bir çalışma ortamında verimlilik ve üretim kalitesi artacak, bunun sonucunda işletmenin pazar payı yükselecek, işletmenin prestiji ve ekonomik gücü artacaktır. Risk değerlendirmesine ilişkin olarak, küçük işletmelerde bilinçlendirme çalışmalarına ağırlık verilmesinin önemli yararlar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de, iş sağlığı ve güvenliği alanında ağırlıklı olarak küçük işletmelerde sorun yaşanmaktadır. Bu sorunların temelinde, bilgi ve bilinç eksikliği ön plana çıkmaktadır. Avrupa Birliğine uyum süreci bu alanda yaşanan sorunları azaltmak anlamında bir fırsat olarak değerlendirilmeli ve ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği sistemi, mevcut yasal düzenlemelerden farklı bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Bu yaklaşım, temelde iş sağlığı ve güvenliği kavramının çalışma hayatı ile ilgili kişilerde bir ihtiyaç olarak benimsenmesinin sağlanmasına ve güvenlik kültürü yaratılmasına odaklanmalıdır. Bu süreçte öncelikli olarak ele alınması gereken kesimlere daha fazla destek sağlanarak bu kesimlerin sisteme gönüllü olarak uyumu sağlanmalıdır.

Özelleştirme ve Taşeronlaşmaya Son Verilmelidir

■ TMMOB İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Grubu

I. Giriş

Son yıllardaki kaza istatistikleri incelendiğinde, madencilik, inşaat ve metal sektöründe iş kazalarının belirgin bir şekilde artarak devam ettiği görülmektedir. İstatistikler ve kaza raporları, bu alanlardaki işletmelerin potansiyel tehlikelerinin tespitini, sistematik olarak işçi

sağlığı ve iş güvenliği alanında yeni düzenleme ve yapılanmaların gerekliliğini net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Ölümlere, yaralanmalara ve maddi kayıplara neden olan kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli olan düzenleme, araştırma ve geliştirme

programlarının doğru şekilde yapılandırılabilmesi; ilgili bakanlıkların, kurum ve kuruluşlarının, üniversitelerin, sendikaların ve mühendislik alanında bilgi ve birikimini bünyesinde taşıyan TMMOB'nin birliktelik ve işbirliği yapma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir.

II. Sorunlar

Kazalar ile ilgili yapılan incelemelerde sürekli vurguladığımız eksiklik, yanlışlık ve sorunları bir kez daha aşağıda sıralamaktayız.

- Kazalarının Nedenleri

Kazalar incelendiğinde, işin özelliklerine uygun olan işletme yöntemlerinin seçilmediği ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılmasında olmazsa olmaz unsurlar olan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mühendislik önlemlerinden çoğunun olmadığı veya eksik ya da hatalı yapıldığı gözlenmektedir. Bunlara, çalışanların çalışma yaşamındaki ekonomik ve sosyal sorunları, eğitimsizlik, çalışanların ve/veya işi yapan firmaların deneyimsizliği de eklendiğinde, kazalar kaçınılmaz hale gelmektedir.

Birliğimizin sürekli olarak vurguladığı gibi; doğası gereği içerdiği riskler nedeni ile kazaların yaşandığı bu çalışma alanlarında, bilgili, deneyimli, uzman kadroların sürekli bulundurulması, çalışanların örgütlü olması ve denetimlerin sürekliliği şarttır. Ülkemizdeki özellikle ölümlü kazaların sıkça yaşandığı ve toplumda infial yaratan madencilik alanında, kamu kurum ve kuruluşlarının bu bilgi ve deneyime ulaşması uzun yıllar gerektirmiştir. Ancak, 80'li yılların başından itibaren uygulanan yanlış politikalar, ülke madenciliğini küçültmüştü; madencilik bilgi ve deneyim birikimini dağıtmış ve dağıtmaya da devam etmektedir. Bu birikim ve deneyime sahip olan kurum ve kuruluşlar yerine, üretimin teknik ve alt yapı olarak yetersiz, deneyim ve uzmanlaşmanın olmadığı kişi ve şirketlere bırakılması, buna ek olarak denetimin de yeterli ve etkin bir biçimde yapılamaması kazaları beraberinde getirmektedir.

- Saha denetimleri

Kaza riski oranı en yüksek işkollarında, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yatırım ve önlemlerin alınması çok önemlidir. Bilinçsizce ve teknolojiye uzak yapılan işletmecilik ve yapım projeleri, gerekli yatırımların yapılmasından kaçınılması, hızlı ve yüksek kazanç sağlanabilmesi için üretim zorlamaları kazalara davetiye çıkarmaktadır.

Ayrıca, ilgili sektörlerde birinci dereceden sorumlu olan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bayındırlık

ve İskan Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı'nın, gerekli uygulama ve denetimleri yeterince yaptığı söylenemez. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan 4857 sayılı iş kanunu ve ilgili yönetmelikler; riskin yüksek olduğu tüm sektörlerde etkin önlemlerin alınması, iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi ve etkin denetimlerin yapılabilmesi bakımından son derece yetersiz ve ciddi sorunlar içermektedir. Sürekli kaza yaşanmasına neden olan olumsuzluklara ilişkin net ifadelerin mevzuatta yer alması ve birbirinin kopyası şeklinde gerçekleşen tüm kazalara rağmen ulusal düzeyde acil durum planı ve risk haritalarının hâlâ çıkarılmaması büyük eksikliktir. Her kaza sonrası bir bellek kaybı yaşanarak, bir sonraki kazaya kadar unutulmakta ve unutturulmakta; gereken uyarılar yapılmamakta, etkin önlemler alınmamakta ve kaderci anlayış sürdürülmektedir.

- Mesleki Denetim

Kanunu ve ilgili yönetmeliklerle verilen görevleri ifa eden mühendislerin verdiği hizmetlerle ilgili olarak kurum ve kuruluşlara sundukları belgeleri TMMOB'ye bağlı Odaların mesleki denetimden geçirmelerinde, başta iş kazalarının önlenmesi olmak üzere, sayısız yarar bulunduğu inanılmaktadır.

- İşverenin Sorumlulukları

4857 sayılı iş yasası gereği, iş kazalarının çoğunluğunun yaşandığı 50 kişiden az işçi çalıştıran işletmelerde, iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Madencilik, İnşaat ve Metal sektörü de dahil olmak üzere, riskin yüksek olduğu bütün işyerlerinde işçi sayısına bakılmaksızın, iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu mutlaka sağlanmalıdır.

Tüm sektörde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili gerekli yatırımların yapılması sağlanmalıdır. Gerekli risk analizleri yapılarak yeterliliği ve uygulanabilirliği denetlenmeli, eksikliklerin giderilmesi için caydırıcı yaptırımlar uygulanmalıdır.

Çalışanların eğitimi, çalışma alanındaki risklere karşı bilgilendirilmeleri, risklere karşı kişisel donanımlarının uygun ve eksiksiz olması işveren tarafından sağlanmalı ve sürekli olarak denetlenmelidir.

Mühendislik bilim ve teknolojisinden uzak, teknik elemanın gözetim ve denetimi olmaksızın, tamamen ilkel koşullarda yürütülen emek yoğun işletmecilik tarzı terk edilmelidir. Bu çalışma şekli, her yıl çok sayıda ölümlü kazaya, kaynak israfına ve çevre felaketlerine neden olmaktadır.



-Sosyal Yaşam

Dünyadaki tüm kaza soruşturmalarında, kazanın meydana gelişinde rol oynayan en önemli faktörlerden birinin de çalışanların kusurundan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Aşırı zorlanma, uzun mesailer ve ergonomik olmayan çalışma koşulları nedeniyle vücudun yorgun düşmesi; ekonomik yoksunluk ve buna bağlı oluşan yetersiz beslenme, ailesel sorunlar ve benzeri durumlar; çalışanın tam olarak işe konsantre olamamasına ve hatalar serisinin oluşumuna neden olarak kazalara davetiye çıkarmaktadır. Kazaların önlenmesi için bilimsel ve teknik yatırımların yanı sıra, çalışma yaşamının da iyileştirilmesi zorunludur.

III. Sonuç ve Öneriler

Yukarıda ana başlıklar halinde kısaca değerlendirilmiş olan kazaların oluşmasına neden olan etkenlerin,

Birliğimiz ve daha önce belirtilen kurum ve kuruluşların koordinasyonu ile birlikte en kısa zamanda masaya yatırılması, detaylandırılması ve çözümlendirilebilmesi için acil olarak eylem planı hazırlanması gerekmektedir. Ulusal ölçekte oluşturulacak bu yapının; kazaların önlenmesi için gerekli risk haritalarını çıkarması, gerekli planlamaları ve eğitimleri koordine etmesi, ilgili yasa ve yönetmelikleri tekrar gözden geçirerek sahanın ihtiyaçlarına uygun olarak yeniden düzenlemesi ve iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi için çalışmalar yapması gerekmektedir.

Ülkemizin menfaati açısından, rödövars yöntemine ve yanlış özelleştirme ve taşeronlaşma uygulamalarına son verilmelidir. Bu sayede, hem ülkemizin doğal kaynakları korunacak; hem de yukarıda anlatılan nedenlerle oluşabilecek iş kazalarının önüne geçilecektir.

Taşeronluğun İşçi Sağlığına Etkileri

■ Dr. Hakan TOKSÖZ / TTB İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu Yürütme Kurulu Üyesi

35

İş Kanununda “alt işveren” olarak belirtilen işveren türü uygulamada eskiden beri taşeron olarak olarak bilinmektedir. Ülkemizde işverenlerin bazı işleri başka işverenlere yaptırması birçok açıdan eleştirilebilirse de işçi sağlığı ve güvenliği açısından birçok olumsuzlukları ortaya çıkarmıştır.

Taşeronlaşma uygulamaları ile işyerleri çalışan sayı-

larını 50 nin altında tutarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme zorunluluklarından kurtularak bu konudaki önlemleri gözardı etmişlerdir. Taşeron şirketlerdeki iş güvencesiz, sendikasız, düşük ücretlerle çalıştırma beraberinde hiç şüphesiz olumsuz çalışma ortamı ve işçi sağlığı şartlarının bozulmasını getirmiştir. (Tablo 1)

Tablo 1. Taşeronlaşmanın getirdiklerinin işçi sağlığına etkileri

TAŞERONLAŞMANIN GETİRDİKLERİ	İŞÇİ SAĞLIĞINI NASIL ETKİLİYOR?
İş güvencesi yok	İşçiler kendileri için işçi sağlığı hizmetlerini talep edemiyor. Zira iş güvenceleri bile yok.
Örgütlenme (sendikalaşma) yok	İşçi sağlığı şartları için toplu sözleşme yapılamıyor, işçi sağlığı alanında örgütlü bir çalışma yapılamıyor.
Düşük ücret	Ücretler düşük iken işçi sağlığı lüks olarak görülüyor.
Sigortasız çalışma	Bazı işçilerin sigortasız çalışması halinde hastalanma halinde tedavi olanağı bile mümkün olmuyor.
50 de az işçi çalıştırma	İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki sorumluluklardan kaçmak mümkün oluyor. Örneğin işyeri hekimi- iş güvenliği uzmanı çalıştırma gibi

Taşeron şirketlerde çalışan işçilerin sağlığı ile ilgili araştırmalar çok az olup bu konuda kayıtlar yetersizdir. Çünkü bu şirketlerde işyeri hekimi çalışmamakta ve işçi sağlığı ile ilgili kayıt tutulmamaktadır. Taşeron şirketlerdeki ölümlü iş kazaları saklanmadığı için tespiti mümkün olsa da işçi sağlığı- meslek hastalığı ile ilgili veriler yetersizdir. Ancak işçi sağlığı alanında çalışanlar için bu olumsuz etkileri öngörmek mümkündür. Birçok farklı sektördeki taşeron şirketler için işçi sağlığındaki olumsuzluklar sektörüne göre farketse de genelde ana noktalarıyla birbirine benzer. (Bakınız aşağıdaki tablolar)

Tablo 2. Temizlik, yemek ve güvenlik hizmetlerinin taşerona devri ile işçi sağlığı

TAŞERONLAŞMA ALANI	BU ALANDA TAŞERONLAŞMA SONUCU İŞÇİ SAĞLIĞI MEVZUATINA GÖRE ORTAYA ÇIKAN SONUÇ	TAŞERONLAŞMA SONUCU BU ALANDA ALINAMAYAN İŞ SAĞLIĞI ÖNLEMLERİ	TAŞERONLAŞMA SONUCU BU ALANDA BEKLENEN OLUMSUZ İŞ SAĞLIĞI TABLOSU
Temizlik işlerinin taşerona devredilmesi	Belli bir şirkete veya belediye- kamu dairesine hizmet veren temizlik şirketlerinde genelde işçi sayısı 50'nin altında olduğu için işyeri hekimi- iş güvenliği uzmanı istihdam zorunluluğu yok	- İşe giriş muayenesi yok - Peryodik sağlık kontrolleri yok - İşçi Sağlığı eğitimleri- ergonomi eğitimleri yok - Temizlik sektörüne yönelik riskleri belirleyecek risk analizi çalışmaları yok - Hijyen eğitimi ve çalışmaları yok - Temizlikte kullanılan kimyasal maddelere maruziyetin araştırılması yok - Bulaşıcı hastalıklara karşı aşılama yok - Acil durum planı yok	- Ergonomik çalışmama sonucu bel, boyun fıtığı gibi işle ilgili hastalıklar - Temizlik işleri sırasında iş kazaları - Sık solunum yolu hastalıkları - Temizlikte kullanılan maddeler nedeniyle oluşan meslek hastalıkları
Yemekhane hizmetlerinin taşerona verilmesi	Bir şirkete veya belediye- kamu dairesine hizmet veren yemek şirketlerinde genelde işçi sayısı 50'nin altında olduğu için işyeri hekimi- iş güvenliği uzmanı istihdam zorunluluğu yok	- Portör muayeneleri yapılamaz - Portör tetkikleri dışardan yapılsa bile değerlendirilemez veya kontrolleri düzenli yapılamaz - Peryodik sağlık kontrolleri yok - Yemek hizmetlerine yönelik riskleri belirleyecek risk analizi çalışmaları yok - Hijyen eğitimi ve çalışmaları yok - Bulaşıcı hastalıklara karşı aşılama yok - Acil durum planı yok	- Gıda intoksikasyonları (üst işveren çalışanları) - Akut gastroenteritler (ishaller) - Yemekhanede iş kazaları - Ergonomik çalışmama sonucu mesleki kas iskelet sistemi hastalıkları
Güvenlik hizmetlerinin taşerona devredilmesi	Bir şirkete veya belediye- kamu dairesine hizmet veren güvenlik şirketlerinde genelde işçi sayısı 50'nin altında olduğu için işyeri hekimi- iş güvenliği uzmanı istihdam zorunluluğu yok	-İşe giriş muayenesi yok (sadece özel güvenlik için hastane heyet raporu) - Peryodik sağlık kontrolleri yok - Gece çalışmasına yönelik sağlık riskleri değerlendirmesi yok - Güvenlik sektörüne yönelik riskleri belirleyecek risk analizi çalışmaları yok - Bulaşıcı hastalıklara karşı aşılama yok	- İş stresi ve buna bağlı depresyon- anksiyete - Gece çalışmasına bağlı sosyal ilişkilerin bozulması - Düzensiz beslenmeye bağlı bozuklukları - Sık solunum yolu hastalıkları



Tablo 3 Tersanede taşeron bir şirket örneği

ÖRNEK: TERSANEDE TAŞERON BİR ŞİRKET

MEVCUT RİSKLER	NE YAPILMIYOR?	HANGİ ÖNLEM ALINMIYOR?	BEKLENEN İŞÇİ SAĞLIĞI TABLOLARI
Gürültü	Ortam analizi (gürültü ölçümü) yapılmıyor	Kişisel koruyucu Malzeme (kulaklık)	İşitme kayıpları- meslek hastalığı
Yüksekte çalışma	Yüksekte çalışmaya sağlık durumu uygun mu? (İşe giriş Muayenesi)	Yüksekte çalışma için koruyucu önlemler Eğitim	İş kazaları
Kaynak yapma	eğitim yapılmıyor	Koruyucu gözlük	Göz travması
Açık alanda çalışma	Peryodik muayene yapılmıyor	Aşılar	Sürekli solunum yolu hastalıkları
Kimyasallar	Kullanılan kimyasallara yönelik risk analizi yapılmıyor	Kimyasallar için DÖF (düzeltici önleyici faaliyetler) yapılmıyor	Meslek hastalıkları

TRAJİKOMİK MADDE: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında taşeronlaşmayı yaygınlaştırma maddesi

Tersanelerde, madenlerde iş kazalarından taşeron uygulamalarının neden olduğu ortada iken konusu “iş sağlığı ve güvenliği” olan bir yasa tasarısında taşeronlaşmanın sınırlarının genişleten bir maddenin bulunması trajikomiktir.

2006 yılından bu yana tartışılan ve sosyal tarafların üzerinde uzlaşamadıkları yasa tasarısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 23 Ağustos 2010 tarihli, sosyal taraflara gönderdiği son taslakla farklı bir boyut kazandı.

Şu andaki uygulamada, “asıl işin bir bölümünün alt işverene verilmesi” için “işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme” koşulları birlikte aranmaktadır. Oysa tasarıda yeni düzenleme için iki koldan herhangi birinin gerçekleşmesi durumunda, iş ta-

şeronla verilebilecektir. Bu da tabii olarak taşeronlaşmayı yaygınlaştıracaktır.

Taşeronlaşmanın her anlamıyla yaygınlaşması ile ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki olumsuzluklarda giderek arttıracaktır. Bu tasarıda bu maddenin bulunmasının akıl ve manikla izah edilebilir bir tarafı olmayıp büyük bir çelişkiyi içinde barındırmaktadır.

Tasarıda Yer Alan İş Kanununda Değişiklik Maddesi:

MADDE 28- (1) 4857 sayılı İş Kanununun;

a) 2 nci maddenin altıncı fıkrasının birinci cümlesinde geçen “veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” ibaresi “veya asıl işin bir bölümünde işin gereği veya teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan” olarak değiştirilmiş,

Tablo 4 Taşeron işyerlerinde mevcut işçi sağlığı durumu

İŞÇİ SAĞLIĞI HİZMETLERİ	TAŞERON İŞYERLERİNDE MEVCUT DURUM
İşe giriş muayenesi-	Taşeron şirketlerde işyeri hekimi olmadığı için yapılmıyor, işe girişte sağlık riskleri tespit edilemiyor
Tedavi hizmetleri	Hastalık halinde işyerinde muayene mümkün değil, dış sağlık kurumlarına gitmek gerekiyor, işgücü kaybı olmaması için işveren dışarı göndermeye sıcak bakmıyor
Peryodik muayeneler	Taşeron şirketlerde işyeri hekimi olmadığı için yapılmıyor, iş sırasında oluşan sağlık riskleri tespit edilemiyor
Kontrol tetkikleri	Portör tetkikleri, akciğer grafileri gibi tetkikler ya yapılmıyor veya eksik yapıp değerlendirilmiyor.
İlkyardım hizmetleri	Sertifikalı İlkyardımcıları bulunmuyor, çünkü ek maliyet olmaması için eğitime gönderilmiyor
Acil sağlık organizasyonu	Acil durumlar için acil durum planı olmadığı gibi yeterli ve uygun ilkyardım malzemesi de bulunmuyor
Kronik hasta takipleri	Hipertansiyon, şeker hastalığı gibi kronik hastalıkların takibi işyerinde işyeri hekimi olmadığı için yapılamıyor, çoğunlukla dış sağlık kurumlarına gidip ilaç yazdırma ve rakte mümkün olmuyor, hastalıklar giderek daha kötüleşiyor
Gebe takipleri	Kadın işçilerin taşeron şirketlerde gebe kalması çok mümkün değil çünkü işveren gebe çalışan istemiyor. Çalışan gebe kadınlar için çalışma şartlarının ayarlanması yapılmıyor.
Çalışma ortamı kontrolleri	Taşeron şirketlerde çalışma ortamının termal şartları, havalandırma, aydınlatma ve hijyen değerlendirmesi yapılamıyor
Ergonomi	Çalışma ortam şartlarının ergonomik değerlendirilmesi işyeri hekimi olmadığı için mümkün değil

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Denetimin İşlevselliği, İşletme Belgesi ve Taşeronlaşma

■ İş Müfettişleri Derneği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerinin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden işyerlerinde yaptıkları denetimler, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla yasal düzenlemeler doğrultusunda işverene yol göstermek, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadele, işyeri çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

İşyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının tamamen ortadan kaldırılması ve iş kazalarının önlenmesi anlamında iş mevzuatı ve iş teftişi, yol göstericidir. Ancak, asıl sorumluluk işverene aittir. Nitekim İş Kanunu'nun 77. maddesinde belirtildiği ve ilgili Yönetmeliklerde detaylı bir biçimde açıklandığı üzere, "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak" işverenin yükümlülüğündedir. Kazaların önlenmesi için işyerlerinde gerekli planlamaları yapmak ve eğitimleri vermek, gerekli teknik donanımı sağlamak ve kontrol etmek veya edilmesini sağlamak da işverenin sorumluluğundadır. İşverence, işyerinde yapılan işlerin ve bu işleri yürüten işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için devamlı surette izlenmesi ve önleyici tedbirlerin alınması gerekir.

Günümüzde iş denetiminin karşı karşıya geldiği yeni koşullar denetimlerin sonuç alma kapasitesini ve yeterliliğini etkilemektedir. Üretim sisteminin parçalı, taşeron zincirlerine dayalı bir yapılanma göstermesi, işgücü piyasalarının esnekleşen yapısı, çalışma ilişkilerinde ve koşullarında kural dışlaşmaya doğru yönelişi artırmıştır. Esnekleşen piyasaların ihtiyacı karşısında esnekleşen yasal düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak da giderek zorlaşmakta ve iş denetimi koşullarını da zorlaştırmaktadır.

Çalışanların kazanılmış haklarını yitirdikleri, yaşama ve çalışma koşullarını ağırlaştıran gelişmeler karşısında savunmasız bırakıldıkları günümüzün küreselleşen sermaye piyasalarının dayattığı koşullar altında iş denetimi-

nin önemi artmaktadır. İş denetiminin amacı çalışanların korunmasına katkı yapmaktır. Ancak yukarıda sözü edilen gelişmeler iş denetim sisteminin bu amaç doğrultusunda etkinlik göstermesini güçleştirmiştir.

Devleti sosyal boyutundan arındırma girişimleri diğer toplumsal kurumları olduğu gibi, iş denetimini de yaşatan sorunlar karşısında etkili taraf veya gözlemci olmak ikilemiyle karşı karşıya bırakmıştır.

Çalışanların sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması etkinliklerinde iş denetimi, ulusal ve sektörel politikalar ve eylem planları oluşturmak, bunların uygulanması için bilimsel, teknik destek sağlamak, kurallara uyulup uyulmadığını izlemek ve ilgili taraflar arasında işbirliği ve eşgüdüm sağlamak olarak sıralanan girişim yöntemleriyle en etkili kurum olma olanaklarına sahiptir.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş denetimi; işin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında ve çalışanların korunmasında etkin bir rol üstlenmelidir. Tüm olumsuz gelişmeler karşın, bu eğilimleri göz önünde bulunduran bir yeniden yapılanma planını yaşama geçirmek kaçınılmazdır.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından etkin ve sürdürülebilir yeni bir denetim modeli oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapılmakta olup İş Müfettişleri Derneği de bu çalışmaların her aşamasında katkı vermek amacıyla girişimlerini sürdürmektedir. Dünyada teftiş sistemlerinin yapısı ve dönüşümünü incelediğimizde de, önlemeye yönelik politika ve teftiş yöntemlerinin uygulandığı görülmektedir. Bu çerçevede geliştirilecek denetim modeli, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını daha etkin olarak temin edecek, idari yaptırımların yanında bilgilendirici, özendirici, yönlendirici nitelikte "Önleme Odaklı Etkin Denetim" anlayışına geçilmelidir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin büyük kısmı bu işyerlerinin henüz kuruluş aşamasında alınması gerekli önlemlerle ilgilidir. Bu nedenle, işyerlerinin kuruluş aşamasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik



Bakanlığından almaları gerekli olan kurma ve işletme belgelerinin verilmesi, önem arz etmektedir. Özellikle, kimyasal maddelerle çalışan işyerleri gibi iş sağlığı ve güvenliği açısından yüksek risk taşıyan işyerleri açısından, işyerlerinin faaliyete geçtikleri dönemde “iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun” olduklarına ilişkin “işletme belgesi”, iş kazalarının önlenmesine hizmet edici bir unsurdur. Bu yasal zorunluluklar, ülkemizde 2004 yılından bu yana iş mevzuatında yapılan değişikliklerle, işyerlerinin kuruluş prosedürünü kolaylaştırmak amacıyla büyük ölçüde azaltılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu ekindeki eski (yürürlükten kaldırılan) İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmeliğe göre; “Sanayiden sayılan işlerde 10 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde, çalışan sayısına bakılmaksızın, tehlikeli kimyasal maddelerin üretildiği, kullanıldığı ve depolandığı işyerlerinde” (26.12.2003 tarihli ve 25328 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde tanımlanan işyerlerinde) ve “inşaat ve maden işyerleri ile taş ocaklarının sabit tesislerinde” kurma izni ve işletme belgesi alınması zorunluluğu, 04.12.2009 tarih ve 27422 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan ve halen yürürlükte olan İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik ile değiştirilmiştir. Mevcut Yönetmeliğe göre; işletme belgesi alma zorunluluğu, “işyerlerinde sanayiden sayılan işlerin yapılması” ve “50 veya daha fazla işçi istihdam edilmesi” koşulunu taşıyan işyerleriyle sınırlandırılmıştır. Yönetmelikle bazı işler de işletme belgesi alınması zorunluluğu olan işlerden muaf bırakılmıştır. (Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği, Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği, Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği)

Her iki Yönetmelik kapsam olarak karşılaştırıldığında; eski yönetmeliğin hem işçi sayısına bakılmaksızın tehlikeli kimyasal maddelerin üretildiği, kullanıldığı ve depolandığı işyerlerini; kimyasallarla ilgili olmayan ve sanayiden sayılan işlerde ise 10 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerini, inşaat ve maden işyerleri ile taş ocaklarının sabit tesislerini, kurulacak işyerinin projeleri üzerinden yapılan inceleme sonucunda verilen kurma izni ve işletme belgesi alımı için kapsadığı; halen yürürlükte olan Yönetmeliğin ise sadece işletme belgesi için ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı, 50 veya daha fazla işçi istihdam edilen işyerlerini kapsadığı inşaat, maden işkollarının istisna tutulduğu; diğer bir deyişle işletme belgesi yükümlülüğündeki işyerleri alanının daraltıldığı görülmektedir.

Halen yürürlükte olan yeni Yönetmelikle kimyasal maddelerin üretildiği, kullanıldığı ve depolandığı işyerleri için 50 işçi sayısının dikkate alınması ile bu sayının altında işçi çalıştıran; akaryakıt istasyonları, parlayıcı madde dolum tesisleri de dahil olmak üzere yangın ve patlama yönünden pek çok riskli işyerleri işletme belgesi alma zorunluluğu kapsamı dışında kalmıştır. Ülkemizdeki iş kazalarının önemli bölümünün elli işçiden daha az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği düşünüldüğünde konu daha da önem kazanmaktadır.

Son dönemde Ankara OSTİM’deki işyerlerinde yaşanan patlama olayları da dikkate alındığında; özellikle tehlikeli kimyasal maddelerle çalışma yürütülen işyerleri için işletme belgesi alma zorunluluğu kapsamının ve kurma izni konusunun yeniden değerlendirilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Yeni Yönetmelikle işverenin talebi üzerine işletme belgesi derhal düzenlenerek verilmekte ve denetim daha sonra yapılmaktadır. Denetimde noksanlık tespit edilmezse işletme belgesi kesinleşmektedir. İşyerinde mevzuata aykırılık tespit edilmesi halinde, aykırılığın giderilmesi için işverene üç ayı geçmemek üzere süre verilmekte; verilen süre sonunda aykırılıkların giderilmesi durumunda idari para cezası uygulanarak işyerinin işletme belgesi iptal edilmektedir. İşverenlerin nezdinde çoğu zaman iş sağlığı ve güvenliği yönünden noksansız bir işyeri anlamına gelen işletme belgesinin, işverenin talebi üzerine ve başkaca bir işleme gerek kalmaksızın aynı gün içinde bölge müdürlüklerince düzenlenerek verilmesi konunun anlam, önem ve ağırlığını ortadan kaldırmaktadır.

Yeni Yönetmeliğin 5. maddesinde; Yönetmelik kapsamında bulunan tüm işyerlerine “İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı” düzenlenmeden önce bölge müdürlüğünden işletme belgesi alınmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. İşletme belgesi, işyerlerinin açma ve çalışma ruhsatı alımı ile ilişkilendirilerek değerlendirildiğinde, işverenlerce çoğu zaman bürokratik bir engel olarak görülmektedir. Oysa, işçilerin sağlık ve güvenliği öncelik olmalı ve gerekiyorsa işyeri daha geç ancak daha güvenli olarak çalışmaya başlamalıdır. İşletme belgesi alınması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dışındaki kurumlarca yürütülen açma ve çalışma ruhsat işlemlerinden ayrılarak değerlendirilmeli ve işletme belgesi almaksızın açılan işyerlerine kapatma da dahil olmak üzere bugünkünden daha ağır yaptırımların da olacağı yeni yasal düzenlemeler getirilmelidir.

İşletme belgesi konusu değerlendirilirken unutulmaması gereken bir başka önemli konu da işletme belgesinin

işyeri üretime başlarken iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetlenerek noksanlık olmaması durumunda verildiği; denetim dönemi için tespitlerin yapıldığıdır. İş kazalarının önlenmesi amacıyla, risklerin değerlendirilmesi ve eğitim başta olmak üzere işyerlerinde yürütülecek koruyucu çalışmalar, konunun uzmanı kişilerce devamlı ve sistemli olarak işyerlerinde sürdürülmelidir.

İş kazaları için alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belli bir maliyeti bulunmaktadır. Ancak, bu konuda yapılacak harcamalar iş kazalarının ortaya çıkarttığı maliyet ve sonuçlar ile kıyaslanamayacak kadar düşüktür. Çoğu zaman iş sağlığı ve güvenliği önlemleri işveren tarafından bir maliyet unsuru olarak görülebilmektedir. Oysa, alınacak önlemler, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan, verimliliği ve üretim artışını sağlayan düzenlemeler olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca devlet, sosyal devlet ilkesi ve önce insan sloganını göz önüne alarak iş sağlığı ve güvenliği yatırımlarını teşvik ederek desteklemelidir.

Kazaların önlenmesi için bilimsel ve teknik yatırımların yanı sıra, ölümlü kazaların yoğun yaşandığı maden sektörü başta olmak üzere taşeronlaşmanın kaldırılması, sendikaların taşeronlaşmanın kaldırılması ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine eksiksiz uyulması için mücadele etmesi gerekmektedir.

Taşeronlaşmayla birlikte işin bölünmesi, yetki ve sorumluluk karmaşası ve yönetsel boşluklar yaratmakta, alınacak önlemleri ve işletme içi denetimi zorlaştırmakta, aksamalara yol açmaktadır. Bu sorunlar ortadan kal-

dırılmadıkça, iş denetiminin mevcut yapı içinde aldırıldığı önlemlerle, iş kazalarını bütünüyle önlemek mümkün değildir.

İşverenler ve işveren örgütleri kazaların önlenmesi amacıyla yapılacak çalışmaları, bugün olduğundan daha kararlı ve güçlü bir biçimde yürütmelidir. İşçi sendikalarının da iş kazalarının önlenmesi, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerinin giderilmesi için ısrarlı ve kararlı davranarak, sorunun çözümüne katkı verilmesi için tüm olanaklarını kullanmaları gerekmektedir.

İş müfettişlerinin mesleki ve sivil toplum örgütü olan İş Müfettişleri Derneği, kurulduğu 1998 yılından bu yana işçi ve işveren kuruluşlarını bir araya getirerek çalışma yaşamındaki önemli sorunların tartışılmasına, çözümler üzerinde uzlaşılmasına ortam yaratmakta, daha demokratik ve güvenli çalışma yaşamı için mücadeleye destek vermekte olup iş kazalarının önlenmesi açısından her türlü katkıyı sağlamayı bir görev olarak kabul etmektedir.

Kazaların önlenmesi amacıyla iş müfettişleri bugüne kadar, saha deneyimi ve bilgi birikimleri ile büyük katkılar yapmışlardır ve yine aynı gayret ve özenle çalışmalarını geliştirerek sürdüreceklerdir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorunların ortadan kaldırılması ve iş kazalarının önlenmesi, yalnızca teftişler yoluyla mümkün değildir. Teftiş faaliyetlerinin yanında, başta işveren ve işçi sendikaları, meslek odaları olmak üzere konu ile ilgili tüm tarafların işbirliği içinde sürekli çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.

Ostim'de İş Sağlığı ve Güvenliği

■ Mehmet GEVHER / Ostim OSB İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörü

Ostim OSB'de bilindiği üzere; çeşitli ticarethane, imalathane, depo hizmetleri faaliyetlerinde bulunan irili ufaklı yaklaşık 5000 civarında işyeri bulunmaktadır.

Bu ise; yine yaklaşık ortalama 50000 civarında insanın geçimini sağlayan bir istihdam sahasıdır.

Günümüz şartlarında işsizliğin giderilmesi son derece önemli bir olgudur.

Bu yönüyle; yıllardır istihdamı sağlayan ve milli ekonomiye katkıda bulunan ve her türlü imalatların yapıl-

dığı bölgemizin son derece önemli olduğunu özellikle belirtmek isteriz.

Pek tabidir ki; belirtilen bu işlerin yapılması yetişmiş kalifiye insan unsuruna dayanmaktadır.

Bu düşünce ile Ostim OSB idaresi olarak; çalışanların sağlık ve güvenliğine son derece önem vermekteyiz ve verilmesi için gerekenlerin yapılmasını her kurum ve kuruluştan istemekteyiz.

Bu nedenle; bünyemizde ODEM (Ostim danışmanlık ve eğitim merkezi) unvanlı ayrı bir birim oluşturmak



sureti ile gereken eğitim ve danışmanlık hizmetleri vermekteyiz.

Yine; bölgemizde ve hatta tüm dünyada çevre ve hijyen şartları ile güvenlik unsurunun en üst düzeyde olması ve korunmasının son derece önemli olduğunun bilinci ile; Yıllar önce “Çevre ve Güvenlik” müdürlüğümüzü oluşturmuş bulunmaktayız.

Bir başka faaliyetimiz ise; Gerek çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliği ve gerekse işverenlerimizin “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarda” iş ve işlemlerinin rahat takibi ve zaman tasarrufu için; 2005 yılında “Tek Çatı” unvanı ile bölgemizde “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” ile protokol yapılarak gerekli yer tashihi ve diğer müşteriler konusunda tüm işlemleri yapmış bulunmaktayız.

Ayrıca; Çalışanlarımızın sağlığı ve güvenliği ile mal ve canın korunmasına yönelik ODEM (Ostim danışmanlık ve eğitim merkezi) aracılığı ile “iş sağlığı ve güvenliği” konusunda danışmanlık ve hizmet alımı yapılarak bölgemizdeki işverenlerimizin hizmetine ücreti mukabili sunmuş bulunmaktayız.

Bir başkası ve önemlisi ise; Ostim OSB idaresi olarak; mevcut yasa ve yönetmeliklere göre zorunlu olmadığımız halde insana verdiğimiz değer nedeni ile; bünyemizde bir “iş sağlığı ve güvenliği” uzmanlığı ve koordinatörlüğü oluşturarak; konusunda uzman emekli teknik bir baş iş müfettişi ve (A) sınıfı belgeli iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile hizmet alımı sözleşmesi yapmış bulunmaktayız.

Ostim OSB idaresi olarak; Belgeli bir işyeri hekimi ile anlaşma yapılmak sureti ile gerekli çalışmalara başlamış bulunmaktayız.

Ostim OSB idaresi olarak; mevcut yasa ve yönetmeliklere göre zorunlu olmadığımız halde; “iş sağlığı ve güvenliği” kurulu oluşturmak sureti ile çalışmalara başlanılmıştır.

Yangın ve acil durumlarla ilgili; mevzuatın tamamlanması ve olması muhtemel acil durumların bertarafı için; Çalışanlarımızın eğitimleri ile ekiplerin oluşturulması sağlanmış ve gerekli alarm ve tahliye denemelerinin en az altı ayda bir yapılması için; konusunda uzman kuruluşlarla anlaşma yapmış bulunmaktayız.

Ayrıca; Bölgemizden bulunan işyerlerimizin ruhsatlandırma işlemleri 4562 sayılı yasa gereğince idaremizce yapılması nedeniyle ruhsatlandırma aşamasında; belirtilen yasanın ilgili maddeleri gereğince; işyerlerimizin “iş sağlığı ve güvenliği” yönünden uygunluğu ya da uygun-suzluğu tespit edilerek uygun olmayanların uygun hale getirilmesine müteakip ruhsat verilmektedir.

Tüm çalışanlarımızın “iş sağlığı ve güvenliği” yönünden bilgilendirilmesi ve bu konuda gerekli hassasiyetin gösterilmesi için; konusunda uzman, eğitici belgeli A sınıfı iş güvenliği uzmanı tarafından eğitim verilmekte ve bu eğitimler belgelendirilmektedir.

Ostim OSB idaresi olarak; kısaca bahsettiğimiz bu faaliyetlerin yapılmasına rağmen birçok yerde olduğu gibi maalesef tüm “Türkiye” de olduğu gibi bölgemizde de müessif iş kazaları olmaktadır.

Bu kazaların sıklığı, mal ve can kaybına sebep olmaları ise; kanaatimizce;

a-İşveren boyutunda;

1- “İş sağlığı ve güvenliği” yönünden birçok işverenin ve çalışanlarının halen yeterli düzeyde eğitimsiz olması ve bu nedenle; kayıtsız kalması,

2- Bu konuda; yapacağı küçük maliyetli tedbirleri almayarak; iş kazası sonrasında daha çok boyutlu maddi ve manevi maliyetlere uğrayacağını halen farkında olmaması,

3- Çok küçük tedbirlerle çok büyük kazaları önleyeceği bilincinde olmaması,

4- İlgi gösterenlerin ise; “İş sağlığı ve güvenliği” tedbirlerine uyulup uyulmadığının takibinin yapmaması/yaptırmaması,

5- Şimdiye kadar bir kaza olmadı “bundan sonra mı olacak” zihniyetinde olması,

6- Makine ve aksamaların periyodik bakım ve kontrollerinin (basınçlı kaplar, kaldırma araçları havalandırma sistemleri, topraklama kontrolleri v.b) yapmaması/yaptırılmaması,

7- Elektrikle ilgili gerekli ve tüm tedbirleri almaması/aldırmaması,

8- Yüksekte çalışmalarda uygun ve yeterli tedbirleri almaması/aldırmaması,

9- Dar ve kifayetsiz yerde çalışma yapılması,

10- Tertip, düzen ve termal konfor (aydınlatma, havalandırma, ısı, nem, gürültü v.b) şartlarının uygun hale getirilmemeleri

11- Parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli kimyasallar hakkında gerekli bilgilere sahip olunmaması,

12- Yaptıkları işlerle ilgili; ciddi risk değerlendirmesi yapmamaları/yaptırmamaları,

13- Kullanılan makine ekipman ve kimyasallarla ilgili talimatların hazırlanmaması,

14- Yasalarla belirlenen mesai saatlerine uyulmayarak çalışanların motivasyonun bozulması,

15- Kişisel koruyucuların verilmemesi ya da verilse dahi; kullanılıp kullanılmadığının takip edilmemesi/ettirilmemesi,

b- İşçiler (çalışanlar) boyutunda;

1- Çalışanların; halen yeterli düzeyde “mesleki ve teknik eğitim”li olmamaları,

2- Çalışanların; halen yeterli düzeyde “iş sağlığı ve güvenliği” konusunda eğitilmiş olmamaları,

3- Çalışanların; halen yeterli düzeyde “kişisel koruyucu donanımları” kullanma alışkanlıklarının olmamaları,

4- Çalışanların; Parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli kimyasallar hakkında gerekli bilgilere sahip olmamaları,

5- İşyerinde; vurdumduymaz, lakayt, nemelazımcı, ilgisi olmayan işe karışmaları, ben bu işi biliyorum gibi yanlış tavır, düşünce ve uygulama yapmaları,

c- Devlet boyutunda;

1- Her ne kadar 4857 sayılı iş kanunu ve bu kanunla değişik 5763 sayılı kanunun ilgili maddelerinde iş kazalarının önlenmesine yönelik maddeler bulunması ve her konuda çeşitli yönetmelikler çıkartılmasına rağmen; uygulamadaki eksikliklerin olması,

Söyle ki;

a- İlk defa kurulmakta olan iş yerinin “iş sağlığı ve güvenliği” kurallarına uygun olup olmadığının tespit edilmemesi (kurma izninin kaldırılması)

b- 17/12/2004/25673 tarih ve sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik” in. 04.12.2009/27422 tarih ve sayılı resmi gazete yayınlanan “İşletme belgesi yönetmeliği”nin 9/1 maddesi gereğince yürürlükten kaldırılarak 50 ve daha yukarısında işçi çalıştırılan işyerlerine yönelik hale getirilmesi,

c- 50 den az işçi çalıştıran işverenler açısından; işletme belgesi alma zorunluluğunun kaldırılması işverenler açısından başlangıçta lehlerine gözükiyorsa da, denetim görmemesi yönüyle de muhtemel olacak kazalarda maddi ve manevi yönden çok daha aleyhine olacağı göz ardı edilmesi. Aynı unsur; yeni açılacak işyerleri için “kurma izni” içinde geçerlidir.

d- Bazı yaptırımların 50’den az işçi çalıştıran işyerlerine uygulanmaması, (ISG uzmanı, İşyeri hekimi, ISG kurulları oluşması gibi)

2- Etkin, yoğun ve eğitim amaçlı periyodik denetim ve gözetim yapılmaması,

3- Denetimlerin; tahrik edici değil, teşvik edici, caydırıcı değil, ikna edici ve eğitici yapılmaması,

4- Yapılan bu denetimler sonucunda; yaptırımları yapmayanlar hakkında ciddi manada caydırıcılığın olmaması,

5- Yeterli, bilgili, mevzuata hakim, pratik bilgisi olmayan ve donanımlı denetim elamanların bulundurulmaması,

6- Çeşitli ve yeterli “iş sağlığı ve güvenliği” etkinliklerinin yapılmaması,

7- Çıkarılan yönetmeliklerin; sanayideki uygulamalar da göz önüne alarak ve altyapı oluşturarak çıkartılmaması, ayrıca; bu yönetmeliklerin çelişkilerle dolu olması nedeni ile; Mahkemelerce yürürlüğünün durdurulması,

8- Gerek işverenlerin ve gerekse işçilerin yeterli eğitimleri konusunda ciddi manada etkinlikler ve çalışmaların yapılmaması ya da yetersiz kalması,

9- Her defasında ve kaza olduktan sonra hamasi konuşmaların yapılması ve bilahare unutulmuş ciddi ve uygulanabilirliği olabilecek tedbir ve teşviklerin alınmaması,

10- Söзде işverenin lehine gibi gözüken ve fakat neticede iş kazasını ve meslek hastalığını önleyecek bazı yasal mevzuatların değiştirilmesi ya da uygulamadan kaldırılması,(işletme belgesi ve kurma izninde olduğu gibi)

11- Alt işverenlik sisteminin tamamen işçilerin sağlığı ve güvenliği yönünden aleyhte kullanılması ve bu konuda 4857 sayılı yasanın 2. Maddesindeki bölünemez işlerin ciddi manada Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığınca takibi ve denetlenmesinin yapılarak muvazaanın tespit edilememesi,

O halde ne yapılmalıdır?

1- Öncelikle; bölgemizde; 2005 tarihinde “Tek Çatı” unvanı ile “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” ile yapılan protokolün 5/5 maddesi gereğince “iş sağlığı ve güvenliği” yönünden gerekli ve yeterli danışmanlık ve eğitim hizmetlerinin etkin bir şekilde bakanlıkça yerine getirilmesi,

2- İşverenlerimizin “iş sağlığı ve güvenliği” yönünden yasal ve fiziki noksanlıklarının giderilmesine yönelik yazılı ve görsel basında belirlenecek zaman dilimlerinde bilgilendirilmesi ve bu yönüyle bölgemizin bakanlıkça pilot bölge seçilmesi,



3- Çalışanlarımızın (işçilerimizin) “iş sağlığı ve güvenliği” yönünden yasal ve fiziki noksanlıklarının giderilmesi için; ciddi ve etkin olarak eğitimlerinin yapılmasına yönelik bakanlıkça programlar yapılması ve uygulanması,

4- Bu konulardaki işverenlerimizin maliyetlerinin devletin tüm birimlerince ciddi manada kabullenilerek gereken her türlü teşvik edici maddi ve manevi desteklerin yapılması, bu manada; işverenlerimize hibe ya da uzun süreli ve faizsiz kredi sağlanması,

5- İş sağlığı ve güvenliği yönünden yetkili uzman kuruluşların masraflarının Devletçe karşılanarak işverenlerimizin danışmanlık hizmetlerinin yapılmasına sunulması,

6- Bakanlıkça sayıca yeterli olmayan denetim elemanlarına takviye olması ve hatta geçiş olması bakımından İş sağlığı ve güvenliği yönünden yetkilendirilmiş özel kurum ve kuruluşların devlet adına ve bir plan dâhilinde denetim yetkisinin verilmesi (Örnek; Yeminli mali müşavirlik hizmetleri gibi)

7- Özellikle; 4857 sayılı yasanın 4. maddesinde belirtilen istisnai işyerlerinin haricindeki tüm işyerlerinin de 50 sayısına bakılmaksızın etkin, periyodik ve eğitim amaçlı denetimlere tabi tutulması ve yaptırımların ciddi manada uygulanması,

8- “İş sağlığı ve güvenliği” konusunda hassas olan ve haliyle bir harcama yapan işverenlerin bu konuda hassas olmayan işverenlere karşı rekabet gücünü artırıcı tedbirlerin alınması

9- “İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması” konusunun tekrar gözden geçirilerek; 50 sayısına bakılmaksızın ve özellikle; Parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli kimyasallar üreten, depolayan, kullanan işyerlerinin zapturapt altına alınması hususunda acilen gerekli mevzuat değişikliklerinin gerçekleştirilmesi,

10- İşletme belgesi alma müracaatlarında işverenlerimizin mağduriyetlerinin önlenmesi bakımından; bakanlıkça bu konudaki denetimlerin ivedi bir şekilde yapılması,

11- İş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılan denetimlerin; aceleci olmayacak şekilde, periyodik, etkin, yoğun ve eğitim amaçlı yapılması,

Yukarıda kısaca ve özlü bir şekilde tespit ve tavsiyelerimizle ilgili; tüm kurum ve kuruluşların üzerine düşen her türlü katkı yapmasını bekliyor ve tüm kamuoyu ve ilgili ve yetkili birimlere iletmeyi kutsal bir vazife bildiğimizi özellikle belirtmek istiyoruz.

Kazasız çalışmalar dileğiyle.

Yeterince Üzülüyor musunuz?

■ **Rahmi İNAN** / Yüksek Elektrik Mühendisi, İş Müfettişi

Günümüz insanı medya bombardımanı altında toplumsal sorunlar konusunda duyarsızlaştırılmış durumdadır. Başka bir ifade ile günümüz insanına medya sayesinde yönlendirilmiş duyarlılık kazanmıştır. Yönlendirilmiş duyarlılık nedir? Medyanın haber yaptığı bir olay reel bir bakışla toplumu çok etkileyen bir olay olmamasına karşın ertesi gün o toplumun en önemli konusu haline gelebilmektedir. Ya da çok önemli bir konu bahsedilmeyen veya 5-10 saniye ile geçirilen bir haber olabilmektedir. Yönlendirilmiş duyarlılık derken kastettiğimiz budur. Bu yönlendirilmiş duyarlılık ve balık hafızaların (çabuk unutmamızın) çoğunluğu ile toplumun önemli problemleri zihnimizin tozlu raflarında tozdan görünmez hale gelmiştir.

Trafik kazaları bu duruma en uygun örnektir. Hepimizin her gün, haberler içinde haber niteliği olanların yayımlandığı kazaları nasıl izlediği meydandadır. Bu kazalar büyük kazalardır. En az birden fazla ölüm olduğu, cesetlerin gazete kağıtlarıyla örtüldüğü, firma isimlerinin yine medya marifetiyle karartıldığı kazaları görürüz ekranlarımızda. Duyarsız yüreğimiz ne kadar ölü varsa o kadar saniye üzüldü, sonra normale döner. Yani unuttur gider. Yurdun çeşitli yerlerinde meydana gelen trafik kazalarında toplam şu kadar kişi öldü haberi ise, gece yanımızdan geçen bir sivrisinekten daha az rahatsız eder bizi.

Çözümün imkansız olduğuna kanaat getirdiğimiz durumlar için, üzülmeyi yersiz olduğunu düşünen, doğu zihniyetinin uzantısıdır bu durum belki. Nasılsa

çözemeyeceğiz, ya da ben çözmem, o halde üzülmeme de gerek yok” gibi bir yaklaşımdır bu. Ve maalesef bu durum çözümün bir parçası olabilecek kişilerce de kanıksanmış bir durumdur. Trafikle ilgili olan herkesin el atması, çözüm yollarının araştırılması ve çözülmesi gerekirken, bizi, çoğu zaman, birkaç saniye üzen bir durum olarak kalmaktadır trafik kazaları. Eşimiz, dostumuz ya da bir yakınımızın başına gelmemişse. Sizce trafik kazalarına yeterince üzülmüyör muyuz?

İş kazaları bu açıdan trafik kazalarından daha kötü ve daha şanssız durumdadır. Trafik kadar herkesi etkilemediği düşünülerek (sadece, işçileri etkiliyor mantığıyla belki) medyada hiç yer almazlar. Birden fazla ölümün olduğu durumlar kısaca gösterilir. Trafik kazaları gibi, ortada paramparça olmuş metal yığınları olmadığı, çarpışma anını gösteren mobese görüntüleri olmadığı için belki görsel bir etkileycilik de bulunmadığından haber değeri de yoktur medya açısından. Bir iş kazası olduğunda (birden fazla ölü yaralı olduğunda), örneğin bir göçük. Bir toprak yığını gösterirler, göçük altında kalarak ölmüş veya yaralanmış işçiler için. Veya olay yerine geldiği hızla gitmediği ortada olan ve olay yerinden hızla uzaklaşan bir ambulans görürüz defalarca ekranda. Her konuyu, piyeyi deve yaparak anlatmaya çalışan genç muhabirlerin telaşlı bağırımları arasında unutulmaya aday olarak durur birden fazla ölümlü sonuçlanmış iş kazaları.

İş kazasında ölen sayısı 5-10 işçiden fazla ise, “yetkililer” yetkili olduklarını ve her medyatik olaya sahip çıktıklarını göstermek için olay yerine gider ve “halkımıza baş sağlığı ve geride kalanlara -olayı çabuk unutmaları için belki de- sabır niyaz ederler. Üzülmüş gibi duran yeterince üzülmemiş bu “yetkililer”.

Çözümde bir rolü olacaklar da bu büyük iş kazalarını önemserler başta. “Kimin ne kadar sorumluluğu var bu iş kazasında” noktasına gelinir. Medyanın iletişimi ile kurumlar, kişiler birbirlerini suçlar. Kasıt unsuru olmadığı (hukukta taksirli suçlar kavramı içinde değerlendirilen ihmal ve önemsemekten, savsaklamaktan kaynaklanan olaylar olarak değerlendirilir iş kazaları) için daha bir kolay unutulma noktasına gelir. Ve geldiği bu noktada “problemi çözebilecek” kişilerce de unutulması kolaylaşır. Bu kolaylık içinde de unutulur gider. Yeterince üzülmemişseniz.

Şimdi sizi “biraz” üzebilme için görünmeyen, gösterilmeyen gerçeklerden bahsedelim. Gece yarısı evinde, karanlıkta, lambayı yakmaya giderken dizini sehpanın köşesine vurup canı acıyan birinin durumuna düşürmek sizi amacımız. Belki canınız acır, biraz üzülsünüz diye.

Ülkemizde günde ortalama 5 işçimizi toprağa veriyor iş kazaları sonucu. Çok çalıştı, tehlikeli yerlerde çalıştı, “dikkatsiz çalıştı” diye. 2009 yılı istatistiği bunu gösteriyor. Bu olaylar medyada yer almaz çünkü ayrı ayrı yerlerde birer birer ölmüşlerdir. Her gün olan, olağan şeylerdendir. Haber değeri yoktur. Gazetelerin 3. Sayfasında bir kaç kibrit kutusu büyüklüğünde yer alırlar. Çoğu zaman görmeden bakıp geçtiğimiz 3.sayfalarda. Fakat siyasi veya ticari destek olsun diye, işyerlerine neredeyse zorunlu bırakılan yerel gazetelerde, önemli yer ayrılır bu iş kazalarına. Okunmayacağı bilinip gönül rahatlığıyla her şeyin serbestçe dile getirildiği bu gazetelerdeki kaza yazıları, antitank mayınlarına benzer. Üzerine basılsa bile patlamayan antitank mayınları gibi rahatça dururlar yazıldıkları yerlerde. Mezarlarında yatan genç işçiler gibi. Yeterince üzülmüyor muyuz?

Tekrarlıyoruz. Yurdun çeşitli yerlerinde meydana gelmiş, tek tek ölümlü iş kazalarından çoğu kez haberimiz olmaz. Bir kişi ölmüştür veya ağır yaralanmıştır. Haber değeri yoktur. Haber olmaz. Biz de üzülmeyiz. “Bilmediğimiz, duymadığımız şeye niye üzülelim ki?”

Şimdi gelelim bu kazalarda yaralanan, ölmeyen, bu nedenle haber merkezlerinde haber hazırlanırken sözü bile edilmeyen kazalı işçilerimize. Bu işçilerimiz çoğu kez sosyal haklarından habersiz, çaresiz devlete ve toplumuna küsmüş, gönül kırgınlığı içerisinde ayakta durmaya, hayatta kalmaya çalışırlar. Ve bu işçilerin yaklaşık onda biri bakıma muhtaç halde ömürlerini sürdürmeye çalışırlar. Ölümlü kazaların 10 katı yaralanmalı kazalar olarak belirtildiğinde (2009 yılı verileri) ve bu yaralı işçilerin onda biri de bakıma muhtaç hale geldiğine göre her yıl istatistiklerde verilen ölümlü kaza ve işçi sayısını 2 katı alabiliriz. Böylece aslında iş kazalarında yılda kaybettığımız kişi sayısı 4500 civarındadır. Bu rakam 2010 yılı trafik kazalarında kaybettiklerimizden fazladır. Bunları bilmeyiz. Çünkü medyadan bize ileilmemiştir. Haber değeri olmadığı için bilmeyiz. Bilsek üzülmüyor muyuz? Yeterince...

İş kazası geçirmiş yaralanmış işçilerimizin yaklaşık yarısına işverenleri ilk aylarda yardım eder. Çalışmadığı halde maaşlarını öder, tedavileri için araç temini veya bir refakatçi sağlamaya çalışır. Toplumsal sorumluluk bilinci veya çevrenin tepkisinden çekinme veya kazalı işçi ile olan dostluğu nedeni yaparlar bu yardımları. Ve bu yardımlar destekler ilk aylarda devam eder tedavi süreci uzadıkça yardımlar azalır. İşçi için sıkıntılı süreç başlamıştır. Tam o sıralarda gecikmeli de olsa sosyal güvenlik kurumunun (devletin) yardımını hisseder kazalı ve bu süreci en az travma ile geçirir. İyileşmeye, sağlığına



kavuşabildiği ölçüde, kavuşmaya başlar. Bu işçilerimiz şanslı insanlardır.

İşverenlerimizin yarısı da, devletimizin büyüklüğü yanında kendisinin bir hiç olduğunu düşünerek, kazalı işçisine herhangi bir yardım ve kolaylık sağlamaz. Belki devlete ve insanlara daha önceki bir küskünlüğünün uzantısı olarak, sosyal güvenlik primlerini ödediği işçisine kazadan sonra devlet tarafından bakılacağını düşünür. Haklıdır da devlet bakacaktır ve bakmalıdır iş kazası geçirene. Ancak kazalı bu süreçte yani devletin desteğinin sağlandığı noktaya kadar neler yaşar bilinmez. Bilemeyiz yakınımızda böyle birini görmedikçe. Bilmediğimiz için de üzülmeyiz.

Ekmek alacak, dolmuşa binecek parası olmayan, yanında bir refakatçi olması gerekirken çaresiz ve ona

acıyan, onu tanımayan kişilerin desteğiyle hastanelerde tedavilerini yaptırmaya çalışan işçilerimizin durumunu bilemeyiz. Yaşadıklarını bilemeyiz. Ve bilemediğimiz için yeterince üzülmeyiz.

Göz görmeyince gönül katlanır diye bir sözümüz var. Belki iş kazaları ve bu konudaki duyarsızlığımızı açıklamaya uygun bir söz. İş kazaları ve bu kazaların işçilerimizde, onların ailelerinde ve çevrelerinde yarattığı sıkıntıları görmeyince katlanıyoruz, iş kazalarına. Çünkü görmediğimiz için yeterince üzülmüyoruz.

Üzölmek bir erdemdir. İsyankar olmakla çözüm bulmak arasındaki insani bir noktaya daha kolay taşıyabilir bizi. Bu insani noktadaki duruşumuzla iş kazalarının çözümüne herkesin bir katkısı olması dileğiyle bir kez daha soruyorum yeterince üzölüyor musunuz?





Röportajları Uzman Yardımcımız Güldane Karşlıoğlu yaptı, fotoğrafları Uzman Yardımcımız Güliz Seda Basmacı çekti.

Oyuncular Sendikası Kuruldu

Şimdi Başrol Dayanışmanın

Neden böyle bir örgütlenmeye ihtiyaç duydunuz? Süreç nasıl başladı?

Mehmet Ali Alabora: Şunu anladık ve gördük ki, oyuncuların haklarını savunabilecekleri tek model sendikal örgütlenme. Çünkü oyuncular bağlı çalışanlar oldukları için çalışma hakları konusunda örgütlenebilecekleri tek yer sendika. Onun için biz de sendikamızı kurduk. Türkiye’de bugüne kadar oyunculuk alanında sendika kurulmaya çalışıldı ama yalnızca oyunculara ait bir sendika kurulmadı. Biz onların gücünü ve tecrübesini de alarak 21. yüzyılda bir oyuncular sendikası kurmayı başardık.

Türkiye’de sanat alanında örgütlülük 1960’lara hatta 50’lerin sonu-

na dayanıyor. Onların birikimi de bizim birikimimiz sonuçta ama bu hareket fikrini ilk kez 2010 başında dillendirmeye başladı. 2010 yazıyla birlikte daha çok hareket kazandı.

Kimler başlattı?

Aynı zamanda yönetim kurulumuzda olan Murat Muslu var, Murat Zubi var. Şimdi ismini saymayı untabileceğim çok fazla arkadaşımız var. Bunlar Sine-Sen’de örgütlüyken oyuncuların da artık kendilerine ait bir sendikaları olmaları gerektiğine inanmışlar. Bunu 2010 yazıyla birlikte daha fazla insana açtılar ve hummalı bir çalışma başladı ve 29 Kasım 2010’da toplandık. 550 oyuncu katıldı o bulaşmaya. Oyuncular Sendikası’nın girişimcileri oradaki

oyunculara sordular: “Biz böyle bir çalışma yaptık, sendika kuralım mı” diye. Onlar da “Kuralım” dediler. Bu 550 kişinin göstermiş olduğu irade aslında sıfır noktası kabul ettiğimiz bir yerdi. 29 Kasım’dan sonra çok daha hızlı çalışmaya başladık. Önce ofisimizi tuttuk. Bir profesyonel elemanımız vardı zaten istihdam ettiğimiz onunla çalışmaya başladık. Amacımız da 29 Mart 2011’de resmi olarak kurulmaktı. Bunu da gerçekleştirdik. 50 kurucu üyeyle kurulmayı hedefliyorduk, 63 kişi olduk.

Opera ve bale sanatçıları da size üye olabiliyor. Onları dahil etmeye nasıl karar verdiniz?

17 No’lu işkolu oyun, perde ve gösteri sanatları alanını da kapsıyor.

Oyuncular Sendikası, 63 kurucu üye ile “Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası” adıyla 29 Mart 2011’de resmen kuruldu. Şu an üye sayıları 70. Hızla çoğalmayı hedefliyorlar, üye olmak için bekleyen oyuncuların önündeki en büyük engel ise güvencesiz çalışmaları. Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlarını kendileri yaptırmak zorunda oldukları için sendikaya üyelik işlemlerini de yaptıramıyorlar.

1 Mayıs sabahı Şişli’deki Sendika Genel Merkezinde Genel Başkan Mehmet Ali Alabora ile görüşüp kuruluş hikayelerini dinledik. Daha sonra Şişli’den Taksim’e yürürken yol boyunca üye ve henüz üye olamayan destekçileri ile hem örgütlenme süreçleri hem de duygu ve düşünceleri üzerine konuştuk. “Dünya yerinden oynar, oyuncu birlik olsa...” diyerek slogan atan üyelerin yaşadıkları heyecana yakından tanık olduk.

Bizim sendikamızın açılışı da, Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası. Dolayısıyla operacılar da, dansçılar da oyunculardır aslında ve dramatik sanatların içindeki icracılardan bir tanesidir. Dünyadaki birçok örnekte de operacılar ve dansçılar oyuncular sendikasında örgütlüdürler. İngiltere ve Fransa örneğinde böyledir. Zaten en baştan beri dramatik sanatlar içinde yer alan icracıların olmasına karar vermiştik. Yine bu süreç içinde diğer ülkelerin birikiminden de faydalanmak için Fransa Sendikası’nın genel delegesini buraya davet ettik, onunla bir atölye çalışması yaptık. Alman Sendikasıyla video konferans yaptık.

Hedeflerinizden söz eder misiniz?

İlk hedefimizi “Başrol Dayanışmanın” sloganıyla ifade edebiliriz. Hedefimiz doğru bir örgütlenmeyi finansal, hukuki ve organizasyon olarak kurabilmek. Güçlü olabilirsek ondan sonra haklarımız için mücadele etmeye başlayabiliriz. Orta vadede hedeflerimiz, öncelikle sektörde sigortalılığı sağlayabilmek. Bağlı çalışan olarak 4A’lı, sigortalı olmanın ne demek olduğunu sektöre anlatabilmek. Çünkü sektörümüzde böyle bir sorun var. Bağlı çalışanlar olmamıza rağmen sigorta meselesinde öyle muamele görmüyoruz. Kendimizi bağlı



Mehmet Ali Alabora

çalışan olarak tanımlayabilirsek, otomatik olarak haklarımızı, yani haftalık 45 saat, en fazla 66 saat çalışma hakkımızı bunun üzerinden talep etmek mümkün olacaktır. Uzun vadede ise bütün mesleğin itibarını güçlendirecek ve oyuncuların var olma koşullarını sağlayacak bir örgütlenme sağlamak.

Sadece kendi işkolunuzda mı mücadele etmek istiyorsunuz yoksa bütün emek dünyasıyla birlikte bir mücadele mi istiyorsunuz?

Bugün 1 Mayıs’tayız. Bütün emek dünyasıyla birlikte yürüyeceğiz.

Bunun dışında bir işbirliği planınız var mı diğer sendikalarla?

Şu anda herhangi bir konfederasyonla bağlanmaksa sorunuz...

Hayır, diğer sendikalarla işbirliğiniz, ortak çalışmalar, projeler anlamında bir girişiminiz olacak mı?

Tabii ki, birçok sendikayla irtibat kurarak hem onların birikimlerinden faydalanmayı hem de birlikte mücadele edebilmeyi ve daha da önemlisi Türkiye’deki Sendikalar Yasası’nı orta ve uzun vadede değiştirebilmeyi, yasayı daha esnek daha Avrupa standartlarına, ILO Sözleşmelerine uygun bir hale getirebilmek de bizim içinde olacağımız mücadelelerden biri olacak.

Murat Bey, sendikadaki göreviniz nedir? Öğrendiğimize göre süreç sizinle başlamış.

Murat Muslu: Ben şu anda geçici yönetim kurulu üyesiyim, eğitim ve araştırma birimi başkanım. Sendikal örgütlenme anlamında en geç kalmış kesim oyunculardı. Gerçi bizim bir sendikamız vardı, Sinema Emekçileri Sendikası ama orada istediğimiz verimi bir türlü elde edemedik. Oyuncuları oraya çekmek için bazı çalışmalarımız oldu ama örgütlenme bilincinin eksikliğinin yanında oyuncuların büyük bir ço-

gunluğu kendini oraya ait hissetmiyordu. Yani bir aidiyet sorunu vardı. Öte yanda tüzüğünde yazmasına karşın pratik olarak oyuncuların var olduğu alanların tümüne ilişkin bir politikası ya da cümlesi yoktu sendikanın. Kaldı ki, ismiyle de alanını sinema olarak daraltmıştı zaten. Oysa oyuncuların daha kapsayıcı bir yapıya ihtiyacı vardı. Yani seti, stüdyoyu ve sahneyi diğer bir deyişle film, tiyatro, opera, dans ve benzeri alanları kapsayacak, buralarda oyuncular adına yaşanan sorunlara karşı çözüm ve politika üretecek bir yapıya ihtiyaç vardı. Oyuncuların sorunları gün geçtikçe artıyordu çünkü. Çok para kazanıyorlar yanılsamasının ardında bambaşka bir gerçeklik vardı. Bu durum beni bir arayışa itti. Başka bir yol denemeliydik. Bu yol da oyuncular sendikası gibi görünüyordu. Bu konu aslında çeşitli ortamlarda dile getiriliyordu. Ancak konuyla ilgili “yasal olarak mümkün değil, sayımız yetersiz, baraj” ve benzeri gibi ‘şehir efsaneleri’ mevcuttu. Peki o zaman fiilen neden kurmuyoruz ki diye düşündüm. Kaldı ki, sendikayı kurmak için yedi kişi yetiriyordu ve bizim önceliğimiz zaten şimdilik toplu sözleşme değildi. Durumu o sırada çevremde bulunan arkadaşlarıma açtım ve onları ikna ettim. Böy-



Murat Muslu

lelikle bir efsanenin sonuna gelindi, kurulamaz denilen oyuncular sendikası kuruldu. Görüldü ki asıl sorun iradeymiş. O gün ortaya çıkan irade bugün meyvelerini yiyor diyebiliriz sanırım.

Murat Zubi: Geçici yönetim kurulunun genel mali sekreteriyim. Biz bu yola aslında Murat Muslu’nun düşüyle başladık. Ben de onu takip ettim ve Mehmet Ali ile uzun süre konuştuk. Çünkü gerçekten bize yakışacak bir genel başkan olacaktı. İnşallah süreci devam ettiririz, amacımız çoğalmak.

Türkiye’deki sendikal örgütlenmenin durumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

Murat Muslu: Maalesef 12 Eylül’ün yarattığı tahribat devam ediyor ve maalesef işçi hareketi istenilen düzeyde değil. Sendikal hareketin istenilen düzeyde olmamasının bir nedeni de var olan Sendikalar Yasasının anti-demokratik bir yasa olması. Yani insanların örgütlenmesinin önünde engeller olması.

Örneğin Torba Kanun çalışanların, emekçilerin aleyhine birçok madde içeriyor. Bu anlamda savunulacak bir tarafı yok. Ufak tefek bir takım şeylerle emekçileri avutmayı amaçlıyor. Sendikal örgütlenmenin önünün açılması gerekiyor. Her türden sendikal örgütlenmeye izin verilmesi gerekiyor. Örgütlenmeyi tek bir modele, biçime indirgemenin demokratik olduğunu düşünmüyorum. Sendikal eşitlik ve çoğulculuğun sağlanması gerekiyor. Ancak bu sağlandığı takdirde sağlıklı örgütlenmeler ortaya çıkabilir. Şu an var olan Sendikalar Yasası işkolu esasına dayalı, işkolu esasına dayalı bir sendikal kanun bazı alanlar için ideal görünebilir belki ama özellikle bizim alanımız için ideal olduğunu söyleyemeyiz. Bizim alanımızın kendine özgü bazı durumları var. Bunları işkolu sendikacılığının içinde eritemeyiz. O yüzden meslek ve



Janset Paçal

işyeri sendikasının, aslında örgütlenmenin önündeki tüm barajların kalkması lazım. İşkolu sendikacılığı da bu anlamda bir barajdır. Şu anki var olan Sendikalar Kanununa göre bir işçi sendikası olarak kurulduk. Ama yasalar değiştiği noktada meslek sendikasına dönüşmek istiyoruz. Bu kötü bir şey değildir. Mesela Türkiye Öğretmenler Sendikası vardır. Türkiye sendika tarihinde altın bir sayfadır. Yani önemli olan hangi sendikal biçimi kullandığınız değil onu nasıl kullandığınızdır. Oyuncuların bu tür örgütlenmelerde daha çok yer alması hatta liderlik vasfında olmalarını isterim.

Janset Paçal: Bu süreçte güzel şeyler oldu. İnsanın olduğu yerde her türlü şey oluyor sonuçta. Ama maksat burada çalışma şartlarını herkes için aynı boyutlara getirmek olduğu için herkes bir noktada uzlaşma yoluna gitmeyi tercih etti. Biz ofisi tuttuğumuz aşamada da çok eğlendik. Çünkü bu çok uzun zamandır beklediğimiz bir şeydi. Gerçekleştiği için hem heyecanlıyız hem mutluyuz. Birlik ve beraberlik hissi güzel. Sonuçta tek başınıza bu fikirde olmadığınızı biliyorsunuz. Birçok insanın sizinle aynı fikirde olduğunu ve sizinle beraber hareket etmeye hazır olduğunu biliyorsunuz.

Setlerde yaşadığınız sıkıntılar nelerdir?

Çalışma şartlarının düzensizliği. Sabah 8'de sete giriyorsunuz ne zaman çıkacağınızı bilmiyorsunuz. Biz insanları sette kaybettik. Bunun şakası yok, insanlar öldü. Yoruldu, hastalandı değil, öldü. Dolayısıyla bizim hem onlara hem kendimize sahip çıkmamız gerekiyor. Çünkü biz eğlence sektörünün işçileriyiz. Böyle bir şey dünya üzerinde duyulmadı artık kendimizi toparlamamız gerekiyor. Bunu yapacak olan da bizleriz o yüzden harekete geçtik.

Set işçileri neden sizde örgütlenemiyor?

Set işçileri Sine-Sen'de, kamera önü de oyuncular sendikasında kardeş kardeş götüreceğiz.

Şebnem Sönmez: Bu artık koşulların dayattığı son noktada kaçınılmaz olan bir örgütlenme bizim mesleğimiz açısından. O kadar fazla baskılamaya başladı ki olumsuz koşullar, oyuncular bir araya geldi sonunda. Ve bir araya gelemeyeceğimize dair olumsuz inanç bu günlerde tam tersine bir inanç döndü. Oyuncular bir araya gelir ve haklarını savunur oldu. Bu çok önemli bir dalgadır. Çünkü Türkiye'de ilk kez Oyuncular Sendikası kuruldu. Bu kuruluşun içinde bulunmak çok büyük gurur ve sorumluluk veriyor. Bu sorumluluğun içinde arkadaşlarımla beraber geçici yönetim kurulunun genel sekreterliği görevi bana düştü. Çok sağlam, emin, kararlı adımlarla, bilinçli ve çağın bütün gereklerine uygun bir şekilde ilerleyen bir sendika olarak yoluna devam ediyor. Yüz kişiye yakın bir çalışma grubumuz var aktif olarak çalışan. Ama biz bunlara gönüllü sorumlu diyoruz çünkü her oyuncu kendi mesleğine bir yapı taşı daha eklemek üzere gönüllü olarak yaptığını düşünüyor. Bunun için çok memnunuz. Bizim bir yaş küçüklerden itibaren geriye

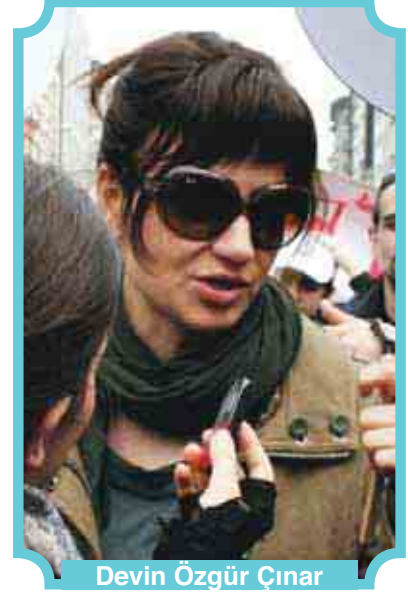
doğru borcumuz var. Bu sendika bunları ödeyecek umarım.

Bu sürece olumsuz bakanlar ya da sizi engellemeye çalışanlar oldu mu?

Asla olmadı. Ama ileride genel kurulumuzu gerçekleştirdiğimizde asıl adımlar başlayacak. O zaman göreceğiz kuvvetimizi ve karşımızda olanları. Ama kuruluşumuza herkes, sektör destek oldu. Hatta kamu da destek oldu. Çünkü bu alanda mesleğimiz açısından muhatap bulamadıklarını söylediler. Girişimken görüştüğümüz Ankara'daki SGK, Kültür Bakanlığı, ÇSGB, Mesleki Yeterlilik Kurumu ve ILO ile yaptığımız görüşmelerde onlar da rahatladı çünkü muhatap bulamadıklarını ifade ettiler. Biz uzun süre bizim hazırlıkta olmamız nedeniyle basına kapalıydık. Hiçbir zaman basına deklarasyonda bulunmayacağımızı konuştuk ve kararlaştırdık. Her ay bir bültenimiz çıkacak. İlk basın açıklamamızı da 1 Mayıs'ta size yapmaktan da gurur duyuyorum açıkçası.

Tuba Erdem: Sendikada kurumsal ilişkiler birimi başkanıyım. Aynı zamanda oyuncu ve dublaj yönetmeniyim. Artık örgütlenmenin gerektiği herkesin içinde yaşadığı ve hissettiği bir durumdu. Bu durumda örgütlenme işini harekete geçiren arkadaşlarla beraber tiyatro yapıyorduk. Zaten aynı camianın içindeyiz. Bu arada gönüllü olarak çalışıp çalışmayacağımızı sordular bize. Büyük bir keyifle kabul ettik. O günden bugüne de her türlü işi yaparak geldik bugünlere. Bir de fahri üyelerimiz var. Sektörümüzün önde gelen emekli olmuş isimleri sendikamıza üye olabiliyorlar. Seçme ve seçilme hakları yok ama sendikamız her zaman her şartta onları korumakla görevli.

Devin Özgür Çınar: Sendikanın yönetim kurulu üyesiyim. Çok geç kalınmış bir şey oyuncuların sendikasının olmaması. Çok güzel bir şey böyle bir tecrübe yaşamak. Aslından bizim alanımızın da çok dışında bir



Devin Özgür Çınar

şey ama bir anda içine girdik. Seçimler oldu, geçici yönetim kurulu seçildi. Ofisin tutulması, tüzük oluşturmak, insanların giderek fazlalaşması, şu anda burada olmamıza gerçekten inanamıyorum. Özellikle 1 Mayıs'ta bütün işçilerle beraber yürümek çok güzel bir şey.

Setlerde ne tür sıkıntılar yaşıyorsunuz?

Setlerde hiçbir çalışma prensibi yok. Yetiştirilmeye çalışılan 100-120 dakikalık diziler var ama aslında az süreli de olsa fark etmiyor çünkü bu konuda daha önce bir şey geliştirilmemiş. Sabah gidiyorsunuz, kaç saat çalışacağınız belli değil. Ne zaman yemek yiyeceğiniz belli değil. Hiçbir güvenceniz yok, başınıza bir kaza gelse sizi güvence altına alacak hiçbir kurum yok. Yıllardır benim kendi başıma düşündüğüm bile vardır "Allah'ım bir sendika kursam" diye. Böyle bir oluşum olunca hemen çok yürekte katıldım. Çünkü muhtakak bir düzenleme yapılması gerekiyor. Dışarıdan görüldüğü gibi değil hiçbir şey. Sonuçta orada insan gibi şartlarda çalışma hakkımızı alabilmek çok önemli. Aslında yaptığımız zor bir iş olmasına rağmen bir takım argümanlarla geçiştiriliyor. Dizilerde oyuncular çok fazla para kazanıyor

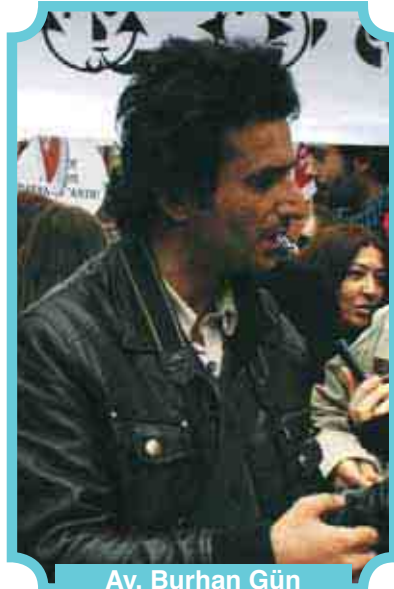
filan diye. Onun için çoktan zamanı gelmişti böyle bir oluşumun.

Şan Bingöl: Oyuncuyum. Sendikada iletişim biriminde çalışıyorum. Her zaman olması gereken haklarımızı ve standartlarımızın olması gerektiğini hep konuşuyorduk arkadaşlarımızla, meslektaşlarımızla birlikte. Ben de bu süreçte dahil olmak istedim ve oldum. Sonra Mehmet Ali beyle çalışmaya başladık. Süreç hızla ilerliyor.

Avukat Burhan Gün: Geçici yönetim kurulu üyesiyim. Sendikanın kurucularındanım. Sektör çok fazla hazırды sendikalaşmaya. Genelde sendikaların yerini meslek birlikleri ve dernekler almışlardı. Sadece Sine-Sen vardı. Fakat Sine-Sen'in çok geniş bir yelpazede temsiliyeti bulunuyordu. Fakat şimdi her alan kendini sendikal anlamda örgütlemeye ve mücadelesini oradan sürdürmeye karar verdi. Çünkü sektör büyüdü, sorunlar karmaşılaştı. Bu nedenle de tam zamanıydı böyle bir süreç girmenin. Biz de onu başlattık.

Yasal bir zorluk yaşadınız mı bu süreçte?

Hayır. Mevzuat meslek sendikalarına izin vermiyor ama biz işkolu üzerinden kurduk. 17. İşkolunda,



Av. Burhan Gün

Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda. Yasadaki "Sahne, perde ve benzeri gösteri sanatları" cümlesinden hareketle biz de "Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası"nı bir alan sendikası gibi tasarladık. Ama öncelikle oyuncuların ve dramatik aksiyon içinde yer alan bütün performans sanatçıların yer alacağı bir model olacak. Oyuncular, dansçı, dublaj sanatçısı gibi bu alanda yer alan bütün arkadaşları bizim çatımız altında birleştirmeye çalışacağız. Şu an 70'i buldu üye sayımız, kurucular artı üyeler. Bu ilk genel kurula kadar 500 hedefleniyor.

İlk genel kurulunuz ne zaman?

Ağustos ayı içinde olacak. Ondan sonra gerçek yönetim kurulumuza devredeceğiz.

Sendikalar Kanunu ve Türkiye'deki sendikal örgütlenmeyi nasıl değerlendiriyorsunuz?

Sendikalar Kanunu örgütlenme önünde çok büyük bir engel çünkü çok fazla yasal zorunluluklar var. Mesela fiilen çalışmanız gerekiyor, bir an işsiz kaldığınızda düşüyor. Kurucu ve yönetim kurulu üyelerinde fazla nitelik arıyorlar. Onun dışında sadece fiilen çalışanlar ve SSK'lı 4A'lılar sendika kurabildikleri için bunlar da sıkıntı. Bizim sektörümüze uymayan durumlar var. Bağ-Kur'luların da sendikalaşmasının önündeki engeller kalkmalı. Memur, işçi sendikası ayrımı ortadan kalkmalı. ILO sözleşmeleri 87 ve 98 nolu sözleşme yükümlülüklerini Türkiye'nin yerine getirmesi lazım. Her türlü sendikalaşmanın önünün açılması gerekiyor. Bunların önünde çok fazla engel var. Toplu iş sözleşmesi barajının yüzde 10'dan yüzde 1'e indirilmesi gerekiyor. Bütün bunlar değişmesi gereken taraflar. İçimizde çalışacağız ilk fırsatta Sendikalar Yasası ile ilgili bir önerimiz olacak.

Uluslararası üst kuruluşlara üyelik düşünüyor musunuz?

FIA'ya (Uluslararası Aktörler Federasyonu) üye olacağız. Zaten biz kurulmadan Fransız Oyuncular Sendikası'yla, Alman Oyuncular Sendikası'yla ve diğerleriyle birebir iletişime geçtik ve onlarla beraber ortak toplantılar yaptık. Onlar biz daha kurulmadan bizi FIA'ya üyeliği teklif ettiler. Diğer bütün şemsiye örgütlere de davet ettiler bizi. Ama bizim tek alanımız sinema ve oyuncular ya da tiyatro oyuncuları özelinde bir örgütlenme modeli olacak. Bizim için temel şey mesleğimizin sorunları. Ama bu demek değil ki siyaset olmayacak tabi ki olur ancak öncelik mesleğimiz, sendikanın oturması, çalışma koşullarının düzelmesi için mücadele edilmesi.

Sadece kendi mesleğinizin sorunları mı genel olarak emeğin sorunları mı çalışma alanınıza girecek?

Sorunlar iç içe zaten. Emeğin sorunu ile set çalışanının ve oyuncunun sorunu aynı. İkisi bir bütün olarak gidiyor. O tarz bir ayrım yok ama önceliğimiz bizim için mesleği örgütleyebilmek.

Set işçileri size üye olamıyor. Onları neden dahil etmediniz?

Dünyadaki modellerde böyle. Hepsi incelendi. Set arkası çalışanları ayrı bir sendikada set önündekiler ayrı bir sendikada örgütlü. Kamera önü ve arkası diye ayrılmış. Örneğin İtalya'da kamera arkası çalışanları o kadar iyi örgütlü ki, kamera önündekiler o kadar iyi örgütlenememiş orada mesela. Birbiriyle çok ayrı sorunları var. İdeal olanı bunların ileride bir federatif yapıya dönüşmesi. Çünkü sorunlar ayrı ve sektör büyüyor bir yandan da. Dolayısıyla ayrılmak zorunda.

Sennur Nogaylar: Oyuncuyum, henüz üye değilim sendikaya. İş güvencesi için, çalışma şartlarının dü-

zeldilmesi için destekliyorum. Çünkü sendika özgürlüktür. Bu oluşumdan geç haberim oldu. Hiçbir işçi gurbu tek başına kurtuluşunu sağlayamaz. Bütün işçiler birleşirse ancak bir şeyler yapılabilir. Bu sendikanın da bütün işçiler birleşin mantığıyla hareket ettiğine inandığım için açıklas. Eğer demiryolu işçileri kurtulmazsa, ben de kurtulmam ya da benim kurtulmamın anlamı olmaz. Dolayısıyla bu bir işçi hareketi. Yani ben öyle düşünüyorum ve buradaki insanların da öyle düşündüğünü düşünüyorum. Onun için de buraya üye olmayı düşünüyorum.

Aslı Şahin: Oyuncuyum. Sendika kurucularından ve aynı zamanda geçici yönetim kurulu üyesiyim. Uluslararası ilişkilerden sorumluyum.

Sine-Sen'de miydiniz daha önce?

Evet. Biliyorsunuz sette ölümler oldu. O dönemde de orada çok aktiftim ama bir noktada tıkanıp onlar genel kurul sürecinden sonra. Fakat biz bu toplantılarımıza devam ettik oyuncular olarak ve ne yapabileceğimizi hep araştırdık. Sendikanın sadece sokakta bağırarak değil gerçekten bir şeyler yapmak zorunda olduğunun bilinciyle hareket ederek ve gerçekten kanayan yaralarımız olduğunu düşünerek böyle bir harekete başladık.

Uluslararası çalışmalarınızdan söz eder misiniz?

Uluslararası düzeyde genel olarak şunu araştırdık. Bir sendika kimle nasıl bağlantı kurar, oradaki sektör sorunları neler, bunları nasıl çözüyorlar, bize ne öneriyorlar ve benzeri oldukça detaylı konularda bilgi aldık. Sırf onlara gönderdiğimiz sorular 50 civarıydı zaten. Yurt dışındaki bizim kurulacağımız duyulunca oradan bize görüşme teklifleri geldi. Mesela Avusturya Oyuncular Sendikası başkanı bir iş için İstanbul'a gelmiş ve bize ulaştı. Onlardan çok büyük destekler aldık. Yine İsrail'den



Aslı Şahin

film festivaline gelen birisi de bizi duymuş, çok heyecanlanmış o da bizi görmeye geldi. Yani insanlar bizi duydular ve destek olmak için iletişime geçtiler. Fransa'dan gelen genel sekreter bizi yurt dışında duyurdu, bizim için yazışmalar yaptı. Amerika'daki sendikadan aynı şekilde destek aldık. Sektörde dipte olduğumuzu düşünüyoruz zaten, umarım bu kötü gidişe dur deme zamanıdır, sıçrama yapma zamanıdır, yapacağız. Ama herkesle barış içindeyiz bunu da söyleyelim.

Bülent Emrah Parlak: Sendikalı olmak istiyoruz lakin sosyal güvenlik kanununda sıkıntılar olduğu için, Bağ-Kur'lu olduğumuz için bir tiyatrodaki ya da bir oyuncunun çalışabileceği herhangi bir kurumda sigortalı olarak gösterilemediğimiz için, göstermedikleri için bireysel olarak isteğe bağlı Bağ-Kur'lu oluyoruz. Fakat sigortaya geçtiğimiz takdirde sendikalı olabiliyoruz.

Kendi sosyal güvencenizi kendiniz sağlamak zorundasınız.

Evet aynen öyle. Sigortaya geçtikten sonra sendika üyesi olabileceğim. Bu konularda çok sıkıntı var kanunlarda.

Sendikanız bu konuda çalışıyormuş zaten.

Evet. Şu an öncelikli olarak sendikada bunlarla ilgileniyorlar. Sendikanın birinci koşullarından biri bu. Bunlar halledildiği zaman bizim için çok daha güvenceli olacak her şey.

Sizin önceliğiniz oyuncular mı olacak yoksa bütün emek dünyasını içine alan çalışmalar yapmak istiyor musunuz?

Bütün emek kitlelerine, emekçilere onların yanında olduğumuzu, onların bir parçası olduğumuzu söylemek istiyoruz. Zaten hem biz hem de setteki arkadaşlar birer işçiyiz.

Tekel eyleminde de sizin destek vermek için gelmişsiniz.

Evet. Onlara ve tüm işçilere buradan selam gönderiyorum. Zafer direnen emekçinin olacak. Her zaman onların yanındayız, destekçiyiz. Onlar meydana indilerse mutlaka bir sorun, sıkıntı vardır. Bu sorunların çözülememesi ayıptır. Bu sorunların çözülmesi için her zaman onların yanında ve dayanışma içinde olacağız.



2010 Yılında Sosyal Güvenlik Kurumu'na Genel Bütçeden Yapılan Aktarmalar 55 Milyarı Aştı

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasının uygulandığı ikinci yılda Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelirlerinde kısmi artış sağlanmışsa da, Genel Bütçeden yapılan transferler artmaya devam etmiştir.

2009 yılında yayımladığımız raporda, yaşanan ekonomik krizin, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun aktif-pasif oranını ve buna bağlı olarak gelirlerini olumsuz olarak etkilemiş olduğu belirtilmişti. Raporda ayrıca, Kurumun açıklarının, beklentileri büyük oranda aşarak 28 milyar 703 milyon lira olarak gerçekleştiği ve Genel Bütçeden yapılan transferler ise yüzde 50,2 oranında artışla 52 milyar 600 milyon liraya ulaştığı da dile getirilmişti.

2010 yılında dünya ve ülkemiz ekonomisinde kısmi de olsa yaşanan olumlu gelişmeler, Kurumun aktif-pasif oranı ile gelirlerine de yansımıştır.

Nitekim 2007 yılında istihdam edilen nüfus, önceki yıla oranla yüzde 1,5 oranında artışla 20 milyon 738 bine ulaşmışken, 2009 yılında istihdamdaki artış önemli ölçüde düşmüş, yüzde 0,4 olarak gerçekleşmiş ve istihdam edilen nüfus 21 milyon 277 bin düzeyinde kalmıştır. İstihdamdaki bu olumsuz gelişme 2009 yılında işsizlik oranını yüzde 14'e yükseltmiştir. Ancak olumlu gelişmelerin de etkisi ile 2010 yılında istihdam edilen nüfus 2009 yılına oranla yüzde 6,19 oranında artarak 22 milyon 594 bin olarak gerçekleşmiştir.

2007, 2009 ve 2010 yıllarında işgücü piyasasındaki gelişmeler Kuruma da yansımıştır. Kurumun aktif sigortalı sayısı 2007 yılında yüzde 4,5 oranında artışla 14 milyon 763 bin 075, aktif-pasif oranı 1,95 olarak gerçekleşmişken, 2008 yılında yüzde 1,9 oranında artan aktif sigortalı sayısı, 2009 yılında artış oranı yüzde 0,4'e düşerek, zorunlu sigortalı sayısı 15 milyon 090 bin 725 düzeyinde kalmış, aktif-pasif oranı ise 2007 yılına göre 9,6 oranında düşerek 1,78 seviyesine inmiştir.

Kurumun, aktif sigortalı sayısındaki gelişmeler doğru orantılı olarak gelirlerine de yansımıştır. 2007 yılında prim gelirleri yüzde 5,8 oranında artışla 44 milyar 52 milyon lira, toplam gelirleri yüzde 5,7 oranında artışla 56 milyar 875 milyon lira, açıkları ise sağlık hizmetlerinin piyasadan satın alınması nedeniyle yüzde 38,8 oranında artarak 25 milyar 41 milyon lira olarak gerçekleşmiştir.

2009 yılında prim gelirleri ancak yüzde 0,1 oranında artışla 54 milyar 579 milyon lira, toplam gelirleri ise, yüzde 16,1 artışla 78 milyar 73 milyon lira olarak gerçekleşmiş, açıkları yüzde 10,8 oranında artarak 28 milyar 703 liraya yükselmiştir.

2010 yılında işgücü piyasasında meydana gelen olumlu gelişmelere bağlı olarak istihdam edilen nüfusta meydana gelen artış, kurumun aktif sigortalı sayısının yüzde 6,6 oranında artmasına olanak sağlamıştır. Aktif sigortalı sayısı 16 milyon 088 bin 757'ye yükselmiştir. Aktif-pasif oranı ise önceki yıla oranla yüzde 2,8 artışla 1,83 olarak gerçekleşmiştir. Aktif sigortalı sayısındaki ve aktif-pasif oranındaki artış prim gelirlerini de olumlu etkilemiştir. 2010 yılında kurumun prim gelirleri yüzde 22,3 oranında artarak, 66 milyar 763 milyon liraya, toplam geliri yüzde 21,3 artışla 94 milyar 679 milyon liraya ulaşmış, açıkları ise önceki yıla oranla yüzde 7,4 oranında düşerek 26 milyar 724 lira olarak gerçekleşmiştir.

2010 yılında Kurum gelirlerinde oluşan artışın sosyal güvenlik sisteminde reform adı altında yapılan düzenlemelere bağlanarak, Kurumun finansman dengesinin yapısal olarak düzeltilmekte olduğunu ileri sürmek mümkün görülmemektedir.

Hiç kuşkusuz Kurumun önceki yıla oranla aktif sigortalı sayısının artması ve buna bağlı olarak aktif-pasif seviyesinin az da olsa yükselişe geçmesi prim gelirlerinin artışına olanak sağlamıştır. Ancak Kurumun yıllar ve aylar itibarıyla prim gelirlerindeki artışlarla, tahsilatı incelendiğinde, 2009 yılına ait olup bu yıl içinde tahsil edilemeyen prim gelirlerinin, 2010 yılında tahsil edildiği görülmektedir. Bu durum 2010 yılında prim gelirlerinde meydana gelen artıştaki büyük payın, yapısal düzenlemelerin sağladığı iyileşmeye bağlı olmaktan çok, personelin prim tahsilatındaki başarısına bağlı olduğunu göstermektedir. 2010 yılı prim gelirlerinin aylar itibarıyla artış oranları da bu görüşü doğrulamaktadır. Nitekim, 2010 yılı Nisan ayı hariç Şubat ile Kasım dahil 8 ayda aylık prim gelirlerindeki ortalama artış oranı yüzde 2,1 iken, Nisan ayında prim geliri önceki aya oranla yüzde 10,6 oranında düşmüş, Mart ayında ortalama artışın çok üstünde yüzde 14,2 Aralık ayında ise yüzde 16 oranında artmıştır.



Bu hususu doğrulayan diğer bir husus da kayıt dışı istihdamın yıllar itibariyle gösterdiği değişimdir. Her ne kadar kayıt dışı istihdam oranı 2007 yılında yüzde 45,4 iken, 2009 da yüzde 43,8'e, 2010 yılında ise 43,3 düştüğü görülmekteyse aslında bu oranlar kayıt dışı istihdamdaki olumsuzluğun düzelmeden devam ettiğini göstermektedir.

Nitekim işgücüne katılım oranı arttıkça kayıtdışı istihdamın sayısı da artmıştır. 2007 yılında 9 milyon 423 bin olan kayıt dışı istihdam, 2008 yılında 9 milyon 220 bine düşmüştü de, 2009 yılında 9 milyon 328 bine, 2010 yılında da 9 milyon 772 bine yükselmiştir. Kayıt dışı istihdam nedeniyle 2010 yılında asgari kazanç üzerinden Kurumun prim kaybı, 9 milyar 300 milyon lira olarak hesaplanmaktadır.

İşsizlik oranının yüzde 10'un, genç işsiz oranının ise yüzde 21,7'nin üzerinde olduğu, kayıt dışı istihdamın yüzde 43,5 düzeyinde devam ettiği dikkate alındığında, Kurumun yapısal olarak finansman açığının düzeltilmekte olduğunun ileri sürülmesi olanaklı görülmektedir.

Kurumun yıllar itibariyle giderlerindeki artış aynı seviyelerde gerçekleşmiştir. 2007 yılında yüzde 14 oranında artan toplam gideri 81 milyar 915 milyon lira, 2008 yılında yüzde 13,7 oranında artışla 93 milyar 159 milyon lira, 2009 yılında yüzde 14,6 oranında artışla 206 milyar 775 lira olarak gerçekleştirilmiştir. 2010 yılında ise yüzde 13,7 oranında artışla 121 milyar 403 milyon liraya yükseltilmiştir.

Kurumun 2007 yılı dahil sonraki yıllarda giderlerindeki artış oranının ortalama yıllık yüzde 14 oranında gerçekleşmesine karşın, açıklarının yıllar itibariyle çok farklı değişim göstermesi, yıllık toplam gelirlerindeki değişim oranlarına bağlıdır. Genel Bütçeden yapılan transferler de toplam gelirlerdeki bu değişim oranlarına göre artış göstermektedir.

Kurumun 2007 yılında açığı yüzde 38,8 oranında artarak 25 milyar 40 milyon lira olarak gerçekleşmiş, aynı yıl Genel Bütçeden yapılan transfer de yüzde 44,4 oranında artarak 33 milyar 60 milyon liraya ulaşmıştır. 2008 yılında yüzde 3,4 oranında artan açık 25 milyar 902 milyon lira, Genel Bütçeden yapılan transfer ise yüzde 5,9 artarak 35 milyar 16 milyon lira olarak gerçekleşmiştir.

2009 yılında prim gelirlerinde artış olmaması, Kurumun toplam gelirlerini düşürmüştür. Gelirdeki düşüşe bağlı olarak açıkların yüzde 10,8 oranında artarak 28 milyar 703 milyon liraya yükselmesi, Genel Bütçeden yapılan transfer tutarının da yüzde 50,2 oranında artarak 52 milyar 600 milyon liraya ulaşmasına neden olmuştur.

2010 yılında Kurumun prim gelirlerinin yüzde 22,3 oranında artmasına, açıklarının önceki yıla oranla yüzde 7,4 oranında düşerek 26 milyar 714 milyon lira olarak gerçekleşmesine karşın, Genel Bütçeden yapılan transfer tutarı yüzde 5 oranında artarak 55 milyar 244 milyon liraya yükselmiştir. Yapılan transferin artarak devam etmesi Kurumun finansman sorununun devam ettiğinin belirgin göstergesidir. Ancak 2010 yılında prim gelirlerinde meydana gelen artışın Genel Bütçeden yapılan transferlerin artış hızını düşürdüğü söylenebilir. Bu görüşün doğrulanması, 2011 yılında meydana gelecek gelişmelere bağlı olacaktır.

Aslında 2005 yılından itibaren kurumun gelir-gider dengesindeki olumsuz gelişmelerin iki temel nedeni açık olarak görülmektedir. Bunlardan öncelikli ve başta olanı yapısal hale dönüşmüş olan işsizliğin, özellikle genç nüfustaki işsizlik oranındaki artışın ve ortalama yüzde 45 düzeyinde devam eden kayıtdışı istihdamın, Kurumun aktif-pasif oranını 1,83'e düşürmesidir. Diğerisi ise Kurum hastanelerinin Sağlık Bakanlığına devredilmesinden sonra, Kurumun sağlık hizmetlerinin üretim maliyetlerini kontrol etmekten yoksun kalması, piyasa da oluşan maliyetten sağlık hizmetlerini satın almak zorunda kalmasıdır.

Nitekim Kurumun 2005 yılından itibaren sağlık harcamaları giderek artmıştır. 2007 yılında 19 milyar 984 milyon lira olan sağlık harcaması, 2008 yılında yüzde 26,8 oranında artışla 25 milyar 346 milyon liraya, 2009 yılında yüzde 13,7 oranında artışla 28 milyar 811 milyon liraya 2010 yılında ise yüzde 11,4 oranında artışla 32 milyar 80 milyon liraya yükselmiştir. 2010 yılı sağlık harcamaları içinde Aralık 2011 ayına kadar Kuruma intikal etmemiş faturalar ile Kuruma verildiği halde ödenmemiş faturalar yer almamaktadır. Bu faturalarla birlikte Kurumun 2010 yılı sağlık harcamalarının 33 milyarı aşacağı beklenmektedir.

2010 yılında, sağlık harcamalarındaki artış oranı önceki yıllara oranla kısmen düşme göstermesi, Kurumun özel hastaneleri sınıflandırarak sigortalı hastalardan yaptıkları tedavi maliyetinin, bulunduğu sınıfa göre yüzden 30 ila 70'ini alması ile ayaktan muayenelerde alınan katılım tutarlarının yükseltilmesidir. 2011 yılı Sağlık Uygulama Tebliği ile bazı ilaçların listeden çıkartılması, bazı sağlık hizmetlerinin miktar ve süresinin azaltılması da sağlık harcamalarının düşmesine katkı sağlamıştır.

Aynı yıllarda Kurumun emekli aylığı ödemelerindeki artış birbirine yakın oranlarda gerçekleşmiştir. 2007 yılında önceki yıla oranla yüzde 17,7 oranında artışla 29 milyar 410 milyon lira olarak gerçekleşen emekli aylığı ödemesi, 2008 yılında yüzde 13,9 ora-



nında artışla 33 milyar 508 milyon liraya, 2009 yılında yüzde 15,8 oranında artışla 38 milyar 800 milyon liraya, 2010 yılında ise yüzde 17,1 oranında artışla 45 milyar 455 milyon liraya yükselmiştir.

Kurumun emekli aylığı ödemelerindeki artışın yıllar itibariyle birbirlerine yakın oranlarda gerçekleşmesi, yıllar itibariyle aylık, gelir bağlanan sigortalıların sayısındaki artış oranının yaklaşık aynı seviyeyi korumasına bağlı bulunmaktadır.

Nitekim 2007 yılında gelir aylık bağlanan sigortalıların sayısı yüzde 4,7 oranında artarak 7 milyon 589 bin 715'e, 2008 yılında yüzde 6 oranında artarak 8 milyon 045 bin 815'e, 2009 yılında yüzde 5,5 oranında artarak 8 milyon 488 bin 856'ya, 2010 yılında ise yüzde 3,7 oranında artarak 8 milyon 806 bin 265'e yükselmiştir.

Gelir ve aylık bağlanan sigortalıların yıllar itibariyle artış oranı yüzde 4 seviyesini korurken, 2008 ve 2009 yıllarında artış oranının bu seviyenin üstüne çıkmasının nedeni, Ekim 2008 aybaşı itibariyle yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasının gelir ve aylıkların daha düşük hesaplanmasını öngörmesidir. Nitekim 2008 ve 2009 yılında emekliliği hak etmiş sigortalıların tamamına yakınının emekliye ayrılması, 2010 yılında ise sadece bu yılda emekliliği hak etmiş olanların emekliye ayrılmaları artış oranını yüzde 3,7'ye düşürmüştür. Kurumun yıllar itibariyle emekli aylığı ödemelerindeki artış oranının, gelir-aylıklara yapılan artış oranının üstünde olması ise, gelir-aylık bağlanan emekli sigortalı sayısındaki artıştan kaynaklanmaktadır.

2007 yılında işçi statüsündeki sigortalıların asgari aylıkları ortalama yüzde 10,4 artışla 575 lira, azami emekli aylığı yüzde 9,3 artışla 1030 lira, kendi adına bağımsız çalışanların asgari aylıkları yüzde 8,9 oranında artışla 407 lira, azami aylıkları yüzde 9 artışla 1.265 lira, kamu görevlilerinin ise asgari aylıkları yüzde 11 artışla 699 lira, azami aylıkları yüzde 8,6 artışla 3.215 lira seviyelerinde gerçekleşmiştir.

2008 ve 2009 yıllarında da emekli aylıklarındaki farklılık devam etmiştir.

2010 yılında işçi statüsündeki sigortalıların asgari aylıkları yüzde 13,8 artışla 692 lira, azami aylıkları yüzde 9,3 artışla 1.191 lira, kendi adına bağımsız çalışan sigortalıların asgari aylıkları yüzde 16,8 oranında artışla 550 lira, azami aylıkları yüzde 8,4 oranında artışla 1585 lira, kamu görevlilerinin ise asgari aylıkları yüzde 6,6 artışla 864 lira, azami aylıkları yüzde 6,4 artarak 3.968 lira seviyesinde gerçekleşmiştir.

Reform adı altında yapılan düzenlemeler, emekli aylıkları arasında birliktelik sağlamadığı gibi, işçiler ile kendi adına bağımsız çalışanların emeklilerinin, dul ve yetimlerinin yüzde 80'ninin TÜRK-İŞ'in verilerine göre açlık sınırının altında bırakmıştır. Oysa ki sosyal güvenlik sistemimizde reform yapılması için gösterilen gerekçelerden önde gelenini, önceki sistemin gelir dağılımını bozduğu, yoksulu korumadığı söylemi oluşturmuştur. Görülüyor ki yeniden yapılandırılan sistem yoksulu kuruması bir yana yoksul üretir yapıya dönüşmüştür.

Sosyal güvenlik sistemimizde reform adı altında yapılan düzenlemelerin gerekçelerinden bir diğerini de, sistemin tüm nüfusa sosyal koruma sağlayacak şekilde kapsamını genişletmek oluşturmuştur. Ancak reformun dördüncü ayağını oluşturan ve sistemin kapsam sorununu çözecek olan sosyal yardım sisteminin kurulmasına olanak sağlayacak yasal düzenleme bugüne kadar yapılmamıştır.

2007, 2008 yıllarında sosyal güvenlik kapsamı dışında kalan nüfusun oranı yüzde 20'den kısmi düzeltme ile 2009 yılında yüzde 19,0'a, 2010 yılında ise yüzde 17'ye düşmüştür. Ancak hala 13 milyon civarındaki vatandaşımız sosyal güvenlik hakkından yoksundur.

Nitekim 2022 sayılı Yasa kapsamında yaşlı, muhtaç ve özürlü aylığı alanların sayısı 2007 yılında 1 milyon 244 bin 174 iken, 2008 yılında yüzde 23,3 oranında artışla 1 milyon 026 bin 174'e, 2009 yılında yüzde 24,2 oranında artışla 1 milyon 321 bin 323'e, 2010 yılında ise yüzde 3,2 oranında artarak 1 milyon 363 bin 670'e yükselmiştir.

Oysa ki Ocak 2011 aybaşı itibariyle yeşil kart alanların sayısı 9 milyon 335 bin 185'tir. 2009 verilerine göre yoksul nüfusun genel nüfusa oranı 18,1'dir. Başka bir ifadeyle 12 milyon 751 bin kişi yoksuldur. Resmi olmayan verilere göre bu oran çok daha yüksektir ve sosyal korumadan yoksundur.

Sosyal güvenlik sistemimizde yapılan reformun gerekçelerinden bir başkasını ise çalışanların yükümlülükleri ve hakları arasındaki farklılıkları gidermek birliktelik oluşturmuştur.

Ancak bu amaçla yapılan yasal düzenlemeler sadece aylıkların düşük hesaplanmasında birliktelik sağlamıştır. Kamu görevlileri ile işçilere, kendi adına bağımsız çalışanlara bağlanan emekli aylıkları arasındaki fark çalışanları huzursuz edecek düzeyde devam etmektedir. En düşük kamu görevlisi aylığı 2010 yılı sonu itibariyle 864 lira iken, işçilerin en düşük aylığı 692 lira, kendi adına bağımsız çalışanları en düşük aylığı 595 liradır.



İş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü yüzde on ve üzerinde kaybeden işçilere ve kendi adına bağımsız çalışanlara sakatlık oranları kadar gelir bağlanmakta iken vazife malulü kamu görevlilerine tam aylık bağlanmaktadır.

İşçi ve kendi adına bağımsız çalışan sigortalıların prime esas kazançlarına üst sınır konarak, bağlanacak emekli aylıklarına üst sınır getirilmişken, kamu görevlilerinin prime esas kazançlarına üst sınır konmayarak, kazançlarına uygun emekli aylığı bağlanmasına olanak sağlanmıştır.

İşçilerin malullük aylığı bağlama oranı yaşlılık aylığı için öngörülen 7000 gün prim ödeme gün sayısına oranlanarak hesaplanırken, kamu görevlilerinin ve kendi adına bağımsız çalışanların malullük aylığı bağlama oranını 9000 gün prim ödeme gün sayısına göre hesaplanmaktadır.

Reform adı altında yapılan yasal düzenlemeler birlikteliği sağlaması şöyle dursun aynı statüde çalışan işçilerin hakları ve yükümlülükleri arasında da yeni farklılıklar getirmiştir.

Kamuda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmeleri askıdayken çalışmadıkları sürelerde genel sağlık sigortası primlerini işverenleri öderken, özel sektörde çalışan işçilerin kendileri ödeyecektir.

Kamuda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerden iş sözleşmesi askıdayken, isteğe bağlı sigortaya devam edenler genel sağlık sigortasını kendileri ödeyecek, devam etmeyenlerinkini ise işveren ödeyecektir.

Ekim 2008 ayı başından önce 18 yaşını doldurmuş ve ebeveynin sağlık yardımlarından yararlanma hakkını elde etmiş kız çocuklarının çalışmadıkları, evlenmedikleri sürece, evlenip boşanmaları ya da dul kalmaları halinde bu hakları devam ederken, 18 yaşını Ekim 2008 ayı başından sonra doldurmuş kız çocukları çalışmasalar da, evlenmeseler de bu haktan yararlanmamaktadır.

Reform adı altında yapılan düzenlemeler, sigortalıların hak ve yükümlülüklerinde amaçlanan birlikteliği sağlamadığı gibi yeni farklılıklara yol açan uygulamalara neden olmuştur. Bu uygulamalar çalışanlar arasında huzursuzluk yaratmıştır.

Kurumun, başta insan kaynakları olmak üzere tüm kaynaklarının en uygun şekilde kullanılması için özerk yönetim yapısına sahip olması gerektiği tüm taraflarca belirtilmiştir.

Ancak reform adı altında yapılan düzenlemeler, üç kurumu tek çatı altında toplayarak kaynak tasarrufunda kısmen düzelme sağlamıştır.

Bugün için Kurumun, başta insan kaynakları olmak üzere kaynaklarının en uygun şekilde kullanıldığını söylemek olanaksızdır.

Alt ve üst düzey yönetim kadrolarındaki hareketlilik insan kaynaklarındaki israfın en belirgin örneğidir.

Aynı iktidar sürecinde, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kuruluşundan bugüne geçen 5 yıllık sürede Kurum başkanı dört defa değiştirilmiştir. Yönetim kadrolarına atamalar somut liyakat ölçütlerine göre yapılmamaktadır.

Çok büyük bir yapıda oluşan Kurum'da karar alma süreci uzamakta, işlemler yavaş yürümektedir. Yapılan araştırmalar önceki yıllara göre sosyal güvenlikteki memnuniyet oranı önemli düşüş göstermiştir.

- Konfederasyonumuz; yapısal bir hal almış işsizliğin, özellikle genç nüfustaki işsizliğin, kayıt dışı çalıştırmanın, yatırımlara devletin öncülük ve teşvik etmesinin örgütlenmedeki sorunların bütünsel bir yapı içinde birlikte ele alınarak çözüme kavuşturulmadıkça buna bağlı olarak Kurumun, aktif-pasif dengesinin kalıcı olarak 4 seviyesine yükseltilmedikçe sistemin finansman sorununun,
- Ülkemiz koşullarına uygun olarak yoksulluk eşikini ve ahlak sahiplerini belirleyen, dağınık bir vaziyette sadaka anlayışı içinde sosyal yardım yapan tüm kamu kurumları ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu dahil tüm bu kamu kaynaklarını tek çatı altında toplayan, çağdaş düzeyde sosyal yardım ve ödeme yapan, aileyi koruyan, sosyal yardım ve ödeme sistemi oluşturulmadıkça sistemin kapmasına ilişkin sorunlarının,
- Farklı statüde çalışanların, sosyal sigorta yükümlülükleri ile haklarını durumlarına uygun olacak ve çalışanlar arasında birliktelik sağlayacak şekilde yasal düzenlemeler yapılmadıkça, hak ve yükümlülerde birliktelik sağlanmasına ilişkin sorunlarının,
- Kurumun Genel Kuruluna, Kurum yönetimini ibra etme, başkanını seçip, bütçesini, kadrolarını ve yatırımlarını onama yetkisi verilmesine, Yönetim Kurulu üyeleri çoğunluğunu seçimle gelenlerin oluşturulmasına olanak sağlanacak düzenlemeler yapılmadıkça yapısal sorunlarının çözüme kavuşmayacağı görüşündedir.

Yeni Borçlanma Usul ve Esasları

6111 sayılı Yasa, kamu ve özel sektörde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin ve ev hizmetlerinde 30 günden az çalışanların ay içinde çalışmadıkları süreleri, 12 Eylül'de gözaltına alınmaları veya tutuklanmaları nedeniyle sigortalılıkları sona eren işçilerden ise haklarında takipsizlik kararı verilenler gözaltında ve tutuklulukta geçen sürelerini kendileri veya hak sahipleri borçlanabilecek.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler 24.02.2011 tarihinden sonraki ay içinde çalışmadıkları süreleri borçlanmaları için kuruma yazılı başvurmaları yeterli olacak. Ay içinde çalışmadıkları süreler kurum tarafından belirlenecek. Ancak kısmi süreli çalışmalara ilişkin kuruma belge vermek zorunda olmayan işyerlerinde çalışan işçiler, başvuru dilekçelerine işverenlerinden alacakları kısmi süreli çalışmalarını gösterir belgeyi de ekleyecek.

12 Eylül'de tutuklanan, gözaltına alınan ve haklarında takipsizlik kararı alınanlar ise, sıkıyönetim mahkemesi kararlarını şahsen veya avukatları aracılığıyla Kara Kuvvetleri Adli Müşavirliği'nden temin ederek en geç 25.08.2011 tarihine kadar kuruma başvuracak.

12 Eylül'de tutukluluk veya gözaltında geçen süreleri borçlanan işçilerden bu süreler için tazminat almış olanlar, borçlandıkları süreler için asgari ücretin yüzde 32'si oranında prim ödeyecek. Tazminat almamış olanlar ise prim ödemeyecek.

Söz konusu Yasa uyarınca, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında uzman ve usta öğretici olarak çalışanlarda, ay içinde 30 günden eksik çalıştıkları süreleri borçlanabilecek.

Ek ders ücreti karşılığında uzman veya usta öğretici olarak çalışanlar veya hak sahipleri, 21.05.1977-25.02.2011 tarihleri arasında ay içinde 30 günden eksik çalıştıkları süreleri, borçlanabilmek için il veya ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinden aldıkları belge ile Kuruma başvuracak.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, ev hizmetlerinde 30 günden az çalışanlar ve uzman ya da usta öğreticiler, borçlandıkları süreler için prime esas kazancın alt ve üst sınırları arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek kazancın yüzde 32'si oranında prim ödeyecek.

Borçlandıkları sürelerde genel sağlık sigortası primleri ödenmiş olanlar ise seçtikleri kazancın yüzde 20'si oranında prim ödeyecek.

Teşhisler Reçetelere Yazılacak



Sosyal Güvenlik Kurumu'nun web sitesinde yayımlanan duyuruda, Sağlık Uygulama Tebliği uyarınca hastalara verilen reçetelere teşhislerin yazılması da zorunlu olacak.

Yapılan duyuruda "Teşhisin reçetenin ve verilen tedavinin bir parçası olduğu gibi reçetenin bütünlüğü içinde gerekli ve zorunlu olduğu, teşhisi yazılı olmayan reçetelerin eczaneler tarafından kabul edilmesinin önleneyeceği" bildirildi.

Sigortalı hastalar ilaçlarını temin ederken sıkıntı yaşamamaları için, reçetelerine teşhislerinin yazılıp yazılmadığına dikkat etmeleri yararlarına olacak.

Kurum Özel Kartal Hastanesinde Soruşturma Başlattı

Basında, Özel Kartal Hastanesinde sağlıklı bebeklerin kuvöze konarak haksız kazanç sağlandığı, hemşireler tarafından bebeklere makyaj yapıldığı haberlerinin yer alması üzerine Kurum ilgili hastanede soruşturma başlattı.

Bu konuda yapılan basın açıklamasında, “Sosyal Güvenlik Kurumundan haksız kazanç sağlamak amacıyla sağlıklı bebekleri risk var diyerek kuvöze alarak haksız kazanç elde etmekle kamuoyunun gündemine gelen Özel Kartal Hastanesi Yoğun Bakım Ünitesi, son günlerde bebeklere hemşirelerce makyaj yapılması ile medyada yer almaktadır.

Kurumumuz son olayları da göz önüne alarak, 2009/89 sayılı Genelge hükümleri çerçevesinde İstanbul

Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünü, adı geçen hastaneye ait evrakların incelenmesi ve soruşturmaya alınması yönünde talimatlandırmıştır.

İstanbul İl Müdürlüğü 21.04.2011 tarihinde Özel Kartal Hastanesi fatu-ralarının pik yaptığı 2009 Kasım ayı

baz alınarak bu tarih itibarıyla tüm yoğun bakım evrakları ve bilgi işlem kayıtlarına el koymuştur.

Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumunun zararının tespiti ve sözleşmeye aykırı durumlar hakkında da inceleme devam etmektedir” denildi.



57

Trafik Kazalarında Tedavi Giderleri



Trafik kazası geçiren sigortalıların tedavi giderleri kendilerinden istenmeyecek.

6111 sayılı Yasa ile yapılan düzenleme ile 25.02.2011 tarihinden sonra Trafik Yasasında tanımlanmış şekilde trafik kazası geçirenlerin tedavi giderlerinin tamamı Genel Sağlık Sigortalısı olup olmadıklarına bakılmaksızın, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanacak.

Trafik kazasına uğrayanın kişinin sigortalı olup olmadığına bakılmadan, tedavi giderlerinin tamamının kurum tarafından karşılanmasına ilişkin talimat Sosyal Güvenlik Kurumunun web sitesinde yayımlandı.

Söz konusu talimatta, 25.02.2011 tarihinden önce trafik kazası geçiren genel sağlık sigortalılarının tedavi giderlerinin karşılanmasına ilişkin çalışmaların devam ettiği belirtildi.



54 yıllık işçi, Sağlık-İş Sendikası eski Ankara Şube Başkanı Mustafa Ak

“Sendikacılık ve TÜRK-İŞ bizim için bir okul gibiydi.”

Mustafa Ak bir sağlık emekçisi. Hayatının 54 yılını sigortalı olarak geçirmiş, çalışmaktan başka bir uğraşı olmamış. TÜRK-İŞ'in tarihinin neredeyse tamamına tanıklık etmiş, topluluğumuzun en eski üyelerinden biri. Mustafa Başkan artık emekli, torunlarıyla birlikte sakin bir yaşam sürdürüyor. Bunca yılın anılarını bizlerle paylaştı. Bu söyleşi de bizden ona bir emeklilik hediyesi.

Mustafa Bey, işçilik öncesindeki yaşamınızdan söz edelim biraz. Nerede doğdunuz, işçilik hayatınız başlamadan önce neler yaptınız?

Ben 1940 yılında Ankara Kızılcahamam'a bağlı Yukarıkise köyünde doğdum. Babam çiftçiydi, az bir toprağımız vardı. O zamanlar traktör falan da yoktu, karasabanla işlerdik toprağımızı. Yedi kardeşlik yani toplam dokuz nüfustuk, ancak geçinirdik. İlkokulu köyde okudum ama daha sonra okuma şansım olmadı, okula devam edemedim. Köyde çobanlık yapardım, babama yardım ederdim. Köy hayatı işte, sabahtan akşama çalışırdık.

Ankara'ya ne zaman geldiniz?

1957 yılında Ankara'ya geldim çalışmak için. Tek başıma, yatağımı,

yorganımı alıp geldim, hiçbir şeyim yoktu. 17 yaşındaydım o sırada. Bizim köyün bir ağası vardı. Demek ki adamın güçlü ilişkileri vardı ki, beni alıp Keçiören Nahiye Müdürüne getirdi. Onun yanına verdi odacı olarak. Orada işe başladım hemen. Kalacak yerim yoktu, Müdür Bey bana bir oda gösterdi, “Burada yatarsın” dedi. Orada yatıp kalkmaya başladım. Müdüre hizmet ediyordum, temizlik yapıyordum, bildiğin odacı işte...

O zaman maaşım brüt 100 liraydı ama elime 75 lira geçiyordu. Orada ancak 18 ay çalışabildim. Çünkü maaşım azdı, yetmiyordu. O nedenle Çankırı Caddesi'ndeki Çelik Palas Otel'de kat görevlisi olarak işe girdim. Otel müşterilerine kahvaltı servisi falan yapıyordum. Orada elime 200 lira geçiyordu.

Daha sonra buradan da ayrıldım. O zamanlar Rüzgarlı Sokak'ta Casablanca pavyon vardı. Sahibi Gazi Avşar çok güçlü bir adamdı, Demokrat Parti'nin Ankara İl Başkanıydı. Orada garson olarak işe başladım. 1960'a kadar da orada çalıştım. Sonra askere gittim. Askerde 6 ay Gelibolu'da tabur komutanının şoförüydim, 18 ay da İstanbul Hasdal'da şoförlük yaptım.

Sağlık işkoluna geçiş nasıl oldu?

1962 yılında, askerlik dönüşü tekrar pavyona döndüm. Pavyon dediğim bugünküler gibi değildi, zengin ve kalburüstü adamlar gelirdi. Alaattin Yavaşca, Mustafa Sağyaşar, Sevim Çağlayan, Özcan Tekgöl gibi sanatçılar sahneye çıkardı. Patronun Ulus'ta Tepebaşı gazinosu vardı aynı zamanda. Gençlik Parkı'nda da gazi-



nosu vardı. Oraya Zeki Müren gelirdi. Ankara Bira Fabrikasının bahçesini de yazları işletirdi. Oralarda da çalıştım.

Bir gün patron beni çağırdı. Elime bir adres verdi, “Bu akşam bu evde yemek daveti var, git orada servis hizmeti yap” dedi. Prof. Dr. Nihat Erim’in eviymiş, Erim’in misafirleri gelecekmiş, orada garsonluk yapacaktım. Eve gittim, gece boyunca misafirlerine hizmet ettim. Askere gitmeden önce evlenmişim, o nedenle pavyon hayatı artık zor geliyordu. Gecenin sonunda bir fırsatını bulup Erim’e, “Evliyim, beni gece hayatından kurtar, ya TRT’ye ya Odalar Birliği’ne ya da TBMM’ne aldır” dedim. O sırada evde misafir olan biri vardı. Ankara Tıp Fakültesi’nin başhekimiymiş, bana kartını verdi, “Yarın sabah bana gel” dedi. Ertesi gün gidip hemen orada 200 lira maaşla işe başladım. Gece hayatından, pavyonda çalışmaktan kurtulmuştum. Fakülte’de altı yıl çalıştım. Hademelik, bahçıvanlık yaptım. Her yıl terfi ettim, ayrılırken 350 lira maaş alıyordum. Ama bu maaş da az geliyordu. Orada tıp tarihi hocası Nihat Yörükoğlu adında bir hocamız vardı. Sonradan Dışkapı SSK Hastanesi’nin başhekimi oldu. Fakülte’deyken ona hizmet etmiştim, çok kahve pişirmiştim. Ziyaretine gittim, “Size geçmek istiyorum” dedim. Kabul etti, Mayıs 1968’de beni SSK Dışkapı Hastanesi’ne odacıbaşı olarak işe aldı. Odacıları sevk ve idare ediyordum. Oraya geçmek istememin nedeni, orada iki ikramiye olmasıydı. Maaşım da 500 lira oldu.

Bu arada 1963 yılında, Fakülte’de çalışırken Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası’na üye olmuştum. Burada da üyeliğim devam etti. Sendikanın Genel Başkanı Mustafa Başoğlu’ydu. Sendikaya ayda 2.5 lira aidat veriyordum.

İşçi-memur ayrımı sürecinde, işçi olarak kaldınız. Neler yaşandı o günlerde?

Adalet Partisi döneminde, kamu hastanelerinde çalışanların hepsini memur yapmak istediler. Çok tartışmalar yaşandı. O zamana kadar, hastanelerde doktorlar hariç tüm çalışanlar işçi statüsündeydi, hepimiz Sağlık-İş üyesiydik. Sağlık-İş’in en güçlü olduğu dönemdi. Çok üyesi vardı ve aidat geliri yüksekti. O nedenle Sağlık-İş Sendikası bu işçi-memur ayrımı meselesinde çok çaba harcadı, mahkemeye başvurdu. Uzun bir uğraş verildi. Sonunda 1974’te Ecevit Başbakan olunca, SSK hastanelerinde çalışan hizmetliler işçi olarak kaldı, diğerleri memur oldu. Daha sonra AP gelince bir kararname çıkardı ve bu durum kesinleşti. Bu çok uzun bir hukuki süreçti, Ecevit’in, Başoğlu’nun çok katkıları oldu.

Ecevit işçiden yana bir adamdı. Bir keresinde hastaneye geldi ziyaret için, o zaman başbakandı. Ben de çok ilgilendim, hastaneyi gezdirdik. Ben Karaoğlu’nın resmen hastasıydım. Hayatım boyunca siyasiler içinde en çok onu sevdim. Tabandaki insana çok yakındı. Dürüst, namuslu adamdı, işçiler için çok şey yaptı.

Sağlık-İş SSK hastanelerinde etkin bir sendikaydı...

Evet, hastanelerde sendikanın çok büyük bir gücü vardı. O sırada genel başkan yardımcısı olan Savaş Benli Sendika adına SSK Yönetim Kurulu’na seçildi. Toplu iş sözleşmesiyle dört ikramiye aldık. İki ikramiyeyi dörde çıkardık yani. Sendika bize yazlık-kışkık elbise alırdı, giyim yardımı çok iyiydi, Sümerbank kuponu verirlerdi, istediğini alırdın. Bir ay senelik izin hakkı aldık.

Sendikal hayatı yakından izler miydiniz o günlerde?

Sendikal hayatı çok yakından izlenmiyordum ama miting falan oldu

mu giderdik. Seyfi Demirsoy’u, Halil Tunç’u, diğerlerini bilirdim. Sendikacılar hastaneye geldiklerinde ben ilgilenirdim. Başhekime “TÜRK-İŞ’in başkanı geliyor” dedim mi kapıda karşıladı. Sadece genel başkanı değil, TÜRK-İŞ yöneticileri ya da diğer sendika başkanları da öyleydi. Şevket Yılmaz, Kemal Özer, Osman Soğukpınar gelirdi. Soğukpınar bizim hastanede öldü, doktorla birlikte ben yanımdaydım. Sendika üyesi olmamın yanı sıra sendikalara ilgi de duyardım. Dedğim gibi, hiçbir eylemi kaçırmazdım, hepsine katılırdım. Ama 1981 yılına kadar hiçbir görev almadım.

Sendikada ilk görev almanız ne zaman oldu?

1981 yılında Ankara şube yönetimine aday oldum ve kazandım. Siyasi olarak sendika yönetimine pek yakın olmadığım için biraz kendi gücümle kazandım diyebilirim. Şube başkan yardımcısı oldum. Şube Başkanı Ahmet Mutlu’ydu. Hepimiz amatörüydük. O yıllarda seçimler iki yılda bir yapılırdı. 1983’te aynı ekip yeniden seçildik. Başoğlu ile 1981’de pek yakınlığımız yoktu ama ben iyi çalışınca 1983’te beni destekledi. Taşradan gelen sendika üyelerine çok destek olurudum hastanede. 1983’ün sonlarına doğru şube başkanının bir usulsüzlüğü ortaya çıkınca istifa ettirildi. Yönetim 9 kişiydi, 8 kişi kaldık. Genel Başkan Başoğlu, “Birinizi aranızdan seçin” dedi. Ben aday oldum, 7 oy aldım ve şube başkanı oldum. Böylece 1989’un Kasımına kadar amatör şube başkanı olarak çalıştım.

Amatör olduğum için mesai saatlerinde işte çalışırdık, hastaneye gelenlere yardımcı olurduk. Sonra toplu iş sözleşmesine bir madde kondu, amatör şube başkanları 5 saat çalışacak diye, öğle 12’den sonra şubeye giderdim. Genel merkezin işlerine pek karışmazdık. Biz daha çok üyelerin sorunlarıyla uğraşırdık.



Mustafa Ak, hayranı olduğu Bülent Ecevit ile SSK Hastanesini ziyareti sırasında.

TÜRK-İŞ’le ilişkileriniz nasıldı?

Şube başkanı olduktan sonra hep TÜRK-İŞ genel kurul delegesi oldum. 1981’den sonra bütün genel kurullara katıldım. O tarihten bu yana bütün genel başkanlara oy verdim. Şimdiki Genel Başkan Mustafa Kumlu’nun aday olduğu genel kurulda delege değildim, o nedenle ona veremedim.

Bizim zamanımızda TÜRK-İŞ çok güçlüydü, partiler üstü bir politika izlerdi, bütün partiler TÜRK-İŞ’le iyi geçinmeye çalışırdı. Siyaset üzerinde çok büyük bir etkisi vardı. İstedğini yaptırır, istemediğini engellerdi. Biz, oy verelim veremeyelim, TÜRK-İŞ yöneticilerine çok saygı duyardık. Örgüt disiplini vardı, onlar bizim için çok önemliydi. TÜRK-İŞ’in bütün eylemine, mitingine katıldım. Nerede işçi eylemi varsa orada oldum. İzmir’deki, Seydişehir’deki mitinglere gittim. Zonguldak yürüyüşüne dört kere gittim destek için.

Profesyonellik nasıl başladı?

Kasım 1989’da profesyonel oldum. Tüzüğe göre üye sayımız artınca genel merkez böyle bir karar aldı. SSK Dışkapı Hastanesi dışında, Çağ Tıp Merkezi, Başkent Hastanesi, Verem Savaş Derneği gibi işyerlerinde örgütlüydük. Özel hastanelere giremiyorduk. Hıfzıssıhha ve Yüksek İhtisas Hastanesi’nde, Büyükşehir Belediye Hastanesi, Keçiören Belediyesi hastanesinde de örgütlendik daha sonra.

Sendika önemli işler yaptı. Çalışma saatlerini 12 saatten 8 saate indirdi. Toplu iş sözleşmeleriyle ücretler yükseldi. Özal’ın Başbakanlığı zamanında, Başoğlu’nun da TÜRK-İŞ’te yönetici olması sayesinde çok iyileştirmeler sağladık. Her hükümet döneminde şöyle ya da böyle zamlar aldık. Bu hükümetten iyi zamlar alamadık.

Mustafa Başoğlu ile uzun yıllar beraber oldunuz...

Başoğlu çok iyi bir sendikacıydı. Örgütüne çok hakimdi, siyasiler

üzerinde etkisi büyüktü. Sendikal ve siyasal konularda da çok bilgiliydi. Bir dönem milletvekilliği yaptığı için siyaseti iyi bilirdi. Onun sayesinde Sağlık-İş Sendikası TÜRK-İŞ içinde de çok etkili bir sendikaydı. Kendisiyle çalışmış olmaktan büyük bir mutluluk duyuyorum. Onun dışında, çeşitli zamanlarda Sağlık-İş Sendikası yönetimlerinde görev alan Savaş Benli, Mehmet Ali Tanrıverdi ve şimdiki Genel Başkan Hasan Öztürk gibi çok tecrübeli arkadaşlarımız vardı. Onlardan da çok şeyler öğrendim.

Sendikacılık ve sendikacılar bana çok şey öğretti. Sendikacı olmasaydım hastaneden emekli olur giderdim. Ama bu sayede çok şey gördüm, çok şey öğrendim. Ben ilkokul mezunuyum, ama sendikacılık benim hayatımda bir okul gibi oldu. TÜRK-İŞ bizim için okul gibiydi.

Sendikacılık hayatınızı ne zaman bitirdiniz?

25 Kasım 2010 yılında yapılan genel kurulda tekrar aday olmadım. İstesem yeniden seçilirdim ama artık yerimizi gençlere bırakmamız gerekiyordu. Üyemiz de pek kalmadı zaten, şimdiki şube başkanı amatörlüğe düştü. Sağlık sisteminde taşeronluk sistemi var. Bütün hastanelerde taşeron çalıştırılıyor. En çok taşeron işçisi Sağlık Bakanlığı’nda.

İlk kez 1958 yılında sigortalı oldum. Sicil numaram 1755053’tü. 14 Şubat 2011’de emekli oldum. Net 54 yıl sigortalı olarak çalıştım. İlk sigortalı olduğum zamanlar adı İşçi Sigortaları’ydı. Primi işveren yatırırdı, vergiyi biz kendimiz yatırırdık.

Bundan sonraki hayatımda dinlenmek istiyorum. Kendimi bildim bileli çalışıyorum. Artık yorulmuşum. 54 yıllık çalışma hayatımda acı, tatlı birçok şey yaşadım. Bana katkısı olan herkese şükran borçluyum. Hayatta olanlara uzun ömürler diliyorum, olmayanlara da Allah’tan rahmet diliyorum.

ILO 100. Oturumu Toplanıyor

Burak EKMEKÇIOĞLU

TÜRK-İŞ Dış İlişkiler Uzmanı

Bilindiği üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, International Labour Organization) dünya üzerindeki ülkelerde mevcut çalışma yasaları ile bu yasalara ilişkin uygulamalardaki standartları geliştirmek ve ileriye götürmek için 1919 yılında yani Birinci Dünya Savaşının hemen sonrasında yapılan Paris Barış Konferansı ile kurulmuş uluslararası bir örgüttür. Merkezi İsviçre'nin Cenevre kentinde bulunmaktadır.

1946 yılında BM'nin (Birleşmiş Milletler) uzmanlık kuruluşu haline gelen ILO, tüm faaliyetlerini sosyal adalete dayalı ilkeler ve evrensel insan hakları ile çalışma haklarının korunması temelinde yürütmektedir. ILO uluslararası çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler vasıtası ile tanımlar. Söz konusu sözleşme ve tavsiyeler temel çalışma hakları, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık, cebri çalıştırmanın ortadan kaldırılması, fırsat eşitliği gibi çalışma hayatı ile ilişkili tüm alanlarda asgari standartlar koyar.

Öte yandan ILO, başta mesleki eğitim, niteliklerin artırılması, emek politikaları, çalışma hukuku ve endüstriyel ilişkiler ile çalışma koşulları, işletmelerin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda da teknik yardım sunar. Bağımsız işveren ve işçi örgütlerinin gelişimini teşvik eder ve bu örgütlere eğitim-danışmanlık hizmeti verir. BM bünyesinde ILO, eşit katılımlı işçi ve işveren örgütleri ile kendisine üye ülke hükümetlerine bağlı temsilcilerden oluşan üçlü bir yapı sergiler.

Türkiye de, 1932'de Milletler Cemiyeti'ne katılmakla kuruluşun üyesi olmuştur.

Yine bilindiği gibi ILO, her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı ILC başta olmak üzere,

İdari Yapı ve Uluslararası Çalışma Bürosu'ndan oluşur. Örgüte üye ülkeler her yıl İsviçre'nin Cenevre kentinde Uluslararası Çalışma Konferansı ILC için bir araya gelerek genel kurulu oluştururlar. ILO'ya üye her devlet bu Konferansa içerisinde iki hükümet temsilcisi, bir işveren temsilcisi bir de işçi temsilcisinin yanı sıra ilgili teknik danışmanların bulunduğu bir delegasyon ile katılır. Üye devletlerden gönderilecek işçi ve işveren temsilcileri en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren sendikasından seçilir. İşçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri, hükümetin temsilcilerinden tamamen bağımsız olarak kendi meslek gruplarının çıkarlarını temsil ederler. Dolayısıyla işçi ve işveren delegeleri teşkilatlarının politikaları doğrultusunda oy kullanıp görüşlerini ifade ederler. Üye devletlerin çalışma bakanları ise söz konusu delegasyonlara başkanlık ederek kendi ülkelerinde çalışma hayatına dair olan bitene ilişkin görüşlerini aktarırlar.

Çalışma hayatıyla ilgili sorunların uluslararası düzeyde ele alındığı bir forum mahiyetinde olan Konferansta İdari Yapı seçilir, üye ülkeler tarafından finanse edilen örgüt bütçesi onaylanır, uluslararası çalışma standartları tespit edilir, sözleşme ve tavsiye kararları alınır ve çalışma hayatına dair önemli görülen her konu müzakere edilir. Sözleşme ve tavsiye kararlarının uygulanabilmesi için her ülkenin yetkili organları (parlamento) tarafından onaylanması gerekir. Konferansa Birleşmiş Milletler bünyesindeki çeşitli kuruluşların temsilcileri de gözlemci olarak katılırlar.

Örgütün ikinci önemli organı olan İdari Yapı yılda en az üç kez Cenevre'de toplanarak Örgütün politikasına ilişkin kararlar alır, ILC'nin o dönemki gündemini belirler, taslak program ile Konferansa sunulacak bütçeyi onar. Aynı zamanda Genel Direktörü seçer. ILO İdari Yapısı 28 hükümet üyesi, 14 işveren temsilcisi ve 14 işçi temsilcisinden teşekkülüdür. İleri düzeyde sanayileşmiş 10

ülkeden gelen daimi hükümet temsilcileri de İdari Yapıda yer alır.

Örgütün diğer yapı taşı Uluslararası Çalışma Bürosu ise bir icra organıdır ve başında İdari Yapı tarafından seçilen Genel Direktör vardır. ILO'nun sekretaryası olan Büro, ayrıca bir araştırma merkezidir ve çalışma hayatı ve sosyal konularda belge yayınlar. Birçok ülkede bölge ofisleri bulunur. Büroda görev alanların yarısı hükümetler tarafından belirlenir, diğer yarısı ise eşit sayıda çalışma konferansında işçi ve işveren temsilcilerinden teşekkül eden bir grup tarafından seçilen kişilerden meydana gelir. Büro, konferansta ele alınacak konularla ilgili belge ve raporların yanı sıra eğitim ve teknik işbirliği programlarını hazırlar.

Bu yılın gündemi

Bu yıl 100. Oturumunu gerçekleştirecek olan Uluslararası Çalışma Konferansı ILC'nin gündeminde geçen yıl standartların belirlenmesi komitesinin gündeminde olan ev işlerinde çalışanlar için insan onuruna yakışır iş konusu var. Teknik komisyonların görüşeceği diğer konu başlıkları ise emeğin yönetilmesi ve denetlenmesi ile sosyal güvenliğe ilişkin stratejik amacın tekrardan müzakere edilmesi olacak.

Bu yıl ki Konferansın 100. Oturum olması örgüt açısından bir dönüm noktası anlamına geliyor. Bu vesileyle de Konferans süresince bir dizi kutlama gerçekleştirilecek. Mamafih ekonomik açıdan yeniden yapılanmayla beraber güçlü, aynı zamanda sürdürülebilir ve dengeli bir kalkınmanın oluşturulabilmesi adına çaba sarf eden ILO üyesi ülkeler açısından da bu yıl ki oturum kritik bir noktayı temsil ediyor. İş imkânları ile birlikte istihdam ağırlıklı bir kalkınma modelinin sağlanması yönündeki ihtiyacın insan hayatı üzerinde dönüşüm, ekonomiler üzerinde ise verimlilik adına büyük rol oynaması, bölgeler ve de sınırların karşısındaki en baskıcı mücadele olarak görünüyor. Bu içerik 100. Oturumun görüşeceği esas mesele olacak.

Tekel Eylemcilerine Hapis İstendi

Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı, 1 Nisan 2010'da TEKEL işçilerinin 4/C statüsüne geçirilmelerini protesto için düzenlenen eyleme katılan 111 kişi hakkında, "2911 Sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasasına muhalefet ettikleri" iddiasıyla dava açtı. Basın Suçları Soruşturma Bürosu Savcısı Abdulvahap Yaren'in hazırladığı iddianamede, Tekgıda-İş Sendikası'nın, TEKEL işçilerinin 4/C statüsüne geçirilmelerini protesto etmek amacıyla Ankara'da 1 Nisan 2010'da eylem organize ettiği ifade edildi.

Sendika yöneticilerinin, tüm illerden otobüsle Ankara'ya gösterici taşıdığı, "yasadışı" gösteriye Vali-

liğin izin vermediği, Emniyet yetkililerinin bunu belirtmesine rağmen sendika yetkililerinin gösteri yapmak konusunda ısrarcı olduğu kaydedilen iddianamede, bu amaçla sabah saatlerinden itibaren Kolej ve Kızılay civarında gruplar halinde toplanan eylemcilerin, yolları kapatmaya ve gösteri yapmaya başladıkları anlatıldı.

TÜRK-İŞ Genel Merkezi ve çevresi ile diğer noktalarda toplanan gruplara sesli ikaz yapıldığı, grubu yönlendirenlere birebir ikazda bulunduğu ifade edilen iddianamede, buna karşın göstericilerin eylemi saat 21.30'a kadar devam ettirdikleri, gruplar halinde şehrin merke-

zindeki cadde ve sokakları trafiğe kapattıkları kaydedildi.

Iddianamede, 111 kişinin, "2911 Sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasasına muhalefet ettikleri" iddiasıyla 3 yıl 6'şar aydan 8'er yıla kadar hapis cezasına çarptırılmaları istendi.

Sanıklar arasında CHP İstanbul Milletvekili adayları Süleyman Çelebi, DİSK Genel Başkanı Tayfun Görgün, Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, eski KESK Genel Başkanları İsmail Hakkı Tombul ve Sami Evren gibi çok sayıda sendikacı bulunuyor. Sanıklar, Ankara 19. Asliye Ceza Mahkemesinde yargılanacak.

Emekliye Promosyon Yok

Emeklilerin beklediği banka promosyonu hayal oldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, emeklilere promosyon ödenmesinin mümkün olmadığını söyledi. CHP İzmir Milletvekili Selçuk Ayhan'ın soru önergesini yanıtlayan Dinçer, şöyle dedi:

"Toplantılarda, bankalar tarafından emeklilere promosyon verilmesine dair bir düzenleme bulunmadığı, bankaların bu konuda bir bütçesinin bulunmadığı, emekli aylığı ödemelerinden çok cüzi bir kazanç sağladıkları, operasyonel maliyetlerinin yüksek olduğu, emekli grubunun bankacılık faaliyetlerinden dolayı bankaya bir getirisinin bulunmadığı, hiçbir şekilde emeklilere promosyon ödenmesinin mümkün olmadığı banka yetkililerince ifade edilmiştir."

Bakan Dinçer, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından her ay yaklaşık 9 milyon 500 bin emekli ve hak sahibine üçü kamu bankası olmak üzere 22 banka ve PTT aracılığı ile ödeme yapıldığını açıkladı. Çalışma Bakanı, şöyle dedi:

"Gelir/aylık alanların yüzde 95'i üç kamu bankası ile PTT şubelerinden gerçekleştirilmektedir. Bankalar ile imzalanan protokoller gereğince, gelir ve aylıkların tutarı ödeme gününden iki işgünü önce (üç milyon adet ödemeyi geçtiği takdirde üç işgünü önce) aktarılmakta, bu ödemeler karşılığında bankalara herhangi bir komisyon ödenmemekte, ancak PTT'ye yüzde 0,3 (binde üç) oranında komisyon ödenmektedir."

Emeklilere, aylıklarını alacağı banka için herhangi bir yönlendirme yapılmadığına dikkat çeken Bakan Dinçer, "Gelir ve aylık alan emekli ve hak sahibi aylık alacağı bankayı kendi tercihiyle belirlemektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunca çok sayıda banka ile gelir/aylık ödenmesi hususunda protokol imzalanmasının amacı, hizmetin, etkin, verimli ve yerinden sunulmasıdır" dedi.

Çalışma Bakanı, bankalar ile yapılan emekli maaşlarının ödenmesine ilişkin protokollerde promosyon ödeneceğine dair bir hüküm bulunmadığını da vurguladı.

Anayasa Mahkemesi'nden 4-C Kararı

Anayasa Mahkemesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, geçici personel çalıştırılmasına olanak sağlayan 4/C maddesinin iptali istemini oy çokluğuyla reddetti. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun geçici personel çalıştırılmasına ilişkin 4/C maddesi ile 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanununun 49. maddesinin ikinci fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğuna hükmederek, iptali için itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesine başvurmuştu. Anayasa Mahkemesi heyeti, bu başvuruyla ilgili ilk incelemesini 20 Mayıs 2010'da yapmış, davayı esastan görüşmeye, yürürlüğünün durdurulması isteminin de esas inceleme aşamasında ele alınmasına karar vermişti. Başvuruyu 31 Mart 2011 tarihinde esastan görüşen Anayasa Mahkemesi, iptal isteminin reddine karar verdi. Yüksek mahkeme, kararı oy çokluğuyla aldı.

TÜİK'te 4/C statüsünde çalışan bir vatandaşın emeklilik süresi dolunca iş akdi sona erdirildi. Emekli olan vatandaş, kıdem tazminatının kendisine ödenmesi istemiyle TÜİK'e başvurdu, ancak başvurusu reddedildi. Bunun üzerine 4/C statüsünde çalışan vatandaş "başvurunun reddi, hizmet sözleşmesinde yer alan 'Emekli olan 4/C statüsündeki personele kıdem tazminatı ödenmez' hükmü ile bunun dayanağı 14 Aralık 2007 tarihli Bakanlar Kurulu kararının ilgili maddesinin yürütmesinin durdurulması" istemiyle Danıştay'da dava açmış, Danıştay 2. Dairesi ise yürütmenin durdurulması istemini reddetmişti. Vatandaşın karara itiraz etmesi üzerine dosya, Danıştay İdari Dava Daireleri Kuruluna geldi. Kurul, itirazı reddetti, ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun geçici personel çalıştırılmasına ilişkin 4/C maddesinin Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla, maddenin iptali için

itiraz yoluyla Anayasa Mahkemesine başvurma kararı almıştı.

Kurulun, oy çokluğuyla aldığı başvuru kararında, 657 sayılı Yasanın 4. maddesinin C bendinin, istihdam şekli tanımlanıp, iş güvencesi ve sosyal güvenlik hakkı belirlenmeden sadece 'geçici personel' olarak adlandırılan statüyü düzenleme yetkisinin bütünüyle Bakanlar Kuruluna bırakılmış olması nedeniyle Anayasaya aykırı olduğu sonucuna varılmıştı. Kurul ayrıca, 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu'nun 49. maddesinde de 4/C kapsamında istihdam edilen personele, çalıştığı dönemde yapılacak bazı ödemelere yer verildiği, ancak, statüleri hakkında düzenleme yapılmayarak, bu konudaki düzenlemenin sınırları çizilmeksizin Bakanlar Kuruluna bırakıldığı kaydedilerek, 4/C bağlamında belirtilen Anayasaya aykırılık nedenlerinin burada da geçerli olacağı vurgulanmıştı

Ereğli Demir ve Çelik İşçileri AIHM Yolunda

Ereğli Demir ve Çelik Fabrikalarında işten çıkarılan ve işe iadelerinin sağlanması için açtıkları davaları kaybeden işçiler, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine (AIHM) başvurdu. Yapılan ihaleyle 2005 yılında özelleştirilerek Oyak Holding'e devredilen Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları, global ekonomik kriz nedeniyle demir çelik ürünlerinin satış ve pazarlamasında büyük bir düşüş olmasını gerekçe göstererek tüm çalışanların maaş ve haklarında yüzde 35 oranında azaltma yapmış ve bu indirime muvafakat etmeyen işçilerin işine 2009 yılında son vermişti. İşten atılan 400'e yakın işçiden 200'ü Ereğli İş Mahkemesinde işe iade davası açmıştı.

Davaları reddedilen işçiler, iç hukuk yollarını tüketince İzmir Barosu avukatlarından Barış Kaşka aracılığıyla AIHM'e başvurdu. Kaşka, iç hukukta feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı ve keyfilik denetimi gibi İş Hukukunun temel ölçütlerini dikkate almayan, davanın esasına girmeyen bir yargılama yapıldığını belirterek, bu durumun Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde (AIHS) düzenlenen adil yargılanma hakkı ihlalinin oluşturduğunu savundu.

Avukat Kaşka, yapılan yargılamanın çok açık şekilde sadece AIHS maddelerine ve ilkelerine değil, iç hukuk ve Yargıtay içtihatlarına da aykırı olduğunu ileri sürerek, AIHM'den iyi bir sonuç elde edeceklerinden kuşku duymadıklarını vurguladı.

Çocukların Sirkte Çalışması Yasak

Hindistan Yüksek Mahkemesi, çocukların sirklerde çalıştırılmasını yasakladı. Çocukları Koruma Hareketi adlı çocuk hakları savunucusu grubun başvurusunu değerlendiren Yüksek Mahkeme, hükümetin, sirklerde çalışan çocukları kurtarması ve rehabilite etmesi kararı da aldı. Çocukları Koruma Hareketi'nin avukatı Bhuvan Ribhu, mahkemenin, çocukları kurtarması için hükümete sirklere operasyon yapması direktifi verdiğini ve rehabilitasyon planı tavsiye ettiğini söyledi.

Hindistan Çocuk Çalışma Yasası 14 yaşından küçüklerin çalışmasına izin vermiyor. Çocuk hakları eylemcileri ise Hindistan'daki sirklerde çalışan çocukların sayısının binlerce olabileceğini ifade ediyor.

Çalışma Süresi

İnsan hakları ve temel özgürlükler uzun ve sancılı mücadeleler sonucu elde edilebilmiş, geliştirilmiş ve günümüze de damgasını vurmuş kavramlardır. Başlangıçta ırk, renk, cins, din, dil, ulusal köken farklılığını ortadan kaldıran ve “birinci kuşak haklar” olarak nitelenen haklar yanında ikinci kuşak haklar denilen “ekonomik ve sosyal haklar” kavramı da gelişmiştir. Uluslararası sözleşmelerde güvence altına alınan bu haklar ulusal düzenlemelerde de yansımaları bulmuştur.

İşçilerin yaşama ve çalışma koşullarının insancıl hale getirilmesi çabalarının temelinde de insan hakları ve özgürlükleri bulunmaktadır. Çalışma süresinin insancılaştırılma-

sı da bu kapsamdadır. Kapitalist üretim biçiminin ilk evrelerinde insan emeği en uç noktada sömürülmüş, milyonlarca işçi günde 12 saatin üzerinde çalıştırılmıştır. İşçilerin “8 saatlik işgünü” talebi verilen uzun mücadeleler sonrası sağlanabilmiş ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ilk sözleşmesi 1919 yılında çalışma sürelerine yönelik olmuş ve 1 sayılı Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi’nde çalışma süresi günde 8, haftada 48 saat olarak belirlenmiştir.

Türkiye’de çalışma sürelerinin emredici hükümle sınırlandırılması 1936 yılında kabul edilen ve 1937

yılında uygulamaya konulan 3008 sayılı İş Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. Yasanın 35. maddesinde genel bakımdan haftalık çalışma süresi 48 saat ile sınırlandırılmıştır. 1983 yılında 1475 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişiklik ile çalışma süresi haftada 45 saate düşürülmüştür. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasası’nda haftalık çalışma süresi yine 45 saat olarak düzenlenmiştir.

Çoğu zaman evrensel düzeyde kabul edilen haklar ülke uygulamasında ekonomik ve sosyal koşullar gerekçe yapılarak farklılaşmaktadır. OECD’nin “Factbook 2010” başlıklı çalışması içinde yer alan veriyeye göre, OECD üyesi ülkeler ortalama-



ması olarak 2008 yılında gerçekte toplam 1.764 saat çalışılmaktadır. Yıllık fiili olarak çalışılan toplam süre Kore'de 2.256 saat, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1.792 saat, İngiltere'de 1.653 saat, Fransa'da 1.544 saat, Almanya'da 1.430 saat ve Hollanda'da 1.389 saattir. Anılan yılda Türkiye ile ilgili herhangi bir veri yer almamaktadır. Ancak 2006 yılı verilerinde OECD ortalaması 1.777 saat iken Türkiye'de bu süre 1.918 saattir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TISK) verilerine göre 2009 yılında fiili çalışma süresi 2.062,5 saat olarak hesaplanmıştır. TISK'in uzun yıllardır yaptığı "Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti" 2009 yılı çalışmasında, "fiili" çalışma süresinin çeşitli nedenlerle 365 takvim gününün çok altında olduğuna dikkat çekilmektedir. Çalışmada, fiilen çalışılan saati hesaplamak için, "çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenen 52 gün hafta tatili, ortalama 22 gün yıllık izin, 10 gün ulusal bayram ve genel tatil (bu tatil günlerinden bazılarının hafta tatiline rastladıkları göz önüne alınmaktadır) ve 6 gün hastalık veya diğer mazeret izinlerini" düşmek gerektiği ifade edilmektedir. Diğer bir deyimle, toplam 90 gün tutan çalışılmayan ancak ücret ödemesi yapılan günler 365 günden düşülmek suretiyle fiilen çalışılan ortalama saat (275 gün x 7,5 saat =) 2.062,5 saat olarak esas alınmaktadır.

Kuşkusuz TISK kapsamındaki işyerlerinde ağırlıklı olarak sendikal örgütlenme söz konusudur. Ancak sendikal örgütlenmenin özellikle özel kesimde sınırlı sayıda işyerini kapsadığı da bilinmektedir. Ülkemizde, koruyucu yasal mevzuatı uygulamaya aktarmayan işyerleri çoğunluktadır. Yasal düzenlemelere rağmen çalışma sürelerinin aşılması sık sık yaşanan bir uygulamadır.

İş Yasası'nda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak tanımlanmış, bir

yılda yapılacak fazla çalışmaların toplam süresi ise 270 saat ile sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla işçilerin bir yıl içinde haftalık ortalama çalışma süresi en fazla 50,2 saat olabilecektir.

Türkiye'de fiili çalışma süreleri -özellikle de kayıt dışı çalışan- özel sektör işçileri açısından yasal üst sınırın çok daha üstünde gerçekleşebilmektedir. Çalışma sürelerinin son dönemde hızla artması yaşanan bir olgu olmuştur. Aslında fiili çalışma sürelerinin artmasının temelinde ülkede uygulanmakta olan neo-liberal politikalar bulunmaktadır. Çalışma yaşamını doğrudan etkileyen özelleştirme, sendikasılaştırma, taşeronlaştırma, kuralsızlaştırma, esnek istihdam ve çalışma, kayıtdışılık, işsizlik ve yoksulluktaki artış, ücretlerin satın alma gücündeki gerileme, işyeri denetimindeki yetersizlik ve yaptırımların caydırıcı olmaması gibi unsurlar fiili çalışma sürelerinde yaşanan artışın da nedenleridir.

Türkiye İstatistik Enstitüsü (TÜİK) Hanehalkı ve İşgücü Anketi verilerine göre, 2010 yılı itibarıyla fiili çalışma süresine göre istihdam edilenlerin durumu şu şekildedir: Haftalık 60-71 saat çalışan sayısı 4 milyon 304 bin kişi; haftalık 50+59 saat çalışan sayısı 3 milyon 286 bin kişi; haftalık 41-49 saat çalışan sayısı 4 milyon 353 bin kişi; haftalık 40 saat çalışan sayısı ise 2 milyon 717 bin kişidir. Diğer bir ifadeyle, haftada ortalama 50 saatten fazla çalışanların tüm ücretliler içindeki payı yüzde 42 civarındadır.

Fiili çalışma süresi düşük ve dolayısıyla yetersiz geliri olanların sayısı da önem taşımaktadır. TÜİK verilerine göre, haftada fiilen 36-39 saat çalışan sayısı 463 bin kişi iken, 17-35 saat çalışanların sayısı 3 milyon 535 bin kişidir. Haftada sadece 1-16 saat çalışma imkanı bulanların sayısı ise 1 milyon 208 bin kişi olarak tespit edilmiştir.

Türkiye'de istihdam edilenlerin yüzde 88,3'ü tam zamanlı olarak istihdam edilirken, geriye kalan yüzde 11,7'si yarı zamanlı olarak çalışmaktadır. Eksik istihdam edilenlerin geliri -genel ücret ve asgari ücret düzeyi dikkate alındığında- yetersiz kalırken, tam zamanlı olarak çalışanlar benzeri yaşam koşullarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma sürelerinin yasal sınırlar içinde kaldığı, fazla mesailerin zamlı ödendiği işyerleri azınlıktadır. Çalışma sürelerindeki artış işçilerin gelirine yansımamaktadır. İşçiler fazla çalışmakta ve fakat fazla çalışma ücreti ödenen yerler çok kısıtlı olmaktadır. İşçiler, ücretlerdeki reel gerileme nedeniyle aynı miktarda ücreti daha çok çalışarak kazanmak durumunda kalmaktadır.

Çalışanların yaşama ve çalışma koşullarının insancillaştırılması sosyal devlet olmanın gereği ve zorunluludur. Çalışma saatlerinin sınırlandırılması, işçilerin sağlığını korumanın ve sosyal yaşama ayıracakları zamanı artırmak yanı sıra ülkedeki istihdam olanaklarının korunması ve dengeli dağılmasına katkıda bulunacaktır.

Türkiye'de haftalık çalışma süresini aşan toplam çalışma süresi azaltılırsa işsiz sayısı kadar istihdam sağlanması mümkün olacaktır. Ancak hükümetin böyle bir niyeti olmadığı açıktır. Hükümet fazla çalışma ve istihdam bağlantısı ile işgücü piyasasını daha esnekleştirmek istemektedir.

Ağır yaşama ve çalışma koşulları içinde bulunan işçilerin insanca çalışmak ve insanca yaşamak için sendikalaşmaları gerekmektedir. İşçiler sendikalaştığında, hem uzun süreler çalışmak zorunda kalmaksızın insanca yaşayacak ücret elde edebilecek, hem de makul sürelerle çalışarak sağlıklarını korumak, çalışma dışı yaşama ve dinlenmeye daha çok zaman ayırmak olanağına sahip olacaktır.

IMF Sendika Görüşlerini Yineledi

Küresel ekonomi ve kalkınmada işbirliğinin önceliklerini görüşmek amacıyla Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF) ve G20 Maliye Bakanlarının toplanması üzerine Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC, 14 Nisan 2011 günü bir açıklama yayınladı.

Açıklamada, uluslararası para kuruluşlarından politika ve söylemlerini değiştirmeleri ve koordineli bir şekilde iş yaratmaya odaklanmaları ve istihdam açığına çözüm bulmaları istendi.

Söz konusu toplantıya paralel olarak, sendikaların bakış açısını

iletmek üzere Washington'da Dominique Strauss Kahn'ın da yer aldığı bir tartışma toplantısına katılan ITUC Genel Sekreteri Sharan Burrow, G20 ülkelerinin rekor seviyesine yükselen işsizliği azaltma konusunda başarısız olduklarını ifade etti. 2011 yılında bir şeylerin değişmesi gerektiğini, aksi takdirde dünyanın küresel yönetiminde başka bir yenilgiye şahit olacağını söyledi.

Toplantıda Strauss Kahn, rekor seviyesindeki işsizliğe ve eşitsizliğe değindi ve "1980'lerde enflasyonun ehlileştirildiği dönemde olduğu gibi önümüzdeki on yıl tam istihdamı ciddiye alan bir on yıl olmalı" dedi.

Artan eşitsizlikle mücadele konusunda ise özellikle durağan reel ücret ortamında kademeli vergilendirme ile güçlü sosyal güvenlik ağının, sağlık ve eğitime yapılacak yatırımın ve toplu pazarlık hakkının önemine değindi.

Uluslararası sendikal hareket IMF/DB'nin bahar toplantıları ve G20 Maliye Bakanları toplantısı çerçevesinde bir bildiri yayınladı. Bildiride; G20 Maliye Bakanlarına, kemer sıkma politikaları ve yükün orantısız bir şekilde krizin gerçek mağdurları olan işçi, emekli ve işsizlere yüklenmesi yerine yeni bir model önerildi.

Çalışanlar Sosyal Haklar İçin Yürüdü

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ve altı Macaristan örgütü (LIGA, ASZSZ, SZEZ, ESZT, MSZosz ve MOSz) Macaristan başkanlığı döneminde Avrupa Ekonomi ve Mali İşler Konseyi'nin (ECOFIN) toplantısına paralel olarak, 9

Nisan 2011 günü Budapeşte'de bir yürüyüş düzenlemesi için çağrıda bulunmuştu.

Bu çağrının ardından Avrupa sendikaları, "kemer sıkma politikalarına hayır", "daha sosyal bir

Avrupa", "adil ücret ve kaliteli iş" sloganları ile 9 Nisan'da yürüdü. Bu yürüyüş, Avrupa düzeyinde çalışanların aynı talep ve sloganlarla gerçekleştirdikleri pek çok (Belçika, Fransa, İngiltere, İspanya ve Letonya gibi) farklı gösterinin devamı oldu.

Konuyla ilgili bir bildiri yayımlayan ETUC, Avrupa otoriteleri ve ulusal düzeyde hükümetlerin krizle başa çıkabilmek için kemer sıkma, kamu harcamalarını azaltma ve toplu pazarlık düzenini bozarak ücretlerde kesintiye gitme gibi politikalara başvurduklarını belirtti. Diğer yandan krizin asıl sorumlularına hala yüksek miktarlarda prim ödendiğini vurgulayan ETUC, bu politika seçeneklerine karşı olduğunu ve pek çok vesileyle alternatif politikaların var olduğunu açıkladıklarını bildirdi.



Avrupa Komisyonundan Bir Umut Bir Hayal Kırıklığı

13 Nisan 2011 günü AB'nin İç Pazar'dan sorumlu Komiseri Michel Barnier, 2012 yılı için iç pazara yönelik eylem planını 12 öneri ile açıkladı. ETUC, bu belgeyi olumlu karşıladı. Belgede, başta temel sosyal haklar olmak üzere ekonomik özgürlüklerle ilgili sorunların varlığı kabul ediliyor.

ETUC tarafından yapılan açıklamada, bu tür problemlerin daha önce de var olduğu ancak önceki Komiser Mario Monti'nin mallarda temel sosyal haklara tam saygının temin edilmesi konusunda bir düzenleme getirdiği, ancak benzer düzenlemelerde eksiklikler varlığını koruduğu ifade edildi. Monti'nin kısa bir süre önce hazırladığı raporda, bu eksikliklerin giderilmesini önerdiği, Komisyonun ise bu noktada tavsiyeyi dikkate aldığı belirtildi. ETUC, bu durumu Komisyon açısından doğru yönde atılmış bir adım olarak tanımladı.

ETUC Genel Sekreteri John Monks, Avrupalıların şu anda Brüksel'den tek duyduklarının kemer sıkma politikaları olduğunu, bu çerçevede Komisyonun, Temel Haklar Sözleşmesini hayat geçirmek ve tek pazarın sosyal haklara saygılı olmasını sağlamak istemesinden memnun olduklarını belirtti.

İç pazarın ekonomik, mali ve sosyal olmak üzere üçayaklı olduğunu ifade eden Monks, bu ayaklardan birisinin kesilmesi durumunda taburenin devrileceğini söyledi. Üçüncü ayağın dahil edilmesi ile iç pazarın tekrar sağlam temellere oturacağını ve Avrupa'da büyüme ve istihdamın yeniden canlanacağını belirtti.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) sosyal diyalogun bir gereği olarak çalışanlar ve haklarının korunması bakımından büyük önem taşıyan Çalışma Saatleri Direktifinin değiştirilmesi konusunda

Avrupa Komisyonu ile danışma sürecinde yer aldı.

ETUC, 28 Mart 2011 günü yayınladığı bildiri ile Avrupa Komisyonunun önerilerini hayal kırıklığı olarak niteledi. ETUC, danışma sürecinin ilk bölümünde dile getirdiği endişelerin Komisyon tarafından yeterince dikkate alınmamasını eleştirdi. Kişinin kendi isteği ile kapsam dışında bırakılabilmesi anlamına gelen "opt-out"un korunması, referans sürelerinin uzatılmasının, özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda engel yarattığını dile getirdi.

ETUC, böylece işçilerin uzun çalışma süreleri karşısında korumasız kaldıklarını, bu durumun çalışanların sağlığına zarar verdiğini ve haklarını ihlal ettiğini belirtti. ETUC, Direktifin gözden geçirilmesi sürecinde taleplerinin ve Avrupa Adalet Divanının kararlarının dikkate alınacağına inandıklarını vurguladı.



Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) 12. Genel Kurulu 16-19 Mayıs 2011'de Atina'da gerçekleştirilecek. ETUC Genel Kurulu'nda hala devam eden ekonomik ve sosyal kriz ortamı değerlendirilecek, daha fazla istihdam, kaliteli iş, eşitlik ve sosyal adalet istenecek ve bu doğrultuda Avrupa Sendikalar Hareketinin gelecek stratejisini belirlenecek.

ETUC Genel Kurulu

ETUC, Avrupa Komisyonu'nun desteklediği ve Avrupa hükümetlerinin kabul ettiği kemer sıkma politikalarını bir kez daha Avrupa çalışanlarını vurması nedeniyle reddediyor. ETUC her vesileyle, bu politikalar aracılığıyla ücretlerin azaltıldığını, çalışma koşullarının kötüleştiğini, toplu pazarlık mekanizmasına müdahale edildiğini, kamu hizmetleri ve işçi haklarının geriye götürüldüğünü vurguluyor.

Genel Kurul'da tüm Avrupa ülkelerinden sendika liderleri bu sorunlara acil çözüm aramak, strateji ve eylem planı belirlemek amacıyla bir araya gelecek. Genel Kurul'da ayrıca Konfederasyonu gelecek dört yıl yönetecek yeni bir genel sekreter seçilecek.

Taşeron Uygulaması ve İşçilerin Kayıpları

Namık TAN

TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı
namiktan@turkis.org.tr

2000'li yıllar çalışma hayatı açısından bir dizi zorluklar getirmiş ve bu süreçte çalışanların ekonomik ve sosyal hakları zayıflamıştır. Son on yılda çalışma hayatıyla ilgili mevzuatlarda yapılan değişiklikler, ekonomik açıdan zayıf durumda olan çalışanların hak arama yollarını daraltmıştır. Bu duruma en çarpıcı örnekler olarak taşeron uygulamasının ve kayıt dışı istihdamın büyüklüğü gösterilebilir. 4857 sayılı İş Kanunu, temel olarak işyerini ve işletmeyi öncelikle koruyan bir yaklaşımla hazırlanmış, esnek çalışma hükümleri işçilerin düşük ücretle ve sosyal haklardan yoksun bir şekilde çalıştırılması için zemin oluşturmuştur.

Aynı işyeri ve işletmede çalışanların değişik statülerde olmaları, sendikal hakların kullanılmasını engelleyen bir yapıya dönüşmüştür. İşyerinde çalışanların dayanışmasını engelleyen ve birlikte hareket etmelerini zorlaştıran 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesi ile alt işveren (taşeron) uygulaması giderek yaygınlık kazanmış, kamu ve özel kesim işyerlerinde endüstri ilişkilerini zayıflatan bir özellik göstermiştir. Taşeron olan işyerlerinde iş ve sosyal güvenlik hukukunun evrensel değerleri ve eşitlik ilkesi hiçe sayılmış, ekonomik ve sosyal haklarda büyük farklılıklar oluşmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun TBMM'deki müzakerelerinde; işletmelerin uzmanlık gerektiren işleri ve asıl işe yardımcı işleri taşeron ya

da alt işveren olarak nitelendirilen başka işverenlere yaptırılabilirler şeklinde sınırların dışına çıkılmayacağı ve gerekçenin de bu şekilde oluşturulduğu belirtilmişti. Uygulamaya bakıldığında, gerçek durumun böyle olmadığı görülmüş ve işyerlerinde uzmanlık gerektirmeyen bir çok işler taşeron işçileri eliyle yaptırılmıştır.

Yargıya intikal eden davalara bakıldığında; özellikle kamu işyerlerinde taşeron kapsamında çalışanların muvazaalı olduğu ve bu işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olduğu yönünde kararlar da bulunmaktadır. Kamu işyerlerinde aynı işi yapan işçilerin önemli bir bölümü, taşeron işçileridir. Bu işçilerin sendikalara üye olmaları ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaları engellenmiştir. Sendikalara üye olanlar işten çıkarılarak çalışanlar üzerinde büyük bir baskı oluşturulmuştur. Devlet, yol gösterici olması gerekirken, ne yazık ki kötü örnek olmuştur. 2006 yılında İş Kanununun 2. maddesinin son bölümüne ilave edilen hükümler, kamu işyerlerinde çalıştırılan taşeron işçilerini temel haklardan yoksun bırakmıştır. Belediye işyerleriyle birlikte kamu işyerlerinde taşeron kapsamında çalışan işçi sayısının milyonlara yaklaştığı ifade edilmektedir. Sağlık Bakanlığı'ndaki taşeron işçi sayısı 300 bine ulaşmıştır.

Taşeron uygulamasının geldiği sonuç şudur: İşveren karşısında ortak çıkarlara ve dolayısıyla dayanışma bilincine sahip olan işçilerin birlikte hareket etmeleri mümkün olmadığından örgütsüz ve düşük ücretle çalıştırmayı engelleyecek bütün girişler sonuçsuz kalmıştır.

Anayasamızda; sendika hak ve özgürlükler, toplu sözleşme hakkı ve nihayet grev hakkı, temel haklar olarak kabul edilmiş olmasına rağmen, uygulamada bu hakkın kullanılmasının yeteri kadar güvencesinin olmadığı yaşıyoruz. Sendika üyeliği, neredeyse işverenin iznine tabi tutulmuştur. Bu gerçeği söylemediğimiz sürece, sorunların çözülmesi de mümkün değildir. Ülkemizde sendikalaşma oranının yüzde 5'e kadar düşmüş olması, sendikal demokrasinin giderek kan kaybettiğini göstermektedir. Demokrasinin en temel kurumu olarak bilinen sendikal hakların nerede olduğuna bakılmadan, ileri demokrasiden söz etmek bir anlam taşımaz. Günümüzde sendikalar işgücü maliyetini artıran kuruluşlar olarak görülmektedir. İşverenler; çalışma koşullarını, ekonomik ve sosyal hakları kendi ölçülerine göre belirlemek istemektedir. Bu nedenle, sendikalara karşı bu olumsuz bakış sürmektedir.

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun yükümlülüklerinden kaçınmak, sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeninin dışına çıkmak bir aracı olan taşeron işçiliği bir sömürüye dönüşmüştür.

İşveren, işyerindeki üretimi kendi işçileri yanında alt işveren işçileri ile birlikte sürdürmektedir. Bu farklı statü; iki farklı hukuk düzenini getirmiştir. Aynı işletmede, toplu iş sözleşmesi olan ve olmayan çalışanların bulunması, ekonomik ve sosyal haklarda da eşitsizlikleri getirmiştir.

İşverenler, belirsiz süreli işçi çalıştırmaktan kaçınmak için alt işveren işçisi çalıştırarak birçok yükümlülüğün kurtulmaktadır.

Belirli süreli çalıştırılan alt işveren işçilerinin düşük ücretle çalıştırılmaları yanında kıdem tazminatı ve iş güvencesi haklarını kullanmaları da engellenmektedir. Kıdem tazminatı için bir yıl çalışma koşulunu tamamlamayan işçi bu hakkı elde edememektedir. İş güvencesi için de 30 işçinin bulunması ve altı ay kıdem gibi iki koşulu bir arada yakalamayanların bu haklardan yoksun kaldıkları da bir gerçektir.

İşsizlik sigortası koşullarının ağır olması nedeniyle esnek çalışma biçimlerine göre çalıştırılanların işten çıkarılmaları durumunda, işsizlik ödeneğine hak kazanamadıkları görülmüştür. İşten çıkarılmadan önceki son üç yılda 600 gün işsizlik priminin ödenmesi, son dört ayda kesintisiz çalışma gibi koşulların aranması, işsiz kalanların büyük çoğunluğunun işsizlik ödeneğine hak kazanmalarını engellemektedir. İşsizlik sigortası fonunun amacı dışında kullanılmasının daha da genişletildiği 6111 sayılı Torba Kanunu'nda, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarının iyileştirilmesine yönelik değişiklik önerileri kabul edilmemiştir.

Sonuç olarak; belirsiz süreli ve güvenceli istihdamdan uzaklaşarak belirli süreli, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalıştırma gibi esnek çalışma biçimlerinin tercih edilmesi, çalışanlar açısından hak kayıplarına neden olmuştur. Alt işveren işçileri, asgari ücret üzerinden sigortalandıkları, sendikal haklarını da kullanamadıkları için işverenlerin belirlediği ücret ve çalışma koşullarına göre çalıştırılmaktadır.

Siyasi partiler tarafından Cumhuriyetin 100. yılında hedefler belirlenirken, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal hakların genişletilmesi ve çalışanların sendikal haklarını özgürce kullanması güvence altına alınmalıdır.

Kumlu KİK Eş Başkanlığına Seçildi



TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumulu, 2011-2013 döneminde, Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi (Türkiye-AB KİK) Eş Başkanlığına seçildi. 1995'te kurulan Türkiye-AB KİK, Türkiye ve AB arasında sürdürülen diyalogda demokratik kitle örgütlerinin etkin bir rol almasını hedefliyor. Türkiye-AB KİK, bir toplantı Türkiye'de diğer toplantı Avrupa'da olmak üzere, Türkiye'nin, AB'ye tam üyelik müzakerelerine ilişkin konuları değerlendirmek üzere yılda iki kez toplanıyor. Türkiye ve AB kanatlarının kendi içinde yaptığı toplantılar da söz konusu ana toplantılara hazırlık niteliğinde oluyor.

Türkiye-AB KİK, Mustafa Kumlu'nun Eş Başkanlığındaki ilk toplantısını, AB kanadı Eş Başkanı Arno Metzler'in de katılımıyla, 23 Mart 2011'de İstanbul'da gerçekleştirdi. Kumlu, toplantıda, Türkiye-AB ilişkilerinin endişe verici biçimde yavaşladığını, teknik konularda dahi, siyasi nedenlerle adım atılamadığını ifade etti. Kumlu, Türkiye'nin teknik olarak hazır olduğu fasıllar olmasına rağmen, bazı üye devletlerin tutumları nedeniyle müzakerelerin açılmadığını da dile getirdi.

Türkiye AB KİK, Türkiye kanadı başkan ve temsilcileri 11 Nisan 2011'de TÜRK-İŞ Genel Merkezinde düzenlenen yemekli toplantıda bir araya geldi. Toplantıda, tıkanma aşamasına gelen Türkiye ile AB arasındaki diyalogun tekrar nasıl canlandırılacağı değerlendirildi.

Türkiye AB KİK, Türkiye heyeti 20 Nisan 2011'de, Lefkoşa'da, KKTC Cumhuriyet Meclisi'nde temsil edilen dört siyasi parti başkanıyla ve sivil toplum kuruluşları temsilcileriyle görüşmek amacıyla temaslarda bulundu. TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay, TÜRK-İŞ temsilcisi olarak heyette yer aldı.

Avrupa'da Endüstri İlişkileri Konferansı

Konferans 17-18 Mart tarihlerinde Brüksel'de gerçekleşti. Sosyal tarafların, akademisyenlerin ve AB üyesi ülkelerin temsilcilerinin katılımıyla gerçekleşen toplantıda, "Avrupa'da Endüstri İlişkileri 2010" raporunda belirtilen konular tartışıldı.

Avrupa Komisyonu, her iki yılda bir, önceki iki yıl içinde, Avrupa'da endüstri ilişkilerinin gelişimi üzerine bir değerlendirme yapılabilmesini sağlayan, "Avrupa'da Endüstri İlişkileri" raporunu yayımlıyor.

Yüz elli katılımcının davet edildiği toplantıda, dört oturum yer aldı ve her bir oturum raporun belirli bir bölümüne ayrıldı:

- Birinci oturum: 21. yüzyılın ilk on yılında Avrupa'da endüstri ilişkileri
- İkinci oturum: Krizin müzakeresi: Sosyal diyalogun aktörleri
- Üçüncü oturum: Endüstri ilişkilerinin sonuçları: Krizin üstesinden gelme
- Dördüncü oturum: Sosyal tarafların Avrupa 2020 stratejisine olası katkısı

Konferansta, Avrupa 2020 stratejisinde yer alan, akıllı, sürdürülebilir ve içermeci büyüme hedeflerine ulaşmak için, ekonomik kriz zamanlarında endüstri ilişkilerin içinde sosyal diyalogun rolüne odaklanıldı.

Emek Piyasası Değerlendirme Raporu

Son yayımlanan “Üç Aylık Emek Piyasası Değerlendirmesi” raporuna göre, AB emek piyasasında ekonomik kriz nedeniyle ortaya çıkan sorunlar, 2010’un ortasından beri toparlanmaya başladı ve sonunda az da olsa istihdam da bir artış gerçekleşti.

Krizin gençler, göçmenler ve düşük vasıflı işçiler üzerindeki etkisi ise hala devam etmekte. Bu duruma ek olarak, istihdamdaki sınırlı artışın esas olarak yarı zamanlı ve geçici işlere bağlı olduğu ifade edilmekte. Yarı zamanlı işlerin, kriz zamanından beri artış gösterdiği ve bu durumun tam zamanlı işlerdeki düşüşü desteklediği vurgulanmakta. Ayrıca, 2010’un ikinci çeyreğinde belirli süreli iş sözleşmelerinin özellikle çalış-

ma yaşamına yeni başlayan genç nüfus arasında yaygınlık kazanmasıyla birlikte, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sayısındaki düşüşün devam ettiği de hatırlatılmakta.

2010’un son çeyreğindeki nominal rakamlara göre, saatlik emek maliyetindeki büyümenin sınırlı bir artışla yüzde 1,9’a çıktığı, işçilerin aylık ve günlüklerindeki artışın ise yüzde 2’ye ulaştığı dile getirilmekte. Çoğu AB üyesi ülkede nominal emek maliyetindeki artışın birim emek maliyetleri üzerinde sınırlı bir etki yaratarak makul bir seviyede kaldığı da belirtilmekte. Sanayide ve perakende ticaret faaliyetlerindeki artışın bir göstergesi olarak, çalışan saatlerin arttığı da değerlendirme raporunda vurgulanmakta.

AB’de, emek piyasalarına olan güvenin yaygın bir şekilde devam ettiği ifade edilmekte. Diğer yandan bunun yavaş bir şekilde gelişme gösterdiği ve üye ülkeler ile sektörler arasında çeşitlilik gösterdiği de dile getirilmekte.

“Emek Piyasası Değerlendirme” raporunun, söz konusu gelişmelerin, toplumda ne şekilde algılandığını ele alan özel bölümünde, 2010’un, 2009’dan daha iyi olmasına rağmen, insanların, çoğu açıdan gözle görülmüş herhangi bir gelişme görmediği ifade edilmekte.

“Üç Aylık Emek Piyasası Değerlendirme” raporunun bu sayısında Bulgaristan, Fransa, Almanya, Macaristan, İtalya, Romanya ve İngiltere emek piyasalarının durumu yakından incelenmekte.

“Çalışan Avrupa’nın Kıyaslanması”

Avrupa 2020 stratejisi, bizlere vaat ettiği gibi, Akıllı, sürdürülebilir ve içermemeci bir büyüme yolunda ilerliyor mu? Bu ana soru, Avrupa Bahar Zirvesi öncesinde yayımlanan “Çalışan Avrupa’nın Kıyaslaması 2011” raporunda yer almakta. ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) ve ETUI (Avrupa Sendikalar Enstitüsü), 2020 stratejisi ve çeşitli bileşenlerine ilişkin eleştirel bir değerlendirme yapılmasını teklif ediyor: Strateji, daha iyi ve daha kaliteli iş imkanlarının yaratılması için bir çerçeve sağlayabilecek mi? Politikalar ve göstergeler sosyal bütünleşmenin artmasını geliştirmeye yönelik olarak mı belirlenecek? Bu farklı hedeflere ulaşılmasında, işçilerin sürece daha iyi katılmaları nasıl sağlanabilir? Çalışan Avrupa Kıyaslaması 2011 raporu grafiklerle desteklenmiş sekiz farklı konu başlığını içermekte.

Raporda, Avrupa 2020 stratejisinin farklı yönlerine ilişkin çeşitli bölümler dikkatlice tartışıl-

makta. Rapor ayrıca orta vadeli Avrupa stratejisinin tasarım ve içeriğinin ve Avrupa ekonomisinin durumunun eleştirel bir çözümlemesini içermekte. Raporun bölümlerinde, mali bütünleşme uğruna ekonomik büyümenin ve nitelikli işlerin ihmal edilmesinin altında yatan nedenler de sorgulanmakta. Raporda gelişmelere ilişkin temel sorun şu şekilde ifade edilmekte: “Eğer makro ekonomik politikalar hatalıysa, Avrupa 2020 stratejisinde övgüyü hak eden -eğitim standartlarının ve AR-GE harcamalarının artırılması, yoksulluğun azaltılması gibi- hedef ve işlemler tamamen bir hayal ürününden ibarettir ve bu durum, ileride Avrupa’nın itibarını zedeleyecektir”.

“Çalışan Avrupa’nın Kıyaslanması 2011” raporuna yapılan katkılar, sosyal ve çevresel standartlar ile iyilik haline ulaşmak için, daha kapsayıcı ve sağlıklı toplum ile sürdürülebilir büyüme modelinde kazanımlar sağlanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi Maddeleri

(Kıdem Tazminatı)

Dr. Naci ÖNSAL

TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı
nacionsal@turkis.org.tr

Toplu iş sözleşmesi, işyerinin hukukudur. İşyeri, toplu iş sözleşmesinin getirdiği düzen içinde çalışacak, işveren ve işçiler buna göre davranacaklardır.

Bu nedenle toplu iş sözleşmesinde yapılan düzenlemeler açık, anlaşılır ve mevzuata uygun olmalıdır. Mevzuatın yeterince bilinmemesi gereksiz, hatalı, hatta yanlış düzenlemelerin yapılabilmesine neden olabilmektedir.

Bazen de taraflar anlaşılmamış konuları uygun şekilde kaleme alamamaktadırlar. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yorucu ve çoğu kez stresli ortamı taraflar üzerinde yorgunluk ve dikkatsizliği de beraberinde getirmekte, bu da toplu iş sözleşmesi maddelerinin arzu edildiği gibi kaleme alınmasını engellemektedir.

Kıdem tazminatı, iş hukukunun ve uygulamasının öne çıkan kurumlarından birisidir. Hemen her toplu iş sözleşmesinde de tarafların düzenledikleri bir madde olmaktadır.

Aşağıda, ülkemizde kıdem tazminatının gelişimi hakkında kısa bir bilgi verildikten ve 4857 sayılı son iş kanunumuzun bir önceki iş kanunumuzu yürürlükten kaldırırken koruduğu 14. maddesi hatırlatılarak tarafları ve işyerleri saklı tutulmuş toplu iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı maddeleri gözden geçirilecektir.

1. Kıdem Tazminatı

Türkiye'nin ilk İş Kanunu 1936 yılında yürürlüğe girmiştir. Kıdem tazminatı kurumu da bu Kanun ile çalışma yaşamımızda yerini almıştır. Kanunun 13. maddesi "Bütün işçiler

hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her tam iş senesi için ayrıca onbeş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir" şeklindedir.

3008 sayılı ilk İş Kanunu 2. maddesinde yapılan düzenleme gereği kıdem tazminatı en az on işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmıştır.

Beş yıldan az süreler dikkate alınmamış, bir yıldan az süreler hesaba katılmamıştır. İş sözleşmesini taraflardan hangisinin sonlandırdığı önemli değildir. İş sözleşmesi sona erdiğinde kıdem tazminatı ödenmiştir.

Kıdem tazminatı ile ilgili ilk değişiklik 1950 yılında yapılmıştır. 5 yıl çalışma koşulu 3 yıla indirilmiş, iş sözleşmesinin askerlik nedeniyle sona erdirilmesi halinde kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiş, iş sözleşmesinin işçi tarafından sona erdirilmesi halinde kıdem tazminatı ödemesine zorlayıcı yeni koşullar getirilmiştir.

1952 yılında yapılan değişiklik ile de münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçi, kıdem tazminatına hak kazanmıştır.

Bu kanun döneminde, işçinin ölümü halinde mirasçılara kıdem tazminatı 10.02.1954 tarihli 19/5 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararına kadar ödenmemiştir.

Türkiye'nin ikinci İş Kanunu 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı bu Kanunda kıdem tazminatı ayrı bir madde olarak yazılmış, bedenen-fikren çalışma ayrımı kaldırılmış, sürenin hesabında takvim yılına geçilmiş, altı aydan fazla sürelerin yıla tamamlanacağı düzenlenmiştir.

İkinci İş Kanunu TBMM'de görüşülürken, kıdem tazminatına itirazlar da olmuştur. Bu itirazlar karşısında ülkemizde henüz işsizlik sigortasının olmadığına dikkat çekilerek kı-

dem tazminatı savunulmuştur. Bu görüşler maddenin gerekçesine de yansımıştır.

931 sayılı Kanun 12.11.1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmiştir.

Türkiye'nin üçüncü İş Kanunu 1971 yılında yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı bu Kanun ile kıdem tazminatında yapılan en önemli değişiklik Kanundaki gün sayısının iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesi düzenlemesidir. Bir başka değişiklik de emeklilik halinde 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet sürelerinin hesaba dahil edilmesidir.

Kanunda köklü değişiklik 1975 yılında yapılmıştır. Kıdem tazminatı gün sayısı onbeşten otuza çıkarılmış, ancak asgari ücretin yedibuçuk katı ile sınırlanmıştır. Kıdem tazminatına hak kazanma süresi üç yıldan bir yıla inmiştir. Zorlayıcı nedenle iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatı ödenmesi esası getirilmiş, işverenlerin kıdem tazminatına yönelik sorumluluklarını özel şahıs veya sigorta şirketlerine sigorta ettirmelerinin yolu kapatılmıştır.

1475 sayılı Kanun 1999 yılına kadar onbir kez değişiklik yaşamıştır. 1999 yılında 4447 sayılı Kanun ile "işsizlik sigortası" yürürlüğe girmiştir. 2002 yılında 4773 sayılı Kanun ile "iş güvencesi" kabul edilmiştir. 22.05.2003 tarihinde 4857 sayılı dördüncü İş Kanunumuz yürürlüğe girmiş 1475 sayılı Kanun yürürlükten kalkmıştır. Kanun, kıdem tazminatı için "kıdem tazminatı fonu" (geçici md. 6) kurulacağını; fona ilişkin kanun yürürlüğe girinceye kadar da 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı haklarının saklı olduğunu düzenlemiştir.

Kanun 1980, 1981, 1982 ve 1983 yıllarında da değişikliğe uğramıştır.



Türkiye'nin endüstri ilişkileri sisteminde kıdem tazminatının kısa öyküsü yukarıda anlatıldığı şekildedir.

Kıdem tazminatı, kanunda gösterilen fesih hallerinde en az bir yıllık kıdeme sahip işçiye veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine işveren tarafından kanun gereği ödenmesi icap eden, miktarı işçinin kıdemine ve son brüt kazancına göre belirlenen bir miktar paradır.

TÜRK-İŞ, kıdem tazminatını; "işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan ücret mahiyetinde bir gelirdir" şeklinde tanımlamıştır. Kıdem tazminatının otuz güne çıkmasından sonra da "ödenmemiş, işverende kalmış on üçüncü ücret" olarak ifade edilmiştir.

İşverenler ise, iş güvencesi ve işsizlik sigortasının sisteme girmesi nedeniyle bu kurumları da karşılamak amacıyla otuz gün üzerinden düzenlenmiş kıdem tazminatının düşürülmesi gerektiğini düşünmekte ve istemektedirler.

Kıdem tazminatı fonu ise 1971 yılından bu yana üçlü diyalog içinde, sosyal taraflar arasında ve tarafların her birinin içinde tartışılmaktadır.

İşçi kesimi, fonun kaybolup giden işyerleri ile birlikte kaybedilen kıdem tazminatlarını koruyacağı, işçinin kıdem tazminatı nedeniyle doğan bağımlılığını azaltacağı, mobilitesini yükselteceği, kıdem tazminatının devletin garantisi altına girmesi gibi iyi yanları görmekle birlikte kamu kesiminde yaşanan fonların acı tecrübesi içinde kıdem tazminatı fonuna olumlu bakmamakta, bu fona da hükümetlerin el atacağından endişe etmektedir.

Özel sektörde örgütlü sendikaların fona bakışları daha olumludur. Bu sendikalar, kamu kesiminde örgütlü sendikaları "üyeleri kıdem tazminatı sorunu yaşamadıkları" için uzlaşmaz görmektedirler.

İşverenler, genel olarak kıdem tazminatı fonuna olumlu bakmaktadırlar. Ancak kıdem tazminatı karşılığı ödeyecekleri prim yüzdesi konusunda anlaşamamakta, kendi paralarından oluşacağını düşündükleri fonu bir kaynak olarak kullanmayı da arzu etmektedirler. Fon sayesinde kıdem tazminatını otuz günden 15 güne düşürmeyi hedeflemektedirler.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da hazırladığı kanun taslaklarında fon kurulmadan önceki süreye ait kıdem tazminatı haklarını saklı tutmakta fon ile birlikte otuz günü on beş güne düşürmektedir. Kıdem tazminatının otuz günden on beş güne düşmesinde Bakanlık ile işveren kesimi arasında uzlaşma sağlanmış görünmektedir.

İşçi kesimi kıdem tazminatı konusunda yüksek duyarlılığa sahiptir. TÜRK-İŞ kıdem tazminatına el uzatılmasını uzun zaman önce "genel grev" nedeni olarak açıklamış ve bu kararını tavizsiz sürdürmektedir. TÜRK-İŞ, kıdem tazminatının yüksek olduğu ve bu nedenle de istihdama engel olduğu iddiasını şiddetle reddetmektedir.

Bakanlığın son taslağında kıdem tazminatı; "İşveren tarafından yatırılan kıdem tazminatı primlerinin ve bu primlerin kanuni kesintilerden sonra emeklilik şirketince yatırıma yönlendirilmesi sonucu sağlanan getirilerin toplamından oluşan ve kanunda belirtilen koşulları sağlaması halinde işçiye ödenen tutardır" şeklinde tanımlanmıştır.

Bu tanımdan görüleceği üzere kıdem tazminatı fonu kıdem tazminatı primlerini değerlendirecek bireysel emeklilik şirketlerine devredilmektedir. Primi yatıracak işveren dilediği bireysel emeklilik şirketini seçecek ve primlerini o şirkete yatıracaktır. Şirkette bu primleri işçinin seçeceği fonlarda değerlendirecektir. Primler işverenin kazancının tespitinde gider olarak yazılabilecektir.

Kısaca özetlenmeye çalışılan bu sistemin karışıklığı ve garantisiz görünümü işçi kesiminin kuşkularını haklı kılacak nitelikte görülmektedir.

2. 1475 Sayılı Kanunun 14. Maddesi

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin;

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17'nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16'ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
5. 506 sayılı Kanunun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 8'inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlamaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerleri-

nin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4'ncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığı müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet

süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4'ncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

13 üncü maddesinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26'ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlamış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, 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 Kanun'la düzenlenir.

3. Örnek Maddeler

A- 1475 sayılı İş Yasasında öngörülen haller ve şartlarda işçilere her çalışma yılı için 30 günlük ücretleri tutarında kıdem tazminatı ödenir.

B- İşçilerin iş sözleşmesinin iş kanunundaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile sona ermesi halinde, her kıdem yılı için 35 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. (Tam yıldan artan veya 1 yıldan eksik süreler için kısıltıevm usulü uygulanır.)

C- a) İşçilerin iş akitlerinin iş yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi veya işçinin kendi isteği ile işten ayrılması halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 30 günlük yüklü ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 (Bir) yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir, iş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 70 gündür.

b) Kıdem Tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesiyle kazanılan ve devamlılık arz eden aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak brüt ücrettir.

c) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

d) Emekliliğe hak kazanıp SSK'dan emekli olabilir belgesi alan işçiler, işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren işveren işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını en geç 30 gün içerisinde tüm işlemleri yaparak bir seferde ve tek taksitte ödemek zorundadır. Gecikmesi halinde en yüksek mevduat faiziyle zamlı ödenir.

D- a) Kıdem tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesi ile kazanılan aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak ücrettir.

b) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

c) İşçinin T.C. Emekli Sandığına bağlı olarak geçen hizmetleri varsa bu hizmetler 2320 sayılı yasaya uygun olarak hesaplanır.

d) Emekliliğe hak kazanıp, SSK'dan emekli olabilir belgesi alan işçilere (işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren) işveren, işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını en geç otuz (30) gün içerisinde tüm işlemleri yaparak bir seferde ve tek taksitte ödemek zorundadır. Gecikmesi halinde en yüksek mevduat faizi ile zamlı ödenir.

D- a) Kıdem tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesi ile kazanılan aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak ücrettir.

b) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

c) İşçinin T.C. emekli sandığına bağlı olarak geçen hizmetleri varsa bu hizmetler 2320 sayılı yasaya uygun olarak hesaplanır.

d) Emekliliğe hak kazanıp, SSK'dan emekli olabilir belgesi alan işçilere (işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren) işveren, işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını en geç otuz (30) gün içerisinde tüm işlemleri yaparak bir seferde ve tek taksitte ödemek zorundadır. Gecikmesi halinde en yüksek mevduat faizi ile zamlı ödenir.

E- Kıdem tazminatının hesaplanması ve ödenmesi konusunda kanun hükümleri uygulanır.

Taraf sendika üyesi işçilerin hizmet akitlerinin yasada belirten hallerde sona ermesi halinde veya emeklilik hallerinde işçiye her tam hizmet yılı için (45) günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. İşçinin işverenini işini yaparken iş kazası sonucu ölümü halinde kıdem tazminatı (60) gündür. Bu tazminat işçinin kanuni varislerine ödenir.

F- a) Bu sözleşme kapsamındaki işyerinde bir yıldan fazla çalışmış olan işçilere sözleşme ve yasaya göre ödenecek kıdem tazminatının miktarı her tam yıl için 37 gündür.

b) Tam iş yıllarında arta kalan aylar için bu ödeme orantılı olarak yapılır. SSK'dan emeklilik ya da maluliyet aylığına hak kazananlara da kıdem tazminatı bu sözleşme hükümlerine göre ödenir.

c) İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı bu sözleşme hükümlerine göre hesaplanarak mirasçılara ödenir.

Kadın işçilerin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde hizmet akdini kendi arzusuyla sona erdirmesi halinde aynı şekilde kıdem tazminatı ödenir.

G- a) İşçilerin iş akitlerinin iş yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi veya işçinin kendi isteği ile işten

ayrılması halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 60 günlük yüklü ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 (Bir) yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir, iş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 100 gündür.

b) Kıdem Tazminatına esas olan brüt ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesiyle kazanılan ve devamlılık arz eden aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak brüt ücrettir.

c) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

d) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Sigortalar Kurumundan emekli olabilir belgesi alan işçiler, işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten itibaren işveren işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını en geç altı ay içerisinde bir seferde veya taksitler halinde ödemek zorundadır. Gecikmesi halinde en yüksek mevduat faiziyle zamlı ödenir.

H- a) İşçilerin iş akitlerinin iş yasasındaki kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile fesh halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 70 günlük yüklü ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. 1 (Bir) yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir, iş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 90 gündür.

b) Kıdem Tazminatına esas olan ücret, işçinin en son aldığı günlük ücretine bu toplu iş sözleşmesiyle kazanılan ve devamlılık arz eden aynı ve nakdi yardımların toplamının ilavesi ile bulunacak brüt ücrettir.

c) İşçinin kıdem tazminatının hesaplanmasında yasa ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanır.

d) Emekliliğe hak kazanıp Sosyal Sigortalar Kurumundan emekli olabilir belgesi alan işçiler, işverene emeklilik dilekçesini verdiği tarihten

itibaren işveren işçinin hesaplanacak kıdem tazminatını en geç 30 gün içerisinde tüm işlemleri yaparak bir seferde ve tek taksitte ödemek zorundadır. Gecikmesi halinde en yüksek mevduat faiziyle zamlı ödenir.

I- İşçilerin hizmet akitlerinin 4857 sayılı yasanın geçici 6. maddesine göre kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde işçiye tam hizmet yılı için 40 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler içinde aynı oranda ödeme yapılır. Ölüm halinde tazminat yasal mirasçılara verilir. İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı gün sayısı 50 gündür.

4857 sayılı iş kanunu 10.06.2003 tarihinde 1475 sayılı iş kanununun 14. maddesi dışındaki maddelerini yürürlükten kaldırmıştır. 1475 sayılı iş kanunu sadece kıdem tazminatını düzenleyen bir kanun olarak yürürlüktedir. Bu nedenle örnek (A)'da atıfta bulunulmuş olması yanlış değildir.

Örnek (B)'de kıdem tazminatının iş kanununun saydığı hallerde ödeneceği, ancak kanunda olduğu gibi 30 günlük değil 35 günlük ücret üzerinden ödeneceği düzenlenmiştir. 14. maddede düzenlenmiş olmasına karşın "tam yıldan artan veya bir yıldan eksik süreler için kistelyevm" esası uygulanacağı yazılmıştır. Kanundaki "bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır" düzenlemesini tarafların yeterince açık görmeyip "artan-eksik ve kistelyevm" kelimeleri ile bu noksanlığı giderdiklerini düşünmüş olmalıdırlar.

Örnek (E)'de (a) fıkrasında kanundan farklı olarak "işçinin kendi isteği ile işten ayrılması" halinde de kıdem tazminatı ödeneceğini düzenlenmiştir. 1475 sayılı kanunun 4857 sayılı kanun ile değişikliğe uğramadığı dönem için böylesi bir düzenleme yapılması mümkün değildi. 98. maddenin (D) fıkrası; 14. maddede öngörülen esaslar dışında veya saptan-

nan miktar veya tavan aşılı olarak ödenmesi için emir ve talimat verenlerin para ve hapis ile cezalandırılmalarına amirdir.

4857 sayılı iş kanunu 14. madde dışındaki tüm maddeleri yürürlükten kaldırınca 14. madde dışında esaslar belirlemenin ve uygulamanın müeyyidesi kalmadı. Bu nedenle örnek (D)'de yapılan düzenleme geçerlidir.

(c) fıkrasında ise emekli sandığına bağlı olarak geçen hizmetler varsa bunların 2320 sayılı 1475 sayılı iş kanununun 1927 sayılı Kanunla Değişik 14. Maddesinin Değiştirilmesi, 98. Maddesine Bir Fıkra Eklenmesi Hakkında Kanun uyarınca hesaplanacağı düzenlenmiştir. (b) fıkrasında "kanun hükümleri uygulanır" denildikten sonra (c) fıkrası gereksiz bir düzenlemedir. Büyük olasılıkla değişikliğin yapıldığı tarihte "hatırlatmak" amacıyla yazılmış ve sonraki toplu iş sözleşmelerinde de aynen korunmuş olmalıdır.

Gereksiz yazılmış bir fıkroda (d)'dir. Ayrıca "bir seferde ve tek taksitte" ifadeside gereksiz ve yanlış.

Örnek (E)'de "kıdem tazminatının hesaplanması ve ödenmesi konusunda kanun hükümleri uygulanır" denilmiştir. "Hak ediş koşulları" söylenmemiştir. Kuşkusuz kanun uygulanacaktır. İkinci fıkroda "emeklilik halini" ayrıca saymaya gerek yoktur. Kanundaki hallerden bir tanesi zaten emekliliktir. Bu fıkroda 30 gün olan kıdem tazminatı 45 güne yükseltilmiş, iş kazası sonucu ölüm halinde ise kıdem tazminatının 60 gün üzerinden ödeneceği düzenlenmiştir. Kanun "30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir" dediği için uygundur.

Örnek (F)'de kıdem tazminatı 37 gün olarak düzenlenmiştir. (a) fıkrasında "yasaya göre ödenir" denildikten sonra (b) ve (c) fıkraları gereksiz düzenlemeler olmuştur.

Örnek (G)'de de kanun'a atıfta bulunulmuş, kıdem tazminatının

kanunda sayılan hallerde ve işçinin isteği halinde 60 gün iş kazası nedeniyle ölüm halinde 100 gün üzerinden ödeneceği düzenlenmiştir. (b), (c) ve (d) fıkraları açıklama amacıyla yazıldığı söylenecek gereksiz düzenlemelerdir.

(d) fıkrasında kanunun gerisine gidilerek kıdem tazminatının "en geç altı ay içerisinde" ödeneceği düzenlenmiştir. Ayrıca kıdem tazminatı bir seferde ödenebileceği gibi taksitler halinde de ödenebilecektir. Ancak altı ay aşılı olarak ödeme yapılırsa faiz işletileceği düzenlenmiştir. Kanuna ve işçi çıkarına uymayan bir düzenlemedir.

Örnek (H)'de kanuna atıfta bulunulmuş, kıdem tazminatı gün sayısı 70; ölüm halinde 90 gün olarak düzenlenmiştir. Kıdem tazminatında tavan uygulaması olduğu için 30 gün üzerindeki düzenlemeler sadece düşük ücretli işçilerin yararlanabileceği bir sonuç yaratacaktır. (b), (c) ve (d) fıkraları kanunda yazılı düzenlemelerdir. Ancak (d) fıkrasında kıdem tazminatının 30 gün içinde ödeneceği düzenlenmiş ve yine yanlış bir ifade olarak "tek taksit" yazılmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun geçici 6. maddesi "...işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır" demektedir. Örnek (I)'da bu maddeye atıfta bulunulmuş, gün sayısı 40'a yükseltilmiş, iş kazası nedeniyle ölüm halinde 50 gün üzerinden ödeme yapılacağı düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatına hak kazanma, kıdem tazminatı gün sayısı, kıdem tazminatının hesaplanması için kanuna atıfta bulunulmuşsa tekrar niteliğinde düzenlemeler yapılmasına gerek yoktur. İşçiler için kanundan ileri haklar elde edilmişse bunların açık ve anlaşılır şekilde yazılması yeterlidir. Sendikaların işçilerin haklarını geri götüren düzenlemeler yapamayacakları ise unutulmaması gereken bir kuraldır.

Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Barış İYİAYDIN

TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
barisiyiaydin@turkis.org.tr

Geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca (SGK) yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu tarafından hazırlanan raporlarda belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışmama halidir.¹ Geçici iş göremezlik ödeneği ise bu istirahat süresince sigortalının gelir kaybını telafi etmek için SGK tarafından verilen ödenektir.

Geçici İş Göremezlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları

- Sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmesi için iş kazası, meslek hastalığı, hastalık veya analık sebebiyle Kurum tarafından yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alması gerekmektedir. Kurumun yetkilendirmedeği

hekim veya sağlık kurulları tarafından verilen ve istirahat süresi on günün altında olan raporlar SGK tarafından görevlendirilen hekim, on günün üzerinde olan raporlar ise SGK tarafından yetkilendirilen sağlık kurulu tarafından onaylanması gerekir.

- Hastalığın veya analığın başladığı tarihten önceki bir yıl içinde sigortalının kısa vadeli sigorta koluna 90 gün prim ödemiş olması gerekmektedir.
- İş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortasında istirahatlı olarak geçen her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken, hastalık sigortasında istirahatın üçüncü gününden itibaren geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.
- Kanunun 4. maddesi birinci fıkrası (b) bendine göre sigortalı sayılanlara (Bağ-Kur), iş kazası ve meslek hastalığı ya da analık hallerinde yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede her gün için geçici iş göremezlik ödeneği

verilir. Ancak bu sigortalının genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır.²

Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Miktarı ve Hesaplanması

Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı yatarak gerçekleşen tedavilerde prime esas günlük kazancın yarısı, ayakta yapılan tedaviler için ise prime esas kazancın üçte ikisidir. (Hastanede yatarak görülen tedaviler “yatarak tedavi” olarak anılmaktadır.) Ancak iş göremezlik ödeneği, esas alınan döneme ilişkin kazanç üzerinden vergi, sosyal sigorta, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası primleri kesintileri sonrası hesaplanan günlük net kazancı geçemez. İş kazası, meslek hastalığı, hastalık veya analık hallerinden bir kaçı birleşir ise geçici iş göremezlik ödeneği prime esas kazancın üst sınırından hesaplanarak ödenir. (01.01.2011 ile 30.06.2011 tarihleri arasında günlük kazanç üst sınırı 172,58 TL'dir.)

İş kazası ya da doğum sebebiyle iş göremez hale gelmiş olan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası veya doğumun olduğu tarih-



ten önceki on iki aylık sürenin son üç ay içinde elde ettiği kazançların ortalaması üzerinden hesaplanır. Meslek hastalığı veya hastalık halinde ise, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki on iki aylık sürenin son üç ayında elde ettiği kazançların ortalaması üzerinden hesaplanır. Sigortalı son üç ay içerisinde kazanç elde etmemişse bir önceki üç ay, bu üç aylık sürede de prim ödenmemişse üçer aylık dönemler esas alınarak geriye doğru on iki ay gidilir.

Örnek: Sigortalı 12.04.2010 tarihinde hastalık sebebiyle yetkili hekim tarafından verilen raporla on gün süreyle istirahatata ayrılmıştır. Son üç ay içerisinde doksan gün prim ödemesi olan sigortalının, prime esas kazançları değişmemiş ve her ay 1800 TL ücret almıştır. Sigortalının hastalık sebebiyle alacağı geçici iş göremezlik ödeneği aşağıdaki gibi hesaplanır;

Üç aylık kazancın toplamı olan $1800+1800+1800=5400$ TL prim ödeme gün sayısına bölünür ve günlük kazanç bulunur; $5400 \div 90=60$ TL, sigortalıya ayakta tedavi görmesi sebebiyle günlük kazancının üçte ikisi geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenir; $60 \div 3=20$ $20 \times 2=40$ TL.

On günlük hastalık istirahatinin ilk iki günü için ödeme yapılmadığından kalan sekiz gün için $40 \times 8=320$ TL geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Sigortalı geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için yeterli prim gün sayısına sahip değilse hastalık ve analık halinde bu ödenekten faydalanamaz.

Sigortalı ay içinde bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış ise günlük kazancı o ay için prime esas tutulan kazancın, ücret aldığı gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Örnek: Sigortalı 2010 Ocak ayında yirmi günlük ücretsiz izin kullanmış geri kalan on günlük ça-

lışmasının karşılığı 600 TL ücretini almıştır. Takip eden Şubat ve Mart aylarında sigortalı çalışmaya devam etmiş ve aylık net ücreti olan 1800 TL'yi almıştır. 17.04.2010 tarihinde hastalığı nedeniyle istirahata ayrılan sigortalıya on gün için ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği şu şekilde hesaplanır;

$600+1800+1800=4200$ TL (Ocak, Şubat ve Mart aylarındaki kazancı), $10+30+30=70$ gün prim gün sayısı ve $4200 \div 70=60$ TL günlük net kazancıdır. Sigortalıya ayakta tedavi gördüğünden dolayı günlük net kazancının üçte ikisi ödenir; $60 \div 3=20$ $20 \times 2=40$ TL on günlük hastalık istirahatinin ilk iki günü için ödeme yapılmadığından kalan sekiz gün için hesaplanacak geçici iş göremezlik ödeneği $40 \times 8=320$ TL'dir.

Prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler dikkate alınmış ise ödenek ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanır. Ancak bu tutar günlük kazanca, yüzde 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz.

Örnek: Ocak 2010 tarihinde dört günlük çalışması olan sigortalı Şubat ve Mart 2010 tarihlerinde hastalık sebebiyle istirahata ayrılmış ve Şubat ayında ayrıca 1600 TL ikramiye almıştır. Nisan 2010 tarihinde iş başı yapan sigortalı 10.04.2010 tarihinde iş kazası geçirmiş ve tekrar istirahata ayrılmıştır. Sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği hesaplanırken son üç ay içerisindeki prime esas kazançları ve prim gün sayıları dikkate alınacaktır. Sigortalının Şubat ve Mart aylarında çalışması olmadığından, günlük kazancın hesabına esas alınacak devre olan 2010 Ocak, Şubat ve Mart ayları içinde hak ettiği ücretler toplamı 240 TL ve ücret aldığı gün sayısı dört olduğu için günlük kazancı, $240 \div 4=60$ TL olarak hesaplanacaktır.

Prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler dikkate alındığında ödenek ve gelire esas tutulacak günlük kazancın 60 TL'nin yüzde 50'si olan 30 TL'si ilave edilerek bulunan 90 TL'yi aşmaması gerekir.

Ancak, sigortalıya verilecek geçici iş göremezlik ödeneğine esas tutulacak günlük kazanç kapsamında hak ettiği ücret olan 240 TL'ye 2010 Şubat ayında verilen ikramiye tutarı olan 1600 TL ilave edildiğinde hastalık öncesi son üç ayda elde edilen kazanç $240+1600=1840$ TL olarak hesaplanır. Elde edilen net kazancın çalışılan gün sayısına bölünmesiyle günlük kazanç $1840 \div 4=460$ TL olarak bulunur.

İlgili kanun maddesine göre sigortalıya ödenecek bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği gelire esas günlük kazancının yüzde 50'sini geçemeyeceğinden sigortalıya 90 TL üzerinden ödeme yapılır.

Aynı Zamanda Birden Fazla İşte Çalışan Sigortalıların geçici iş göremezlik ödenekleri hesaplanırken çalıştığı iki işyerindeki kazançları dikkate alınır. Bu kazançların toplamının günlük kazanç üst sınırını geçmesi halinde geçici iş göremezlik ödeneği altı aylık dönemlerde belirlenen günlük kazanç üst sınırından hesaplanarak ödenir.

Örnek: İki ayrı işyerinde çalışan sigortalı 15.06.2010 tarihinde hastalık sebebiyle istirahata ayrılmıştır. A ve B işyerlerinde Mart, Nisan ve Mayıs aylarında 90 gün prim ödemesi olan sigortalının A işyerinden aylık 2400, B işyerinden aylık 2700 TL net geliri vardır. Bu sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği hesaplanırken her iki iş yerindeki günlük net kazancı ayrı hesaplanır.

A işyeri için hesaplanacak günlük kazanç: $2400+2400+2400=7200$

$7200 \div 90=80$ TL



B işyeri için hesaplanacak günlük kazanç: $2700+2700+2700=8100$

$8100 \div 90 = 90$ TL

Sigortalının A ve B işyerinden aldığı günlük kazançlar toplamı $80+90=170$ TL'dir. Ancak 2010 yılı ilk altı ayı için belirlenen günlük kazancın üst sınırı 157,95 TL olduğundan günlük kazancın 157,95 TL'sini aşan kısmı dikkate alınmaz ve geçici iş göremezlik ödeneği hesaplanırken üst sınırdan ödeme yapılır.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Örnek: İlk defa 01.05.2010 tarihinde çalışmaya başlayan sigortalı 16.05.2010 günü iş kazası geçirmiştir. Bu sebeple istirahata ayrılan sigortalıya herhangi bir prim ödeme şartı aranmadan geçici iş göremezlik ödeneği ödenecektir. Bu sigortalının geçici iş göremezliği aşağıdaki gibi hesaplanır;

Sigortalı aylık 1500 TL ücret karşılığı çalışmaktadır. Bir aylık prim gün sayısı 30 olduğu için $1500 \div 30 = 50$ TL sigortalının günlük prime esas kazancıdır. On beş gün çalışmasının ardından iş kazası geçirmesinden dolayı on gün süreyle ayakta tedavi gören sigortalı, kazanç toplamının üçte ikisini iş göremezlik ödeneği olarak alacaktır. $50 \times 2 = 100$ $100 \div 3 = 33$ TL günlük iş göremezlik ödeneği ve $33 \text{ TL} \times 10 = 330$ TL toplam olarak ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğidir. Sigortalı ciddi bir iş kazası geçirip meslek hastalığına yakalanır ve yatarak tedavi görürse, geçici iş göremezlik ödeneği günlük net kazancının yarısı üzerinden hesaplanarak ödenir.

Analık Sigortasından Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi

Sigortalının analığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesi için doğumdan önceki bir yıl için

de en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödemiş olması gerekir. Ayrıca istirahatlı olduğu süre zarfında çalışmaması ve doğum öncesinde sekiz haftanın başlangıcının tespiti için yetkili hekim veya sağlık kurulu raporu aranır.

Kadın sigortalıların doğum öncesi 8 haftalık (çoğul gebelik halinde 10 haftalık) sürenin tespiti ile durumunun doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışmasına uygun olduğuna dair sağlık raporu, yetkilendirilen sağlık tesislerince düzenlenecektir.

Bu şartları yerine getirmiş olan sigortalılar doğumdan önceki ve sonraki sekiz haftalık sürede (toplam 16 hafta), çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave ederek toplam on sekiz hafta olmak üzere çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği alır. Doğum yapan sigortalılar için bir diğer ayrıntı ise kendi istekleri ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışmaları halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler içinde geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceğidir.

Örnek:

01.09.2010 tarihinde 8 haftalık doğum öncesi istirahata ayrılan ancak altıncı hafta yani 15.10.2010 tarihinde doğum yapan sigortalıya 01.09.2010-14.10.2010 tarihleri arası için gebelik geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Ancak sigortalı erken doğum yaptığı için kalan iki haftalık süresini doğum sonrasında kullanamaz ve bunun için geçici iş göremezlik ödeneği alamaz.

Sigortalının geç doğum yapması halinde ise sekiz haftadan fazla gebelik geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Bu fazla süreler hastalık sigortası kapsamında değerlendirilir ve hastalık sebebiyle geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Örnek:

01.04.2010 tarihinde doğum iznine ayrılan sigortalı sekiz hafta geçtikten sonra 03.06.2010 tarihinde doğum yapmıştır. Altı gün geç yapılan doğumun iş göremezlik ödeneği şu şekilde hesaplanır:

01.04.2010/07.04.2010 tarihleri arası hastalık sigortası, 08.04.2010/02.06.2010 (56 gün) gebelik geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenir.

Örnek:

Sigortalı kadının kanunen doğum öncesi sekiz hafta doğum izni vardır. Ancak kendi isteği ve yetkili hekimin raporu ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışabilmektedir. Sigortalı böyle bir durumda çalıştığı beş haftalık süreyi doğum sonrasında kullanma hakkına sahiptir.

Yani sigortalı doğum sonrası yasal hakkı olan sekiz haftalık doğum sonu iznine beş hafta daha ekleyerek toplam on üç hafta (91 gün) istirahat alır. Bu sürenin tamamı için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Örnek:

Sigortalının 01.08.2010 tarihinde yaptırdığı muayene sonucunda doğumuna sekiz hafta kaldığı ve son üç haftaya kadar çalışmaya devam edeceği kararı verilmiştir. Sigortalı hekim raporuna istinaden doğumuna üç hafta kalana kadar çalışmıştır. 06.09.2010 tarihinde izne ayrılmıştır. Ancak doğum beklenenden erken olarak 10.09.2010 tarihinde gerçekleşmiştir. 06.09.2010/10.09.2010 tarihleri arası için gebelik iş göremezlik ödeneği ödenecek, 01.08.2010 ile 05.09.2010 tarihleri arasındaki 35 gün doğum sonu iznine ilave edilecektir.

Notlar

- 1 Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği Madde 13.
- 2 Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği Madde 15.

28 Nisan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO 2001 yılında 28 Nisan gününü Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü ilan etti. Bu amaçla 2003 yılından bu yana her yıl 28 Nisan'da çeşitli etkinlikler düzenleniyor. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü'nde hedeflenen, koruyucu sağlık ve güvenlik kültürünü oluşturmak, sürdürülebilir kılmak, bu amaca yönelik faaliyetler gerçekleştirmek. Hükümetler, işçi ve işveren organizasyonları, iş kazası ve iş kaynaklı sağlık sorunlarını önleme konularında bilinç artırıcı etkinlikler düzenlemeye teşvik ediliyorlar.

Geleneksel hale gelmiş etkinliklerde her yıl bir tema işlenmesi kararı alınmış. 2011 yılının teması ise "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi: Sürekli İyileştirme için Bir Araç (OSH management system: A tool for continual improvement)" olarak belirlendi. Bu amaçla ILO 28 Nisan 2011 günü dünyada çeşitli etkinlikler düzenlemeyi planladı.

28 Nisan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü nedeniyle tüm dünyada ve ülkemizde yaşamlarını kaybeden işçileri saygıyla anıyoruz.



80

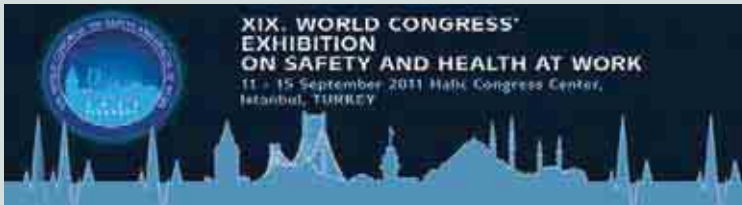
19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi

1955 yılından bu yana her üç yılda bir yapılmakta olan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nin 19.su 11-15 Eylül 2011 tarihleri arasında İstanbul'da yapılacak. İlk kongre Roma'da son kongre ise Seul'de yapılmıştı. Kongre işyerlerinde oluşan iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için, bilgi alışverişi ve yeni fikirler yaratma fırsatını tüm katılımcılara sağlayan, alanında düzenlenen en büyük organizasyondur.

Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin amacı, tüm dünyada önleme kültürünün yaygınlaşmasını sağlamak ve iş sağlığı

ve güvenliği ile bağlantılı yeni bilgi ve tecrübelerin alışverişine olanak tanımak. Dünya Kongresi katılımcılarının hedefi, tüm dünyadaki iş kazalarından kaynaklanan yaralanmaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için hükümetler, sendikalar, çalışanlar, işverenler, sivil toplum kuruluşları ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile ilişkileri geliştirmek. Aynı zamanda, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan herkesin, hızlı bir şekilde uyarlanabilen ve uygulamaya geçirilebilen pratik fikirler hakkındaki bilgi sahibi olmaları da bekleniyor.

www.safety2011turkey.org/



Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi "ALO 170"

Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi 15 Kasım 2010 tarihinde hizmete girdi. İletişim Merkezi çalışma hayatı ve sosyal güvenlik hakkında her türlü; soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikayet, başvuru ve taleplerinizi etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturabilmek amacıyla kuruldu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi "ALO 170"i 7 gün 24 saat arayabilirsiniz.

Yeni Çıkan Mevzuat

- Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik (06.04.11)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (27.11.10)
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (27.11.10)

İSGİP Projesi

Avrupa Birliği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işbirliğiyle hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği İyileştirme Projesi'nin genel amacı, Türkiye'de işyerlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Bu amaç, aynı zamanda İş Sağlığı ve Güvenliği, Ulusal Politikası 2009-2013 hedefleri ile örtüşmekte olup iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı da projenin gerekliliğini ortaya koyuyor. Proje; beş ilde üç sanayi sektöründe faaliyet gösteren, istihdam ettiği işçi sayısı 10 ila 250 arasında değişen küçük ve orta ölçekli işletmelere odaklanıyor.

Hedeflenen sanayi sektörleri; Ankara, Denizli, Kocaeli, Kütahya ve Zonguldak illerindeki “maden”, “inşaat” ve “metal” sektörleridir. Projenin tamamlanmasının ardından elde edilen sonuç ve deneyimler Türkiye çapındaki tüm paydaşlara aktarılacak. Proje, 15 Ocak 2010'da başladı ve 24 ay sürecek, bütçesi ise 3 milyon 433 bin 600 Avro.

Proje dahilinde uygulanması gereken üç bileşen var:

- Küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği

yönetim sistemlerinin uygulanması;

- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki profesyonellerin ve diğer uzmanların iş sağlığı denetimi, iş hijyeni ve iş kazaları ile meslek hastalıkları için oluşturulan sistemle ilgili olarak eğitilmesi;
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir tanıtım kampanyası düzenleyerek bilinç uyandırılması.

www.isgip.org

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim ve Öğretim Bilgi Ağı

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim ve Öğretim Bilgi Ağı (ENETOSH) iş güvenliği ve sağlığında eğitim ve mesleki eğitime ilişkin hususlarda sistematik bilgi paylaşımına yönelik ilk ve hali hazırda tek platform. Bugün, 16 Avrupa ülkesi ve Güney Kore'den 40'in üzerinde ortak ENETOSH'la çalışıyor. Ağ Almanya Sosyal Kaza Sigortası'nın (DGUV) Çalışma ve Sağlık Enstitüsü tarafından koordine ediliyor.

ENETOSH'un çalışmalarına güvenlik ve sağlığın yaşam boyu öğrenimin ayrılmaz bir parçası olduğu fikri yön verdiğinden, anaokulun-

dan okula, mesleki hazırlık eğitiminden yüksek öğrenime ve sürekli mesleki eğitime kadar eğitimin tüm alanlarını kapsıyor. Proje ile eğitim uzmanları ile iş sağlığı ve güvenliği uzmanları arasında bilgi ve deneyim değişiminin sağlanması ve iş sağlığı ve güvenliğinde eğitim ve öğretimin kalitesinin artırılması hedefleniyor. Uzun vadede ise Uluslararası İSG Eğitimi Bilgi Ağı'nın kurulması, İSG eğitici ve öğretmenleri için Avrupa standardının oluşturulması, Avrupa İSG eğitim ve öğretim stratejisinin Roma Deklarasyonu ile uyumlu olmasının sağlanması hedefleniyor.

Hedef gruplar:

- Son kullanıcılar; okul öğretmenleri, konuşmacılar ve eğitimciler
- Aracılar; İSG uzmanları, politika yapımcılar, okul müdürleri
- Sosyal paydaşlar; sendikalar, işletmeler, okullar ve kurumlar

81

25. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinatörlüğünde, ülkemizde her yıl 4-10 Mayıs tarihleri arasında İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası kutlanıyor. Bu etkinlikler ile tüm işçi ve işverenlerin “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü” edinmeleri ve işyerlerinde bu kültürü uygulamaya dönüştürmelerinin sağlanması amaçlanıyor. Bu yıl 25.'si gerçekleştirilecek İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası kapsamında, başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere, sendikalar, üniversiteler, meslek örgütleri, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla 4-6 Mayıs tarihleri arasında Kayseri'de bir dizi etkinlik yapılacaktır. Dergimizin bir sonraki sayısında bu etkinliklere yer verilecek.

Silikozis Hastalarının Dikkatine

6111 sayılı kanunla 2022 sayılı kanuna eklenen geçici maddeyle silikozis hastalarına aylık bağlanması ve sağlık hizmetlerinden faydalanma imkânı getirildi. Bu nedenle silikozis hastalarının 25 Mayıs 2011 tarihine kadar başvuru bulunmaları ve Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu'na meslek hastalıkları tespit hükümleri çerçevesinde silikozis hastalığı sebebiyle meslekte kazanma gücünün en az yüzde 15'ini kaybettiklerine dair rapor almaları gerekiyor.

Büyük Durgunluktan İşgücü Piyasası'nın İyileştirilmesine: Sorunlar, Bulgular, Politika Seçenekleri

Editör: İyanatul Islam and Sher Verick

Çeviren: **Güliz Seda BASMACI**

TÜRK-İŞ Uzman Yardımcısı
sedabasmaci@turkis.org.tr

2008-2009 yıllarındaki Büyük Durgunluk, İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan krizlerin en kötüsü idi. 2007 ortalarında ABD'de ortaya çıkan finansal kriz hızlı bir şekilde kredi krizine ve ticaret akımlarında dramatik bir çöküşe dönüştü. Sonuç dünya çapında milyonlarca insan için iş ve geçim kaybı oldu. Sonuçlar her yerde trajikti, fakat aynı zamanda bölgeler ve ülkeler arasında inanılmaz bir çeşitlilikteydi.

Bu yayın, Büyük Durgunluğun makroekonomik ve işgücü piyasası boyutları ile ilgili olarak ILO tarafından yapılan araştırmalarla, bu karmaşık konuya yeni bakış açıları sunmaktadır. Hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerin perspektifinden, krizin nedenleri, sonuçları ve politika önlemlerini yorumlayarak küresel bir perspektif sunmaktadır. Bu derinlemesine derlemeye katkıda bulunanlar, birkaç önemli mesaj saptamaktadırlar.

- Kriz öncesi dönemde farklı yorumlar vardı: “Büyük moderasyon”, “platin çağ” gibi küresel ekonomiye iyimser bir bakış açısıyla tanımlanan yaklaşımlar ve “kayıp on yıllar”, “kriz öncesi kriz” gibi gelişmekte olan ülkelerdeki durumdan çıkarılan daha kötümser analizler. Herhangi bir noktadan bakıldığında, patlama döneminde (2002-07) yoğun algıya göre, devam eden düşük risk ve oynak yapı, 2007 yılı ortalarında başlayan krizin ardından önemli bir faktördü. Ancak kriz küresel ekonominin 2007 yılında birçok akademisyen,

yatırımcı ve politika yapıcının inandığından çok daha az güçlü veya kararlı olduğunu ortaya çıkarmıştır.

- Şiddetli durgunluğun ardından, bazı ülkeler depresyondan 2009 yılında yüzde 10'dan fazla daralmayla büyük ölçüde olumsuz etkilenmiştir. Milyonlarca kişi artan çaresizlik, kayıt dışılık ve çalışan yoksulluğa sürüklenmiş, işini kaybetmiştir. Büyük durgunluktan piyasanın toparlanmasına kadar geçen süreçte, en büyük darbeyi alanlar; gençler, erkekler, geçici işçiler, vasıfsız ve göçmen işçiler olmuştur; bu çoğunlukla ekonomik daralmanın sektörel kompozisyonu ile açıklanabilir.
- Aynı zamanda bazı ülkeler, özellikle de büyük gelişmekte olan Asya ülkeleri (Çin ve Hindistan) krizden nispeten zarar görmeden çıkmıştır. Hatta büyük ekonomik daralmaları tecrübe edinen bazı ülkeler bile işgücü piyasalarının bozulmasını önlemişlerdir. Genel olarak gelişmekte olan ülkeler, düpedüz durgunluktan çok büyüme yavaşlaması yaşamış; bu yoksulluğun azaltılması sürecindeki ilerlemeyi olumsuz etkilemiştir. Kanıtlar desteklemektedir ki, bazı iletim kanalları (ticaret akımları gibi) büyüme yavaşlamalarına neden olarak (para transferleri gibi) diğerlerinden daha önemli olmuştur.
- Bu yayının temel yaklaşımı, krizin ekonomi üzerindeki etkisinin ve emek piyasası için sonuçlarının değişkenliğine göre çeşitlilik arz ettiğidir. Bu çeşitlilik, konjonktür döngü-

sünün hangi aşamasında olduğu, bir konut balonu varlığı, işgücü piyasasının gücü ve mali boşluğun derecesi gibi başlangıçtaki koşulların farklılığı dahil olmak üzere bir dizi faktöre göre açıklanabilir.

- Gelişmiş ekonomiler ve bazı gelişmekte olan ülkelerin çoğunda hükümetler tarafından makroekonomik teşvik ve işgücü piyasası politikaları açısından alınan saldırgan tutum derin bir durgunluğu önlemeye yardımcı oldu. O halde alınması gereken önemli bir ders, bu ülkelerin siyasi kararlılığına, müdahale için teknik ve finansal kapasitesine bağlı olsa da, bu tür krizlerin varlığında pasif kalamayacağıdır. Bu bağlamda, gelişmekte olan ülkelerde uzun zamandır devam eden söz konusu politika ve mali boşluk eksikliği sorunu önem kazanmıştır. Araştırmalar, gelişmekte olan ülkelerin yüzde 70'den fazlasının mali olarak kısıtlı olduğu ve dış şokların olumsuz sonuçlarını telafi etmekte yeterli konjonktürel politikalarla ilgilenmediğini göstermektedir. Mali ve politik alanı genişletmek ulusal girişimler ve uluslararası işbirliğinin bir arada olmasını gerektirir.
- Bazı ülkeler özellikle işten çıkarılma tehdidi altındaki işçileri istihdamda tutan iş paylaşımı planları gibi işgücü piyasası politikaları ile işsizlikteki artışı başarılı bir şekilde bertaraf ettiler. Orta gelirli (ve bazı düşük gelirli) bir dizi ülkelerde uyum sürecine yardımcı olacak farklı işgücü piyasası politikaları uyguladılar.

● En azından krizin erken dönemlerinde (2008), sosyal ortakların krize karşı ulusal önlemlerin tasarlanmasına ve uygulanmasına katılımı oldukça sınırlıydı. Bununla birlikte, 2009 boyunca kriz ile ilgili önlemlerin ulusal düzeyde üçlü yapıların veya sosyal partnerlerin katıldığı ilgili toplantıların gündeminde giderek daha fazla yer aldığına dair açık işaretler vardır. Genel olarak, krize verdikleri yanıtların bir parçası olarak sosyal taraflar arasında diyalogdan yararlanan ülkelerin daha hızlı etkili politika paketleri formüle etmeleri mümkün olmuştur. Küresel ekonomi 2009 yılı sonlarında iyileşme evresine girdiğinde, politikacıların tercihi hızla teşvik sağlayıcı rekabet önceliklerine ve 2007 yılından bu yana büyüyen borç dağıyla mücadeleye başlamaya yöneldi. Yazın zamanında, iki ana risk vardır: teşviklerin erken çekilerek daha büyük bir ekonomik krizle (ve hatta bir “çift dipli” durgunlukla) sonuçlanması, işe alma ve yatırımı teşvik etmek için yürürlükte kalması gereken politikaların olmaması halinde muhtemel bir işsiz iyileşme tehdidi. İyileşme süreci, uzun ve belirsiz olacaktır ve sonuçta Çin’in (ve bir ölçüde Hindistan’ın) küresel büyümeyi sürdürüp sürdürememesine bağlı olacaktır. İstihdamın toparlanma aşamasında hızla iyileşip iyileşmemesi, iş kayıplarının konjonktürel veya yapısal olup olmadığına belirgin bir şekilde bağlıdır. Geçmiş tecrübeler göstermektedir ki, durgunluk ekonomideki yapısal değişimlerle aynı döneme denk geldiği zaman, işgücü piyasasının iyileşmesi ve GSYİH’deki büyümenin kaldığı yerden devam etmesi ara-

sındaki gecikme oldukça uzun olabilmektedir.

- Büyük Durgunluk makroekonomik yönetimin temel konularında çok ihtiyaç duyulan bir tartışma da doğurmuştur. Enflasyon hedeflemesi ve mali konsolidasyonu gerektiren bir makroekonomik muhafazakarlığın üstünlüğü, şimdi tam istihdam için yenilenen bir tahhütte uzlaşılabilir bir politika çerçevesine yol verebilir.

Bu önemli bulgular bir kriz yönetimi modundan uzaklaşarak uzun vadeli bir stratejik yaklaşımın başlangıcı olarak hizmet vermektedir. Yazarlar kriz sonrası gelecek için bir dizi politika seçenekleri keşfetmektedirler. Böyle bir yaklaşım ILO’nun İnsan Onuruna Yakışır İş Gündemi ve Küresel İş Paketi ile uyumlu politikaların bir portföyünü gerektirecektir.

Makroekonomik düzeyde, parasal, finansal ve mali politikalar, döviz kuru rejimleri ve sermaye hesabı yönetimi “yeşil işler” de dahil olmak üzere, sürdürülebilir istihdam yaratılmasına destek olmalıdır.

Kriz zamanlarında temel çalışma standartlarını korumak ve sosyal diyalog yoluyla politika yapmaya daha kapsayıcı bir yaklaşım geliştirmek için sosyal koruma yatırımlarına daha fazla bağlılık gösterilmelidir. Ekonomik dalgalanmalar için daha fazla hazırlık yapılması gerekmektedir.

Bu amaçla, dünya çapında politika yapımcılar ulusal ekonomilerin kırılganlığını ve gelecekteki krizlere hazırlık derecelerini değerlendirmek için periyodik “stres testi” uygulanması fikrini dikkate almak isteyebilirler.

Bu ulusal girişimler, uluslararası ve bölgesel işbirliği açısından yeni bir dönemin sahnelenmesi için çaba gösterilerek tamamlanmalıdır.

Tüm bunlar;

(a) gelişmekte olan ülkeler söz konusu olduğunda daha fazla politika özerkliği,

(b) yabancı sermaye akımlarının sınır ötesi hareketini düzenleyen adil ve şeffaf kurallar,

(c) temel çalışma standartlarının korunması,

(d) mal ve hizmet ticareti için gelişmekte olan ülkeleri etkileyen haksız engellerin azaltılması,

(e) tam istihdamı sürdürebilmek için küresel makroekonomik koordinasyon,

(f) tüm ülkelerde herkes için asgari sosyal koruma uygulanması yoluyla küresel topluluk için bir “sosyo-ekonomik zemin”,

(g) küresel finans mimarisinin yeniden biçimlendirilerek kısa vadeli sermaye hareketlerinin düzenlenmesi,

(h) kalkınma yardımı için ek kaynakların harekete geçirilmesi ve

(i) küresel yönetimin kurumlarının daha demokratik, daha sorumlu, şeffaf ve denetime açık hale getirilmesini gerektirmektedir.

Bu unsurlar adil küreselleşmenin bir gündemini (kriz sonrası dönemin atmosferine uygun düşen bir gündem) oluşturur.

Diğer çok taraflı kuruluşlar – “sorumlu küreselleşme” anlayışı ile Dünya Bankası ve küresel dengeçsizlikleri düzeltmek için ihracata dayalı büyüme modelini “dengelemek” savunusuyla Asya Kalkınma Bankası gibi – istihdam ve işgücü piyasası sorunları ile başa çıkmak için uygun yeni bir politika modeli üzerinde yeni bir uzlaşma için entelektüel ivme yaratmak için yardımcı olmaktadır. Bu yayının çeşitli bölümlerindeki bulgular bu yeni politika paradigmasını tamamen onaylamaktadır.

Fransız Ulusal Sendika Konfederasyonları

Fransa'da devlet tarafından müzakere ortağı (sosyal taraf) olarak tanınan ve kabul edilen beş ulusal sendika konfederasyonu bulunmaktadır. Bu konfederasyonlar, CFTD, CFTC, FO, CGT ve CFE-CGC'dir. Fransa'da üçlü yapı çerçevesinde oluşturu-

lan komisyonlarda çalışanları temsil edecek örgütler seçimlerle belirlenir. Örgütler aldıkları oy sayısına göre üçlü yapılara temsilci gönderirler. Fransız çalışanlar üye olmasalar bile kendilerini temsil edecek sendika ve konfederasyonu seçebilirler.

CGT - Genel Emek Konfederasyonu

CGT üçlü yapılardaki temsil oranı bakımında Fransa'nın en büyük konfederasyonudur. Üye sayısı bakımından CFTD'den sonra ikinci sırada yer alır. Konfederasyonun kuruluşu çok eskilere dayanmaktadır. 1895 yılında Emek Konseyleri Federasyonu ile Ulusal Sendikalar Federasyonunun birleşmesi ile oluşmuştur. 1919 yılına kadar idare ve

işveren karşıtı bir tutum sergilemiş ve herhangi bir siyasi partiye üye olmayı reddetmiştir. 1947 yılında Komünist Parti'nin Parlamento dışı kalmasıyla CGT içinde bölünme yaşanmıştır. Reformcu sağ görüşlü kesim CGT'den kopar ve FO-"İşçilerin Gücü" kurulur. 1947 ile 1990 yılları arasında CGT Fransız Komünist Partisi'nin egemenliği altına girer.

1990 sonrası ise Fransız Komünist Partisi ile tüm organik bağlarını keserek özel sektör sendikacılığına yönelir.

Konfederasyonun 710 bin üyesi bulunmaktadır. CGT, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC üyesidir.

FO - Force Ouvriere-İşçilerin Gücü

CGT ve CFTD'nin ardından en büyük üçüncü konfederasyon olan FO, 1948 yılında Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu'ndan (CGT) ayrılan üyeler tarafından kurulmuştur. CGT üyelerinin ayrılarak FO'yu kurma nedeni Fransa Komünist Partisi'nin CGT üzerindeki egemenliğidir. Fakat 1980'li yıllarda Liberation isimli sol görüşlü bir gazete CGT'nin bölünmesinin ardında CIA'in olduğunu ve FO'nun Amerika İşçi Sendikaları Federasyonu aracılığıyla CIA'den maddi destek aldığını iddia etmiştir.

FO'nun toplam üye sayısı 300 bindir. Konfederasyon, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC ve Sendikalar İstişare Komitesi TUAC üyesidir.



CFDT - Fransa Demokratik İşçi Konfederasyonu

CFDT 875 bin üyesi ile üye sayısı bakımından Fransa'daki en büyük işçi konfederasyonudur. Üçlü yapılarda temsil oranı bakımından CGT'nin ardından ikinci sırada yer alır. CFDT 1964 yılında kurulmuştur. Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CFTC) oluşturan üyelerin büyük çoğunluğunun laik düşüncüyü ön plana alması üzerine bir kopuş yaşanmış ve CFTC'den ayrılan bu grup CFDT'yi kurmuştur. Geride kalan azınlık CFTC adını günümüze kadar muhafaza etmiştir.

CFDT kurulduğu ilk yıllarda kendisini sosyal demokrat bir konfederasyon olarak tanıtmış ve Birleşik Sosyalist Parti ile olan yakınlığı ile gündeme gelmiştir. 1974 yılına gelindiğinde ise CFDT'nin çoğu üyesi François Mitterrand önderliğindeki Sosyalist Partiye geçmiş ve örgüt içi muhalefet oluşturmuşlardır. 1980'li yıllarda Mitterrand'ın iktidara gelmesiyle hükümet yanlısı bir çizgiye giren CFDT epeyce üye kaybetmiştir.

CFDT, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC ve Sendikalar İstişare Komitesi TUAC üyesidir.



Kısaca Fransa

Başkent	: Paris
Nüfus	: 61.037.510
Kişi başı GSMH	: \$36.546
Toplam İşgücü	: 27.910.00
İşsizlik Oranı	: %9,3
İşgücü'nün Sektörler Arası Dağılımı	
Tarım	: %4,1
Sanayi	: %24,4
Hizmetler	: %71,5
Yabancı İşgücü	: %6
Gençler Arasında işsizlik	: %22,7
Toplam İşgücüne Oranla Kadın İşgücü	: %45,94
Sendikalaşma Oranı	: %9
Araba alabilmek için çalışılması gereken süre	: 1600 saat
Et alabilmek için çalışılması gereken süre	: 82 dakika
Ekmek alabilmek için çalışılması gereken süre	: 11 dakika

Kaynak: Nationmaster

CFTC - Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu

CFTC, sosyal Hristiyan geleneğine tabi en büyük beş konfederasyondan biridir. 1919 yılında kurulan konfederasyon 1964 yılında laik düşüncüyü benimseyen üyelerin ayrılmasıyla bölünmüştür. Ayrılan üyeler CFDT'yi kurmuştur. CFTC'nin 160 bin üyesi vardır.

CFTC, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC üyesidir.

CFE-CGC-Fransa İdari Personel Konfederasyonu-Genel Yöneticiler Konfederasyonu

CFE-CGC yüksek öğrenimli ve idari mevkilerde yer alan profesyonel yöneticileri örgütleyen sendikaların oluşturduğu bir konfederasyondur. Konfederasyon 1945 yılında farklı mühendis sendikalarının birleşmesi ile kurulmuştur. 140 bin üyesi olan sendika Sendikalar İstişare Komitesi TUAC üyesidir.



Türk Sendikacılığında Kadının Yeri:

Banka İşkolu Örneği

Ezgi KÖKSAL

Anadolu Üniversitesi ÇEEİ Bölümü Öğrencisi

86

Giriş

Kadınların üretken olmadığı, çalışmadığı hiçbir dönem yoktur. İlk çağlardan günümüze kadar gelen süreçte, anaerki dönem de dâhil bu hiç değişmemiştir. Günümüzde kadınlar gerek işte, gerek evde, gerekse de tarlada çalışmakta, üretime oldukça önemli katkılar sağladığı halde yasal ve toplumsal açıdan layık oldukları muameleyi görmemektedirler. Üretimin gizli gücünü oluşturan kadınlarımız çalışma yaşamında emeklerinin karşılıklarını yeterince alamamaktadır. Bu kapsamda çıkan kanunların, gösterilen mücadelelerin yasal anlamda sağladığı haklar gündelik hayatta pek etkili olmamaktadır.

Oysa Türkiye yasal anlamda kadınların korunmasına yönelik kanunları çıkartan ülkelerin başında gelir. Türkiye’de kadınlar 1930 yı-

linda yerel, 1934 yılında genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkını elde etmişlerdir. Bu tarihler pek çok Avrupa ülkesinden ileridedir. Ancak hakkın verilmesi ile hakkın kullanılması birbirini takip etmemiştir. Kadınların hemen her alanda ikinci planda kalması toplumsal eşitsizliğin bir simgesidir.

Kadınların İşgücüne Katılım Oranı ve Türkiye

İşgücüne katılma oranı belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren önemli bir kavramdır.¹ Kadının işgücüne katılımını tarihsel bir perspektifle incelediğimizde, tarım toplumlarında yüksek bir katılım, kentleşme ve sanayileşme geliştikçe de önce azalma sonra da artış gözlemlenir.² Türkiye’de ise kadınların işgücüne katılımı daha farklıdır. İşgücü anketlerine yansımada da kadınlar cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren çalışma hayatında var olmuşlardır. Özellikle kırsal kesimde kadınlarımız etkin olarak çalışmakta ancak ücretsiz aile işçisi konumunda sınıflandırılmaktadır. Ücretsiz aile işçisi; “aile fertlerinden bir veya

bir kaçının sahip olduğu işletmelerde herhangi bir ücret almaksızın çalışan aile fertleri”³ demektir (Ancak eş, çocuk, anne, baba, amca vb. olabilir). Köyden kente göç ile birlikte kadınların ücretsiz aile işçisi de olsa istatistiklere yansımada oldukça azalmıştır. Köyden kente göç ile gelen ücretsiz aile işçisi konumundaki kadınlar kentte ya işgücüne katılamamış ya eğitim seviyesinin azlığından daha düşük statülü işlerde çalışmak durumunda kalmış ya da kayıt dışı istihdama yönelmiştir. Bu da Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının yıllar içinde düşüş göstermesinin nedenlerindendir.

Türkiye’de işgücüne katılım oranı 2009 yılı itibarıyla yüzde 70,5’tir. Erkeklerde bu oran yüzde 47,9 iken kadınlarda yüzde 26’dır.⁴ Bu tablo durumun aslında ne kadar önemli boyutlarda olduğunu gözler önüne sermektedir. Kadınlar ile erkekler arasındaki oran yarı yarıya değişmektedir. Kırdan kente göç, kadınların evde üstlendiği çocuk bakımı vb. roller, kadınların eğitim oranının azlığı ve toplumsal baskı gibi bazı etkenler kadınların çalışma hayatında neden geri planda kaldığını açıklar



niteliktedir. Grafiğe bakıldığında 2004 yılından itibaren kadınların işgücüne katılımında az da olsa bir ilerleme kaydedildiğini görülmektedir. Günümüzde kadınların eğitime ayırdığı sürenin artması işgücüne katılımını geciktirdiğinden bu oranın düşük olmasının nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir.

Kadınların Sektörel Bazda İşgücüne Katılım Oranı

Gelişmiş ülkelerde ekonomik kalkınmaya bağlı olarak istihdamın sektörel dağılımında değişimler olduğu gözlenmektedir. Kalkınma ile birlikte sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam artarken tarım sektöründe istihdam azalmaktadır.⁵ Türkiye'ye baktığımızda Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren kadınların yoğun olarak çalıştığı sektör olan tarım sektörü son yıllarda köyden kente göçün de etkisiyle yerini hizmet sektörüne bırakmıştır.

Kadınların tarlada çalışması son derece normal karşılanmakta iken herhangi başka bir sektör bu kadar normal karşılanmamaktadır. Gerek geleneksel bakış açısının gerek de işin niteliğinin genelde fiziksel kuvvete dayanması inşaat sektöründe kadınların çok az görülmesine neden olmaktadır. Sanayi sektörü ise henüz kadınların çok yaygın olmadığı bir sektördür. Kırdan en az orana

sahip sektör kentte ise ikinci yüksek sektör sanayi sektörüdür. Kentte hizmetler sektörü tarım sektöründen de, sanayi sektöründen de çok daha yüksek orana sahiptir. Kırdan ise bu şekilde değildir. Kırdan tarım sektörü birinci sırada hizmetler sektörü ikinci sırada yer almaktadır ancak oranlar arasında oldukça yüksek bir fark bulunmaktadır.

Coğrafi Düzeyde İşgücüne Katılım

Kadın istihdamının bölgesel olarak farklılaşmasının nedeni bölgelerin gelişmişlik düzeyindeki farklılıklardır.⁶ Bölgelere göre toplumun kadına bakış açısı, kadınların eğitim düzeyi değişmektedir. Tarımla uğraşan bölgelerde özellikle kız çocuklarının eğitime katılım oranı daha düşüktür.

Kadınların işgücüne en çok katıldıkları bölgelerin başında Batı Karadeniz Bölgesi gelmektedir. En az olan bölge ise Ortadoğu Anadolu Bölgesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarım sektöründe en alt sırada Güneydoğu Anadolu Bölgesi en üst sırada Doğu Anadolu Bölgesi yer almaktadır. Tarım dışı sektörünün en yoğun olduğu bölge Ege Bölgesi iken en az olduğu bölge Kuzeydoğu Anadolu Bölgesidir. Genel olarak Marmara ve Ege Bölgesinde sanayi ve hizmetler, Doğu bölgelerinde ve Karadeniz bölgesinde tarım sektörü

bayanların ağırlıklı olarak bulunduğu sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sendikacılık ve Kadın

Türkiye'de kadınların sendikaya katılım oranı son derece düşüktür. Bunların nedenlerine çalışmanın ilerleyen sayfalarında değinilecektir. Sosyal-İş Sendikası'nın bir raporuna göre Türkiye'de öze sektörde çalışan kadın işçilerin sendikalaşma oranı yüzde 3'tür. Türkiye'de kamu sendikaları ile işçi sendikalarının sendikalaşma oranları arasında ciddi farklar mevcuttur. Kamuda kadınların da ağırlıklı olarak yer alması bu alanda sendikalı kadın sayısının neden özel sektörden daha yüksek olduğunu açıklamaktadır. Günümüzde öğretmenlerin neredeyse yarısı kadındır. Ancak özel sektörde durum böyle değildir. Kadınların özel sektördeki istihdamının sınırlılığı dolayısıyla sosyal güvenceden yoksun sektörlerle itilmesi kadınların sendikal örgütlenmesinin önüne geçmiştir. Bir diğer yandan sendikaların kadınlara ne derece önem verdiği ve kadınları sendikalarına katma arzusu tartışılmaktadır.

Grafikte konfederasyonların zorunlu organlarında görev alan kişi sayıları ve cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Dört konfederasyonda da kadın başkan görülmemektedir.

Tablo 6: İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Yöneticilerinin İşkolları ve Cinsiyet İtibarıyla Dağılımı 2009

KONFEDERASYON	BAŞKAN			YÖNETİM KURULU			DENETİM KURULU			DİSİPLİN KURULU		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
DİSK	1	0	1	9	0	9	3	0	3	5	0	5
HAK-İŞ	1	0	1	6	0	6	3	0	3	5	0	5
TÜRK-İŞ	1	0	1	5	0	5	3	0	3	4	0	4
TİSK	1	0	1	28	2	30	3	0	3	5	0	5
TOPLAM	4	0	4	48	2	50	12	0	12	19	0	19

Sadece yönetim kurulunda TISK'e bağlı toplamda iki kadın bulunmaktadır. Maalesef geri kalan hiçbir zorunlu organda kadın sendika çalışanı görülmemektedir. Bu oranlar kadınların sendikalara katılımının ne denli düşük olduğunu gözler önüne sermektedir.

Kadınların Sektörel ve Coğrafi Olarak Sendikalara Katılımı

Kadınların işgücüne katılımı bariz farklarla çeşitli sektörlerde dağıldığı gibi sendikal örgütlülük açısından da böyle olmaktadır. Kadınların kırdaki tarım sektöründe ağırlıklı olarak çalışması ayrıca genellikle konumunun da ücretsiz aile işçisi olması bu alanda kadınların sendikalı olmasını engelleyici bir durumdur. Tarlada çalışan kadınların sendikaya ilgi göstermesi çok beklendik bir durum değildir. Ayrıca çoğu tarım sektöründe işler mevsimlik olarak sürdürülmektedir. Bu durumda zaten sendikalı olmaktan söz edilemez.

Kente baktığımızda kadınların işgücüne en fazla katıldığı sektör olarak hizmetler sektörü karşımıza çıkmaktadır. Kadınların sendikal yapıya en fazla katılma şansları bulunan sektörde hizmetler sektörü olmaktadır. Hizmetler sektörü gün geçtikçe çeşitlilik kazanan bir sektördür. Bankacılıktan sağlık sektörüne kadar birçok mesleği kapsamaktadır. Bu nedenle sendikalar bu sektörde daha rahat örgütlenme şansı bulabilmektedirler. En az sendikal katılıma sahip sektörler ise sanayi ve inşaat sektörleridir. Kadınların bu sektörlerde çalışma oranlarının düşük olması en önemli nedendir.

Coğrafi olarak ise; sendikal örgütlülüğün en yüksek olduğu bölge İç Anadolu, Marmara ve Ege bölgeleridir. En düşük olarak ise Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz bölgeleridir. Bölgelerdeki işgücünün yoğunlaştığı sektörler ve aile yapısı bu farkı derinleştirmektedir.

Doğu bölgelerinde ve Karadeniz bölgesinde kadınların çoğunlukla tarım ile uğraşması eğitime katılım oranlarını düşürmüştür. Aynı zamanda Doğu bölgelerinde aile yapısının da kadınların eğitime katılımını engelleyici nitelikte olması kadınları maalesef kayıt dışı istihdama, ücretsiz aile işçiliğine, düşük statülü işlere mecbur bırakmıştır. Marmara bölgesi sanayi sektörünün neredeyse en gelişmiş olduğu bölgedir. Ege ve İç Anadolu bölgeleri de öyle olmakla birlikte hizmetler sektörü daha ön plandadır. Bu bölgelerde kadınların sendikal örgütlenme oranının yüksek olmasının nedeni hizmetler ve sanayi sektöründen kaynaklanmaktadır.

Kadınların sendikalardaki örgütlülüğü hem sektörle hem de bölgeyle oldukça yakından ilişkilidir. İşgücüne katılım sektörleri göre değişmekte, sektörler bölgelere göre değişmektedir.

Kadınların sendikalara katılımı önündeki engeller

Bu konu ile daha kapsamlı bilgi sahibi olabilmek için Türkiye'de sendikalara kadınların erkeklere oranla neden daha az katıldığını da incelemek gerekmektedir.

Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere kıyasla oldukça düşüktür. TÜİK'in verilerine göre 2009 yılı itibari ile erkeklerin işgücüne katılım oranı yüzde 70,16 iken kadınların oranı yüzde 26'dır. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da kadınların sendikalaşma oranı erkeklerin sendikalaşma oranından daha düşük olmaktadır. ITUC'un 2001 yılında yaptırdığı 'Bir işçi kadına sorulur' anketini kadınların neden sendikalarda örgütlenmediğinin ortaya koymaktadır. Ankete göre kadınların sendikalara katılmamalarının 5 nedeni vardır:

- Sendikaların onlara neler sağlayacağını bilmiyorlar.

- Evdeki işlerinden dolayı zamanları yok.
- Sendikadan onlarla kimse ilişki kurmamış.
- Sendikalar hakkında olumsuz fikirlerinin olmuş.
- Sendikaların ihtiyaçlarına cevap veremeyecek konusunda ki inançları.⁷

Burada maddelerin dördü genel olarak sendika ile ilgili bilgi yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Sendikaların bu alandaki örgütlenme çalışmalarındaki eksiklik yahut yetersizlik bariz bir şekilde göze çarpmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümlerinde de belirtildiği gibi Türkiye'de kadınların büyük bir oranı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu oran geçmişe kıyasla daha az olsa bile tarım kesiminde hala ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadınlar mevcuttur. Köyden kente göç olgusu zaten mevcut işgücüne katılım oranını azaltmış, kadınların işgücüne dâhil olabilmeye şansını da oldukça olumsuz etkilemiştir. Bir diğer yandan kadınlar ev işleri ve çocuk bakımı gibi aslında başlı başına bir çalışma alanını oluşturabilecek işleri de üstlenmektedirler. Ayrıca çalışan kadınların büyük bir kısmı sosyal güvencelerinin olmadığı, enformel sektörde (evde parça başına işler yapma, çocuk bakıcılığı, evlere temizliğe gitmek vb.) çalışmaktadır.

Kadınlar genellikle sendikalaşmanın daha zor olduğu istihdam biçimlerinde ya da sektörlerde çalışmaktadırlar. Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde sendikalaşma mümkün olmamakta ve kadınlar bu sektörlerde daha yoğun olarak çalışmaktadırlar. Kadınların yine yoğun olarak çalıştığı kamu sektöründe de sendikal özgürlükler oldukça sınırlıdır. Sendikalaşmanın zor hatta imkânsız olduğu istihdam biçimlerine gelirsek; kısmi çalışma, çağrı üzeri-



ne çalışma, geçici işçilik, evde çalışma, hafta sonu çalışma, kendi hesabına çalışma, esnek çalışma saatleri vb.dir. Bu çalışma biçimleri atipik istihdam modelleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sendikaya üye olsa dahi bir kadını sendikal faaliyetlerden ve sendika yönetimine katılmaktan alıkoyan bir takım engeller vardır. Bir yandan çalışma ortamında diğer yandan evlerinde türlü sorumlulukları üstlenen kadınlar başka bir sorumluk daha almaktan genellikle kaçınmaktadır. Çalışan kadınların kendilerine dahi oldukça kısıtlı zamanları kalmaktadır. Özellikle evli ve çocuklu bayanlar ev işleri, çocuk bakımı gibi nedenlerle iş dışında da çalışmaya devam etmektedir. Bu koşullar altında sendikalarda çalışma fırsatı bulanlar ancak çocuksuz ya da küçük çocuğu olmayan, dul ya da bekâr, yalnız yaşayan kadınlar olmaktadır.⁸

Toplumdaki kadın imajı aslında çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların arka planda kalması, pek çok alanda ezilmesi, kadercilik yapımızla birleşmiş ve bunu kabul eden hatta oldukça doğal karşılayan bir kadın portresi ortaya çıkarmıştır. Eşinin tutumu, ailesinin tutumu hatta çocuklarının bile tutumu bir kadını sendikal faaliyetlere katılmaktan alıkoyabilmektedir. Ayrıca düşük statülü işlerde çalışmak, pek çok kadının sendikal faaliyetlere katılma konusunda kendisine olan güvenini yitirmesine neden olabilmektedir.

Bankacılık sektörü ve kadın

Çalışmanın bu bölümünde bankacılık sektöründe çalışan iki farklı bayan ile yapılan mülakatlara yer verilmektedir. Çalışanlardan biri özellikle sendikal diğeri ise özellikle sendikasız çalışan bayanlardan tercih edilmiştir. Bunun nedeni ise aradaki farkı daha net ortaya koyabilmek ve bu farkı kavrayabilmektir.

Kadın Banka Çalışanları ile Yapılan Görüşmeler

Bu görüşmeler oldukça zorlu bir süreçte olmuştur. Dikkati çeken en önemli nokta, sendikal kadın çalışanın sendikasız çalışana göre çok daha olumlu yaklaşımıdır. Sendikal bir kadınla yapılan görüşmede çok iyi bir yaklaşım görülmüştür. Sendikal olmayan bir kadın ile yapılan görüşmede ise ne yazık ki beklenen ilgi görülmemiştir. Bu sayede sendikal kadının kendine olan güveninin diğerine göre çok daha fazla olduğu gerçeği ortaya çıkmıştır.

Sendikasız kadın çalışan: Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi mezunu. Evli ve bir çocuk sahibi. 12 yıldır bu meslekte çalışıyor. Çalışma süresi haftada 40 saat.

1. Daha önce bir sendikaya üye oldunuz mu?

Evet.

2. Çalıştığınız sektörde bir sendikaya girme ihtiyacı hissettiniz mi?

Hayır.

3. Sendikaya katılmama nedenleriniz nelerdir?

Daha önce çalıştığım kurumda 5 yıl sendikal çalıştım. Bu süreçte burrada çalıştığım 7 yıl arasında hiç bir fark olmadığını ve bana herhangi bir getirisi olmadığını düşünüyorum.

4. Sosyal ve yasal haklarınızı işyerinizin ya da kendinizin yeterince savunabildiğini düşünüyor musunuz? Sizce eksiklikler var mı? Neler?

Tabi ki her kurumun kendi çapında çalışanları ile ilgili yetersiz kaldığı durumlar söz konusu fakat bu çalışan olarak bizlerin bilinçli olmasından dolayı minimum seviyededir.

5. Sizce sendikalar faydalı kurumlar mıdır?

Kısmen.

6. Sizce sendikalar Türkiye’de işçilerin hak ve çıkarlarını yeterince koruyabiliyor mu? Neden?

Yeteri kadar koruyabildiğini düşünmüyorum. Başta yasalar yeteri kadar olanak tanımıyor ve sendikaların işveren karşısında yapabildikleri sınırlı.

7. Sendikaya üye olmak konusunda hiçbir yetkiliyle görüştünüz mü?

Hayır.

8. İşyerinde karşılaştığınız sorunlar var mı? Varsa neler?

Yok.

9. İşyeriniz hak ve çıkarlarınızı yeterince koruyabiliyor mu?

Kesinlikle koruyabiliyor.

10. Sendikaya katılmamanız için ailenizden ya da işyerinizden herhangi bir engel ile karşılaştınız mı?

Hayır.

Sendikalı kadın çalışan: Erciyes Üniversitesi, İİBF İktisat Bölümü mezunu. Evli ve iki çocuk annesi. 15 yıldır bu meslekte çalışıyor. Çalışma süresi haftada 45 saat.

1. Hangi sendika üyesisiniz ve üye olduğunuz sendika hangi konfederasyona bağlı?

Basisen, TÜRK-İŞ’e bağlı.

2. Sendikaya ne kadar zamandır üyesiniz?

İşe girdiğimden beri yani 15 yıldır üyeyim.

3. Sendikalı olma nedenleriniz nelerdir?

Sendikaların sağladığı haklardan yararlanmak ve örgütlülüğe olan inancım.

4. Üyesi olduğunuz sendikanın haklarınızı korumakta yeterince etkin olduğunu düşünüyor musunuz?

Yeterince etkin değil çünkü yasalar elvermiyor. Grev hakkı ve sendikaların yaptırım gücü yok.



5. Sizce Türkiye’de sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını yeterince koruyup geliştirebiliyor mu?

Maalesef, yasalar engel oluyor.

6. Sendika’da aktif bir göreviniz var mı?

Evet, işyeri sendika temsilcisiyim.

7. İşyerinizde karşılaştığınız bir sorun ile ilgili üye olduğunuz sendikaya rahatlıkla başvurabiliyor musunuz?

Evet, ancak çözüm konusunda yasalar da toplu iş sözleşmesi de bağlayıcı. Toplu iş sözleşmesinde yer alan maddeler uygulanıyor, uygulanmadığı durumda ise sendika rahatlıkla müdahale edebiliyor ancak toplu iş sözleşmesinde yer almayan konularda pek bir şey yapamıyoruz.

8. Sendika dışında üye olduğunuz dernek vakıf gibi bir sivil toplum örgütü var mı?

Hayır.

9. İşyerinizde çalışma koşulları ve sosyal haklar bakımından yapılan toplu iş sözleşmesine uyuluyor mu?

Büyük oranda uyuluyor, fazla mesai yaptığımız da oluyor ancak ücretlerini alıyoruz.

10. Sendikalı olmadan önce veya sendikaya katılım kararı aldığımız sırada karşınız engel çıktı mı?

Hayır, tam tersi işe girer girmez otomatik olarak sendikaya giriliyor. Ancak bayan olmanın sıkıntıları tabii ki mevcut, bazı zamanlar aileye daha az zaman ayırmak zorunda kalmak gibi.

Sonuç

Bütün bu sonuçlar göz önüne alındığında, kadınların toplum içindeki konumları net bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Ortaya konulan araştırmalar, oranlar kadının toplumdaki konumunun bir aynasıdır. Çalışma yaşamında kendisini gösteren

remeyen kadınların sendikal yaşamı da paralel bir çizgidedir. Kadınları hem çalışma yaşamından hem de sendikal çalışmalardan alıkoyan eş ve aile baskısı, kadınların kendilerine olan güvensizlikleri, kayıtdışı istihdam gibi engeller bulunmaktadır. Ancak bu engeller aşıldıkça kadınlar çalışma yaşamında ve sendikal yaşamda ilerleyebilecektir. Bir toplumun gelişebilmesi ve kalkınabilmesi ancak çalışabilecek yaşta kadın, erkek tüm bireylerin çalışması ve üretim yapmasına bağlıdır.

Türkiye’de kadınların yüzde 26’sı işgücüne katılmakta ve bu kadınların önemli bir bölümü sendikasız çalışmaktadır. Oysa sendikal faaliyetler demokratik ve özgür bir toplumda çalışan tüm bireylerin hakkı olmalıdır. Toplumumuzda konumu erkeklere göre daha geri planda olan kadınlar, sendikal faaliyetlere katılmadığı sürece iş hayatında da güvensiz ve çalışma şartları açısından dezavantajlı konumda olacaktır. Bu sebeplerdir ki sendikal faaliyet özellikle kadınların çalışma standardını ileri bir düzeye erdirmek için hayati bir önem taşımaktadır. Bu şartların sağlanması ile “özgür kadın” toplum içerisindeki varoluş mücadelesini tamamlayacak ve ülkenin geleceğini temelden yükseltecektir.

Kaynakça

- Çelik, Mete ve Yüksel, Akkaya; *Türkiye’de Endüstri İlişkileri*, Haziran 1999, İstanbul.
- Petrol-İş Eğitim Notları Kitap-3; *Sendikal Demokrasi*, Temmuz 1993, Ankara.
- Sosyal-İş Sendikası; *8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeli ve İstihdamı raporu*, Mart 2010.
- Toksöz, Gülay; *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, ILO, 2007, Ankara.
- Mahiroğulları, Adnan; *Cumhuriyetten Günümüze İşçi Sendikacılığı*, Kitabevi, Eylül 2005, İstanbul.
- Toksöz, Gülay ve Erdoğan, Seyhan; *Sendikacı Kadın Kimliği*, Imge Kitabevi, 1. Baskı, Kasım 1998, Ankara.

TİSK; *Kadın İşgücü Araştırması*.

Editörler; Georges Duby ve Michelle Perrot, Bölüm Editörü; Françoise Thébaud, *Kadınların Tarihi V*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 1. Basım, Mart 2005, İstanbul.

Kalkan, Atiye; *Tanrının Bahçesinde Bir Kadın*, Kadın Dizisi, Yayın B, 1. Baskı, Haziran 2010.

Çalışlar, Oral; *Kadınlara Dair*, 2. Baskı, GK Yayınevi, Haziran 2002, İstanbul.

Seyyar, Ali; *Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları*, Birey Yayıncılık, Kasım 1999, İstanbul.

Gürsel, Seyfettin ve Ulusoy, Veysel; *Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam*, Yapı Kredi Yayınları, Ağustos 1999, İstanbul.

Biçerli, M. Kemal; *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım, 4. Baskı, Eylül 2007, İstanbul.

Talas, Cahit; *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Bilgi Yayınevi, 1. Basım, Şubat 1992.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Hayatı İstatistikleri* 2009.

Notlar

- 1 M. Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, 4. Baskı, İstanbul, 2007, Beta Basım, s.53.
- 2 Gürsel – Veysel Ulusoy, *Türkiye’de İşsizlik Ve İstihdam*, YKY, 1999, İstanbul, s.40.
- 3 http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwserver?mthtmlcss&report=Metarp5.rdf&p_1=1676&p_harf=@DC (erişim tarihi: 26.12.2010)
- 4 Çalışma Hayatı İstatistikleri 2009, Cinsiyete ve Yıllara göre işgücüne katılım oranı, s.10
- 5 M. Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, 1. Bası, Beta Basım A.Ş., Ekim 2000, İstanbul, s.135.
- 6 Metin Berber, Burçin Yılmaz Eser; “Türkiye’de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz”, http://www.metinberber.com/kullanici_dosyaları/file/kadn.pdf (erişim tarihi 02.01.11).
- 7 Betül Urhan, “Görünmezlerin görünür olma mücadeleleri-Çalışan kadın örgütlenmeleri” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009/2, s.8, <http://calismatoplum.org/sayi21/urhan.pdf>, (erişim tarihi:04.01.2011).
- 8 Gülay Toksöz, Seyhan Erdoğan, *Sendikacı Kadın Kimliği*, Imge Kitabevi, Ankara, 1998, s.49.



VERİMLİLİK HAFTASI AÇILDI

Verimlilik Haftası'nın açılış töreni 18 Nisan 2011 tarihinde MPM Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi. MPM Yönetim Kurulu Başkanı Pevrul Kavlak'ın açış konuşmasıyla başlayan törende; Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Niya-zi İlter, Çankaya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ziya B. Güvenç, Rekabet Kurumu Başkanı Prof. Dr. Nurettin Kaldırım, Devlet Personel Başkanı ve MPM Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet Tekinarslan, Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı Bayram Akbaş, TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlir birer konuşma yaptılar.

MPM Yönetim Kurulu Başkanı ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, törende yaptığı konuşmada, verimliliğin ekonomik sorunları çözecek en önemli kavramlardan biri olduğunu söyledi. Kavlak şunları dile getirdi:

“Kaynakları israf etmeden, etkin, etkili ve çevreye duyarlı bir şekilde kullanmak, verimlilik bilincini oluşturmak ve verimlilik kültürünü yaygınlaştırmak, dünyanın ve Türkiye'nin öncelikli gündem maddeleri arasında yer almaktadır. Verimlilik, kalkınmanın vazgeçilmez unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Gerçekten de ulusal ve küresel ölçekteki konjonktürel kriz ve olumsuzluklardan sarsılmayan bir üretim gücüne ulaşabilmek için yüksek verimlilik düzeyine ulaşmak gerekmektedir. Verimlilik ilkelerine uygun hareket edildiğinde; işveren, yeni yatırım imkânları için kaynak sağlar. Üretici, daha ucuz maliyetle daha yüksek kazanç elde eder. Tüketici, daha ucuz, kaliteli ve bol ürün ve hizmet alma imkânına kavuşur. Ülke, sağlıklı bir ekonomik büyüme ile hızla kalkınır. Bütün bunların doğal bir sonucu olarak toplum daha yüksek refah düzeyine ulaşır.

Geçtiğimiz yıl düzenlediğimiz Verimlilik Haftası etkinlikleri kapsamında düzenlemiş olduğumuz 200'e yakın etkinliklerle yaklaşık 12 bin kişiye ulaşılmıştır. Bugün burada başlattığımız 2011 yılı Verimlilik Haftası çerçevesinde ise, 200 etkinlik ile 15 bin katılımcıya ulaşmayı hedefliyoruz.”

Konuşmaların ardından MPM ile Devlet Personel Başkanlığı İşbirliği Protokolü, MPM Yönetim Kurulu Başkanı Pevrul Kavlak ile Devlet Personel Başkanı Mehmet Tekinarslan tarafından imzalandı. Protokolle Türk Kamu Personel Sisteminde kamu çalışanlarının verimlilik düzeylerinin belirlenerek, bunu etkileyen faktörler tespit edilecek. Kamu personelinin verimlilik düzeyini artırmak için çözüm önerilerinin geliştirildiği ve bu önerilerin kamu personel sistemine uygulanarak verimlilik düzeyinin artırılmasının amaçlandığı bu protokol ile Türkiye'nin Kamu Personel Sistemi verimlilik açısından derinlemesine tahlil edilecek.

“Türkiye, 23 Nisan'ı kardeşlik, sevgi, barış içinde bir Türkiye özlemiyle kutlamaktadır.”

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı nedeniyle bir mesaj yayınladı. Mesajda şunlara yer verildi:

“91 yıl önce Türkiye Büyük Millet Meclisi, umutsuzluğun, yoklukların ve güçlüklerin yaşandığı bir dönemde açılmış, bu başlangıç, geleceğimizi aydınlatan anlamlı ve önemli bir dönüm noktası olmuştur.

Türkiye Büyük Millet Meclisi, güçlüklerden ve baskılardan etkilenmeden çalışmış, zor günlerin aşılmasında varlığıyla, milletimize güç vermiştir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi aldığı kararlarla toplumun barış, huzur ve güvenlik içinde yaşaması, gelişmesi, çağdaşlaşması ve demokratikleşmesi için gerekli ortamı oluşturmuş, vatandaşlarımız Cumhuriyetle yurttaş konumuna yükselmiş, demokratik bir ortamda hak ve özgürlüklerini kullanmanın ayrıcalığını yaşamıştır.

Mustafa Kemal Atatürk'ün, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açıldığı günü bayram olarak çocuklara armağan etmesi, çocuklara verdiği değer ve duyduğu güvenin en büyük göstergesidir.

Çocuklarımız, barışın, sevginin, umudun ve kardeşliğin temsilcileri, aydınlık yarınlarımızın güvencesidir. Çocukların sevgi ve hoşgörü dolu bir ortamda yetiştirilmesi, yeteneklerinin geliştirilmesi, beklentilerinin karşılanması, sorunlarına çözüm bulunabilmesi ve umutlarının canlı tutulabilmesi, geleceğine yön verecek gücte bireyler olarak toplumsal yaşamda yer alabilmeleri temel amacımız olmalıdır.

Çocuklarımızın, uygarlığın tüm ürünlerinden yararlanarak en iyi biçimde yetişmesi amacıyla gösterilen çabalar, aydınlık yarınların kurulmasıyla eşdeğerdir.

23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı'nı kutluyor, tüm çocuklarımıza ve yurttaşlarımıza esenlikler diliyoruz.”



Mobbing Konulu Başbakanlık Genelgesi

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) kadın erkek tüm çalışanları olumsuz etkiliyor. Çalışanları işyerinden soğutan bu davranış şekli, kişileri hayata küstürüyor ve hatta işlerinden ayrılmalarına neden olabiliyor. Her ne amaçla yapılıyorsa yapılsın insanların çalışma şevkini kırıyor. Son yıllarda gündemi teşkil eden işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla bir Başbakanlık Genelgesi, 19 Mart 2011 tarih ve 27879 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlandı.

Genelgede şu görüşlere yer verildi:

“Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin ön-

lenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla ‘Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’ kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.”



Ankara Barosu Gelincik Projesi

Ankara Barosu şiddete maruz kalan kadın ve çocukların hakkını savunmak üzere Gelincik Projesi'ni hayata geçirdi. Şiddete uğrayan kadınlar, "Alo Gelincik Hattı"nı arayıp 7 gün 24 saat destek alabilecekler. Ankara Barosu, itilen, dövülen, ezilen, tecavüz edilen, psikolojik ve sosyolojik şiddete uğrayan tüm kadınlara bu proje kapsamında destek verecek.

Gelincik Projesi tanıtım toplantısında konuşan Ankara Barosu Başkanı Metin Feyzioğlu, projenin, kadından özür dileme projesi olduğunu söyledi. Feyzioğlu, "Her gün öldürülen, ezilen, kişiliği yok edilmek istenen, baskı altında tutulan, düşüncesini açıklamayı en vahşi yöntemlerle engellenen kadınlarımızdan özür diliyoruz" dedi.

Kadına şiddeti ve çocuk istismarını önlemenin çok büyük bir önemi olduğunu ifade eden Feyzioğlu, "Kadın şiddetten kurtulursa bu ülkeye gerçek demokrasi gelir. Kadınlarımızın desteğiyle hedefe kilitlendiğimiz takdirde aşılamayacak hiçbir engel yok" diye konuştu.

Gelincik Projesi ile artık Ankara Barosu şiddete uğrayan kadınlara bir telefon kadar yakın olacak. Mağdurlar 444 43 06 (5 hat) numaralı hattın Baro'ya ulaşım yardım talep edebilecek. Baro, mağdur kadınlara danışmanlık hizmeti verecek ve haklarını anlatacak. Şiddete uğrayan kadınların Adli Tıp Kurumu'ndan rapor alması sağlanacak ve gerekirse psikolojik destek de verilecek. Şiddet uygulayan kişinin evden uzaklaştırılması, varsa silah ve benzeri araçları teslim etmesi gibi tedbir kararlarının alınması sağlanacak. Boşanma, nafaka, velayet, tazminat davaları Baro'nun avukatlarınca açılacak. Ayrıca kurulacak Gelincik

Fonu ile zor durumda olan kadınlara maddi destek verilecek.

Ankara Barosu Genel Sekreteri Sema Aksoy'un verdiği bilgiye göre, şiddet mağdurunun evine dönmek istememesi ve kalacak bir yerinin olmaması durumunda imzalanan pro-

tokoller kapsamında SHÇEK Genel Müdürlüğü, Çankaya, Yenimahalle ve Mamak belediyelerinin konuklerine yerleştirilmesi sağlanacak. Ankara Valiliği ve Ankara Emniyet Müdürlüğü sürecin işleyişine sonuna kadar destek verecek.

TBMM "Geleneksel Evlilikler" Raporu

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde oluşturulan "Çocuk Cinsiyeti Nedeniyle Kadın Üzerinde Oluşturulan Psikolojik Şiddet, Başlık Parası ve Geleneksel Evliliklere" yönelik alt komisyon 'Geleneksel Evlilikler' raporunu tamamladı. Raporda, berdel yapan, başlık parası alan ve erkek çocuk istemiyle kadına baskı uygulayan kişilere ceza verilmesi önerildi; zorla evliliğin, suç ve ceza kapsamına alınması istendi.

Raporda, az gelişmiş bölgelerde erken evliliklerin kadınlar için sosyokültürel bir zorunluluk olarak görüldüğüne işaret edildi. Eğitim ve kültür düzeyi ne olursa olsun, tüm birey ve ailelerde aleni ya da üstü örtülü olarak erkek çocuk sahibi olma idealinin olduğu tespitine yer verildi. Kadının, erkek çocuk olmadığı için psikolojik şiddet görebildiği, eşi tarafından üzerine kuma getirilmesi ya da boşanmayla tehdit edilebildiği kaydedildi.

Doğurganlığın, erkek çocuğu destekleyen, teşvik eden, toplumun sosyoekonomik, siyasal ve kültürel yapısıyla doğrudan ilişkili olduğu vurgulanan raporda, "Geleneksel toplumlarda çocuk doğurmak ve özellikle erkek çocuk doğurmanın belirgin bir şekilde kadının yararına olduğuna inanılmaktadır" denildi.



Seçim Bildirgelerinde “Yoksullukla Mücadele”ye Vurgu

enisbagdadioglu@gmail.com

12 Haziran 2011 günü yapılacak genel seçimlerde, aileleriyle birlikte önemli bir oy potansiyeline sahip olan yoksulların durumu ön plana ıktı. Devletin hesaplamalarında bile ülke nüfusunun yaklaşık beşte birini oluşturan yoksul vatandaşlarımızın yaşama koşulları seçim döneminde hatırlandı, durumlarının iyileştirilmesi için vaatler sıralandı.

Ülkede uygulanmakta olan ekonomik politikaların olumlu bir sonucu enflasyondaki gerileme süreci oldu. Gıda fiyatlarındaki gerilemenin etkisi genel tüketiciler fiyatlarına yansıdı. Aşağıdaki TÜRK-İŞ ve TÜİK verilerinin yer aldığı grafikten de grleceğı üzere, tüketiciler fiyatları endeksi ile endekste önemli bir ağırlığı bulunan gıda fiyatları endeksi Mart 2011’de yüzde 4,00’n altında gerçekleşti. TÜRK-İŞ gıda endeksi ise Nisan 2011’de son oniki ay itibariyle yüzde 2,04 olarak hesaplandı.

Kuşkusuz enflasyondaki gerilemenin yoksulların geçim koşullarına olumlu etkisi bulunmaktadır. Ancak elde edilen gelir ile “insan onuruna yaraşır yaşam” için gerekli gelir arasındaki fark, enflasyon hiç artmasa bile yetersiz gelir elde edenler açısından yoksulluğun sreceğı gerçeğidir.

Asgari ücretin günlük 21 lira olarak siyasal iktidar tarafından belirlendiğı bir ekonomik politika anlayışının sosyal açıdan sürdürülemez olduğı açıktır.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) tarafından yapılan ve çalışanların geçim koşullarını ortaya koyan “açlık ve yoksulluk sınırı” araştırmasının 2011 Nisan ayı sonuçlarına göre; dört kişilik bir ailenin sağılıklı, dengeli ve yeterli beslenbilmesi için yapılması gereken gıda harcaması tutarı (açlık sınırı) 869,87 liradır. Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşıım, eğıitim, sağılık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğerk harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) ise 2.833,44 liradır.

İnsan onuruna yaraşır bir geçim düzeyi sağılayabilmek için dört kişilik ailenin yapması gereken aylık harcaması tutarı geçtiğimiz aya göre –neredeyse- aynı kalırken, bir önceki yılın aynı ayına göre yapılması

gereken toplam harcaması tutarı artışı 57 lira oldu.

TÜRK-İŞ’in verileri temel alındığında Nisan 2011 ayı itibariyle “mutfak enflasyonu”ndaki değışim şöyle oldu:

- Ankara’da yaşayan dört kişilik bir ailenin “gıda için” yapması gereken asgari harcaması tutarı bir önceki aya göre yüzde 0,08 oranında gerileledi.
- Yılın ilk dört ayı itibariyle artış oranı yüzde 0,24 oldu.
- Gıda enflasyonunda oniki ay itibariyle artış oranı yüzde 2,04 oranında gerçekleşti.
- Yıllık ortalama artış oranı yüzde 8,85 olarak hesaplandı.

Gıda harcaması çalışmasına temel alınan beslenme kalıbında yer alan ürünlerin fiyatlarında Nisan 2011 itibariyle gözlenen değışim şöyle oldu:

- Süt, yoğurt, peynir grubunda; geçtiğimiz ay çoğı markette

**Dört kişilik ailenin açlık sınırı 870 Lira,
yoksulluk sınırı 2.833 Lira.**

Seçim sürecinde mutfak enflasyonu yavaşladı.

**Mutfak enflasyonu aylık yüzde 0,08 oranında geriledi,
yıllık ortalama artış ise yüzde 8,85 oldu.**



Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Nisan'2010	Aralık'2010	Mart'2011	Nisan'2011
Yetişkin İşçi	233,10	238,10	243,09	243,54
Yetişkin Kadın	198,49	201,90	202,19	202,50
15-19 Yaş Grubu Çocuk	250,85	255,00	255,13	255,49
4-6 Yaş Grubu Çocuk	170,05	172,80	170,20	168,04
Açlık Sınırı	852,50	867,80	870,61	869,87
Yoksulluk Sınırı	2.776,86	2.826,70	2.835,85	2.833,44

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.

uygulanan kampanya fiyatı kalıcı oldu. Yoğurt fiyatı biraz geriledi. Beyaz peynir fiyatı markalara göre değişken olurken genel ortalama aynı kaldı. Süt kilogram fiyatı 1,59 liradan 2,25 liraya kadar uzanan bir aralıkta seyrederken, peynirde fiyat aralığı markalara göre 7,95 lira ile 11,95 lira arasında değişti.

- Et, tavuk, balık, sakatat, bakliyat gibi ürünlerin bulunduğu grupta; et fiyatı bu ay yine değişmedi, tavuk fiyatı ise arttı. Avlanma mevsiminin sona ermesiyle kültür balık çeşitleri hesaplamada ağırlık kazandı ve fakat mutfak harcamasına yansımaları fazla olmadı. Sakatat ürünlerinin (ciğer, yürek, böbrek) fiyatı bu ay yine değişmedi. Yumurta fiyatı yine 19 kuruş olarak kaldı. Bakliyat ürünlerinin (nohut, mercimek, kuru fasulye, barbunya vb) fiyatında bu ay da bir değişiklik görülmedi.
- Yaş sebze-meyve ağırlıklı ortalama fiyatı bu ay 2,52 lira olarak hesaplandı. Yapılan hesaplamada -her zaman olduğu gibi- pazarda bol bulunan ve satılan ürünler temel alındı. Fasulye ve bezelye bu ay hesaplamada yer aldı. Kuru soğan ve patates fiyatındaki artış



dikkati çekti ve bu artış mutfak harcamasını biraz artırdı. Pazarda bulunmasına karşın erik, dut, kavun gibi meyveler hesaplamada dikkate alınmadı. Nisan 2011 ayında sebze ortalama kilogram fiyatı 2,45 lira, meyve ortalama kilogram fiyatı ise 2,69 lira tutarında oldu. Genel fiyat ortalaması olarak sebze ve meyvede bu ay

görülen nispi ucuzluk mutfak harcamasına olumlu yansıdı.

- Ekmek, pirinç, un, makarna gibi ürünlerin bulunduğu grupta; bu ay fiyat değişikliği görülmedi. Sadece bazı makarna fiyatlarında ayarlama belirlendi.
- Son grup içinde yer alan gıda maddelerinden; tereyağı fiyatı aynı kaldı, ancak margarin fiyatı yüzde 19,20 oranında artış gösterdi. Zeytinyağı ile ayçiçeği yağı fiyatı bu ay değişmedi. Geçtiğimiz ay fiyatı gerileyen siyah zeytin kilogramda yaklaşık 1 liralık zam görünürken yeşil zeytin fiyatı değişmedi. Bal, reçel, pekmez ile şeker ve tuz fiyatı bu ay yine aynı kaldı. Baharat ürünleri (kimyon, nane, karabiber, vb) ile yağlı tohum ürünleri (ceviz, fındık, fıstık, ayçekirdeği vb) yine aynı kaldı. Aynı şekilde, çay ve ıhlamur, salçanın fiyatı da bu ay değişmedi.

“Açlık ve Yoksulluk Sınırı” çalışmasında hesaplamaya temel olan gıda maddelerinin fiyatları, Konfederasyonumuzca piyasadan, market ve semt pazarları sürekli ve düzenli olarak dolaşarak doğrudan tespit edilmektedir. Çalışma bu niteliğiyle bağımsızdır ve tüketici fiyatlarındaki artış eğilimini yansıtan “öncü gösterge” niteliği taşımaktadır. Kuşkusuz hesaplanan “yoksulluk sınırı” tutarı ücret düzeyi olmayıp, haneye girmesi gereken gelir toplamını ifade etmektedir.

Tablo 2: Gıda Harcamasındaki Değişim

	Nisan 2008	Nisan 2009	Nisan 2010	Nisan 2011
Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	2,91	-0,85	0,87	-0,08
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim oranı (%)	4,22	-0,18	7,28	0,24
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%)	13,60	2,96	15,46	2,04
12 aylık ortalamalara göre değişim oranı (%)	11,67	9,51	6,88	8,85



PETROL-İŞ

Bericap Direnişi 100. Gününde

Sendikal hakları için örgütlenen, sendikal örgüt-lülüklerine tahammül edemeyen Bericap işverenin baskı ve yıldırma politikalarına boyun eğmeyerek kışın ortasında direnişe geçen Bericap işçileri, direnişlerinin 100. Gününü kutladı.

Gebze-Darica'da faaliyet gösteren ve Coca Cola, Pepsi Cola, BP, Castrol, Olin, Komili, Erikli Su, Fru-ko, Ülker, Aroma, Henkel, Nestle, Bilim İlaç, Hayat Su, Aytaç gibi daha nice yerli veya yabancı firmaya kapak üreten, 50'den fazla ülkeye ihracat yapan, birçok ülke-de fabrikası bulunan Alman kökenli çok uluslu şirket Bericap'ta çalışan işçilerin direnişlerinin 100. Günü ne-deniyile 2 Nisan 2011 günü bir açıklama yapan Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın şunları söyledi:

"Onlar, canla başla çalışmalarına rağmen hak ettik-leri ücreti alamamaları, çalışma koşullarının zorluğu nedeniyle sendikalı olmak istediler. Petrol-İş, onla-ra öncü oldu, yol gösterdi. İşte her şey bu hak arama mücadelesinden sonra değişti. Petrol-İş Gebze Şubesi, Bericap'ta örgütlenme faaliyetine 2009 yılı Temmuz ayı sonlarında başladı. İşverenin tüm baskı ve yıldırmala-rına karşın örgütlenmede başarı sağlanıp toplu iş sözleşmesi masasına oturana kadar geçen 6 aylık sürede, 6 öncü işçi işten çıkartıldı.

Bütün bu baskı ve yıldırmalara rağmen Petrol-İş'in ve Bericap işçisinin kararlı tutumu sonucunda işyerin-

de 2010 yılı Ocak ayında toplu iş sözleşmesi imzalandı. Ancak işverenin sendikalı işçiye olan tahammülsüzlü-ğü bir türlü sona ermedi. İşveren, çeşitli yöntemlere başvurarak, sendikanın üye sayısını yüzde 50+1'in al-tına düşürmeyi hedefliyordu. Böylece sözleşmenin ge-çerlilik süresi sonunda, 31 Aralık 2011'de sendikadan kurtulacaktı.

İşveren, imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümleri-ne aykırı olarak, gerek sendikaya gerekse işçilere hiçbir bilgi vermeden, keyfi olarak vardiya sistemini değiştirdi. Ancak işçiler bu oldubittiği kabul etmeyerek eski vardiya sistemine göre çalışmayı sürdürdüler. İşveren bu durumu, izinsiz işe gelmeme şeklinde değerlendirdi ve vardiya değişikliğini kabul etmeyen 16 işçiden 4'ünün iş akdini tazminatsız olarak feshetti, 12 işçiye ise yevmiye kesme cezası verdi.

Sendikalı olarak çalışmak için her türlü baskıya gö-ğüs geren Bericap işçisi bu haksızlığı kabul etmeyerek, işten atılan arkadaşlarının geri alınması, işverenin sen-dika karşıtı tutumuna son vermesi talebiyle demokra-tik direnme hakkını kullandı. Bericap işçileri geçtiği-miz 23 Aralık'ta fabrika önünde direniş başlattılar. Bu direniş bugün itibarıyla 100. gününe girdi. Direniş 100. gününde de aynı heyecan ve kararlılıkla sürüyor.

Bericap işçileri meşru, haklı ve hukuka dayalı ta-lepleri kabul edildiği takdirde işbaşı yapmaya hazırdır. Petrol-İş, 100 gündür devam eden bu direnişin sona er-mesi ve Bericap işyerinde insan onuruna yakışır çalış-ma ilişkilerinin bir an önce tesis edilmesi için diyaloga açık olduğunu bir kez daha beyan etmektedir."

Bericap Fabrikasında eylem yapan 92 işçiye TÜRK-İŞ tarafından kumanya dağıtıldı.

İşçilerin eylem yaptığı çadırın önünde gerçekleştirilen kumanya dağıtımına, Petrol İş Sendikası Örgüt-lenme Genel Sekreteri Nimetullah Süzen, Kocaeli Şube Başkanı Ali Ufuk Yaşar, Selüloz İş Sendikası Genel Baş-kan Yardımcısı İlhan Aktaş, TÜRK-İŞ Marmara Bölge Temsilcisi Adnan Uyar katıldı.

Burada bir konuşma yapan TÜRK-İŞ Marmara Böl-ge Temsilcisi Adnan Uyar işçilerin arkadaşlarına destek olmak için bugüne kadar görülmemiş örnek bir duruş sergilediklerini belirterek bu onurlu davranıştan gurur duyduklarını söyledi. Uyar, "Güneş çarığı, çarık da ayağı sıkmakta artık. Bizler bu sergilediğiniz duruşun





arkasındayız, destekçisiyiz ve her zaman yanınızdayız. Maddi ve manevi desteğimiz devam edecektir. Hep birlikte mücadele etmeye devam edeceğiz” diye konuştu. Konuşmalar sonrası yaklaşık 110 TL tutarındaki kumanyalar işçilere dağıtıldı.

PETROL-İŞ

TÜPRAŞ'ta Eylem

TÜPRAŞ'ta devam eden toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine TÜPRAŞ Genel Müdürlüğü, Kocaeli, Batman, Aliğa, Kırıkkale rafinerilerinde 18 Nisan 2011 tarihinde 1 saat geç işbaşı yapıldı. İşçiler rafineri önünde toplanarak TİS görüşmelerinde anlaşma sağlanamamasını protesto ettiler. Dört rafineride önünde yapılan protesto eylemlerinde rafinerilerin örgütlü olduğu Şubelerin Başkanlarının yaptığı basın açıklamalarında şu noktalara dikkat çekildi:

“3 bin 337 üyemiz adına 10 Şubat 2011 tarihinde başlayan toplu sözleşme görüşmelerinde, yapılan 6 toplantı sonunda 19 asıl, 1 geçici ve 2 ek madde olmak üzere 22 maddede anlaşma sağlanamaması üzerine 14 Nisan 2011 tarihinde uyuşmazlık zaptı tutulmuş bulunmaktadır. TÜPRAŞ çalışanlarının geleceğini çok yakından ilgilendiren müteahhit-taşeron işçi çalıştırılması, farklı işe ilk giriş ücreti uygulaması ve şu anki vardiya sisteminin devam etmesi başta olmak üzere idari ve parasal maddeler üzerinde anlaşma sağlanamaması kaygı vericidir. Uyuşmazlık tutanağının Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne gönderilmesini izleyen süreçte resmi arabulucu çalışmasını takiben işletmenin grev yasağı kapsamında olması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu'na gönderilmesi süreci başlayacaktır.”

Toplu iş sözleşmesinin Petrol-İş Sendikası'nın iradesi dışında, Yüksek Hakem Kurulu'nda bitirilmesinin çalışma barışını olumsuz etkileyeceği, sendikanın bu duruma sessiz kalmayacağı bildirilen basın açıklamalarında şu noktalar vurgulandı:

“2010 yılında 741 milyon TL net kar ettiğini açıklayan



TÜPRAŞ işverenin, idari ve parasal, önemli pek çok maddede çözüme yönelik adım atmamasını anlamakta güçlük çekmekteyiz. TÜPRAŞ işçisi, işletmenin grev yasağında olduğuna bakmaksızın, sözleşmenin taraflarca sözleşme masasında bitirilmesi hususunda gerekli çaba ve kararlılığı gösterecektir.”

TEKGIDA-İŞ

BAT İşçileri Kazandı

Samsun'un 19 Mayıs İlçesindeki British Amerikan Tobacco (BAT) firmasınca, Nisan 2011 başlarında iş akitleri feshedilen 120 işçinin başlattığı, işyerini terk etmeme eylemi başarıyla sona erdi. Tekgıda-İş Sendikası, Samsun'da ve BAT'ın İstanbul Maslak'ta bulunan genel müdürlük binası önünde gerçekleştirdiği eylemlerle 120 işçinin işten çıkarılmasını protesto etti ve işvereni çıkarılan işçileri yeniden işbaşı yaptırmaya davet etti. Buradaki eylemlerde konuşan Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, BAT işçisi direndiği sürece Tekgıda-İş'in sonuna kadar kendileri ile hareket edeceğini, kendileri gönüllü olmadıkları sürece hiçbir işçinin işten çıkarılmasına razı gelinmeyeceğini ve işçilerin birlik ve dayanışmasının güç birliği yapılarak kazanılabileceğinin altını çizdi.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, Samsun'un 19 Mayıs ilçesindeki BAT firmasına Bu arada, Samsun'da fabrika önünde direnişlerini sürdüren BAT işçilerine, direnişin 13. gününde polis sert bir biçimde müdahale etti. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu bu gelişme üzerine bir açıklama yaparak saldırıyı kınadı. Açıklamada şunlara yer verildi:

“Samsun'un 19 Mayıs ilçesindeki British American Tobacco (BAT) firmasına ait sigara fabrikasında haksız yere işten çıkarılan işçilerin verdiği ekmek mücadelesi bugün 13. günündedir. İşçilerin talebi, işlerine geri dönmektir. İşveren, işten çıkarmaların ardından üretimi durdurarak diğer çalışanlara izin vermiştir. Güvenlik güçlerince dün direnen işçilere yapılan müdahalenin ve işçilerin fabrikadan çıkarılmalarının ardından, bugün işveren diğer işçilerle üretimi yeniden





başlatmak istemiş, bu durum fabrikadaki gerginliği artırmıştır. Güvenlik güçlerinin fabrika içindeki kontrolü devam etmektedir. Gerilim politikalarının hiç kimseye bir yararı yoktur. Samsun BAT sigara fabrikasındaki gerginliğin giderilmesi acil bir zarurettir. Bu konuda hem BAT işverenine, hem güvenlik güçlerine görev düşmektedir. BAT işverenin sendikalaşma hakkına ve işçilerin ekmek mücadelesine saygı duyması gerekmektedir. İşvereni sendikayı tasfiye anlayışından vazgeçmeye, işyerinde örgütlü Tekgıda-İş Sendikası ile gireceği diyalog süreciyle, işten atılan işçileri işbaşı yaptırmaya çağırıyoruz. Güvenlik güçlerini de işçilere yönelik her türlü şiddetten uzak durmaya davet ediyor, dün yaptıkları müdahale için kınıyoruz. TÜRK-İŞ, üye sendikalarıyla birlikte, ekmek mücadelesi veren BAT işçilerinin yanındadır.”

98

British American Tobacco (BAT) Samsun Sigara Fabrikası'nda işten atılan 120 işçi için Tekgıda-İş Sendikası ile BAT yöneticileri arasında yapılan görüşme sonunda anlaşma sağlandı. İşçilerin vereceği karara göre hareket edeceklerini belirten Tekgıda-İş Sendikası, işçilerin oy çoğunluğu üzerine uzlaşma protokolü imzaladı. Anlaşma sonucunda, emekliliklerine 1 ila 5 yıl kalanlara 40 bin lira ila 80 bin lira arasında brüt ödeme yapılacaktır. Bu şartlar altında diğer çalışanlardan da ayrılmak isteyenlerin ayrılmasına izin verilecek. Anlaşmaya göre Samsun Sigara Fabrikası'nda çalışanların da sendikalı olmalarına karar verildi.

DERİ-İŞ

Taksim'de DESA Eylemi

Deri-İş Sendikası, DESA'da sendikal örgütlenme önündeki engelleri İstiklal Caddesi'nde bulunan DESA mağazası önünde protesto etti. Taksim Tramvay Durağı'nda bir basın açıklaması yapan eylemciler DESA mağazasına yürüdü. Yürüyüşe TÜRK-İŞ ve diğer konfederasyona bağlı sendikalar da destek verdi. Eylemciler,

DESA müşterilerine DESA'dan ürün almamaya çağırdı.

Taksim Tramvay Durağı'nda bir araya gelen DESA işçileri, “Müşteriye güler yüz, işçiye zulüm. Sendika düşmanı DESA'dan giyinirken iki kere düşün” yazılı



pankart açarak yürüyüşe geçti. 300'e yakın kişinin katıldığı eylemde sık sık “DESA'ya sendika girecek başka yolu yok”, “Direne direne kazanacağız” sloganları atıldı.

Deri-İş Sendikası Genel Başkanı Musa Servi, DESA'nın Düzce ve Sefaköy fabrikalarında 2008'den bu yana işten çıkarılan birçok işçinin işe iade davasını kazanmasına rağmen işverenin sendika düşmanlığının sürdüğünü belirtti. Servi, DESA'nın birçok teşvikten yararlandığını ve teşviklerin DESA çalışanlarının vergileriyle karşılandığını hatırlatarak “DESA, çalışanına saygı göstermelidir” dedi.

DESA'da dünyanın en pahalı çantalarından Prada markasının üretildiğini söyleyen Servi, Prada'nın çanta saplarının Düzce'de evlerde ve merdiven altı atölyelerde üretildiğini söyledi. DESA'daki ağır çalışma koşullarına değinen Servi, DESA çalışanlarının psikolojik taciz, hakaret, tehdit ve işten atma saldırılarına maruz kalarak çalıştığını vurguladı. Dünyanın en pahalı çantalarını üreten DESA işçilerinin asgari ücret aldığını belirten Servi şunları söyledi: “Bugün sağlık, eğitim paralı hale getirilirken, kamu yararı gözetken kurumlarda güvencesiz, çalıştırma yaygınlaştırılıyor. Güvencesiz ve kurnalsız bir bizimde çalıştırmaya karşı sendikalar da ortak mücadeleyi yükseltiyorlar.”

Servi, DESA müşterilerine boykot çağrısında da bulunarak, “Emeğe saygılı olmayan, kamuoyunda demokrat, müşterisine güler yüz takınan ancak işçisine karşı despot bir tutum olan DESA'dan ürün almayarak protesto etmelerini istiyoruz” dedi.

DERİ-İŞ

Kampana Deri Direnişi Sürüyor

Sendikal çalışmalar sebebiyle 21 Mart 2011'de iki kadın işçinin işten çıkarıldığı Kampana Deri'de direniş sürüyor. 28 Mart'ta da 10 Deri-İş üyesini işten çıkaran taşeron ve Kampana deri patronu 31 Mart'ta 4 işçiyi daha işten çıkardı.

Gelişmeler üzerine bir açıklama yapan Deri-İş Sendikası Yönetim kurulu şunları söyledi:



“Tuzla’da taşeron çalışmaya son vermek için mücadelemizi sürdüreceğiz. Kampana Deri’de mahkeme tarafından asıl işi üstlendiği tespitinin yapıldığı taşeronun çalışması suçken Kampana işvereni taşeron üzerinden saldırılarını sürdürmekte, Sendikamız işyerinde çoğunluğu aldığı ve yetki başvurusunda bulunduğu halde baskı ile işçileri üyelikten vazgeçmeye zorlamakta, baskılara karşı çıkan işçileri ise işten çıkarmaktadır. 21 Mart’ta kadın işçi sayısında azalmaya gitme bahanesiyle iki kadın işçiyi işten çıkaran işveren taşeron uygulamasında ısrarını sürdürmekte ve fiili saldırılar gerçekleştirmeye kadar işi vardırmaktadır.

Türkiye Deri-İş Sendikası mücadeleci geleneği, direnişleri ve ısrarı ile bilinmektedir. DESA’da, Grup Suni Deri’de olduğu gibi tüm baskılara karşın Kampana Deri’de de mücadelesini sürdürecektir, Kampana Deri’ye sendika girecektir. Emekten yana herkesi direnişimizi sahiplenmeye çağırıyoruz.”

BASİSEN

Öğle ve Hafta Sonu Tatilini Geri İstedi

Bankacılık sektöründe artan rekabet ile birlikte büyüyen hedefler ve artan mesailere bankacılardan ilanlı tepki geldi. 38 bin sektör çalışanının üye olduğu Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN) bir ilke imza atarak sektördeki çalışma koşullarını bir ilanla protesto etti ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu ve Türkiye

Bankalar Birliği’ni acilen göreve çağırdı. “Ulaşılmaz hedefler, dayanılmaz satış baskıları, bitmek bilmeyen ve karşılığı alınmayan fazla çalışmalar, öğle ve hafta sonu tatilini ihlal eden keyfi uygulamalar! Nereye kadar” yazılı ilanla gazetelerde çalışma koşullarını protesto eden BASİSEN Genel Başkanı Metin Tiryakioğlu, “Sektörde hedef baskısı ile 18.00 olan çalışma saati 22.00’lere kadar çıktı. İnsanların hafta sonu tatilleri elinden alınıyor ve üstelik mesai ücreti ödenmiyor. Ağır çalışma koşulları yüzünden bankacıların psikolojileri bozuldu” diye konuştu.



Sektörde sendikalı olan bankalar dışında kalan bankaların çalışanlarına ağır koşullar dayattığını ve örgütsüz çalışanın da buna karşı koyamadığını kaydeden Tiryakioğlu, “Sendikalı banka bunu yapmıyor, sendikası yapıyor. Çünkü sendikalı banka fazla mesai ödüyor, diğeri ödemiyor. Böyle olunca da sektörde haksız rekabet de oluyor” dedi. Avrupa’da sendikalı çalışana izin veren birçok bankanın aynı izni Türkiye’de vermediğini belirten Tiryakioğlu, “Yakında üyelerimizle birlikte bir bankanın genel müdürlüğü önünde basın açıklaması ile bu durumu protesto edeceğiz” diye konuştu.

ÇİMSE-İŞ

Olağanüstü Genel Kurul

Çimse-İş Sendikamızın Olağanüstü Genel Kurulu 23-24 Nisan 2011 günlerinde Ankara’da yapıldı. Genel Kurul sonunda yeni Yönetim Kurulu şu şekilde oluştu:



Zekeriye Nazlım	Genel Başkan
Kazım Belek	Genel Sekreter
Cemil Kaya	Genel Mali Sekreter
Erkan Atar	Genel Eğitim Sekreteri
Cengiz Gözüküçük	Genel Teşkilatlanma Sekreteri



TÜRK METAL

Bianchi Bisiklet İşçisine Destek

Türk Metal Sendikası, Bianchi bisikletlerinin ürettiği Accell Bisiklet Sanayi AŞ.'de başlattığı sendikal örgütlenme çalışmalarında, sendikaya üye olan bazı işçilerin işten çıkarılması üzerine Hollanda Sanayi İşçileri Sendikası ile iletişime geçti. Türk Metal Sendikası'nın mektubunda, yasanlara ilişkin bilgiler verilip, örgütlenme çabalarına destek istendi. Bunun üzerine Hollanda



Sanayi İşçileri Sendikası, şirketin Hollanda'daki merkezi nezdinde girişimde bulundu.

Sendikanın şirkete gönderdiği mektupta, Türk Metal Sendikası'ndan, Accel-Bianchi Bisiklet'in Manisa'daki fabrikasına ilişkin endişeli bir mektup alındığı ifade edildi. Kardeş kuruluş Türk Metal Sendikası'nın, Hollanda Sanayi İşçileri Sendikası'ndan acil olarak destek talep ettiği belirtilen mektupta, dayanışma çağrısı üzerine şirkete bir mektup yazma ihtiyacının ortaya çıktığı vurgulandı.

Accell Group N.V'nin, 16 Kasım 2010'da Bianchi Bisikletin tüm hisselerini devraldığı anımsatılan mektupta, sendikal örgütlenme çalışmalarının başlamasıyla Bianchi Bisiklet yönetimi tarafından 19 işçinin, sendikal faaliyetleri gerekçesiyle işlerinden atıldığı savunuldu. 2006'dan bu yana, sendika faaliyette bulunan işçilere karşı 'sistemik bir biçimde muhalefet oluştuğu' öne sürülen mektupta, daha önce de 45 sendika üyesinin işten çıkarılmaya çalışıldığı iddia edildi. İş Kanunu hükümlerine aykırı olarak önce 6 daha sonra da 13 işçinin işlerinden çıkarıldığı belirtilen mektupta, sendikal hak ihlallerine ilişkin eleştirilerde bulunuldu.

Türk Metal Sendikası Genel Başkanı ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak da yaptığı açıklamada, Manisa Accell işyerinde yürüttükleri örgütlenme mücadelesinde uluslararası sendikal hareket ile dayanışma içerisinde olduklarını söyledi. Anayasa ve yasaların tanıdığı sendikaya üye olma hakkına herkesin saygı göstermesi gerektiğini dile getiren Kavlak, ancak gelinen

noktada sendikaya üye olan işçinin işten atılması, istifa etmesi yönünde baskı görmeleri gibi bugünün öne çıkan değerleriyle hiç de bağdaşmayan uygulamalarla karşı karşıya kaldıklarını anlattı.

İşverene, işçilerin iradesine saygı gösterme çağrısı yapan Kavlak, uluslararası dayanışmanın vereceği katkı ve gösterecekleri kararlı mücadeleyle örgütlenme çalışmasını mutlaka başarıyla sonuçlandıracaklarını ve en kısa sürede işçileri toplu sözleşme güvencesine kavuşturacaklarını kaydetti.

TES-İŞ

Hamitabat'ta Özelleştirme Protestosu

Kırklareli'nin Lüleburgaz İlçesi'nde Tes-İş Sendikası'na üye yaklaşık 200 işçi, Hamitabat Doğalgaz Santrali'nin özelleştirilmesini protesto etti. Sloganlar atan grup santralin özelleşmesi halinde daha çok doğalgaz parası ödemek zorunda kalacaklarını öne sürdü.

Lüleburgaz Kongre Meydanı'nda toplanan işçiler Hükümetin özelleştirme kararının iptalini isteyerek 'Enerjide yağmaya son' yazılı pankartlar açtı. İşçiler adına açıklama yapan Tes-İş Sendikası Edirne Şube Başkanı Erkan Çakan, özelleştirmenin gerçekleşmesi halinde işçilerin işsiz kalacağını öne sürdü. İşlerin taşeronlara devredilip güvensiz çalışmanın yaygınlaştırılarak, halkın elektriğe, doğalgaza daha fazla ödemek zorunda kalacağını belirten Çakan şunları söyledi:

"Hükümet işbaşına geldikten sonra kendinden önceki hükümetlerden devraldığı özelleştirme uygulamalarını büyük şevk ile sürdürdü. Daha önceki hükümetlerin düşünmediği ya da düşündüğü halde sıralanmayan karayolları, ormanlık araziler, doğal kaynaklar birer birer elden çıkarılıyor. Elde kalanlardan kamu bankaları, enerji dağıtım şirketleri ve üretim santrallerinin ve özelleştirilmesi için düğmeye basıldı. Bölgemizdeki enerji dağıtım şirketi, Trakya Elektrik Dağıtım AŞ.'den sonra şimdi de Hamitabat Doğalgaz Santrali'nin özelleştirilmesi gündemde. Biz Tes-İş Sendikası ola-





rak, enerji sektöründeki özelleştirme girişimlerinden derhal vazgeçilmesini istiyoruz. Hükümet işçinin sesine kulak tıkamaya, görmezden gelmeye devam ederse sokaklarda olmaya devam edeceğiz.”

TES-İŞ

Yatağan'da Taşeron İşçiler Sendikalaşıyor

Tes-İş Sendikası Yatağan Şubesi, örgütlü olduğu işyerlerinde çalışan taşeron işçilerin örgütlenmesine hız verdi. Şimdiye kadar yapılan çalışmalar sonunda 747 taşeron işçi sendika üyesi oldu. Tes-İş Yatağan Şube Başkanı Fatih Erçelik yaptığı açıklamada, işçilere iki konu hakkında söz verdiklerini belirterek “Bunlardan ilki yıllardır özelleştirmeye karşı ve rilen mücadelede alıcı firmaları



işyerlerimize sokmadığımız gibi bundan sonra da alıcı firmalar dahil, danışmanlık hizmeti veren firmaları da işyerlerimize sokmama sözü vermiştik. Nitekim 2010 yılının 8 ve 9 Şubat tarihlerinde danışman firmaların hem santrallerimiz hem de madenlerimize girmelerine barikatlarla izin vermedik” dedi. İkinci söz verdikleri konunun da taşeron işçilerin örgütlenmesi olduğunu ifade eden Erçelik, 4 Nisan'dan bu yana toplam 747 taşeron işçiyi sendika üyesi yaptıklarını bildirdi. Erçelik “Ancak hedeflediğimiz nokta taşeronlarda çalışanların sadece sendika üyesi olmaları değildir. Önümüzdeki günlerde onlar için gerek hukuksal, gerekse demokratik olarak yaptığımız çalışmalar ve gelişmelerle ilgili daha ayrıntılı şekilde bilgi vereceğiz” dedi.

DEMİRYOL-İŞ

Demiryolu İşçisinin Büyük Başarısı

Türkiye Vagon Sanayi AŞ. (TÜVASAŞ) tarafından inşa edilen Türkiye'nin ilk yerli dizel tren seti, Adapazarı'nda düzenlenen törenle raya indirildi. Tö-

rende konuşan TCDD Genel Müdürü Süleyman Karaman, TÜVASAŞ'ın 60 yıldır demiryolu sanayisine büyük hizmetlerde bulunduğunu belirtti. Karaman, TÜVASAŞ'ın dünyaya hitap eden bir fabrika olması, Türkiye dışındaki ülkelere de araç satması için var güçleriyle çalıştıklarını anlatarak, “Yüksek hızlı trende Avrupa'da 6'ncı, dünyada 8'inci duruma geldik. Bugün, Türk firma mühendis ve işçisi, yüksek hızlı tren hatlarını kısa sürede ve daha ucuza inşa edebilme yetilerine ulaştı Bu setlerin üretilmesinde emeği geçen mühendislere ve işçilere en içten teşekkürlerimi sunuyorum” dedi. Törende konuşan TÜRK-İŞ Genel Mali Sekreteri ve Demiryol-İş Sendikası Genel Başkanı Ergün Atalay da, bölgenin böyle bir fabrikaya ihtiyacı olduğunu, Türk işçisinin fırsat verildiğinde daha büyük işler başaracağını söyledi.



TDS

TUGS “Kolay Bayrak” Kabul Edildi

ITF (Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu), Türkiye Uluslararası Gemi Sicili'ni FOC (kolay bayrak) olarak kabul etti. ITF üyesi Türkiye Denizciler Sendikası'nın girişimiyle alınan kararı Denizcilik Müsteşarlığı'na deglere etmeye hazırlanan ITF, TUGS'a kayıtlı Türk bayraklı gemilerin sendikalı olmasını ve toplu sözleşmeler yapılmasını isteyecek.

Sendikalaşmanın uluslararası arenada bir nevi standart kalitesi olarak görülmesi gerektiğini söyleyen Türkiye Denizciler Sendikası Genel Başkanı Hasan Pakdemir, “Armatörler sendikacılığı ucube olarak gördükleri için sert söylemlerde bulundular. Ancak biz ne geçmişin sendikacılarıyız ne de onlar geçmişin armatörleri” diye konuştu. TUGS'un, Flags of Convenience (FOC) kapsamında değerlendirilmesi tavsiyesinin ITF'ten geldiğini ifade eden Pakdemir, “Kolay bayrak, armatörlerin bazı ekonomik yükümlülüklerden kaçmak için başvurduğu bir sistem. ITF kolay bayrak veya ikinci sicile geçişi, ücretlerin zamanında ödenmesi, sigorta primleri, çalışma standartları gibi yükümlülüklerden



kaçış olarak algılıyor. Dolayısıyla ITF'in kuruluş felsefesinde bunun ile ilgili birtakım kararlar alma hakları var. Bu konuda Hollanda ve Almanya sicillerinde de çalışmalar yapmış. Türkiye'den de bu anlamda şikayetler geliyor ve sendika olarak bu şekilde talepte bulunmalısınız denildi, biz de başvuru yaptık" diye konuştu.

23 Mart'ta ITF Adil Uygulamalar Komitesi'nden çıkan kararın, Türkiye'ye deglere edileceğini söyleyen Pakdemir, "ITF koordinatörlüğünde TDS ve Denizcilik Müsteşarlığı bir araya gelerek toplantı yapacağız ve sürecin teknik boyutunun nasıl olacağı ile ilgili görüşmeler başlayacak" dedi.

ITF'in her ülkede temsilcisi bulunduğunu ve Türkiye'deki temsilcinin de TDS olduğunu söyleyen Pakdemir, "Dünyanın herhangi bir limanında, gemi çalışanlarının donatanın sorumluluklarını yerine getirmede ilgili şikâyet olursa, ITF bir denetçisini gemiye gönderip, gerekenlerin yapılmasını sağlar. Türk denizciler de artık benzer şikâyetlerden dolayı ITF'e başvurarak hakkını arayabilir" dedi.

HAVA-İŞ

Sabiha Gökçen'de Grev Kararı

Hava-İş Sendikası, İstanbul Sabiha Gökçen Havaalanında grev kararı aldı. Havalimanında bulunan TEC binası önüne gelen Hava-İş Sendikası Genel Başkanı Atılai Ayçin ve çalışanlar, "Yaşasın örgütlü mücadelemiz" şeklinde slogan attı.

Hava-İş Genel Başkanı Ayçin, burada yaptığı açıklamada, işyerinde 11 aylık gecikmeyle başlayan ve 3,5 aydır süren toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamadığını, resmi arabulucu sürecinin de uyuşmazlıkla sonuçlandığını anlattı.



Bugün, grev kararını asma noktasına geldiklerini ifade eden

Ayçin, "Tabii ki bu sürecin içerisinde masada anlaşarak, uzlaşarak bitirmek olduğu kadar, grev kararının ilanı da var. Ama bu sürecin içerisinde bu ilana olumlu cevap alamazsak en kısa sürede grevi uygulamaya koymak da var. Üretimi tamamen durdurmak da var" dedi.

Ayçin, bu ülkenin somut şartlarını bilmeyen hiç kimsenin bu şirketin yeni kurulmuş bir şirket olduğu gerçeğini bahane ederek ve yine hiç kimsenin birinci dönem toplu sözleşmede kazanılmış mevcut hakların da gerisine götürecek herhangi bir anlayış beklentisine girmemesi gerektiğini belirtti. Ayçin, daha sonra, işçilerin alkışları arasında grev kararını TEC binasına astı.

HABER-İŞ

Türk Telekom'da Sözleşme Sevinci

Türkiye Haber-İş Sendikası ile Türk Telekomünikasyon AŞ. arasında yürütülen 9. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri anlaşma ile sonuçlandı. Toplu iş sözleşmesi imza törenine Ulaştırma Bakanı Mehmet Habib Soluk, TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Genel Mali Sekreter Ergün Atalay, Genel Eğitim Sekreteri İsa Gök, Türkiye Haber-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Akcan, Genel Merkez Yöneticileri, Şube Başkanları ve Yöneticileri ve temsilciler ile Türk Telekom Genel Müdürü Gökhan Bozkurt ve davetliler katıldı.

İmza Törenin de konuşan Ulaştırma Bakanı Soluk, kökleri 1840'lı yıllara kadar giden Türk Telekom'un Türkiye'nin iletişim ve haberleşme alt yapısını oluşturan, kurum kültürüne sahip önemli bir kuruluş olduğunu söyledi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da toplu iş sözleşmesinin 34 gün içinde anlaşmayla bitirilmesi memnuniyet verici olduğunu söyledi. Sendikaların işverenle masaya oturduklarında "talep müessesesi" olarak değerlendirildiğini belirten Kumlu, "Özellikle sendikalar hep işverenle masaya oturdukları zaman talep müessesesi olarak değerlendirilir. Ancak günümüz Türkiye'sinde işçi ve işveren bir bütün olarak meseleye bakmak durumundayız. Onun için 34 gün gibi kısa bir



sürede bu toplu iş sözleşmesinin masada bitirilmesini büyük bir memnuniyetle ifade etmek istiyorum” dedi.

T. Haber-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Akcan, bu toplu sözleşme görüşmeleriyle ilk 6 ayda işçilerin ortalama ücretlerinin yüzde 6.23 oranında artırıldığını söyleyerek, “Türk Telekom’a götürdüğümüz teklifler şirketimizi sıkıntıya sokmayacak gerçekçi ve somut teklifler olmasına, Türk Telekom’un varlığını tehlikeye atmayacak tekliflerden uzak durmaya dikkat ettik” dedi.

Sendikaların birinci görevinin üyelerinin haklarını korumak, ekonomik ve sosyal yönden geliştirmek olduğunu belirten Genel Başkan Ali Akcan, “Ancak Türkiye Haber-İş Sendikası olarak bugüne kadar ülkemize ve milletimize karşı sorumluluklarımızın bilinciyle hareket ettik. Bundan sonra da aynı özveriyle yolumuza devam edeceğimizi bu vesile ile ifade etmek istiyorum” diye konuştu.

Türkiye Haber-İş Sendikası Genel Başkanı Ali Akcan da sendika ve işverenin düşman gibi karşı taraflar olmadığını, birbirlerinin devamı niteliğinde olan aynı amaca hizmet eden kurumlar olduğunu ve bu nedenle

de kurumun yükselmesi için çalışanların aidiyet duygusu içinde hareket ettiklerini söyledi.

Genel Başkan Ali Akcan, yaşadığımız yüzyılın birlikte üretmenin, zenginlik yaratmanın ve adil paylaşmanın yükseldiği küresel bir dünyayı öne çıkardığını ifade ederek, “Türk Telekom’u büyütmek ve dünyanın birkaç büyük Telekom şebekelerinden birisi haline getirmek hem işverenin, hem işçinin hem de Türkiye’nin ihtiyacıdır.” diye konuştu.

Genel Başkan Akcan, bundan sonraki süreçte de hem üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyacaklarını hem de Türk Telekom’un bölgesel güçlü bir şirketi olması için çabalayacaklarını dile getirdi.

Türk Telekom Yönetim Kurulu’nun ortaya koyacağı hedeflere gereken desteğin verileceğinin altını çizen Genel Başkan Akcan, “Türk Telekom’un başarılı bir şirket olabilmesi için sendika olarak her zaman katkı da bulunmaya hazırız” dedi.

En güzel sözleşmenin insanların içine sine sine kabullendiği toplu sözleşmeler olduğunu söyleyen Genel Başkan Akcan, “Biz bir aileyiz. Türk Telekom’u bir gemi olarak düşündüğümüzde bu geminin batması halinde herkesin zarar göreceğini çok iyi bilenlerden bir tanesiyim” dedi.

Türkiye Haber-İş Sendikası’nın bundan sonraki süreçte de yine üyelerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için çaba göstereceğini belirten Ali Akcan, “Türk Telekom A.Ş. ile akdettiğimiz 9. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin ülkemize, milletimize, Türk işçi hareketine, Türk Telekom Şirketine, teşkilatımıza, üyelerimize ve bu camiadaki tüm çalışanlara hayırlar getirmesini Cenab-ı Hak’tan niyaz ederken, işveren ve sendikamız müzakere heyetleri ile sürece emek ve katkı veren herkese kalbi teşekkürlerimi sunuyorum” diye konuştu.

Çalışma Yaşamında Mart-Nisan 2011

Namık TAN

namiktan@turkis.org.tr

1 Mart 2011

■ TÜRK-İŞ'e üye 24 sendikanın yetkili olduğu kamu kesimi toplu sözleşmelerinin koordinasyonunu sağlamak amacıyla Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu oluşturuldu. Kurulda Petrol-İş, Harb-İş, Tekgıda-İş, Tes-İş, Türk Metal, Demiryol-İş, Şeker-İş, Toleyis, Yol-İş, Tarım-İş, Maden-İş, Genel Maden-İş ve Tezkoop-İş Sendikalarına yer verildi. Kurulun TÜRK-İŞ Genel Merkezi'nde yaptığı ilk toplantıda, gündemdeki toplu iş sözleşmeleri ve sözleşmelerde ortaklaşa uygulanacak ilkeler görüşüldü. Görüşmeler sonunda, sendikaların, kamu kesimindeki işçi sayılarını belirlemesi, toplu görüşmelere başlama prosedürünün hızlandırılması, ücret grupları bazında bir çalışma yapılması ve tüm bu bilgilerin konfederasyona iletilmesi istendi. TÜRK-İŞ, 12 Haziran'da yapılması planlanan genel seçimler öncesinde kamu kesimi toplu iş sözleşmesi çerçeve protokolünü imzalamayı planlıyor.

3 Mart 2011

■ TİSK'in İş Gücü Piyasası Bülteni yayımlandı. Bültende, TUIK Hanehalkı İş gücü Araştırması sonuçları İŞKUR'un derlediği işsizlik ödeneğine başvuru sayısındaki gelişmelerle birlikte ele alınarak, 2010 yılında iş gücü piyasasında ön plana çıkan temel sonuçlar ve ana değişim eksenleri değerlendirildi. Bültende, 2010'un gücünün,

işsizliği kriz öncesine döndürmeye yetmediğine işaret edilerek, işsizliğin 2009'a göre gerilemekle birlikte kriz öncesine (2007) göre 670 bin kişi daha yüksek düzeyde gerçekleştiğine dikkat çekildi. İşsizlik oranının 1990'lı yıllarda ortalama yüzde 7,8 iken 2000'li yıllarda ortalama yüzde 10,3'e yükseldiği ifade edilen bültende, işsizlik oranının 2010'da 1990'a göre 3,9 puan, kriz öncesine göre de 1,6 puan daha yüksek olduğu belirtildi. Bültende şu değerlendirmelere yer verildi: "İş bulmaktan umudunu kesenlerin sayısı kriz öncesine göre 104 bin kişi arttı. En geniş tanıma göre 5 milyon 878 bin işsiz var."

8 Mart 2011

■ Türk Metal Sendikası tarafından düzenlenen 16. Kadın Kurultayı yapıldı. Kurultay'da konuşan Başbakan Tayyip Erdoğan, istismanın, ucuz iş gücünün, terörün ve törenin baskısı altında kalan, alçakça cinayetlere hedef gösterilen kadınların sorunlarını takip ettiklerini belirterek şu uyarılarda bulundu: "Şiddet, dünyanın neresinde olursa olsun, kime yönelik olursa olsun kötüdür ama kadına yönelik şiddet, vicdansızlıktır, insafsızlıktır, hiç tereddüt etmeden söylüyorum; alçaklıktır. Hiç kimse, kadına yönelik şiddeti, adına 'töre, gelenek, namus davası' diyerek meşrulaştıramaz." Kurultay'da ev sahipliği ve açış konuşmasını yapan Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak, Türkiye'yi gerçek gündemine uygun olmayan tartışmaların içine iterek, felaket tellallığı yapanlar olduğunu söyledi. Büyümenin doğasından gelen sıkıntılar olabileceğini belirten Kavlak, "Türkiye'nin sorunlu bir ülke ol-

masını isteyen ve bundan çıkarımlarını isteyen ve bundan çıkarımlarını isteyen uyan çevreleri dikkat ve hayretle izliyoruz." dedi. Kavlak'ın ardından kürsüye gelen TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu da kadın çalışanların sorunlarına temas etti. İşyerlerinde kreş imkanının bulunmadığını, bu yüzden kadınların evde çocuk bakmak ya da çalışmak arasında tercih yapmak durumunda kalabildiğini kaydetti. Kadın işçilerin ucuz emek ve kayıt dışı istihdamın her türlü kuralı dışına mahkum edildiğini dile getiren Kumlu, "Çalışan kadınların başta sendikalar olmak üzere partilerde, Meclis'te daha fazla yer aldığı bir Türkiye hepimizin özlemidir." diye konuştu.

■ 8 Mart Kadınlar Günü kapsamında yazılı açıklama yapan Petrol-İş Sendikası, günümüzde neo-liberal iktisat politikalarını dayattığı esnek çalışma biçimlerinden en çok kadınların zarar gördüğüne dikkat çekti. AB ülkelerinde kadınların yarı zamanlı ve kısa süreli işlerde çalıştırıldığının belirtildiği açıklamada, kadınların aynı işe karşılık erkeklere göre daha düşük ücret aldıkları vurgulandı. Türkiye'de kadın istihdamının yetersizliğine dikkat çekilen açıklamada, "Resmi istatistiklere göre 2006'da çalışan kadın oranı yüzde 34 iken 2008'de yüzde 21,6'ya düştü" denildi. Torba Yasa ile üç çocuk doğuran kadınların ya ev eksenli ya da yarım zamanlı düşük ücretli işlerde çalıştırılacaklarının belirtildiği açıklamada, ekonomik olarak özgür olan kadının ataerkil baskılara karşı daha kolay karşı çıkabileceği kaydedildi.

9 Mart 2011

■ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), kadınların işgücüne katılma oranı açısından



Türkiye'nin 139 ülke arasında ancak 131. sırada yer bulabildiğine dikkat çekerek "Veriler, Türkiye'nin uluslararası rekabet gücünün en zayıf halkasının işgücü piyasası ve yetersiz kadın istihdamı olduğunu belirlediğinden, reformlar öncelikle bu alanlara yönlendirilmelidir. Bu bağlamda, çalışma mevzuatındaki esneklik imkânlarının geliştirilmesi ve kadınların çalışma hayatına aktif katılımını sağlayacak önlemlerin alınması gereklidir" görüşünü savundu.

10 Mart 2011

■ İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Bülteni'ndeki bilgilere göre, uygulamanın başladığı Mart 2002'den 28 Şubat 2011'e kadar sisteme 2 milyon 606 bin 65 kişi başvurdu. Bunlardan 2 milyon 160 bin 515'i işsizlik ödeneği almaya hak kazandı. Bu kişilere toplam 3 milyar 888 milyon 761 bin 965 lira 73 kuruş ödendi. İşsizlik ödeneğinden yararlanmak üzere şubat ayında 37 bin 366 kişi İŞKUR'a başvurdu. Geçen ay fondan 182 bin 446 kişiye 69 milyon 303 bin 766 lira 33 kuruş ödeme yapıldı. Şubat ayında 2455 kişiye 922 bin 334 lira 67 kuruşluk kısa çalışma ödeneği verildi. İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı, 46 milyar 985 milyon 816 bin 582 lira 53 kuruş olarak belirlendi.

11 Mart 2011

■ TÜRK-İŞ Genel Başkanı Mustafa Kumlu, Milli Prodüktivite Merkezi'nin (MPM) 50. Genel Kurulu'na katılarak burada bir konuşma yaptı. Kumlu yaptığı konuşmada, Türkiye'nin temel sorunlarının işsizlik, yoksulluk ve gelir dağılımındaki adaletsiz olduğunu savunarak, ekonominin büyümesine, çalışan başına üretimin artmasına karşın gelir dağılımındaki adaletsizliğin

devam ettiğini belirtti. Devletin resmi verilerine göre, en yoksul ile en zengin arasındaki gelir farkının 8.5 kat olduğunu sözlerine ekleyen Kumlu, "Kaldı ki bu araştırma yapılırken gelir, beyan esasından hesaplanmaktadır. Beyanname ile ödenen vergi tutarı hepimizin malumdur. Türkiye'de zengin kesim Avrupa Birliği düzeyinde yaşam sürerken en yoksul kesim Afrika düzeyinde yaşam mücadelesi vermektedir. Bu sürdürülebilir bir durum değildir" uyarısında bulundu.

13 Mart 2011

■ Çalışma Bakanlığı, denetimlerde klasik yöntem olan işyeri denetimlerinden vazgeçti. Bunun yerine bölgesel denetimler yapılması yönünde karar alındı. Bakanlık bu yıl maden, inşaat ve metal alanındaki işyerlerinde bölgesel denetimler yapacak. İş kazalarının sayısında artış yaşanırken ölümlü iş kazası ortalamasında da Türkiye, Avrupa'nın çok önünde yer alıyor. Türkiye'de 2009 verilerine göre her gün ortalama 176 iş kazası olmuş. Her gün ortalama 3,2 kişi hayatını kaybediyor. 2009'da 64 bin 316 iş kazası yaşandı. Bu kazalarda bin 171 kişi hayatını kaybetti. Alınan tedbirlere rağmen iş kazalarının önüne geçilemezken denetim yapabilecek uzman sayısı yok denecek kadar az. Türkiye'de bir milyon 298 bin işletme bulunurken doğrudan iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapabilecek müfettiş sayısı ise 205. Bu nedenle işyeri denetimleri yetersiz kalıyor. Çoğunlukla müfettişler, kaza olduktan sonra işyerine gidiyor. Bu durumu dikkate alan Bakanlık, işyeri denetimi yerine bölgesel denetimlere başladı. Böylece kaza olduktan sonra denetim yerine, önceden genel taramalar yapılacak. Bu sene maden, inşaat ve metal işyerlerinde böl-

gesel genel denetimler yapılacak. Bunun yanında üç, beş kişinin çalıştığı işletmeler, iş güvenliği hizmeti satın alacak.

■ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, halkın yüzde 46.2'si geliriyle ihtiyacını karşılamakta zorlanıyor. Gelir grupları itibarıyla hane halklarının ihtiyaçlarını karşılama düzeyine bakıldığında geliri 630 liraya kadar olan asgari ücretlilerin sadece yüzde 4.3'ü 'çok kolay' geçinebildiği söyledi. Geliri 3 bin 851 lira ve üzeri olan grupta ise tam tersine 'zor' geçinebildiğini belirtenlerin oranı yüzde 4.6'da kaldı. Hane halkını oluşturan kişi sayısına göre geçinme düzeyine bakıldığında ise 7 kişi ve üzerindeki hane halklarında kolay ve çok kolay geçinebildiğini belirten kimse olmadı.

14 Mart 2011

■ 6111 sayılı Torba Kanunu ile kamu çalışanlarına ödenen çocuk yardımında 'iki çocuk' sınırı kaldırıldı. Buna göre memura, sayıya bakılmaksızın 6 yaşından küçük her çocuk için 30'er, 6 yaşından büyük her çocuk için de 15'er TL ödenecek. CHP'nin başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen sendika aidatı da üç ayda bir 45 TL olarak yeniden ödenmeye başlanacak. Yasanın yürürlük tarihi 1 Ocak 2011 olduğu için ikiden fazla çocuğu olan memur, mart maaşında üç aylık çocuk yardımı farkı alacak. Ayrıca Anayasa Mahkemesi'nin iptali sebebiyle 1,5 yıldır ödenmeyen sendika aidatı da hesaba yatırılacak. Kadın memura toplam 16 haftalık doğum izni hakkı tanındı. Çoğul gebelikte buna iki hafta daha eklenecek. Süt izni süresi de artırılıyor. 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memur, 24 aya kadar aylıksız izin kullanabilecek.



■ Devlet Bakanı Cevdet Yılmaz, meclise verilen bir soru önergesini cevaplandırırken, şu değerlendirmelerde bulundu: 2002 yılından 2009 yılına kadar geçen sürede kırsal kesimde yoksul sayısının 2 milyon kişi artarak 7 milyon 455 bine ulaştı. Aralık 2010 itibariyle kayıtlı resmi işsiz sayısını 1 milyon 414 bin 541, yeşil kart kullanan yurttaşın sayısını 9 milyon 395 bin 185, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu'ndan yardım alan kişi sayısını 3 milyon 84 bin 62, 825 TL'nin altında maaş alan emekli, dul ve yetim sayısını da 332 bin 434 kişi. 2010 Aralık ayı itibariyle asgari ücretle çalışan kişi sayısı 4 milyon 312 bin 811 kişidir.

■ Dicle Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı Doç. Refik Korkusuz özellikle metal sektöründe iş kazalarının oranının AB ortalamasından 12 kat fazla olduğunu ifade ederek, Diyarbakır'da ise durumun çok daha vahim olduğunu belirtti. Dicle Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı Doç. Dr. Refik Korkusuz, "iş güvenliği müfettişi bulunmayan yeterli önlemlerin alınmadığı kentte işçiler yaşıyorsa tesadüfendir" dedi. Doç. Dr. Korkusuz, iş güvenliğinin bir iş yerinde olmazsa olmaz temel şartlardan biri olduğunu, Türkiye'nin ve Diyarbakır'ın bu konuda kötü bir karneye sahip olduğunu söyledi. Türkiye'nin Avrupa'nın en kötü, dünyanın 3. en kötü karneye sahip ülkesi olduğunu ve özellikle metal sektöründe iş kazalarının oranının Avrupa Birliği ortalamasından 12 kat fazla olduğunu ifade ederek, Diyarbakır'da ise durumun çok daha vahim olduğunu belirtti. İş güvenliği ile ilgili önlemlerin lüks görülerek alınmayışının insan hayatının çok da önemli olmadığı-

nın bir göstergesi olduğunu ifade eden Korkusuz, "Diyarbakır'da iş güvenliği müfettişi yok. Bir milyon nüfuslu bu kent Malatya'ya bağlanmış. Bir iş kazasında Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne dilekçe ile çağrı yaptığınız zaman durum Malatya Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne, onlar da iş Teftiş Grup Bölge Başkanlığı'na bildiriyor, iş müfettişleri çalışma hukuku ve ilişkisini ilgilendiren konularda 3 aydan önce gelemiyor. O zamana kadar bütün deliller ortadan kalkıyor" dedi.

■ İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na (İSMMMO) göre, 10 yılda İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken 60,6 milyar liranın yalnızca 3,7 milyar lirası, yüzde 6,2'si işsizlere ödendi. İSMMMO'nun, TÜİK, Türkiye İş Kurumu, Hazine ve SGK'nın resmi verilerinden yararlanarak hazırladığı "İşsizlik Sigortası Fonu'nda 10 Yılın Sonucu" araştırmasına göre, resmi işsiz sayısının 3 milyonu bulduğu Türkiye'de 10 yılda işsiz kalarak Fon'dan para almayı başaramamış kişi sayısı ise 2 milyon oldu. İSMMMO araştırmasına göre, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'ne üye 27 ülke arasında işsizlik sigortası kapsamında sağlanan imkanlar ciddi farklılıklar gösteriyor. İşsiz yardım süresinde Belçika'da sınırlama bulunmazken, Norveç 36, Fransa 30, İsveç 28, Hollanda 24, İsviçre 24, Portekiz 24, Finlandiya 23, İspanya 21, İrlanda 15, Almanya 12, Yunanistan 12, Polonya 12, Kanada 9, Avusturya 9, Macaristan 9, Japonya 8, Slovakya 8, Türkiye 8 ve Güney Kore'de 7 ay olarak görünüyor. Bu konuda bir değerlendirme yapan İSMMMO Başkanı Yahya Arıkan, 2000 yılı haziran ayından beri işveren, işçi ve devletin katkısıyla, işini kaybedenlere ilaç olması amacıyla kurulan İşsizlik

Sigortası Fonu'nun amacını yerine getirmediğini ifade etti. Arıkan, "Fon'da duran 46 milyar lira acilen, adil ve dengeli bir şekilde işsizlerin yaralarını sarmak için hızla kullanılmalı" dedi.

16 Mart 2011

■ İşsizlik oranı, Aralık 2010 ayında bir önceki yılın aynı ayına göre yüzde 2.1 düşerek 11.4 oldu. İşsizlik oranı, 2009 Aralık döneminde yüzde 13.5 seviyesindeydi. Tarım dışı işsizlik yüzde 14.2, genç nüfusta işsizlik oranı yüzde 21.6 olarak hesaplandı. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) rakamlarına göre 2009 yılı aralık ayında 3 milyon 361 bin kişi olan işsiz sayısı, 2010'nun aynı döneminde 2 milyon 929 bin kişi oldu. İstihdam da 21 milyon 451 binden, 22 milyon 665 bin kişiye çıktı. 2010 Aralık döneminde, Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 0.8 puanlık artışla yüzde 48.4'e yükseldi. Erkeklerde işgücüne katılma oranı söz konusu dönemde 0.1 puanlık artışla yüzde 70.3, kadınlarda ise 1.3 puanlık artışla yüzde 27.2 oldu.

20 Mart 2011

■ Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, işyerlerindeki psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesiyle ilgili genelge yayınladı. Genelgede, "işyerlerinde gerçekleşen psikolojik tacizin, çalışanların itibarını zedelediğini, çalışma hayatını olumsuz etkilediği" ifade edildi. Çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla alınan tedbirler şu şekilde sıralandı: İşverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır. Çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır. Psikolojik tacizle mücadele-



yi güçlendirmek üzere ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara destek sağlanacaktır. Denetim elemanları, tacizi en kısa sürede sonuçlandıracaktır. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulacak. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, tacize yönelik farkındalık yaratmak için eğitim verecek.

21 Mart 2011

■ TÜRK-İŞ'in hazırladığı rapora göre, kayıt dışı çalışanlar nedeniyle devletin toplam sosyal güvenlik primi ve vergi kaybı, asgari ücret düzeyi dikkate alındığında yıllık 21.2 milyar lirayı buluyor. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İlgücü Araştırması 2010 yıllık sonuçlarına göre, esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların toplamının 9 milyon 772 bin kişiye ulaştığına dikkat çekilen raporda, bunların

3 milyon 535 bininin ücretli veya yevmiyeli, 3 milyon 95 binin ise kendi hesabına çalışan konumunda olduğuna işaret edildi. TÜİK verilerine göre, 2010 yılı itibarıyla kayıt dışı istihdam oranının yüzde 43.3 seviyesinde olduğu belirtilen raporda, Türkiye'de ücretli veya yevmiyelilerle kendi hesabına çalışan, ancak herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların toplamının 6 milyon 630 bini bulunduğu kaydedildi.

22 Mart 2011

■ Zonguldak'ta, Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda (TTK) 2009'da 35 bin 291 kişinin katıldığı zorlu mülakatı kazanarak kurayla işe girebilen madenci, göçükte hayatını kaybetti. TTK Karadon Müessesesi Müdürlüğü Gelik İşletmesi maden ocağının eksi 26 kodunun tavan kısmından toprak kayması sonucu meydana gelen göçüğün

altında kalan Deniz Akdeniz (27) yaralandı. Mesai arkadaşları tarafından göçük altından çıkarılan Akdeniz, kaldırıldığı Zonguldak Atatürk Devlet Hastanesi'nde yaşamını yitirdi. Kura sonucu 3 bin asil ve 3 bin yedek madenci belirlenmiş, işçiler sağlık kontrollerinin ardından 1 Ocak 2009'da işbaşı yapmıştı.

23 Mart 2011

■ Bayındırlık ve İskan Bakanlığının ruhsat verdiği yapı denetim firmalarında çalışan yapı denetim uzmanları, işyeri denetimi de yapacak. Bu kişiler eğitimden geçirilerek işyeri denetimlerinde görevlendirilecek. Böylece 570 müfettişe ek olarak 14 bin yapı denetim uzmanıyla birlikte denetim yapan kişi sayısı yaklaşık 20 kat artacak. Türkiye'de 50 ve daha fazla kişi çalıştıran işletme sayısı 25 bin 201. Bunların 9 bin 730'unun sanayi işletmesi olduğu



için iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulundurma zorunluluğu var. Ancak piyasada bu işi yapabilecek uzman sayısı son derece sınırlı. Bu durumu göz önünde bulunduran Çalışma Bakanlığı, 2004'ten bu yana iş güvenliği uzmanı yetiştirmek amacıyla çeşitli eğitimler gerçekleştirmişti.

27 Mart 2011

- Taksim Meydanı'nda "DESA İşçileriyle Dayanışmak İçin Uluslararası Eylem Günü" kapsamında eylem yapıldı. Deri-İş Genel Başkanı Musa Servi, DESA'nın sendika düşmanı tavrını sürdürdüğünü belirtti. DESA'da müşteriye güler yüz, işçiye zulüm uygulandığını söyleyen Servi, eylemlerinin uyarı amaçlı olduğunu ifade ederek taleplerine cevap gelene kadar eylemlerini sürdüreceklerini belirtti.

28 Mart 2011

- TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ve Şeker-İş Sendikası Genel Başkanı İsa Gök, işçi örgütleri olarak TÜSİAD'ın savunduğu neoliberalizm felsefesinin bir anayasa felsefesi olarak ortaya çıkmasına şaşırmadıklarını belirterek, "Sosyal hukuku yok sayan, milyonlarca işçiyi örgütsüz bırakan 12 Eylül Anayasası'nın yine bu anlayış tarafından yapıldığını asla unutmuyoruz" dedi. Gök, yaptığı yazılı açıklamada, TÜSİAD'ın açıkladığı anayasa taslağında anayasada yer alan ve değiştirilmesi teklif dahi edilemeyecek olan maddelere yönelik söylemlerinin Türkiye'nin bayrağı, dili, başkenti ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne kastederek nitelikte olduğunu ifade ederek, TÜSİAD'ın bu çıkışının tarif edilemez nitelikte olduğunu belirtti. Sivil toplum kuruluşlarının yeni anayasanın yapımına katkıda bulunmaları ve yeni anayasa taslakları önermele-

rinin Türkiye'nin demokratikleşme sürecinde önemli olduğuna dikkati çeken Gök, "TÜSİAD'ın demokratik bir tavra sahip olmadığı, kimlik, bireysellik, bireysel hak ve özgürlükler gibi meselelere karşı tavrından çok, sosyal hak ve özgürlük karşıtı tutumundan anlaşılabilir" ifadelerine yer vererek şunları kaydetti: "Sosyal devletin gelişmesini ve sorunlarını göremeyen, sendikal özgürlükleri savunmayan, bunları bir mesele dahi addetmeyen TÜSİAD'ın, çalışanların sorunlarına duyarsızlığının, örgütlenme özgürlüğüne, sendikal özgürlüklere karşı açıkça dost olmayan tutumunun sürdürdüğünün ifadesidir.

30 Mart 2011

- Tüm Eczacı İşverenler Sendikası (TEİS) Genel Başkanı Nurten Saydan, 2010 yılında, vatandaşın cebinden muayene ve katkı payı olarak 1 milyar 730 milyon TL çıktığını belirterek, "Tedavi giderleri yüzde 20 arttı, ilaç giderleri sabit kaldı" dedi. Genel Sağlık Sigortası kapsamındaki vatandaşlarımızın hastanelere ödedikleri muayene katılım payı tutarları 2009 yılında 466 Milyon TL, 2010 yılında ise 1 milyar 377 Milyon TL'dir. Vatandaşlarımızın eczanelere ödedikleri ilaç katkı payı tutarı ise 2009 yılında 441 milyon TL, 2010 yılında ise 353 milyon TL'dir. "SGK'nın asli işi olan vatandaşın sağlık ve sigorta güvencesini korumayı bir tarafa bırakıp 'hangi eczaneye, hangi kuruma ne kadar ceza kesersem, giderlerimi karşılarım', 'vatandaşın cebinden giderlerin ne kadarını geri alırım' mantığını benimsediği iddiasında bulunan Saydan, şunları kaydetti: "Bu da sosyal devlet ilkesiyle kesinlikle bağdaşmamaktadır. TEİS olarak SGK'yı asli görevine dönmeye, özellikle her türlü dayatmasına rağmen, fedakarlıkla

çalışan eczanelerimize uyguladığı baskılardan ve vatandaşı mağdur eden uygulamalardan vazgeçmeye çağırıyoruz".

31 Mart 2011

- Danıştay 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun geçici personel çalıştırılmasına ilişkin 4/C maddesinin Anayasa'ya aykırı olduğuna hükmederek, iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştu. Anayasa Mahkemesi heyeti, bu başvuruyla ilgili ilk incelemesini 20 Mayıs 2010'da yapmış, davayı esasan görüşmeye, yürürlüğünün durdurulması isteminin de esas inceleme aşamasında ele alınmasına karar vermişti. Başvuruyu görüşen yüksek mahkeme oy çokluğu ile iptal isteminin reddine karar verdi.

1 Nisan 2011

- TÜRK-İŞ Başkanlar Kurulu, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Bayramı'nın merkezi olarak İstanbul Taksim Meydanı'nda, ayrıca tüm bölge ve illerde düzenlenecek mitinglerle kutlanmasına karar verdi. Başkanlar Kurulu, yaklaşık 250 bin işçiyi, aileleriyle birlikte bir milyonu aşkın insanı ilgilendiren kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin 12 Haziran genel seçimlerinden önce bağitlanmasını talep ederek şu değerlendirmelerde bulundu: Toplu iş sözleşmelerindeki süreç gecikmemeli. Hükümetinde sürecin hızlanmasına katkı yapmalıdır. AK Parti iktidarında Türkiye'nin sosyal ihtiyaçlarını ihmal eden ekonomik büyüme anlayışı terk edilmelidir. Toplumdaki huzursuzlukların, dengesizliklerin ve eşitsizliklerin giderilmesine çalışılmalıdır. Seçimlere girecek tüm siyasi partileri de çalışma yaşamını ilgilendiren tüm konularda görüşlerini açıklamalıdır.



4 Nisan 2011

■ British American Tobacco (BAT) Şirketi'nin Samsun'daki fabrikasında çalışırken iş akitleri feshe-dilen 120 işçilerin belirsiz bekle-yişi sürüyor. Tekgıda-İş Sendikası Genel Sekreteri Mecit Amaç ile fabrika yöneticileri arasında ya-pılan görüşmeden sevindirici bir haber çıkmayınca, işçiler fabri-ka binasında eylemlerine devam ediyor. İşçilere parti teşkilatları, sendikalar, sivil toplum örgütle-rinden büyük destek var.

■ İşsizlik Sigortası Fonu'nda bi-riken toplam gelir 60,6 milyar li-raya ulaştı. Fona 2002'de 93 bin kişi başvururken, bu sayı, küresel krizin etkisini gösterdiği 2009'da 597 bine yükseldi, ancak krizin etkilerinin azalmaya başladığı 2010'da 458 bine düştü. Fondan, 2002-2010 yılları arasında 2,1 milyon kişiye 3 milyar 750 mil-yon TL ödeme yapıldı.

6 Nisan 2011

■ Genel Maden İşçileri Sendika-sı (GMİS) Genel Başkanı Ramis Muslu, TTK Armutçuk Müessesesi'nde çalışan madenci-leri ziyaret ederek çeşitli konu-larda bilgi verdi. Toplu sözleşme döneminde olduklarını belirten Muslu, "İş yeri varsa iş var, iş varsa işçi var, işçi varsa sendika var. Bu nedenle her şart altında iş yerleri-mize sahip çıkacağız. Türkiye'de bir özelleştirme programı sürdü-rülüyor. Enerji üretimini de özel-leştirecekler. TTK ürettiği kömü-rün yüzde 60'ını ÇATES'e veriyor. Biz ÇATES'in özelleştirilmesine, satılmasına karşıyız. Çünkü özel şirketler öncelikle TTK'nın pa-zarını ele geçirmeye çalışıyorlar. Buna izin vermeyiz. Diğer yandan toplu sözleşme görüşmelerimiz-de 2006 ve 2009 işe girişli arka-daşlarımızın 12 ay çalışması için çaba harcıyoruz. Arkadaşlarımız

arasındaki ücret farklılıklarının giderilmesi için mücadele veriyor-ruz. Biz madenciler olarak dün-yanın en zor, en ağır ve en riskli işini yapıyoruz. Bu nedenle farklı bir ücret uygulaması gerektiğini dile getiriyoruz. Yani ücretler için TÜRK-İŞ ile hükümet arasında sürdürülen görüşmelerin sonun-da imzalanacak protokol anlaş-masının yanı sıra maden işçileri için bir ücret artışı gerektiğini belirtiyoruz. Ancak haklarımız verilmezse sesimizi yükseltecek ve mücadele edeceğiz. Biz, top-lu iş sözleşmemizi Ankara'da değil, Armutçuk'ta, Karadon'da, Amasra'da, Üzümler'de, Kozlu'da, Merkez Servisleri'nde, MTA'da imzalayacağız." dedi.

9 Nisan 2011

■ 1 Mayıs Birlik, Mücadele, Da-yanışma Günü'nü Taksim'de ortak kutlama kararı alındı. TÜRK-İŞ'ten yapılan açıklamada, TÜRK-İŞ, Hak-İş, DİSK, Memur-Sen, KESK, TMMOB. TTB, TEB, TÜED, TÜRMOB genel başkan ve yöneticilerinin TÜRK-İŞ Ge-nel Merkezi'nde bir araya geldi-ği hatırlatıldı. Toplantıda alınan kararlara yer verilen açıklamada, katılımcı kuruluşların, bu yıl 1 Mayıs kutlamalarının ortak yapıl-ması yönünde görüş birliği içinde oldukları ifade edildi. Açıklama-da, şöyle denildi: Kuruluşlarımız, emeğin kazanılmış haklarına yö-nelik saldırılara, işsizliğin ulaştığı kitlesel boyutlara, yoksulluğa, ku-ralsız, güvencesiz çalışma biçim-lerine, taşeronlaşmaya, sendikal hak ihlallerine, düşünce özgürlü-ğüne yönelik girişimlere, ekolojik çevrenin katledilmesi ile emekçi-lerin uğradığı tüm haksızlıklara karşı, emek, barış, özgürlük ve demokrasi için 1 Mayıs'ta alan-larda olma kararı almıştır. Ku-ruluşlarımız, bu anlayışla, 2011 yılında 1 Mayıs'ı İstanbul Taksim

Meydanı başta olmak üzere ortak davranılabilecek diğer illerde de birlikte kutlama kararı almıştır.

11 Nisan 2011

■ "Hava-İş Başkanlar Kurulu, 11 Nisan 2011 tarihinde yapılan toplantısında, resmi arabulucu sürecinde uyuşmazlıkla sonuç-lanan THY ortağı Pratt Whitney THY Teknik Uçak Motor Bakım Merkezi'ne (TEC) THY ortağı Pratt Whitney THY Teknik Uçak Motor Bakım Merkezi'nde (TEC) grev kararı alınmasını oybirliğiyle kabul etti". Sendikadan yapılan açıklamada, "Başkanlar kurulu-muz işverene, son işten çıkarmalar ve sendikaların işyerine girişi konusundaki uygulamalarını ye-niden değerlendirerek görüşme-lere başlanması için çağrıda bu-lunurken, işverenin bu uzlaşmaz tavrının devam ettiği noktada en kısa sürede fiili grev uygulama kararının da hayata geçirilme-si kararlaştırıldı" denildi. Kasım ayında başlayan görüşmeler, 16 Mart tarihinde uyuşmazlıkla so-nuçlandı. Resmi arabulucu aş-a-masında da sendika teklifinin 17 asıl, 1 geçici maddesi üzerinde anlaşma sağlanamadı. 185'i Hava-İş üyesi 235 işçinin çalıştığı iş-yeri, Ortadoğu'nun en önemli ve büyük uçak bakım merkezi olma özelliğini taşıyor.

11 Nisan 2011

■ Türk Metal Sendikası Genel Baş-kanı ve TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Pevrul Kavlak, Türk Metal Sen-dikası Bursa 3 No'lu Şubesi'nin 2. Olağan Genel Kurulunda yaptığı konuşmada, dünyada ve Türkiye'de sendikaların ciddi teh-ditler aldığını, hatta tehditlerin saldırıya dönüştüğü bir sürecin yaşandığını, aslında bu saldırıların demokrasiye yapıldığını söyledi. Örgütlenmeye ve sendikalara kar-şı olan herkesin demokrasiye de

karşı olduğunu, sendikaların da siyasi partiler gibi demokrasinin vazgeçilmez unsurları arasında yer aldığını vurgulayan Kavlak, şöyle konuştu: “Dünya’da olduğu gibi, Türkiye’de de sendikalı işçi sayısı azalmaktadır. 1980’li yıllarda 2.5 milyon olan sendikalı sayısı, bugün 600-700 bin arasında sıkışıp kalmıştır. Bunun adı düşüş değil resmen çöküştür. Zaman, sendikalar için ya hep ya hiç zamanıdır. Bugün artık sendikaların bu gaflet uykusundan uyanma zamanıdır. Bugün artık tüm çalışanların, sendikalaşma ve örgütlenme zamanıdır”.

12 Nisan 2011

■ İşyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından analizinin yapıldığı İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü (İSGÜM) laboratuvarlarının yetersiz kaldığı, işverenlerin bu konudaki isteksizliğinin de çalışmaları güçleştirdiği belirtildi. AB programı kapsamında yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Bölge Laboratuvarlarının Güçlendirme Projesi kapsamında yapılan değerlendirmelerde, Türkiye’de 1 milyon 170 bin dolayında işçi çalıştırılan işyeri olmasına rağmen, yılda sadece 350 işyerinin testlerinin yapılabildiği, mevcut durumun devamı halinde işyeri analizlerinin tamamlanmasının imkansız olduğu kaydedildi. İSGÜM laboratuvarlarında, işyerlerinin işçi sağlığı ve güvenliği açısından kimyasal madde, maruz kalınan toz, gürültü vb. her türlü şartın analizi yapılıyor. Ancak gerek işyerlerinin isteksizliği, gerekse kapasite yetersizliği nedeniyle analizi yapılabilen işyerlerinin sayısı son derece düşük düzeyde seyrediyor. Üçüncü kez bir Avrupa Birliği destekli projeye işyerlerinin analizlere ilgisinin artırılması yanında, İSGÜM bölge laboratuvarlarının

geliştirilerek kapasitelerinin artırılması sağlanmaya çalışılıyor. Uygulaması devam eden projeye, iş güvenliği ve işçi sağlığına yönelik olarak yürütülen projelerin işverene ek maliyet getirmediği temel vurgusu işlenecek. Projenin amacı, “İSGÜM’ün işletmelere hizmet sunma kapasite ve kalitesinin artırılması, personelin bilgi ve birikiminin uluslararası standartlara yükseltilmesini sağlamak” olarak çizildi. İş güvenliği ve işçi sağlığına yönelik değerlendirmelerde bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Ahmet Zahteroğulları, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini mali külfet olarak değerlendirdiklerini belirterek, iş sağlığı ve güvenliği için yapılan yatırımların iş kazaları ve kazalara bağlı ölümlerin maliyetinden daha ucuz olacağını söyledi. İş kazaları konusunda vicdani sorumluluğun da bulunduğunu hatırlatan Zahteroğlu, kayıt dışılığın iş güvenliğini sağlamak açısından en büyük sorunlardan biri olduğunu, dürüst işverenlerin bu konuda kamu çalışmalarına katkı vermeleri gerektiğini belirtti.

17 Nisan 2011

■ Tes-İş (Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası) Edirne Şubesi’nin düzenlediği gösteride, Lüleburgaz Kongre Meydanı’nda toplanan yaklaşık 500 kişi Hamitabat Doğalgaz Santrali’nin özel sektöre satılmasını protesto etti. Sendika adına basın açıklamasını okuyan Tes-İş Sendikası Edirne Şube Başkanı Erkan Çakan, özelleştirmeci politikaların işsizlik dahil olmak üzere bütün sosyal sorunları büyüttüğünü ifade etti. Çakan, “Buna rağmen özelleştirmede ısrar eden AKP’nin tavrı, borç batağı içinde yüzerken evdeki eşyaları satıp, zevk aleminde gününü gün eden mirasçedilerin

tavrına benziyor. Bu tavrın teşhir edilmesi, ülke sorunlarını dert edinen herkesin önünde görev olarak duruyor” diye konuştu. Çakan, özel sektörün eline geçen işletmelerde halkın satın aldığı mal ve hizmetler için daha fazla para ödemek zorunda kaldığını belirterek şöyle konuştu: “Özelleştirilen işletmelerde maliyeden aşağı çekmek adına işler taşeronlaştırıldı, güvencesiz, kural dışı çalışma yaygınlaştı. Yaşanan önceki deneyimler işçilerin işsiz kalacağını, halkın elektriğe daha fazla para ödemek zorunda kalacağını ve ödediği paranın karşılığını alamayacağını gösteriyor”.

20 Nisan 2011

■ Türkiye’deki sağlık çalışanları, “Tam Gün Yasası ve Performansa Dayalı Ücret Uygulamasını” protesto etmek, “özlük haklarının korunmasını” istemek amacıyla iki günlük iş bırakma eylemi başlattı. İstanbul’daki eylemler Çapa Tıp Fakültesi’nde başladı. Sağlık çalışanları Çapa’dan Aksaray’a kadar yürüdü. Eylemler tüm yurttta sürdü. Sağlık çalışanları “İş, gelir, can güvencesi, mesleki bağımsızlık, herkese eşit ücretsiz sağlık için görevdeyiz”, “Performans sağlığa zararlıdır”, “Tüccar değil, hekimiz”, “Uykusuz doktor ölüm demektir”, “Sağlıkta kar önlükte kirdir” gibi yazıların olduğu dövizler taşıdı. Ankara Tabip Odası Başkanı Bayazıt İlhan, hekimlerin yüzde 80’inin geleceğinden umutsuz olduğunu belirterek, “Hemşirelerin ve taşeron şirketlerde çalışanların durumunu sizler takip edin, sağlıkta kötü şeyler oluyor. 2023 programında Türkiye’de hekim sayısı iki katına çıkarılmak isteniyor ama niteliğinden bahsedilmiyor” uyarısında bulundu.

22 Nisan 2011

■ ‘Üretim, ihracat, Büyüme ve Kal-

kınmada Yeni Dinamikler' başlığı konulu toplantıda bir konuşma yapan Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Ali Babacan, işsizliğin azaltılması için iş gücü piyasasının esnekleştirilmesi gerektiğini savundu. Babacan, "Türkiye'de ortalama haftalık çalışma süresi 49 saat. Bu süre 45 saate inerse işveren 100 kişi değil, 105-106 kişi çalıştıracak ama bunu tercih etmiyor. 49 saatten 45 saate düşülürse işsizlik üzerinde 3, 4, 5 puan bile etkisi olabilir" değerlendirmesinde bulundu.

23 Nisan 2011

■ Altı aydır görüşmeleri süren toplu iş sözleşmesinde anlaşma olmaması durumunda, Anadolu Ajansı çalışanları 12 Mayıs'ta greve çıkıyor. Sendika tarafından yapılan açıklamada, çalışanların özlük haklarını ve iş güvencesini ilgilendiren konularda daha önceden sözlü anlaşmalara varılmış olan hükümlerin işveren temsilcileri tarafından tartışmaya açılmak istendiği ifade edildi. Yapılan açıklamada, TGS'nin üretimsizlik, verimsizlik gibi keyfi gerekçelere dayanarak 'çalışan çıkarmaya' zemin oluşturan bütün düzenlemeleri reddettiği vurgulandı. Sendika son olarak bütün bu duruma karşı Anadolu Ajansı işyerlerinde

12 Mayıs'ta grev başlatma kararı alındığı söyleyerek açıklamasını sonlandırdı. TGS tarafından kabul edilmeyen diğer talepler arasında gazetecilerin kıdem tazminatı haklarına yasalara aykırı olarak 'tavan sınırlaması getirilmesi, çalışanlara iki yılda bir terfi zammı olarak verilen yüzde 5 oranındaki mevcut uygulamanın yüzde 1'e indirilmesi kazanılmış hakların toplu sözleşmeden çıkarılması yer alıyor.

26 Nisan 2011

■ Türkiye Emekliler Derneği (TÜED), seçim öncesi siyasi partilerin seçim bildirgelerinde emeklilere yönelik politikalarını değerlendirerek, siyasi partilerin temsilcilerine taleplere ilişkin dosya sunacak. Bu amaçla toplanan TÜED Başkanlar Kurulu'ndan yapılan açıklamada, emekli aylıklarının yüzde 90'ının açık sınıрынın, genelinin ise yoksulluk sınıрынın altında olduğu belirtildi. Açıklamada, aylıkları iyileştirecek çözümler gerektiği belirtildi. Emeklilerin oylarının yönünü siyasi partilerin sorunlara yaklaşımının belirleyeceği belirtilen açıklamada, 2000 öncesi dönemlerde katsayı ve gösterge sisteminden emekli olanların mağduriyetinin devam ettiği belirtildi. Açıklama-

da bu konuda hazırlanan kanun tasarısına sahip çıkılmadığı için emekli aylıklarında genel bir iyileştirmeye gidilemediği vurgulandı. Kalkınmadan emekli aylıklarına refah payı yansıtılması istenilen Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirisinde, zammın sadece yüzdeli artış yerine seçenekli olarak seyyanen ve yüzdeli şeklinde yapılması gerektiği belirtildi. Vergi iadesinin kalkmasından sonra maaşa eklenen yüzde 4-5 oranının yetersiz olduğu belirtilen açıklamada, "Emekliler yüzde 8-18 arasında KDV ödüyor. Bu durumda zamların büyük kısmı geri alınıyor. Bu haksızlığın giderilmesi için ek ödeme oranları yüzde 8-10 olmalı" denildi. Sağlıkta katkı payının emeklileri giderek zorladığının belirtildiği açıklamada şu ifadeler kullanıldı: "Emeklilerin gözü kulağı partilerin seçim bildirgelerinde olacaktır. Emeklilerin taleplerine nasıl yaklaşıldığı hassasiyetle incelenecektir. Ayrıca bu dönemde, emeklilerin gecikmiş olan haklarının teslim edilmesi beklenmektedir. Emekliyi ikinci planda tutan anlayış artık terk edilmelidir. Bu konuda milletvekili adaylarına büyük görevler düşmektedir."

27 Nisan 2011

■ Hava-İş Sendikası toplu iş sözleşmesi yapmaya hazırlanırken, THY Teknik A.Ş'de işveren sendikasının TİS yetkisine itiraz etti. Hava-İş'ten yapılan açıklamada, "Bir önceki dönemde 25 ay süren itiraz sonucu göstermiştir ki bu girişimler Hava-İş Sendikası çatısı altında mücadele eden işçilere karşı bir saygısızlıktır. Çünkü yargı boşu boşuna meşgul edilmekte, işçilerin haklarına kavuşması ötelenmekte, en önemlisi bu yetki boşluğu fırsat bilinerek sendikal örgütlüğü zayıflatmaya yönelik oyunlara girilmektedir" denildi.





EMEKLİLİĞİN PSİKO-SOSYAL BOYUTU

Doç. Dr. Özlem Çakır

Tüm Emekliler Derneği Yayını

Ankara, 2011

Tüm Emekliler Derneği eğitim ve kültür yayınlarına bir yenisi daha ekledi. Dokuz Eylül Üniversitesi öğretim görevlilerinden Doç. Dr. Özlem Çakır'ın kaleme aldığı "Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu" adlı çalışma, emeklilik kavramını tüm yönleriyle ele alıyor. Kitapta; emekliliğe geçiş sürecinin hazırlık aşaması, emeklilik gerçeğiyle yüzleşme ve karşılaşma aşaması, uyum aşaması ile emeklilikte istikrar aşaması kapsamlı olarak inceleniyor.

Psikoloji, sosyoloji, çalışma ekonomisi, başta olmak üzere farklı disiplin dalları açısından emeklilik kavramının masaya yatırıldığı çalışmada ayrıca emeklilik sürecinde ekonomik ve sosyal sorunlar ile bunlara ilişkin çözüm önerileri tartışılıyor.

Konuya ilgi duyanlar, emeklilik alanına dair çalışmalar yapanlar kitabı Tüm Emekliler Derneği'nden ücretsiz olarak temin edebilirler.

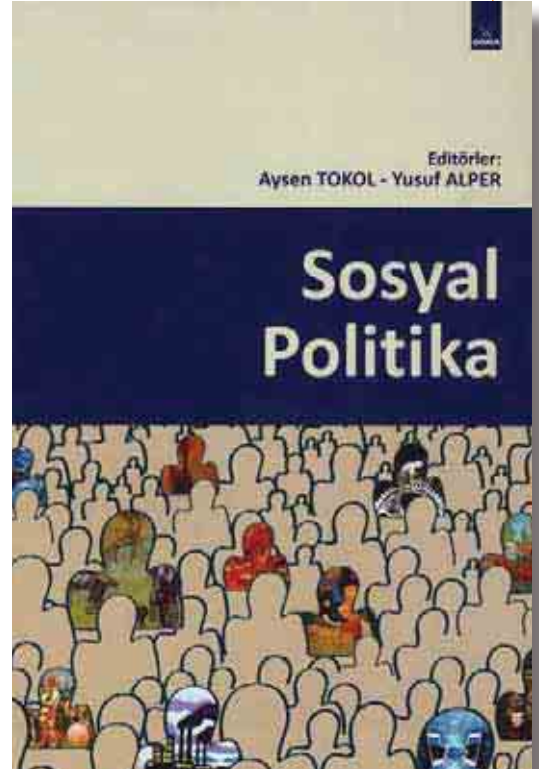
SOSYAL POLİTİKA

Aysen Tokol - Yusuf Alper

Dora Yayınları, 2011

Sosyal Politika, editörlüğünü Aysen Tokol ve Yusuf Alper'in yaptıkları anonim bir çalışma. Yazarlar, yaptıkları işi "sosyal dayanışma ruhu" olarak tanıtmışlar. Elleri sağlık.

Sosyal politika, sosyal politikanın tarihsel gelişimi, Türkiye'de sosyal politika, sosyal politikanın tarafları, günümüz sosyal politika sorunları, ücretler, sosyal güvenlik, sosyal güvenliğin kurumsal yapısı, Türk sosyal güvenlik sistemi, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal dışlanma gibi tarihsel ve güncel sorunların ele alındığı bu çalışmayı okuyucularımıza öneriyoruz.



TÜRK-İŞ ve BAĞLI SENDİKALAR

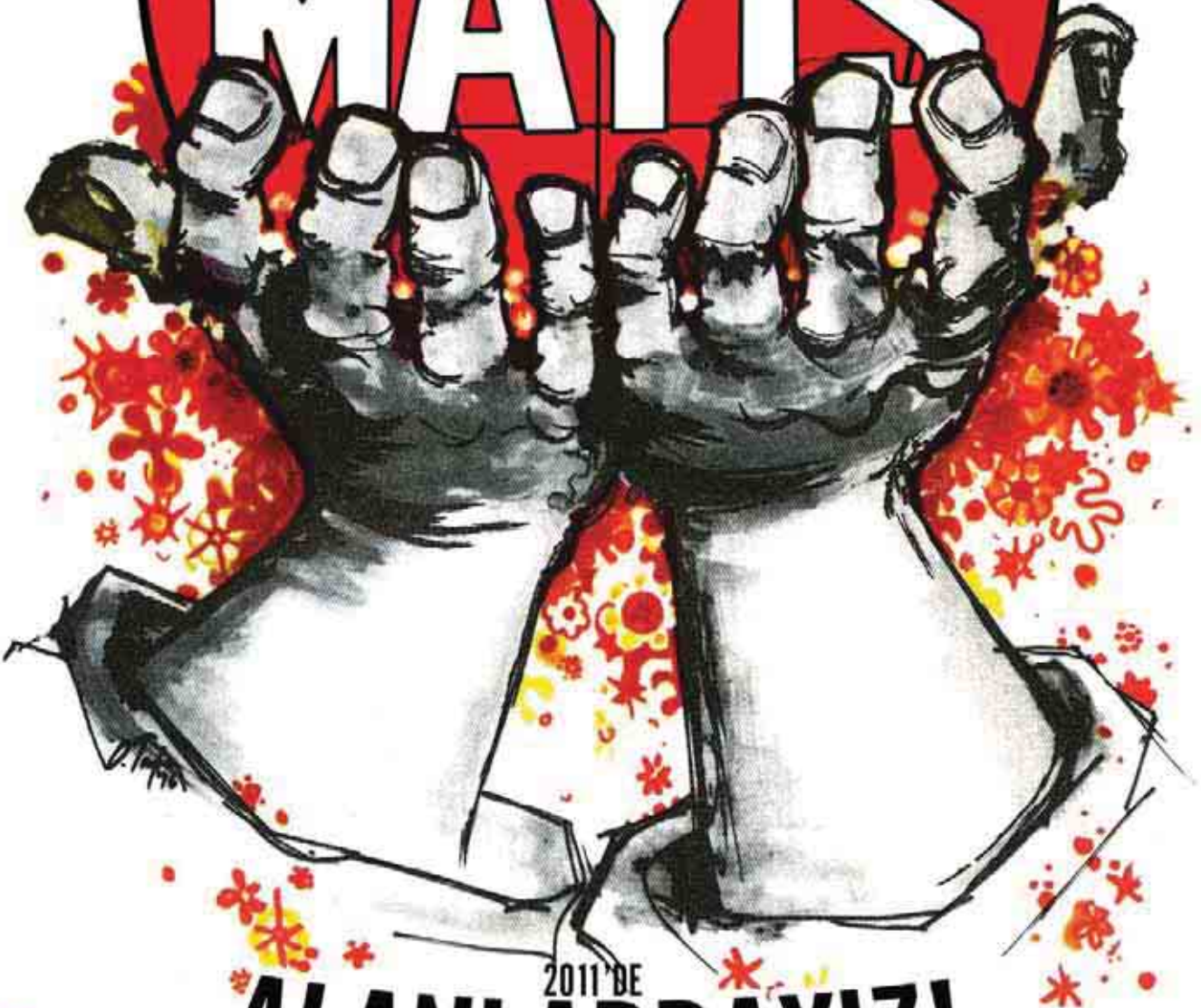
TÜRK-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Bayındır Sokak No. 10 ANKARA Tel: (312) 433 31 25 (4 Hat) Faks: (312) 433 68 09 - 433 85 80		18	DOKGEMİ-İŞ Genel Başkan: H. NECİP NALBANTOĞLU Pirimehmetpaşa Mah. Kumbarahane Cad. No. 58 Kat: 2-3 Tel: (212) 369 73 90 (pbx) • Faks: 369 73 93 Beyoğlu / İST.	14
1	TARIM-İŞ Genel Başkan: BEDRETTİN KAYKAÇ Bankacı Sokak No. 10 Kocatepe / ANKARA Tel: (312) 419 04 56 (6 Hat) • Faks: (312) 419 38 47	01 19	TÜRKİYE YOL-İŞ Genel Başkan: RAMAZAN AĞAR Sümer 1 Sok. No. 18 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 46 87-95 • Faks: (312) 232 48 10	15
2	ORMAN-İŞ Genel Başkan: BAKİ YÜKSEL Özveren Sokak No. 19 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 229 10 56-57-58-59 • Faks: (312) 229 21 15	01 20	TES-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA KUMLU Meriç Sok. No. 23 Beştepe / ANKARA Tel: (312) 212 65 10 (20 Hat) • Faks: (312) 212 65 52	16
3	TÜRKİYE MADEN-İŞ Genel Başkan: İSMAİL ASLAN Strasburg Cad. 7/4-5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 73 55-56-57 • Faks: (312) 229 89 31	02 21	TEZKOOP-İŞ Genel Başkan: OSMAN GÜRSU Mebusevler Mah. İller Sokak No: 7 Tandoğan / ANKARA Tel: (312) 213 34 44 (pbx) • Faks: (312) 213 34 30	17
4	GENEL MADEN-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALABAŞ Mithatpaşa Mah. Nizam Cad. Şemsi Denizler Sk. No. 18 Tel: (372) 251 44 77 • Faks: (372) 253 66 35 ZONGULDAK	02 22	TÜRK KOOP-İŞ Genel Başkan: EYÜP ALEMDAR Özveren Sokak No. 6 Maltepe / ANKARA Tel: (312) 230 08 55 - 229 44 80 • Faks: (312) 229 58 36	17
5	PETROL-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA ÖZTAŞKIN Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No. 25 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat) • Faks: (216) 474 98 67 - 474 92 38	03 23	TÜMTİS Genel Başkan: KENAN ÖZTÜRK İnkılap Cad. No. 35/1-2 Aksaray / İSTANBUL Tel: (212) 530 07 43 • Faks: (212) 588 26 20	18
6	TEKGIDA-İŞ Genel Başkan: MUSTAFA TÜRKEL Konaklar Mah. Faruk Nafiz Çamlıbel Sok. No. 5 4. Levent / İSTANBUL Tel: (212) 264 49 96 (4 Hat) • Faks: (212) 278 95 34	04 24	DEMİRYOL-İŞ Genel Başkan: ERGÜN ATALAY Necatibey Cad. Sezenler Sok. 5 ANKARA Tel: (312) 231 80 30-31 • Faks: (312) 231 80 32	19
7	ŞEKER-İŞ Genel Başkan: İSA GÖK Karanfil Sokak No. 59 Bakanlıklar / ANKARA Tel: (312) 418 42 73-74 • Faks: (312) 425 92 58	05 25	TÜRKİYE DENİZCİLER Genel Başkan: HASAN PEKDEMİR Rıhtım Cad. Denizciler Sok. No. 7 Tophane / İSTANBUL Tel: (212) 292 90 81 (7 Hat) • Faks: (212) 244 52 21	20
8	TEKSİF Genel Başkan: NAZMİ İRGAT Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sok. No. 1 ANKARA Tel: (312) 431 21 70-71-72-73 • Faks: (312) 435 78 26	06 26	HAVA-İŞ Genel Başkan: ATILAY AYÇİN İncirli Cad. Volkan Apt. 68/1-2-3-4 Bakırköy / İSTANBUL Tel: (212) 660 20 95 (5 Hat) • Faks: (212) 571 90 51	21
9	DERİ-İŞ Genel Başkan: MUSA SERVİ Ali Nihat Tarlan Cad. Ertaş Sok. No. 4 (Ardıl İş Merkezi) Kat: 3 Tel: (216) 572 90 50-51-52 • Faks: (216) 572 90 53 Bostancı/İST.	07 27	LİMAN-İŞ Genel Başkan: MUZAFFER AKPUNAR Necatibey Cad. Sezenler Sok. 4/5 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 231 74 18 • Faks: (312) 230 24 84	22
10	AĞAÇ-İŞ Genel Başkan: MÜRSEL TAŞÇI Necatibey Cad. No. 20/22-23 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 229 53 95 - 229 08 27 • Faks: (312) 231 52 19	08 28	TÜRKİYE HABER-İŞ Genel Başkan: ALİ AKCAN Kültür Mah. Yüksel Cad. No. 38 Yenisehir / ANKARA Tel: (312) 444 1992 • Faks: (312) 434 57 04	23
11	SELÜLOZ-İŞ Genel Başkan: ERGİN ALŞAN Ankara Cad. İpek Apt. No. 87 İZMİT Tel: (262) 321 18 99 • Faks: (262) 321 34 51	09 29	SAĞLIK-İŞ Genel Başkan: HASAN ÖZTÜRK Hedef Sok. No. 5 Anıttepe / ANKARA Tel: (312) 231 80 45 • Faks: (312) 230 23 96	24
12	BASIN-İŞ Genel Başkan: Hanımeli Sokak No. 26/6-7 Sıhhiye / ANKARA Tel: (312) 230 29 08 - 229 85 65 • Faks: (312) 229 43 15	10 30	TOLEYİS Genel Başkan: CEMAİL BAKINDI Aksaray Mah. Küçük Langa Cad. Bilir İş Merkezi No. 16/18 Kat. 3 Tel: (212) 530 73 82-585 52 07 • Faks: 530 72 99 Aksaray / İST.	25
13	BASİSEN Genel Başkan: METİN TIRYAKIOĞLU Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No. 15 Üsküdar / İSTANBUL Tel: (216) 651 48 60 (8 hat) • Faks: (216) 651 48 38	11 31	TÜRK HARB-İŞ Genel Başkan: AHMET KALFA İnkılap Sokak No. 20 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 417 50 97-98-99 • Faks: (312) 417 13 64	26
14	BASS Genel Başkan: TURGUT YILMAZ Sümer 2 Sok. No. 29 Kat. 3 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 232 50 09-11 • Faks: (312) 231 67 30	11 32	TGS Genel Başkan: ERCAN İPEKÇİ Basın Sarayı Kat. 2 Cağaloğlu / İSTANBUL Tel: (212) 514 06 94-96 • Faks: (212) 511 48 17	27
15	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ Genel Başkan: ZEKERİYE NAZLIM Esat Cad. No. 43 Küçüksat / ANKARA Tel: (312) 419 58 30-34 • Faks: (312) 425 13 35	12 33	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ Genel Başkan: NİHAT YURDAKUL Necatibey Cad. No. 59 Kızılay / ANKARA Tel: (312) 231 83 43-45 • Faks: (312) 232 08 74	28
16	KRİSTAL-İŞ Genel Başkan: BİLAL ÇETİNTAŞ Sahip Molla Cad. No. 32 Paşabahçe Beykoz / İSTANBUL Tel: (216) 680 07 10 • Faks: (216) 680 12 02	12 34	TÜRK-SEN Genel Başkan: ARSLAN BIÇAKLI A. Şehit Mehmet R. Hüseyin Sok. No. 7 Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 227 24 44 • Faks: (0.392) 228 78 31	
17	TÜRK-METAL Genel Başkan: PEVRUL KAVLAK Beştepeler Mah. Yaşam Cd. Nergiz Sk. No. 7 Söğütözü/ANKARA Tel: (312) 292 64 00 (30 hat) • Faks: (312) 284 40 18	13 35	HÜR-İŞ Genel Başkan: YAKUP Ö. LATİFOĞLU Şehit Şener Enver Sok. No. 23 Yenisehir - Lefkoşe / KKTC Tel: (0.392) 228 24 56 • Faks: (0.392) 228 64 31	

Bu dergi sendikali işçiler tarafından basılmaktadır.

EMEK, BARİŞ, ÖZGÜRLÜK ve DEMOKRASİ İÇİN

1

MAYIS



2011'DE
ALANLARDAYIZ!

TÜRK-İŞ • HAK-İŞ • DİSK • MEMUR-SEN • KESK • TMMOB • TTB • TEB